
Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral

Constitutional obligation to include people with disabilities in public companies and the effects of non-compliance with the labor contract
Obrigaç o constitucional de incluir pessoas com defici ncia nas empresas públicas e efeitos do incumprimento do contrato de trabalho

Karolay Melina Escobar Gonz lez¹ 

¹ Carrera de Derecho. Universidad Metropolitana del Ecuador sede Machala. Machala-Ecuador. Correo: kmescobargonzalez@gmail.com

Fecha de recepción: 30 de abril de 2025

Fecha de aceptación: 5 de junio de 2024

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. La inclusión laboral es un derecho garantizado por la Constitución del Ecuador de 2008, la cual exige igualdad de oportunidades, especialmente para grupos en situación de vulnerabilidad. En este contexto, la presente investigación aborda la inclusión obligatoria de personas con discapacidad en empresas públicas, con el fin de identificar el cumplimiento de este mandato constitucional y los efectos legales derivados de su inobservancia. **OBJETIVO.** Analizar la obligatoriedad constitucional que tienen las empresas públicas ecuatorianas para incluir laboralmente a personas con discapacidad, a través del estudio de la normativa vigente y el análisis de las consecuencias del incumplimiento de estas disposiciones. **MÉTODO.** Se utilizó un enfoque cualitativo basado en el método histórico-lógico, el análisis documental y la interpretación jurídica de normas nacionales como la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código Org nico de Discapacidades. **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.** El estudio evidencia que, aunque existen disposiciones legales claras sobre la estabilidad y protección laboral de personas con discapacidad, aún persisten vacíos en su cumplimiento. El análisis de una sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador permitió verificar que las entidades públicas tienen la obligación de garantizar estos derechos, siendo necesario fortalecer los mecanismos de control y sanción para asegurar su efectividad.

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



Palabras claves: derechos constitucionales, empresas públicas, estabilidad laboral, inclusión laboral, normativa ecuatoriana

ABSTRACT

INTRODUCTION. Labor inclusion is a right guaranteed by the 2008 Constitution of Ecuador, which requires equal opportunities, especially for groups in vulnerable situations. In this context, the present research addresses the mandatory inclusion of people with disabilities in public companies, in order to identify compliance with this constitutional mandate and the legal effects derived from its non-observance. **OBJECTIVE.** To analyze the constitutional obligation of Ecuadorian public companies to include people with disabilities in the labor force, through the study of current regulations and the analysis of the consequences of non-compliance with these provisions. **METHOD.** A qualitative approach was used based on the historical-logical method, documentary analysis and legal interpretation of national norms such as the Constitution, the Labor Code, the Organic Law of Public Service and the Organic Code of Disabilities. **DISCUSSION AND CONCLUSIONS.** The study shows that, although there are clear legal provisions on labor stability and protection of persons with disabilities, there are still gaps in their enforcement. The analysis of a ruling of the Constitutional Court allowed verifying that public entities have the obligation to guarantee these rights, being necessary to strengthen the control and sanction mechanisms to ensure their effectiveness.

Keywords: constitutional rights, public companies, labor stability, labor inclusion, ecuadorian regulations.

RESUMO

INTRODUÇÃO. A inclusão laboral é um direito garantido pela Constituição do Equador de 2008, que exige a igualdade de oportunidades, especialmente para grupos em situação de vulnerabilidade. Nesse contexto, esta pesquisa aborda a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas públicas, a fim de identificar o cumprimento desse mandamento constitucional e os efeitos jurídicos do seu descumprimento. **OBJETIVO.** Analisar a obrigação constitucional das empresas públicas equatorianas de incluírem pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, através do estudo da regulamentação em vigor e da análise das consequências do seu incumprimento. **MÉTODO.** Utilizou-se uma abordagem qualitativa baseada no método histórico-lógico, na análise documental e na interpretação jurídica das normas nacionais, tais como a Constituição, o Código do Trabalho, a Lei Orgânica da Função Pública e o Código Orgânico das Deficiências. **DISCUSSÃO E CONCLUSÕES.** O estudo mostra que, embora existam disposições legais claras sobre a estabilidade no trabalho e a proteção das pessoas com deficiência, há ainda lacunas na sua aplicação. A análise de um acórdão do Tribunal Constitucional permitiu verificar que as entidades públicas têm a obrigação de garantir estes direitos e que é necessário reforçar os mecanismos de controlo e de sanção para garantir a sua eficácia.

Palavras-chave: direitos constitucionais, empresas públicas, estabilidade laboral, inclusão laboral, direito equatoriano.



INTRODUCCIÓN

La temática por tratar parte de la relación del Derecho Laboral y Derecho de Contratos.

