

**Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato durante el 2015 a 2016.**

**Autores:**

Franklin Rodrigo Pacheco Rodríguez (fpacheco@pucesa.edu.ec)

Pablo David Pazmay Pazmay (ppazmay@pucesa.edu.ec)

Efraín Henry Tibanta Narváez ([etibanta@pucesa.edu.ec](mailto:etibanta@pucesa.edu.ec))

Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Ambato

## **Resumen**

La presente investigación se enfoca en interpretar la inclusión laboral en las empresas en el año 2015 a 2016, de las personas discapacitadas en el contexto de la sociedad del Estado ecuatoriano, teniendo en cuenta las diferentes investigaciones bibliográficas y fuentes legales.

Se procesó la información recopilada en una base de datos y en lo posterior se utilizó las tablas dinámicas basadas en estadísticas que permitieron establecer que las empresas cumplen con el marco legal ecuatoriano en lo referente a garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad y se diagnostica las necesidades laborales que atraviesan las personas que forman parte de este grupo.

**Palabras claves:** Inclusión laboral, discapacidad, estado, empresa, derecho al trabajo.

## **Abstract**

The present research focuses on interpreting the labor inclusion of disabled people in the context of the Ecuadorian State society, taking into account the different bibliographical investigations and legal sources, in companies in the year 2015 to 2016.

Information collected from a database was processed and the statistical tables based on statistics were used to establish that companies comply with the Ecuadorian legal framework with respect to guaranteeing the right to work for persons with disabilities and diagnosing the labor needs of the people who are part of this group.

**Key words:** Labor inclusion, disability, state, company, right to work.

## **I. Introducción**

Las relaciones sociales, interpersonales, dentro de este grupo citado de alguna manera, establecen las pautas de la cultura que se encuentran reguladas por normas sociales entre dos o más personas y los tipos de relaciones de amistad, familiares, laborales, entre otras. Y su transmisión de aquellas interacciones a través del proceso de socialización fomentando la percepción, motivación, aprendizaje y creencias de una posición social vinculada y aquella conexión con las relaciones laborales. La escasa cultura en las personas ha demostrado la insensibilidad y discriminación social hacia las personas con discapacidad, esto debido al desconocimiento de los derechos y necesidades que los ampara.

Las empresas han abierto sus puertas a gran número de personas con algún grado de discapacidad, lo que ha permitido que se vaya cumpliendo la exigencia legal en este ámbito. Cada año las cifras revelan un aumento en la inclusión laboral, lo que beneficia a gran número de ciudadanos, reivindica la dignidad de hombres y mujeres postergados; y ratifica el principio de la responsabilidad social en el campo laboral.

El presente trabajo pretende apoyar el Objetivo No 2 del Plan Nacional del Buen vivir que manifiesta “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad. El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

En la actualidad las personas con discapacidad en muchas de las empresas son relegadas a un segundo plano, debido a sus limitaciones físicas o intelectuales, el desarrollo integral de estas personas juega un papel fundamental e importante, consideraciones que son amparadas en la Ley Orgánica de Discapacidades, Sección Quinta, Del Trabajo y Capacitación, en los artículos 45, 47, 54.

En tal sentido, el **objetivo general** se centra en:

Interpretar la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del cantón Ambato.

Los derechos de las personas se basan en las características propias teniendo en cuenta la diversidad étnica, condición social e historia, aparte de los que la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U) manifiesta en su Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, para todos los hombres y mujeres.

Pero también se encuentra otro grupo de personas que requieren de atención prioritaria, como son las personas con discapacidad.

García Añón (2015), define a la discapacidad, diciendo que:

Es toda restricción de la capacidad -física, visual, auditiva, sensorial, mental e intelectual- con limitaciones y deficiencias previsiblemente permanentes de quien la padece para realizar una actividad normal que le impide la participación plena

y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones y oportunidades con otras personas.

