

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0365>

Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral

Labor inclusion of people with disabilities: An analysis from the perspective of labor law

Pérez-Aviles Byron Raúl

Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Correo: byron.pereza@ug.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-7767-2070>

RESUMEN

El artículo analiza la inclusión laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva jurídica internacional y nacional, centrando su atención en los marcos normativos que rigen este derecho y los desafíos en su implementación efectiva. A nivel internacional, se destacan la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU y el Convenio 159 de la OIT como instrumentos clave para promover el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. En el caso ecuatoriano, se resalta la incorporación de principios de no discriminación en la Constitución de 2008 y la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), que establece una cuota laboral obligatoria del 4 % para personas con discapacidad. El estudio, de carácter cualitativo y documental, identifica barreras persistentes como el bajo cumplimiento de la normativa, la escasa fiscalización y la permanencia de estigmas sociales en el ámbito laboral. A pesar de contar con un marco legal sólido, tanto en Ecuador como en el plano internacional, la brecha entre la norma y su aplicación práctica limita la efectividad de los derechos laborales de este colectivo.

Palabras claves: Personas con discapacidad, derecho laboral, Inclusión laboral, discriminación, Derechos humanos, Accesibilidad laboral.

ABSTRACT

This article analyzes the labor inclusion of people with disabilities from an international and national legal perspective, focusing on the regulatory frameworks that govern this right and the challenges facing their effective implementation. At the international level, the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) and ILO Convention 159 stand out as key instruments for promoting the right to work under equal conditions. In the Ecuadorian case, the incorporation of non-discrimination principles in the 2008 Constitution and the Organic Law on Disabilities (2012), which establishes a mandatory 4% labor quota for people with disabilities, is highlighted. The qualitative and documentary study identifies persistent barriers such as poor regulatory compliance, limited oversight, and the persistence of social stigma in the workplace. Despite a solid legal framework, both in Ecuador and internationally, the gap between the law and its practical application limits the effectiveness of labor rights for this group.

Keywords: People with disabilities, labor law, labor inclusion, discrimination, human rights, job accessibility.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 17 de octubre de 2024.

Fecha de aceptación: 28 de diciembre de 2024.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2025.



1. INTRODUCCIÓN

El acceso al trabajo en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad representa un principio básico en los marcos internacionales de derechos humanos. Tradicionalmente marginadas del mercado laboral, estas personas enfrentan barreras físicas, sociales, culturales y normativas que dificultan su plena inclusión. En este contexto, el derecho laboral internacional ha evolucionado para incorporar principios de equidad, accesibilidad y no discriminación que buscan garantizar la participación activa y digna de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, representa un punto de inflexión al establecer el trabajo como un derecho humano fundamental. De forma complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado convenios y recomendaciones que promueven entornos laborales inclusivos, especialmente mediante el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo.

Esta herramienta insta a las naciones a crear estrategias nacionales unificadas que fomenten las oportunidades, el desarrollo de habilidades y la retención de empleo para las personas con discapacidades en circunstancias justas (ILO, 1983). Además, la sugerencia 168, vinculada al contrato, proporciona instrucciones claras para modificar las estructuras del lugar de trabajo para adaptarse a las habilidades y objetivos de este grupo.

A pesar de estas progresiones estándar, quedan varios obstáculos en su aplicación práctica, la ausencia de fiscalización, el crecimiento mínimo de las prácticas de contratación proactivas y la comprensión mínima del mundo de los negocios mantienen restringido el efecto real de estas reglas. Como destaca Bietti (2023), numerosos programas de ayuda social en América Latina y el Caribe no han logrado establecer efectivamente métodos que garanticen el empleo de personas con discapacidades, continuando manteniendo las condiciones de pobreza.

Para el caso concreto de Ecuador, el derecho laboral ha ido incorporando directrices que reconocen y protegen el derecho del trabajo de las personas con

discapacidad, dado que la Constitución de 2008 garantiza la no discriminación, así como el derecho al trabajo en condiciones de igualdad (art. 66), mientras que la Ley Orgánica de Discapacidades establece una cuota obligatoria del 4 % de inclusión laboral en los ámbitos del sector público y privado (Asamblea Nacional, 2012). No obstante, su aplicación padece limitaciones similares a las que padece el propio contexto regional, como son la no supervisión de la norma, el cumplimiento incompleto de las cuotas y la escasa adecuación de los espacios de trabajo a las necesidades de esta población (CONADIS, 2022).