Es así como el trabajo mantiene relación con el Derecho Laboral, debido a que las empresas públicas y privadas al estar obligados a contratar una determinada cantidad de personas con discapacidad, deben velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos a dichas personas.

Por otro lado, el Derecho de Contratos se relaciona a la temática abordada ya que las empresas al contratar personas con discapacidad, para entablar una relación laboral requerirán de un contrato en el cual se establecerán los derechos y obligaciones de los contratantes; la contratación laboral es un procedimiento por el cual una persona denominada trabajador se vincula a otra denominada empleador para realizar un trabajo a cambio de una remuneración. Para la celebración del contrato se aplican todas las reglas contractuales aplicables al tipo de contrato.

La investigación parte estableciendo la definición de discapacidad, los tipos de discapacidad que existen, seguido de los antecedentes históricos de la discapacidad en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y los diferentes instrumentos, convenios y tratados internacionales.

Además, se plantean definiciones de inclusión laboral basado en diferentes autores, seguido de los mecanismos de selección de empleo; los tipos de contratos existentes para personas con discapacidad, el derecho a la seguridad social que tienen estas personas, su afiliación general ordinaria y voluntaria, y su jubilación.

Históricamente las personas con discapacidad han sido susceptibles a prejuicios y discriminación en lo que al ámbito laboral respecta. Si bien es cierto, en Ecuador la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral tanto en empresas públicas como privadas ha evolucionado y la existencia de leyes a favor de este grupo vulnerable ha permitido la inclusión de estos. No obstante, es evidente la carencia de oportunidades laborales que tienen, por eso el Gobierno requiere tomar medidas a través de políticas públicas que garanticen el acceso eficaz y la permanencia de estas personas en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades refleja que existen en Ecuador un total de 487 546 personas con discapacidad, pero solo 68 901 son personas con discapacidad laboralmente activas y 6 603 sustitutos (CONADIS, 2023).

La Constitución de la República Ecuatoriana vigente en el artículo 11 reconoce el principio de igualdad y no discriminación como derecho, por lo tanto, nadie podrá ser discriminado por algún tipo de discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal.



Del mismo modo, el artículo 3 numeral 1 de la Constitución ecuatoriana establece como deber primordial del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y los instrumentos internacionales.

Además, los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador velan por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, tales como: Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana de Derechos Humanos, entre otras

Finalmente, el presente trabajo plantea analizar la normativa vigente sobre obligatoriedad que tienen las empresas públicas de incluir en sus lugares de trabajo personas con discapacidad, del mismo modo identificar los efectos derivados del incumplimiento del contrato laboral de las personas con discapacidad.

La metodología utilizada para este proyecto es: método histórico lógico, el análisis documental y el exegético jurídico de las normas nacionales; dado que se dará a conocer la obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas para establecer los efectos derivados del incumplimiento en la relación con los contratos civiles de parte del empleador.

DESARROLLO

Definición y tipos de discapacidad

Desde una óptica “Bio-Psico-Social”, o de derechos humanos e inclusión social, existen varios elementos que permiten entender a la discapacidad desde una visión integral en la relación persona- entorno.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como:

Un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (OMS, 2023).

La OMS se refiere a la discapacidad como esa limitación que tiene el individuo al realizar alguna actividad y a esa restricción que tiene el mismo al querer participar o desenvolverse en la sociedad.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad define la discapacidad como:



La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Naciones Unidas, 2008)

Esta Convención manifiesta que la discapacidad es ese contacto e interacción que mantenga la persona con su entorno; esto constituye en un factor determinante en la existencia de la discapacidad, ya que la falta de adaptaciones y adecuaciones necesarias que faciliten y permitan el pleno desenvolvimiento de las personas, son aquellas que verdaderamente limitan su participación en la sociedad.

La Ley Orgánica de Discapacidades define a la persona con discapacidad como:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria (Asamblea Nacional, 2012).

Esta ley lo define como aquella persona que debido a sus deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, independiente de la causa que lo hubiera originado, se ve con restricción de su capacidad para realizar o ejercer actividades esenciales en la vida cotidiana.

Tipos de discapacidad

La identificación de los tipos de discapacidad en una persona se realiza conforme a los lineamientos establecidos en el Sub-Sistema Nacional vigente para la calificación de la discapacidad. Este proceso es llevado a cabo por equipos profesionales especializados y autorizados, quienes evalúan de manera integral los factores biológicos, psicológicos y sociales del individuo, con el propósito de determinar el tipo, grado y porcentaje de discapacidad correspondiente. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

En el Ecuador la evaluación de las discapacidades es realizada por un equipo de profesionales en medicina, psicología y trabajo social, de manera que mediante la aplicación de tablas en estas áreas determinan el porcentaje de discapacidad, dentro de este contexto la calificación dependerá de la dimensión de las secuelas para desempeñarse en las actividades de la vida diaria y el auto cuidado.