Teniéndose en cuenta la definición de la autora, se puede especificar que son aquellas personas que padecen de alguna discapacidad y por ese motivo es importante una atención prioritaria y equitativa del Estado ecuatoriano, a través de la Constitución de la República (2008) en sus artículos 6 y 11 donde se manifiesta que todos los ecuatorianos y ecuatorianas son ciudadanos y gozarán de derechos establecidos y nadie podrá ser discriminado por su etnia, orientación sexual, religión, edad, situación socio económica, discapacidad o diferencias físicas y de ser detectadas dichas desigualdades el estado tomara medidas correctivas; se puede observar que las medidas de acción afirmativas necesarias sobre la discapacidad los ampara y protege desde el artículo 35 de la Constitución.

El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta procurar una vinculación en el campo laboral teniendo en cuenta sus capacidades para ejercer una labor remunerada ya sea en instituciones públicas o privadas en las que garanticen su máximo desarrollo independiente, son las ideas fundamentales que se mencionan en los artículos 47 y 48 de la Constitución. En este contexto, el estado es quien precautela el bienestar de las personas discapacitadas dentro de la sociedad, para que de esta forma puedan tener autonomía e independencia y logren ser parte de la sociedad sin sufrir discriminación por su condición física o intelectual, siendo importante abordar temas sobre el derecho al trabajo.

Para un mejor enfoque de como se ha llegado a las relaciones laborales que existe en la actualidad, es necesario conocer la historia, cómo nacen los derechos para los trabajadores y cómo se incluye a grupos específicos con el paso del tiempo.

Desde la segunda mitad del siglo XVIII en Reino Unido, se dio un acontecimiento que marcó un antes y un después dentro de la historia: la Revolución Industrial, que décadas después se extendió por el resto de Europa y Norteamérica, durante este período se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la humanidad, basándose en una economía urbana e industrializada; de la misma manera se modificó la vida cotidiana, ya que la producción agrícola se

incrementó a partir del año 1800, por lo que la riqueza y la renta per cápita que se encontraba estancada durante décadas alcanzó un desarrollo considerable, ya que la mano de obra, fue sustituida por maquinaria.

Como resultado del avance industrial, nacieron nuevos grupos o clases sociales encabezadas por el proletariado (pobres) y la burguesía, dueña de los medios de producción y de la mayor parte de la renta y el capital, originando nuevos problemas sociales como protestas y huelgas que demandaban mejora en las condiciones de vida de las clases menos favorecidas pues se dio una relación laboral entre trabajadores y burgueses.

En la actualidad, el derecho laboral se clasifica dentro del derecho social ya que es la regulación de las relaciones laborales mediante las normas específicas, para brindar protección a grupos sociales determinados; para Santos Azuela (1998), el derecho laboral “constituye un sistema de disposiciones y principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión de manifiesto de libertad y justicia social”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada para considerar la seguridad, economía y políticas humanitarias, así también por sentimientos de justicia para lograr la paz dentro de la sociedad, siendo un contrato entre los gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros, para evitar la explotación de la clase obrera, a su vez nuestra constitución también se encarga de velar y proteger el derecho al trabajo, como un deber social y económico el cual el estado debe garantizar a los trabajadores el respeto a su dignidad y una vida tranquila, reconociendo todas las modalidades de trabajo y su autonomía, además garantiza la inserción en igualdad de condición de las personas con discapacidad implementando servicios sociales para facilitar su actividad, son las ideas fundamentales tratadas en los artículos 33, 325 y 330 de la Carta Magna Ecuatoriana.

La OIT se encarga de brindar amparo y protección a las personas con discapacidad ya que representan aproximadamente un 15% de la población mundial, y muchos de ellos no tienen acceso a un trabajo digno porque muchas veces se enfrentan a obstáculos que la misma sociedad pone como es la discriminación y exclusión, por lo que se experimenta un mayor número de tasas de desempleo e inactividad.