En este contexto, es relevante comparar la normativa internacional con la situación de Ecuador, donde también se ha implementado leyes específicas para asegurar el derecho al empleo de las personas con discapacidad. La tabla siguiente sintetiza esta comparación:

Tabla 1. Comparación entre el derecho laboral internacional y la legislación ecuatoriana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad

Aspecto	Derecho laboral internacional	Legislación en Ecuador
Normas principales	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006); Convenio N.º 159 de la OIT	Constitución del Ecuador (2008); Ley Orgánica de Discapacidades (2012); Código del Trabajo
Derecho al trabajo	Derecho en igualdad de condiciones (art. 27, CDPD)	Garantía constitucional (art. 66, numeral 17); prohibición de discriminación laboral por discapacidad
Cuotas de empleo	No obligatorias a nivel global, pero recomendadas por la OIT	Cuota obligatoria del 4 % para empleadores públicos y privados (Ley Orgánica de Discapacidades, art. 42)
Supervisión y control	Comités internacionales de seguimiento; informes periódicos	Supervisión del Ministerio de Trabajo y CONADIS; aplicación de sanciones por incumplimiento
Principales dificultades	Brechas normativas, prácticas discriminatorias, barreras estructurales	Desconocimiento de la normativa, cumplimiento parcial de cuotas, escasa fiscalización efectiva

Fuente: Elaboración propia con base en ONU (2006), OIT (2021), Asamblea Nacional del Ecuador (2012), y CONADIS (2022).

Este artículo de revisión explora, desde una perspectiva jurídica, el estado actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el derecho internacional, identificando tanto los avances normativos como los desafíos persistentes que limitan su implementación efectiva. A través del análisis de documentos

normativos y estudios recientes, se busca contribuir a la reflexión sobre la necesidad de fortalecer las políticas públicas y mecanismos de vigilancia para lograr una inclusión real y sostenible.

2. METODOLOGÍA

El presente artículo se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, descriptivo y documental, basado en la revisión sistemática de literatura científica, documentos jurídicos internacionales y estudios especializados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad desde el derecho laboral internacional. Esta metodología permite una aproximación analítica a las normas, principios y prácticas relacionadas con el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Para la recopilación de la información, se consultaron fuentes secundarias provenientes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como artículos publicados en revistas científicas de acceso abierto como Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, Revista de Derecho y Sociedad, y Revista Iberoamericana de Derecho Internacional. Se seleccionaron documentos publicados entre los años 2000 y 2023 que abordaran la temática desde un enfoque jurídico y social.

El proceso de selección bibliográfica se rigió por criterios de pertinencia, actualidad, relevancia y enfoque en derechos humanos, priorizando estudios en español que analicen el contexto latinoamericano. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), la investigación cualitativa permite interpretar fenómenos sociales complejos, como la inclusión laboral, desde la perspectiva de los actores y del entorno normativo que los regula.

La técnica empleada fue el análisis de contenido, mediante el cual se identificaron categorías temáticas recurrentes como: marco jurídico internacional, principios de inclusión, avances legislativos, barreras estructurales y políticas afirmativas. Esta estrategia analítica facilitó la organización de la información y la reflexión crítica en torno a la brecha existente entre el derecho escrito y su aplicación práctica, tal como lo proponen Bonilla-Castro et al (2014).

El diseño de esta revisión no se centró en un país en particular, sino que adoptó un enfoque comparativo y transversal, con especial atención a los desafíos comunes de la región latinoamericana, caracterizada por altas tasas de informalidad, escasa fiscalización laboral y persistentes prácticas de exclusión, como señalan Ríos (2021) y Martínez et al (2019).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Marco normativo internacional

El principal referente internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que establece en su artículo 27 el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, reconociendo también la necesidad de proteger este derecho frente a la discriminación y de asegurar ajustes razonables en los lugares de trabajo (ONU, 2006). A su vez, el Convenio 159 de la OIT propone directrices claras para la inclusión laboral y la rehabilitación profesional, subrayando el compromiso de los Estados de generar políticas activas en este campo (OIT, 1983).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo constituye un objetivo de política social, sino una obligación derivada de instrumentos internacionales como la CDPD y el Convenio 159 de la OIT. Tal como lo señala Bietti (2023), los sistemas de protección social deben estar alineados con estos marcos normativos para garantizar la plena participación de este colectivo en el mundo del trabajo.