Grado de Discapacidad

- Discapacidad Leve (1 a 24%)
- Discapacidad Moderada (25 a 49%)
- Discapacidad Grave (50 a 70%)
- Discapacidad Muy Grave o Severa (75% o más)

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



El Subsistema de Calificación de la Discapacidad establecido por el Ministerio de Salud Pública reconoce la existencia de las discapacidades de tipo:

• **Física**

La discapacidad física se refiere a personas que presentan deficiencias neuromusculoesqueléticas o de órganos internos, que se traducen en limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, fuerza reducida, dificultad con la motricidad fina o gruesa (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

Se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales; las primeras pueden ser evidentes (Ej. amputaciones, paraplejía, etc.), sin embargo, las segundas al implicar el daño y la limitación en la función de órganos internos, en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles, que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, mantener el equilibrio, entre otros (Siavichay, 2016).

• **Psicosocial (Mental o Psicológica)**

Hace alusión a personas que han desarrollado secuelas como resultado de una enfermedad mental, la cual se manifiesta a través de alteraciones persistentes en su conducta adaptativa. Estas alteraciones pueden incidir negativamente en su bienestar general, afectando su forma de pensar, sentir, expresar emociones, regular el estado de ánimo y comportarse. Como consecuencia, su capacidad para afrontar las exigencias cotidianas en el entorno familiar, laboral o social puede verse comprometida en distintos niveles (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

Humberto Rotondo lo describe como deficiencias y/o trastornos de la conciencia, del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, afectividad, la comprensión de la realidad, (irritabilidad, depresión, inestabilidad emocional crónica), generalmente debido a enfermedades mentales como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis y otros (Rotondo, 1998).

• **Intelectual**

La discapacidad intelectual se manifiesta en personas que experimentan limitaciones significativas para comprender conceptos complejos, así como para razonar, tomar decisiones y resolver problemas. Estas dificultades impactan directamente en su capacidad para socializar, establecer relaciones interpersonales y desenvolverse con autonomía en su vida cotidiana. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

También incluye a personas que presentan limitaciones notorias en su capacidad intelectual y en su conducta adaptativa, las cuales se reflejan en habilidades



conceptuales, sociales y prácticas. Esta condición tiene su origen en la etapa del desarrollo, es decir, antes de cumplir los 18 años.

También incide en las dificultades del funcionamiento adaptativo, lo que impide alcanzar los niveles de independencia personal y responsabilidad social esperados según las normas culturales y sociales establecidas. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

• **Sensorial: Visual; Auditiva; y, del Lenguaje**

Visual: Hace referencia a personas con severas restricciones visuales, que abarcan tanto la ceguera total como una visión muy reducida. Estas condiciones implican una pérdida visual significativa, ya sea porque no perciben absolutamente nada o porque, incluso con la mejor corrección óptica disponible, tienen serias dificultades para ver. Además, se trata de una condición permanente, sin posibilidad de mejoría a través de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

Se trata de personas con ceguera o visión reducida, ambas condiciones caracterizadas por una pérdida visual considerable. Esto significa que, ya sea que no perciban imagen alguna o que, incluso con la mejor corrección óptica, tengan serias dificultades para ver con claridad.

Auditiva y lenguaje: Hace alusión a personas que tienen una capacidad auditiva muy reducida o nula, ya sea por una pérdida parcial (hipoacusia) o total (cofosis) en uno o ambos oídos. Esta condición les dificulta o impide oír, lo cual afecta su capacidad para comunicarse verbalmente y relacionarse con quienes los rodean (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

En este sentido, se alude a personas que presentan desde una sordera total hasta una pérdida auditiva moderada que afecta su capacidad para comunicarse con el entorno. Esta condición puede tener diversos orígenes, entre ellos factores genéticos, malformaciones congénitas, infecciones, exposición prolongada a ruidos en el ámbito laboral, traumatismos, sustancias tóxicas, envejecimiento u otras causas.

Lenguaje: Deficiencia para la comunicación verbal, causada por alteraciones, anomalías, perturbaciones, o trastornos del lenguaje que dificultan, de manera más o menos persistente la comunicación lingüística (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

Antecedentes históricos-jurídicos sobre la discapacidad

La discapacidad en el Derecho romano

Petit (2012), menciona en su libro que los jurisconsultos definen a la persona como un ser que puede adquirir derechos y contraer obligaciones. Los dividen en personas físicas y jurídicas o sociales. Pero para ser considerado una persona física se

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



debe de cumplir con los requisitos de esa clase de personalidad, que son los siguientes: que sea separado del cuerpo de la madre en el momento del nacimiento, la viabilidad, la forma humana y que tenga la capacidad jurídica.