La ONU a través de la OIT y en vinculación con los gobiernos de cada Estado, son los encargados de crear y promover la inclusión de las personas con discapacidad a través de programas para fomentar la formación profesional y disminuir la pobreza dentro de este grupo, es así que para el autor Samuel (2012), “la concepción de trato equitativo de los trabajadores sugiere un fundamento más allá de lo legal”, también indica que “el trabajo es una fuente de dignidad... no solo regula la relación entre obreros y empleadores, sino que contribuye a la paz social que deben implicar estas relaciones”. Cabe mencionar, que el Estado a través del Ministerio del Trabajo con su Unidad de Discapacidades fomentan el cumplimiento de las obligaciones que se encuentran en el Código del Trabajo a través de inspecciones y cerciorándose de que exista el porcentaje de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral requerido por la ley, es así que la Ley Orgánica de Discapacidades dice:

Artículo 45.-Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal vinculada en los sectores público y privado.

En el Art. 47 y del Código del Trabajo en el artículo 42 con el numeral 33 determinan con cierta similitud que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, 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, será del 1% del total de los trabajadores, 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.

Por ello, la Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo se encuentra en convenio de Cooperación Interinstitucional conjuntamente con la Vicepresidencia de la

República del Ecuador para apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento.

## **II. Desarrollo**

### **Estado del Arte y la Práctica.**

En relación al tema de investigación se han encontrado trabajos de similares características, es así que:

Izquierdo Lozano (2011), Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; centra su estudio en el comportamiento del ser humano en el ámbito de las organizaciones así como en el cumplimiento de la ley de inserción laboral de las personas con discapacidad; el mismo que establece como resultado más importante el trabajo conjunto de las áreas de: trabajo social, capacitación, médico ocupacional, selección de personal a través de un adecuado proceso de escogimiento de personas con discapacidad psicológica e intelectual.

Al respecto, Rodríguez Marín (2010) expone que, las Instituciones Públicas y la inserción laboral de personas con discapacidad en el cantón Santa Elena en el año 2010, Universidad Estatal Península de Santa Elena; enfoca su trabajo en la problemática existente en cuanto a la inserción laboral de las personas discapacitadas, la misma que señala que no existe la apertura para las personas con discapacidad por parte de las instituciones debido a que las estructuras físicas no brindan las facilidades que el caso los amerita.

Por otra parte, se toma en cuenta las consideraciones que están amparadas en la Ley Orgánica de Discapacidades, Sección Quinta, del trabajo y Capacitación, en los artículos:

*Art. 45.- "Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado."*

Art. 47.- *“Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.”*

Art. 54.- *“Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.”*

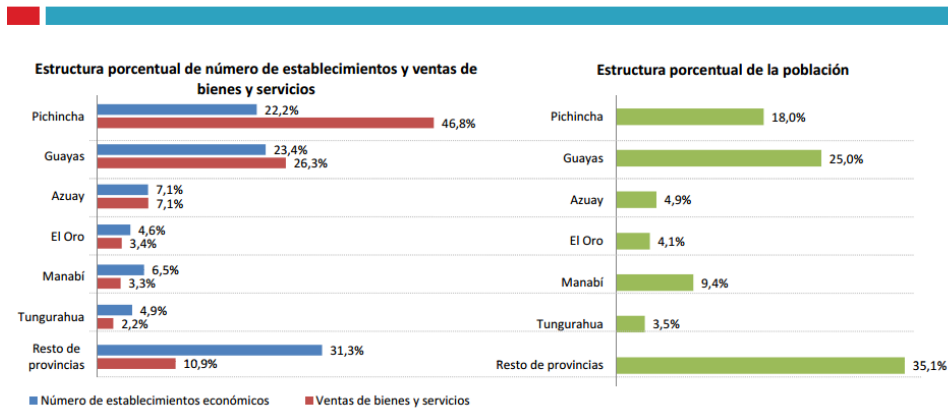
### **Análisis de las empresas**

Con la finalidad de conocer la aplicación de la Constitución del 2008 de la Republica en su Art. 6 y Art. 11 numeral 2, correspondiente a la discriminación de personas con discapacidad; Art. 330.