Marco normativo nacional

El marco normativo de la inclusión laboral de la discapacidad en Ecuador está ampliamente respaldado por la Constitución de la República y por diversas leyes orgánicas y reglamentos que garantizan la igualdad en el acceso y en la permanencia en el empleo. Estos documentos legales son la expresión del compromiso del Estado por adoptar los principios de no discriminación, de

inclusión social y de trabajo decente, de quienes se cumplen con las previsiones internacionales.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra en su artículo 66, numeral 27, el derecho de toda persona a la igualdad de oportunidades y no ser discriminada por razones de la discapacidad, así como también en el artículo 47 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a ser objeto de atención prioritaria y especializada tanto en la educación, el trabajo, el acceso a los planes de empleo y la formación técnica. De la misma forma, el artículo 340 consagra que el sistema de inclusión y equidad social garantiza el ejercicio integral y pleno de los derechos de los grupos que han sido excluidos de manera histórica, como por ejemplo, las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2008).

Desde el ámbito de las leyes, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) es la norma más importante en esta materia. En este sentido, el artículo 42 expresa que las instituciones públicas y privadas que tengan más de 25 trabajadores deberán incorporar dentro de su nómina de trabajadores al menos un 4 % de personas con discapacidad, además de exigir que las condiciones de trabajo sean adecuadas, establecer adaptaciones razonables y poner en marcha procesos de formación continua, de forma que garantice la debida inclusión, creando normas de fomento fiscal para las empresas que la cumplan, tal como la deducción adicional del 150 % de los costos derivados de la contratación de las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2012).

Por su parte, el Código de Trabajo también incluye normas que tienen por objeto la protección de las personas con discapacidad, sobre todo en el ámbito de la estabilidad laboral reforzada y en lo que respecta al despido arbitrario. El artículo 46 del Código de trabajo, reformado mediante leyes secundarias, establece que las personas con discapacidad deben tener preferencia en los programas de empleo y en los de formación profesional (Ministerio del Trabajo, 2021).

Por su parte, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), como organismo competente para la generación de políticas públicas para este grupo, parte de las pautas y supervisa el cumplimiento de las cuotas de inclusión laboral: promueve las acciones afirmativas y sanciona a las instituciones que violan las disposiciones legales (CONADIS, 2022).

Sin embargo, a pesar de la existencia de un marco jurídico favorable, diversos informes muestran que las empresas no suelen cumplir con la cuota regulada, así como con las correctas condiciones de inclusión; dicho incumplimiento se debe, entre otras razones, a la falta de una supervisión efectiva y a la permanencia de estigmas en los espacios de trabajo (Fundación Esquel, 2021). Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de control, de generar procesos de sensibilización y perspectiva de una articulación adecuada entre el sector público, privado y la sociedad civil, para conseguir una mejor inclusión laboral.

Principios rectores

El derecho laboral internacional ha madurado en el sentido de entrelazarse con las ideas de igualdad y no discriminación de manera que las personas con discapacidad formen parte de un enfoque basado en derechos que materializa un modelo centrado en la persona a la hora de crear políticas públicas. El enfoque basado en derechos tiene tres aspectos fundamentales: la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la adaptación razonable (Degener, 2016).

- **Igualdad de oportunidades:** El derecho a competir en condiciones justas en el mercado laboral, sin barreras de acceso, esto significa que tienen derecho a compartir con los demás con circunstancias iguales y sin barreras de acceso.
- **Accesibilidad:** Abarca tanto las instalaciones tangibles como la disponibilidad de datos, herramientas tecnológicas y métodos de trabajo. Consiste en garantizar que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de acceder y beneficiarse de los espacios, servicios y productos, en igualdad de condiciones que todos los demás. (Degener, 2016).
- **Ajustes razonables:** En el ámbito laboral son modificaciones esenciales y apropiadas que facilitan a una persona con discapacidad ejercer su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, sin que esto suponga una carga excesiva para el empleador. Estas adaptaciones pueden abarcar cambios en el entorno físico, entrega de apoyos técnicos, servicios de asistencia, adaptación de herramientas laborales, o ajustes en la organización y los horarios de trabajo. (Quinn et al, 2002).

Avances

En diversos países se han desarrollado políticas inclusivas, como cuotas laborales, incentivos fiscales a empresas que contraten personas con discapacidad, y programas de capacitación. Estas medidas han sido acompañadas de campañas de concienciación y marcos legales armonizados con la CDPD (Ríos, 2021).

Es así que desde una perspectiva internacional, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido resultado principalmente de la CDPD, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la ONU en 2006, la cual establece el derecho a la inclusión laboral en condiciones de igualdad (Naciones Unidas, 2006). Este Instrumento otorga derechos y establece obligaciones a cada uno de los Estados parte en cuanto a la prohibición de la discriminación, la accesibilidad en el terreno del empleo y el establecimiento de políticas inclusivas en el acceso al mundo laboral. Se suma a esta Convención el Convenio 159 de la OIT, el cual también es un instrumento normativo que establece la necesidad que tienen los países de velar por programas de readaptación profesional y de empleo (OIT, 1983).