La última antes mencionada, es esa aptitud que posee la persona de poder ser titular de derechos (capacidad legal) y cumplir con sus obligaciones de ejercicio y obra (capacidad de obrar) para que los actos jurídicos sean válidos y plenamente vinculantes para quien los realiza. La capacidad jurídica que viene a su vez acompañada por la posesión de los status de libertad, ciudad y familia.

La Ley de las XII tablas, según Petit (2012), creó la figura de la curatela únicamente para remediar a los incapacitados accidentales. Es ahí que se reconocen a: los furiosi (hombre privado de la razón o que tiene o no intervalos lucidos), los pródigos (hombre que malgasta su propio patrimonio), los mente capti (hombre con facultades intelectuales poco desarrolladas), los sordos, los mudos, y las personas atacadas de enfermedades graves. La curatela administra los bienes del incapacitado, pero sin potestad alguna de carácter personal sobre él.

Constitución Política de la República del Ecuador 1998

La Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, precisamente en su artículo 47 menciona: las personas con discapacidad forman parte de los grupos vulnerables. Consecutivamente, el artículo 53 menciona que “El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación” (Congreso Nacional, 1998).

Desde la Constitución de 1998, se puede apreciar que se empieza a plantear temas como la inserción laboral para personas con discapacidad. Ya luego en la Constitución de 2008 se da especial atención a este grupo de personas, desarrollando progresivamente derechos para los mismos respecto a su derecho al trabajo.

Constitución de la República del Ecuador 2008

Los derechos de las personas con discapacidad están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, exactamente en el art. 35 “Las personas con discapacidad (..) recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. (...) El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (Asamblea Constituyente, 2008).

Por lo tanto, las personas con discapacidad son reconocidos como un grupo de atención prioritaria, es decir, como un grupo que requiere del Estado una atención especial por encontrarse en una situación de desigualdad por su condición.



A diferencia de la Constitución de 1998, la norma constitucional vigente posee un apartado específico dirigido a las personas con discapacidad y este es: la sección sexta del tercer capítulo, que empieza desde el artículo 47 al 49 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El Estado garantiza derechos, políticas y medidas de prevención, procurando la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Además, la Constitución de 2008 establece en el ámbito laboral, el cual se centra este proyecto, un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, sea en entidades públicas como privadas (Asamblea Constituyente, 2008).

Instrumentos internacionales

El artículo, 424 de la Constitución de la República 2008, establece que “la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público” (Asamblea Constituyente, 2008).

Puesto esto, los tratados internacionales si son más favorables que la misma Constitución, entonces aquellos prevalecerán ante ella, cambiando así la jerarquía de aplicación. Entre los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado el más importante es:

- ***Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad***

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas 2007, “es un tratado internacional que articula los derechos de las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2008), que tiene como finalidad promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Este fue suscrito por el país el 30 de marzo de 2007 y ratificado en el año 2008, es estructurada por disposiciones básicas y ocho principios rectores.

La convención representa el resultado de cinco años de negociaciones y de décadas de esfuerzo por parte de personas con discapacidad y de las organizaciones que defienden sus derechos, con el objetivo de que la discapacidad sea reconocida a nivel global como una cuestión vinculada a los derechos humanos.

Derechos en materia laboral y de contrato con dirección a personas con discapacidad

Inclusión Laboral

- Concepto de Inclusión

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



La palabra inclusión proviene del latín “inclusionis” y alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir, de un algo hacerlo parte del todo, se considera que es la actitud, tendencias y políticas que busca incluir a las personas dentro de la sociedad para que se desarrolle (Heras, 2018).

- Inclusión Laboral

De acuerdo con lo que establece la Constitución del Ecuador vigente en su artículo 47, nos señala que se procurara la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

A lo que respecta al ámbito laboral, en el numeral 5 hace alusión a que se les garantizara a las personas con discapacidad, el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Así mismo, la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 47, indica que:

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 (Asamblea Nacional, 2012).

Con el propósito de fomentar la inclusión laboral, tanto las entidades públicas como las privadas deben adaptar los espacios de trabajo, lo que incluye la infraestructura, los apoyos técnicos y los entornos físicos y sociales donde las personas con discapacidad desempeñarán sus funciones.

Hay que tener en cuenta también, que para que exista una inclusión efectiva para este grupo prioritario en el ámbito laboral, se debe comenzar primeramente mejorando su educación (artículo 47 núm. 7 de la Constitución de la República del Ecuador) y formación profesional, la cual, garantizara el acceso y permanencia en su lugar de trabajo respetando su individualidad y tipo de discapacidad.