Según el censo económico del 2010 realizado por el INEC, la provincia de Tungurahua es considerada una de las más comerciales a nivel nacional, ocupando el sexto lugar como se lo puede observar en el gráfico 1, con el propósito de conocer el cumplimiento de los Art. 35, Art. 47 en el numeral 5, y el Art. 45 del marco legal de la Ley Orgánica de Discapacidades, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; se establece diferentes sectores del cantón Ambato para el levantamiento de la información tomando en cuenta el nivel de actividad comercial que se desarrolla en los mismos con la intención de obtener información de calidad.

## Gráfico 1.: Actividad Económica y Comercial de Tungurahua

Concentración territorial: Pichincha y Guayas concentran el 72% del volumen en ventas y el 45% de establecimientos económicos a nivel nacional



Fuente: tomado de Censo 2010 [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/resultados\\_generales\\_censo\\_economico.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/resultados_generales_censo_economico.pdf)

### III. Metodología de la investigación.

El desarrollo de la presente investigación tiene un alcance descriptivo, pues su objetivo es diagnosticar las necesidades laborales que atraviesan las personas con discapacidad mediante un enfoque cualitativo y cuantitativo con la finalidad de fomentar la inclusión de los mismos en las empresas de la ciudad de Ambato; así también se recurrió a métodos teóricos, empíricos y matemáticos.

Dentro de los métodos teóricos se recurren a los siguientes:

**Análisis y Síntesis**, se recoge información de fuentes bibliográficas para analizarla sintetizarla y confrontarla con la normativa vigente en lo referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Inductivo – Deductivo**, se establece el cumplimiento de la normativa en las diferentes empresas analizadas, con la finalidad de generalizar estos datos al cantón Ambato.

Los **métodos empíricos** utilizados, son:

**Entrevista abierta**, para obtener información sobre la situación actual por la que atraviesan las personas con discapacidad y las necesidades en cuanto a capacitación que les permita vincularse al ámbito laboral.

**Encuesta**, para extraer información sobre el número de personas con discapacidad que se encuentran vinculadas a las diferentes empresas; la composición del cuestionario se estructura en 3 apartados.

En el primero se recaba los datos cualitativos referentes a la descripción de las empresas, y en el segundo se hace referencia a los datos de los empleados que laboran en las mismas. A su vez, se emplean los datos de los empleados con discapacidad.

Asimismo, se realiza un análisis de documentos entre los que destacan: la carta magna, su jerarquización y concordancia con el marco jurídico ecuatoriano.

Cómo método estadístico matemático se utiliza el análisis descriptivo en el procesamiento de los resultados, para determinar las frecuencias y porcentajes a partir de la información obtenida en la etapa de diagnóstico con la finalidad de llegar a las conclusiones correspondientes.

#### **IV. Resultado**

##### **Etapas para el levantamiento de la información.**

1. Identificación de sectores comerciales
2. Encuesta
3. Construcción de la base de datos
4. Resultados obtenidos

##### **Identificación de los sectores comerciales**

Para seleccionar los sectores donde se levanta la información, se tomó en cuenta una muestra no probabilística por conveniencia de 30 empresas entre públicas y privadas del cantón Ambato, la misma que es representativa en relación al movimiento comercial, dichas empresas se encuentran ubicadas en las siguientes 4 principales zonas del cantón:

1. Av. Atahualpa, redondel Huachi Chico, Huachi Grande, Panamericana norte, Mercado Mayorista hasta el redondel de Picaihua.
2. Parque Cevallos (alrededores), Miraflores, Ficoa, Ingahurco Alto y Bajo, Cashapamba.
3. Izamba, Martínez, Atahualpa, entrada a Pilllaro.
4. Parque Industrial, Puerto Arturo y Samanga.

Según (Censos, 2016), los habitantes del cantón Ambato son 329856, de las cuáles 103601, corresponden a la población económicamente activa. Para el (Conadis, 2016), existen 7228 personas con discapacidad entre: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicológico, psicosocial y visual.

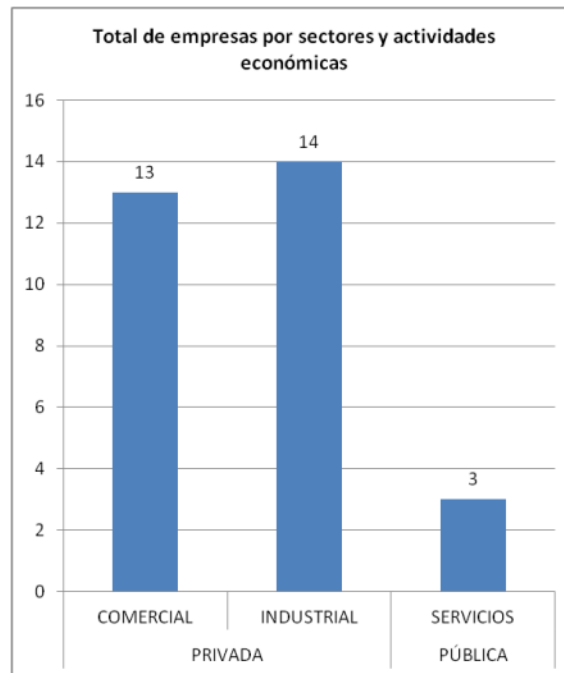
La encuesta fue ejecutada de manera personal, la misma consta de 15 preguntas entre ellas dicotómicas, polinómicas y abiertas las mismas que tenían como finalidad recabar información sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, para contrastar el cumplimiento del marco legal ecuatoriano vigente en las empresa del cantón Ambato de las zonas urbano y rural.

### **Construcción de la base de datos**

Los datos recabados a través de las encuestas fueron sistematizados en una base de datos con la finalidad de disponer de una estructura cuantitativa que facilite la obtención de información de estadísticos que permitan confrontar el cumplimiento de la normativa sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de las empresas; así también permite efectuar relaciones entre las diferentes variables de estudio para hacer comparaciones significativas, con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación.

El estudio se centró en instituciones públicas y privadas, grandes y medianas empresas, no se ha considerado a las pequeñas empresas por cuanto estas no se encuentran dentro del cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 47 y del Código del Trabajo en el artículo 42 con el numeral 33; dichas organizaciones se encuentran ubicadas en los sectores antes mencionados donde se observa que 27 de ellas pertenecen al sector privado y tan solo 3 son del sector público, las actividades económicas a las cuales se dedican las empresas en estudio se han identificado como: comercial, industrial y de servicios; del cien por ciento de las instituciones analizadas el 6,67% no proporcionó información necesaria para el desarrollo de la investigación, tal como se puede apreciar en el gráfico

Gráfico 2. Total de empresas por sectores y actividades económicas



Se puede observar, que las empresas privadas que se dedican a la actividad económica comercial son 13, las mismas que representan el 43,33%; en cambio las dedicadas a la actividad industrial son 14 las que representan 46,67%; mientras que las empresas públicas dedicadas a la actividad de servicios son 3, las mismas que corresponden al 10% de la muestra encuestada.