Sustitos

El artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, nos da a entender que se le denomina sustituto a la persona que reemplaza a una persona con discapacidad para la realización de una actividad laboral y como sustituto, gozan de beneficios tributarios y laborales (Asamblea Nacional, 2012).

El mismo artículo, expresa que hay 2 tipos de sustitutos, los sustitutos directos y los sustitutos por solidaridad humana.

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



1. Son **sustitutos directos** los padres de las niñas/os o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales; de igual manera los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho.
2. Son **sustitutos por solidaridad humana** las personas que, sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, mantienen a una persona con discapacidad y/o no cuente con un referente familiar y ha asumido el cuidado de dicha persona, para proveer directa o indirectamente las necesidades de la vida diaria de cuidados (higiene, alimentación, vestido, control de salud, acceso a rehabilitación, recreación, entre otros) (*FAQ Laboral*, 2025).

Es imprescindible conocer acerca de la acreditación de las personas con calidad de sustitutas, por ello, el art. 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, dispone que dicha acreditación será otorgada por la autoridad competente mediante el correspondiente certificado; la calificación se hará previo requerimiento de la parte interesada.

Mecanismos de selección de empleo

Si bien se mencionaba anteriormente que la inclusión de personas con discapacidad es obligatoria por la ley que rige la materia, no por eso los contratantes podrán otorgarles labores denigrantes o no aptas con sus capacidades para realizar las tareas que se les pudieran asignar.

Por tal razón, la Ley Orgánica de Discapacidades instituye los parámetros necesarios en su art.50, manifestado que las instituciones públicas y privadas están en la obligación de adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad.

El manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad ha identificado el proceso de selección que permitirá seguir pasos adecuados para la contratación. Entre dichos pasos encontramos los siguientes:

- **Reclutamiento.**- Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.
- **Entrevista.**- Se evalúa la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.
- **Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.**- Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.
- **Resultado Final del Proceso de Selección.**- Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno (Ministerio de Relaciones Laborales, 2023).

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



Este mecanismo de selección permite que los trabajadores con discapacidad que estén potencialmente calificados para ocupar un puesto de trabajo, se les asignen de manera correcta las actividades o roles con respecto a sus limitaciones y fortalezas, lo cual permite que ellos se integren y se desenvuelvan de manera efectiva.

Tipos de contratos existentes para personas con discapacidad

Según Payeras (2018) establece siete tipos de contratos para las personas con discapacidad, de lo cual solo revisaremos acerca del Contrato Indefinido, ya que este se apega a lo que determina nuestra normativa laboral (p.17).

En relación al contrato indefinido para las personas con discapacidad, expresaba que para celebrar el contrato con una persona con discapacidad se deberá hacer mediante escrito, es decir, requiere de ciertas formalidades y tiene que cumplir con ciertos requisitos, tales como que debe tener reconocida una discapacidad de grado mayor o igual al 33%; no debe estar inscrito en el Servicio Público de empleo correspondiente; no puede haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores (Payeras, 2018).

En consecuencia, conforme al artículo 42, numeral 33, del Código del Trabajo, todo empleador público o privado que cuente con al menos veinticinco trabajadores tiene la obligación de incorporar, como mínimo, a una persona con discapacidad en funciones permanentes que sean compatibles con su tipo de discapacidad, capacidades físicas y habilidades personales, garantizando además el respeto al principio de equidad de género. El contrato deberá registrarse ante la Inspección del Trabajo correspondiente. En los casos en que la persona con discapacidad no pueda firmar el contrato por sí misma, este deberá ser suscrito por su representante legal o tutor, previa presentación del carné emitido por el Consejo Nacional de Discapacidades. Cuando el artículo antes citado expresa que el empleador está en la obligación de contratar a una persona con discapacidad en labores permanentes, nos hace alusión a que la relación contractual entre trabajador y empleador se establezca sin límites de tiempo, es decir, sin que la prestación de los servicios tenga una fecha de caducidad.

Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Derecho a la no discriminación

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su art.2 establece como definición de «discriminación por motivos de discapacidad»:

(...) cualquier distinción o exclusión por motivos de discapacidad que tenga el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, civil o de otro tipo.

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



Así mismo, en el artículo 3 de la presente Convención se expresa los principios generales, entre los cuales podemos rescatar el de independencia, la no discriminación, la participación, inclusión e igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.

Es importante señalar lo que señalo Sorela (2021), expresa en un foro jurídico:

El lugar donde se discrimina más a las personas con discapacidad es en el trabajo, desde la convocatoria, la contratación, salario, pues es claro que tanto las empresas privadas como públicas no hacen caso a los instrumentos que contemplan los derechos humanos (p.34).