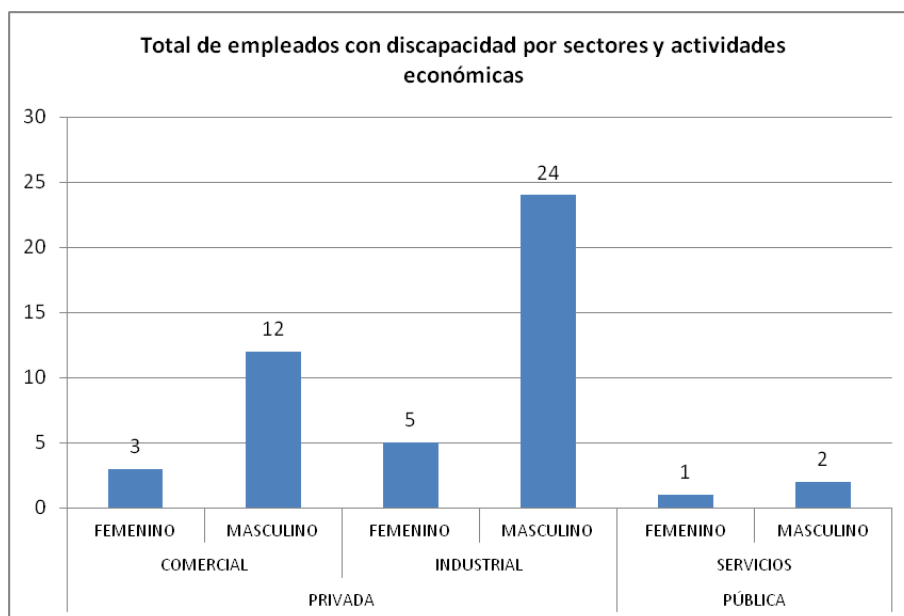
En la tabla 1, se realiza el análisis sobre el sexo de las personas con discapacidad que en la actualidad se encuentran laborando en las empresas investigadas; donde se observa que existen nueve mujeres que van desde una edad comprendida de 21 a 63 años y treinta y ocho hombres con edades desde 19 a 58 años.

Tabla 1. Número de empleados hombres y mujeres con discapacidad

Cuenta de EDAD	Rótulos de columna	19	20	21	24	25	26	27	28	29	30	31	33	35	37	40	45	56	58	62	63	Total general
FEMENINO				1	1			1	1							1	2		1	1		9
MASCULINO		1	1		1	5	1	3	3	4	2	1	1	7	1	1	3		3			38
Total general		1	1	1	2	5	1	3	4	4	3	1	1	7	1	2	3	2	3	1	1	47

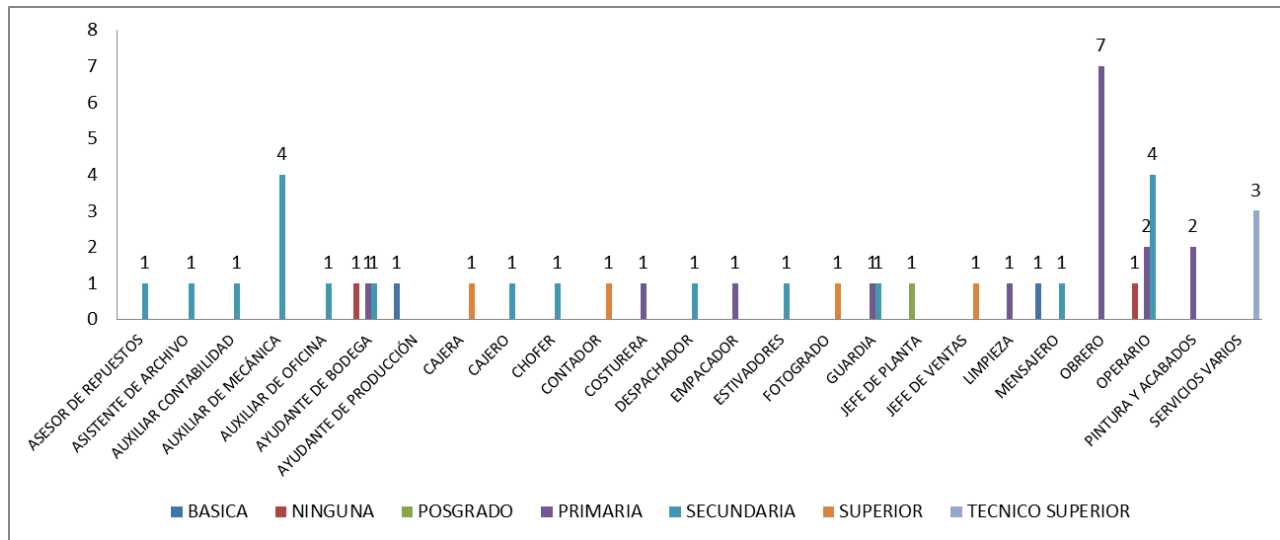
Del levantamiento de la información se obtiene que, existe cuarenta y siete personas con discapacidad que laboran tanto en las empresas privadas como públicas, las mismas que se encuentran distribuidas de la siguiente manera: quince personas en el sector privado concretamente en empresas dedicadas a actividades comerciales de las cuales tres son de sexo femenino y doce son masculinos, veinte y nueve vinculadas a empresas de actividad industrial donde cinco son de sexo femenino y veinte y cuatro son masculinos; en tanto que en las empresas del sector público de servicios existen tres, distribuidas en una mujer y dos hombres, información que se puede apreciar en el gráfico 3.