Siguiendo con esta línea de la discriminación a personas con discapacidad en el ámbito laboral, vale recalcar que ha existido un gran avance en la inserción de este grupo dentro del sector público y privado. Más, sin embargo, se busca erradicar la percepción de que los discapacitados son limitados y no son capaces de efectuar funciones administrativas u operativas dentro de un puesto de trabajo.

Derecho a la seguridad social

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 367, establece que:

El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población (...) El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad (Asamblea Constituyente, 2008).

Al hacer énfasis a la inclusión, este abarcaría sin restricción alguna a los grupos prioritarios, como en este caso lo serían los trabajadores con discapacidad, a los que de manera igualitaria y obligatoria se debe hacer efectivo este derecho consagrado en la constitución. Entendiéndose, que las prestaciones del seguro general obligatorio es responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 82, también regula y protege este derecho de la seguridad social, expresando que es un derecho irrenunciable, que y como deber primordial del Estado, debe garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad, a las personas y las familias que cuiden de ellas.

Afiliación general ordinaria y voluntaria

Estar afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es un derecho de los trabajadores. Por tanto, este derecho no sería una excepción para los trabajadores con discapacidad, ya que es obligación del empleador incluirlos a este beneficio, no solo por las sanciones que se les asignarían al no hacerlo, sino porque es un derecho que sin distinción alguna debe hacerse efectivo.

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



En nuestro país, los trabajadores pueden acceder a la afiliación general o la voluntaria, las mismas que se encuentran vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

- Las personas que deben acogerse a la afiliación general son aquellas que perciben ingresos por ejecutar obras o prestar servicios, teniendo o no una relación de dependencia, las empleadas domésticas, los servidores públicos, entre otros (IESS, s/f).
- También existe la afiliación voluntaria, a la que pueden acceder las personas que están cesantes, las amas de casa, los trabajadores autónomos, los profesionales, entre otros (IESS, s/f).

La Ley de Seguridad Social en su artículo 73, señala que el empleador está en la obligación de inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor y que al incumplirse esta obligación será sancionada de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal (Congreso Nacional, 2001).

Así mismo, la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 83, expresa que el Estado garantizará la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general (Asamblea Nacional, 2012).

Jubilación

En el año 2014, el derecho a la jubilación por discapacidad fue incluido en la Ley Orgánica de Discapacidades, el mismo que lo encontramos en el artículo 85 y dispone que a este beneficio pueden acceder quienes estén en la base de datos del Ministerio de Salud con un porcentaje de discapacidad, no menor al 30% (IESS, s/f).

Los ciudadanos pueden solicitar esta jubilación en el IESS, siempre y cuando, cumplan con los siguientes requisitos:

- Las personas con discapacidad que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tendrán derecho a una pensión que será igual a los sesenta y ocho puntos setenta y cinco por ciento (68.75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración básica unificada de aportación.
- Las personas con discapacidad intelectual tendrán derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones.

El artículo antes mencionado, también nos señala que las servidoras o servidores con discapacidad de las entidades y organismos públicos, que se acojan a la jubilación tendrán derecho a recibir una sola vez por parte de su empleador cinco

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en una misma empresa, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una de las problemáticas más influyentes en la sociedad mundial, es la discriminación de personas con discapacidad, esto consiste en dar un trato menos favorable, especialmente en el ámbito laboral (Heras, 2018).

El tema de la inserción laboral y productiva de las personas con discapacidad aparece desde la actual Constitución del 2008, en el artículo 330 el mismo que hace mención a lo siguiente:

(...) se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Asamblea Constituyente, 2008).

En el artículo 48 de la carta fundamental ecuatoriana, establece que el Estado adoptara medidas que aseguran la inclusión y el desarrollo de las personas con discapacidad, para contribuir y asegurar su participación económica. Es así como el tema de la discapacidad se ha constituido en nuestro país en un área de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad a este grupo.

La inclusión laboral en el Código de trabajo y Ley Orgánica de Discapacidades.

Como ya se ha demostrado en el tema anterior nuestra norma suprema reconoce y vela por la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo tanto, ahora analizaremos el desarrollo de estos derechos en las leyes orgánicas y ordinarias de nuestro sistema jurídico. Para *FAQ Laboral (2025)* garantizar de la manera más pertinente los derechos correspondientes de las personas con discapacidad es lograr fomentar una cultura antidiscriminatoria para las personas con algún tipo de discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 51 vela por la estabilidad laboral de las personas con discapacidad mencionando lo siguiente:

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 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



Descrito lo anterior podemos analizar que existe protección para el trabajador con discapacidad según la mencionada ley, de hecho, le agrega un extra al establecer que gozara de estabilidad especial. Por lo que según el artículo 53 de la misma ley son las autoridades encargadas de las relaciones laborales (Unidad de discapacidades) las que deben dar seguimiento periódicamente para verificar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad y que se cumpla con el porcentaje que la ley requiere.