Gráfico 3. Empleados con discapacidad por sectores y actividades económicas



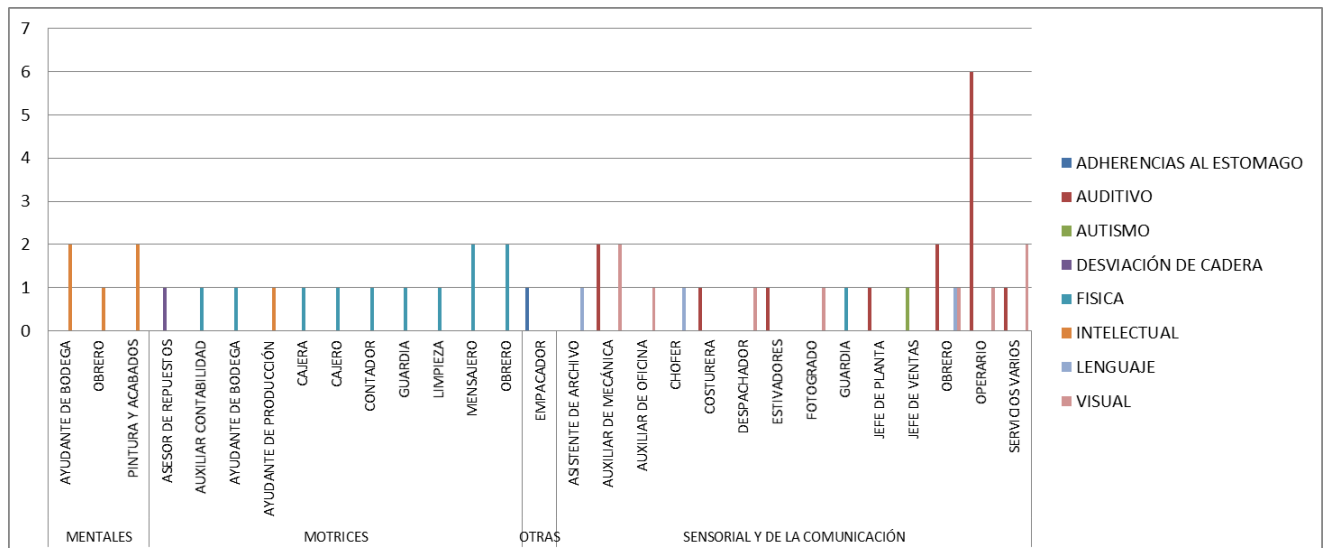
En el gráfico 4, se puede observar que los diferentes cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas en relación al nivel de educación que estos tienen, se puede resaltar que existe una persona con un nivel de educación de postgrado que ocupa el cargo de Jefe de Planta; así también, los puestos laborales que ocupan las personas con un nivel de educación superior es de jefe de ventas, contador, cajero y fotógrafo, entre los más relevantes.

Gráfico 4. Nivel de educación y cargo que ocupan en las empresas



En el gráfico 5, se aprecia el tipo de discapacidad, la deficiencia y el cargo que ocupan las personas con discapacidad que laboran en las empresas investigadas, donde la mayor parte tiene discapacidad sensorial y de la comunicación, seguida de discapacidades motrices y luego discapacidades mentales, distribuidos en los diferentes cargos laborales.