Por otro lado, encontramos al artículo 42 numeral 35 del Código de Trabajo el cual establece que las empresas e instituciones públicas o privadas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, adaptaran los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la ley de discapacidades, normas INEN, acuerdos y declaraciones internacionales suscritas por el país. Las Naciones Unidas acordaron mediante un convenio proteger los derechos de las personas con discapacidad por su bienestar y respeto (*FAQ Laboral, 2025*).

Al momento que el Código de trabajo manda que se deben adaptar los puestos de trabajo según las necesidades de la persona con discapacidad, está velando por conservar la relación laboral existente y a su vez, resguardando que el trabajador no sufra algún tipo de despido por el hecho de que las condiciones no se adecuan a su necesidad.

Una de las medidas para la solución a este problema de la falta de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, la implementación de políticas públicas como una herramienta que incorpora no solo los intereses del Estado, sino también de la sociedad mediante objetivos y acciones concretas para dar respuesta a problemas concretos, por ejemplo; proveer más espacios de trabajo para personas con discapacidad, para que así estas personas puedan obtener un trabajo digno y de la misma forma tengan la oportunidad de desenvolverse y desarrollarse en su ambiente de trabajo, así mismo políticas de seguridad de salud en el trabajo , ya que al ser consideradas estas personas de alto riesgo y vulnerables deben tener el debido trato en lo que respecta a su salud dentro del ambiente de trabajo, de esta forma evitar que se vulneren los derechos que poseen estas personas y al contrario garantizar y hacer que se respeten sus derechos.

En síntesis, la Ley Orgánica de Discapacidades establece que una persona con discapacidad es aquella cuya capacidad biológica, psicológica o social se encuentra limitada de forma permanente debido a una o varias deficiencias de tipo físico, mental, intelectual o sensorial, sin importar su origen. Esta condición afecta el desarrollo de actividades esenciales para la vida diaria. La normativa reconoce cinco tipos de discapacidad: física, psicológica, intelectual, sensorial y del lenguaje. Además, clasifica el grado de discapacidad en cuatro niveles: leve, moderado, grave y muy grave.

Las personas incapacitadas vienen reconocidas desde los tiempos del Derecho Romano a través de la Ley de las XII tablas. En la Constitución Política del Ecuador de 1998, los derechos de las personas con discapacidad se encuentran separados y

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



fragmentados los unos de los otros, sin garantías firmes y concretas que merecen aquellos por ser personas de atención prioritaria. La situación cambia a través de la Constitución de la República de 2008, ya que el Estado garantiza derechos, políticas y medidas de prevención, procurando en el ámbito laboral, un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, sea en entidades públicas como privadas.

Los derecho en materia laboral constitucional involucran: la inclusión laboral, que es la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social; la no discriminación que involucra la igualdad de condiciones en cuanto a contrato, salario y condiciones; la seguridad jurídica y afiliación general ordinaria y voluntaria que es el seguro general obligatorio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y la jubilación que establece la obtención de una determinada cantidad monetaria mensual.

Los derechos en materia contractual que menciona la normativa ecuatoriana abarca: la figura de los sustitutos, que son la personas que reemplazan a una persona con discapacidad para la realización de una actividad laboral; los mecanismos de selección de empleo que comprende el reclutamiento, entrevista, evaluaciones técnicas, pruebas psicométricas y los resultado final del proceso de selección; y los contratos, los cuales deberán ser inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente y en caso de estar impedida para suscribir un contrato de trabajo, se lo realizará por medio de su representante legal o tutor, tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades. Nuestra normativa también establece la existencia del contrato indefinido.

La Corte Constitucional, como máximo ente encargado de la interpretación constitucional y de la justicia en esta materia, ha señalado que, ante el incumplimiento de contratos civiles por parte de empresas públicas que conlleve la vulneración del derecho al trabajo de personas con discapacidad, no se podrá considerar para la supresión de cargos aquellos ocupados por personas con discapacidad o por quienes tengan bajo su responsabilidad el cuidado de una persona con esta condición. Esta protección especial encuentra sustento en la Constitución y se concreta en el principio de estabilidad reforzada en el ámbito laboral.

La jurisprudencia constitucional ha precisado que dicha estabilidad laboral no depende del tipo de contrato, ni de procesos de reestructuración institucional. Por tanto, antes de desvincular a un trabajador con discapacidad o a su sustituto, la entidad deberá evaluar su situación particular y procurar su reubicación dentro de la misma institución. Esta reubicación, según ha reiterado la Corte, deberá realizarse en un cargo de similar jerarquía y funciones, tomando en cuenta las condiciones específicas de la persona protegida.



FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Este artículo no cuenta con ninguna fuente de financiamiento.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés alguno.

APORTE DEL ARTÍCULO EN LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Este artículo aporta al conocimiento del Derecho por cuanto analiza la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, demostrando que en el Ecuador desde la Constitución se vela por la inclusión y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ya sea en el sector público o privado, fijando así desde las normas infraconstitucionales los lineamientos que deben adaptar y las obligaciones que deben cumplir los empleadores según las necesidades de la persona con discapacidad garantizando la permanencia en el trabajo que ejecuten.

DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE CADA AUTOR

La abogada Karolay Escobar es la responsable de la recopilación y revisión de la información para la elaboración del presente trabajo de investigación, así como, de la escritura, desarrollo y corrección de este.

DECLARACIÓN DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DESARROLLO DEL ARTÍCULO

En el presente trabajo se declara que no se empleó la inteligencia artificial

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

La autora declara que el presente trabajo fue aprobado por el Comité de Ética de la institución responsable, se recalca que la misma no utilizó datos personales, ni sensibles.



DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

La autora declara que los datos presentados en el trabajo son públicos y son públicos en las diferentes páginas webs declaradas en las referencias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Revista Catilnaria Iuris por la oportunidad brindada a los profesionales del Derecho para poder compartir sus conocimientos, reflexiones y experiencias con la comunidad jurídica del país y la sociedad en general.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente, (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449 .
- Asamblea Nacional (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N° 796.
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente, (1998). Constitución Política de la República del Ecuador, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0061.pdf>
- Congreso Nacional (2001). Ley de Seguridad Social. Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001
- Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades (2023)* . Estadísticas de discapacidad.
<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- FAQ Laboral, (2025). Preguntas Frecuentes sobre la Ley Orgánica de Discapacidades y la contratación de personal con discapacidad y sustitutos (actualizado al 11 de marzo del 2025).* <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/2015/10/preguntas-frecuentes-sobre-la-Ley-Organica-de-Discapacidades-y-la-contratacion-de-personal-con-discapacidad-y-sustitutos.html>
- Heras, V. (2018). *Inclusion laboral de personas con capacidades diferentes. Perspectiva ecuatoriana.* https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- IESS. (s.f.). *Jubilación por discapacidad.* <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-por-discapacidad>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013). Guía Operativa De Atención Integral a Personas con Discapacidad y sus familias. <https://www.inclusion.gob.ec/wp->
- Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025
<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>



[content/uploads/downloads/2013/11/Gu%C3%ADa-operativa-de-los-Servicios-de-Discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Gu%C3%ADa-operativa-de-los-Servicios-de-Discapacidad.pdf)

Ministerio de Relaciones Laborales (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Naciones Unidas (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf

OMS, (2023). Discapacidad. Organización Mundial. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Payeras, M. (2018). *La Integración Laboral De Las Personas Con Discapacidad: Actuaciones De La Empresa*. Obtenido de La Integración Laboral De Las Personas Con Discapacidad: Actuaciones De La Empresa: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/126253/1/TFG-ADE-Payeras-Maria-Feb18.pdf>

Petit, E. (2012). *Derecho Romano*. Porrúa.

Rotondo, H. (1998). *Manual de Psiquiatría*. <https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/Manual-De-Psiquiatría-Rotondo-Humberto.pdf>

Siavichay, T. (2016). *Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador*. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23532/1/tesis.pdf>

Sorela, A (2021). La Discriminación por Razón de Discapacidad. <https://forojuridico.mx/la-discriminacion-por-razon-de-discapacidad/>



NOTA BIOGRÁFICA



Karolay Melina Escobar González. **ORCID iD**  <https://orcid.org/0009-0000-2078-5560>
Abogada Summa Cum Laude por la Universidad Metropolitana Sede Machala. Investigadora en el proyecto de investigación Fundamentos epistemológicos del neoconstitucionalismo latinoamericano “Aciertos y desaciertos en su regulación jurídica y aplicación práctica en Ecuador” de la Universidad Metropolitana sede Machala. Reconocimiento a la participación destacada en el proyecto de investigación científico de la Escuela de Derecho de la Universidad Metropolitana sede Machala en el “Programa para la Prevención y Protección de la Mujer Víctima de Violencia de Género en el Estado Constitucional de la República del Ecuador” de octubre 2018 a febrero de 2019. Abogada en libre ejercicio.



This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, US

Escobar González, K. Obligatoriedad constitucional de la inclusión de personas con discapacidad en las empresas públicas y los efectos del incumplimiento del contrato laboral.
enero-junio 2025

<https://doi.org/10.33210/rci.v3i1.44>