Gráfico 5. Tipo de discapacidad y cargo que ocupan



## **V. Conclusiones**

Una vez analizada la información recolectada a las 30 empresas, se observa que dentro de ellas se encuentran trabajando 47 personas con diferentes discapacidades, dando como resultado que más de una persona trabaja en cada empresa, esto dependiendo del tamaño y del número de trabajadores de las mismas, lo cual es muy positivo ya que se contribuye a la inclusión laboral para dichas personas y de esta manera poder mejorar su estilo de vida; dando de esta manera cumplimiento a las disposiciones legales establecidas en la carta magna del estado ecuatoriano.

En el estudio se corrobora que no existe una equidad de género de las personas con discapacidad que trabajan en las empresas, ya que los hombres representan el 81% y las mujeres un 19%, lo que se debe equilibrar en relación con el desempeño de las funciones en los puestos de trabajo; lo relevante es que dichas personas se encuentran en rangos de edades desde jóvenes de 19 años hasta personas ya adultas de 63 años.

En relación al nivel de educación se puede observar personas con discapacidad preparadas con título de posgrado ocupando cargos de trabajo de nivel institucional altos, otros con niveles de educación superior y técnicos superior ocupando puestos de trabajo de nivel medio; y de nivel de educación de secundaria, primaria, básica y ninguna los cuales ocupan cargos de trabajo de nivel operativo, lo que deja evidenciar que las empresas contratan a las personas discapacitadas y las ubican tomando en cuenta el nivel de educación y las funciones a cumplir en el puesto de trabajo.

En referencia al tipo de discapacidad y la deficiencia de las personas que laboran dentro de las empresas, se puede observar que se encuentran ubicados en puestos de trabajo donde se pueda aprovechar sus fortalezas laborales las cuales pueden desempeñarlas de la mejor manera en cada uno de sus sitios de trabajo y no tengan ningún inconveniente en su ejercicio diario laboral.

Es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además fortalece el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso holístico, que parte de la base del respeto por el otro, la inserción laboral para las personas con discapacidad tiene por primera vez en el Ecuador la categoría de un mandato constitucional, que garantiza un

trabajo digno para los grupos históricamente excluidos, y asegurando la construcción de políticas públicas de igualdad.

### Referencias Bibliográficas

167, R. O. (2005). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

796, R. O. (2012). Obtenido de [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

Censos, I. N. (07 de 2016). Obtenido de Población y Demografía, Instituto Nacional de Estadística y Censos: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>

Conadis. (07 de 2016). Obtenido de Indicadores de Discapacidad», Tableau Software.: [https://public.tableau.com/views/Discapacidad/Inicio?:embed=y&:showVizHome=no&:loadOrderID=0&:display\\_count=yes&:showTabs=y](https://public.tableau.com/views/Discapacidad/Inicio?:embed=y&:showVizHome=no&:loadOrderID=0&:display_count=yes&:showTabs=y)

García Añón , M. (2015). Recuperado el 2015, de [www.encuentros-multidisciplinares.org:](http://www.encuentros-multidisciplinares.org/) [www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA49/Mar%C3%ADa\\_Garc%C3%ADa\\_A%C3%B1%C3%B3n.pdf](http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA49/Mar%C3%ADa_Garc%C3%ADa_A%C3%B1%C3%B3n.pdf)

Mareño Sempertegui, M. (2015). Recuperado el 2015, de [http://www.scielo.org.ar/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712015000200023](http://www.scielo.org.ar/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023)

Santos Azuéla, H. (1998). *Derecho de trabajo* (Primera Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Silva Otero, A. y. (2005). *La llamada Revolución Industrial* (Primera Edición 2005 ed.). (P. UCAB, Ed.) Caracas: Publicaciones UCAB. Obtenido de [https://books.google.com.ec.](https://books.google.com.ec/)

Trabajo, M. d. (s.f.). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec>:  
<http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Trabajo, O. I. (s.f.). Obtenido de <http://www.ilo.org/>: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Trabajo, O. I. (2009). Obtenido de <http://www.ilo.org/>: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>