En el caso de Ecuador, la Constitución del 2008 establece el derecho al trabajo sin discriminación, a la vez que establece toda una serie de garantías de atención prioritaria a las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2008). Esta garantía está expresamente contemplada en la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual establece una cuota obligatoria del 4 % de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas y en las más de 25 personas empleadas en las empresas privadas (Asamblea Nacional, 2012). Suma ciertos incentivos tributarios, así como ciertas herramientas de control por parte del Ministerio de Trabajo y el CONADIS.

No obstante, persisten los obstáculos desde lo nacional hasta lo internacional. La ausencia de control por parte de los organismos de supervisión, la escasa adaptación de espacios laborales por parte de la infraestructura, la falta de cumplimiento de la cuota mínima; estas son las barreras que, según Bietti (2023), arrastran consigo a América Latina en el momento en el que los planes de

inclusión laboral terminan fracasando al no contemplar ni el sistema estructural del mercado de trabajo ni los obstáculos sociales que existen.

Desafíos

A pesar del avance normativo, la implementación de estas medidas encuentra obstáculos importantes:

- Las tasas de desempleo entre personas con discapacidad son superiores a las del promedio general.
- Persisten estigmas y prejuicios en el entorno empresarial.
- El trabajo informal es una constante para este grupo, lo que limita el acceso a derechos laborales básicos (Martínez et al, 2019).

Asimismo, se destaca la falta de aplicación del enfoque interseccional, lo cual afecta especialmente a mujeres con discapacidad, personas indígenas o en situación de pobreza, quienes enfrentan múltiples formas de exclusión (CDPD, 2018).

Medidas afirmativas

El derecho laboral internacional contempla medidas afirmativas como cuotas de empleo o incentivos económicos, las cuales son necesarias para corregir desigualdades estructurales. Estas acciones deben aplicarse con criterios de temporalidad, transparencia y participación activa de las personas beneficiarias (Prieto, 2020).

También, las medidas afirmativas, o también llamadas políticas afirmativas, son estrategias de carácter jurídico y político implementadas para corregir las desigualdades históricas y estructurales que persisten en la actualidad. A nivel internacional, por ejemplo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) insta a los Estados a que adopten medidas concretas y específicas para promover el acceso al empleo en lo que respecta a la igualdad, puesto que la equidad o la igualdad de oportunidades no se logran únicamente mediante normas generales, sino que se necesitan medidas diferenciadas que garantizan resultados concretos (Naciones Unidas, 2006). En la misma línea, la OIT ha fomentado lineamientos y programas que hacen el

llamado a los gobiernos para crear condiciones para la contratación de las personas con discapacidad, la adaptación del puesto de trabajo, la eliminación de las barreras físicas y la formación (OIT, 2015).

Así mismo, en el ámbito ecuatoriano, tiene importantes medidas afirmativas laborales. La Ley Orgánica de Discapacidades prevé una cuota de inclusión laboral del 4 % obligatoria, tanto para empresas del sector público como privado, incentivos fiscales por cada empleador que supere dicho porcentaje (Asamblea Nacional, 2012); también prevé sanciones para quienes no cumplan con la disposición, lo que la convierte en una norma de obligado cumplimiento. El Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el CONADIS, ejecuta controles y campañas anualmente en el marco de una visión general de la inclusión sostenida.

Sin embargo, la aplicación de las medidas afirmativas todavía presenta limitaciones formales a lo largo de la práctica. El escaso control, el crecimiento cultural de algunos entornos laborales y la escasa capacitación del personal coligen en el proceso de sostenibilidad en la inclusión. Salazar et al (2021); por tanto, también señalan que las medidas afirmativas en Ecuador tienen efectos desiguales y es necesario fortalecer su institucionalidad, de forma que los impactos correspondan a los resultados estructurales.

4. CONCLUSIONES

La creación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad es un tema de debate internacional y de debate legal interno en el Estado ecuatoriano, y a pesar de la existencia de instrumentos internacionales (la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –CDPD– o el Convenio 159 de la OIT) que expresan consideraciones explícitas relacionadas con obligaciones por parte de los Estados a los que la norma se aplica, la consideración de las exigencias de la CDPD como parte del cumplimiento de los derechos sujetos a un marco legal convencional enfrentan significativas relaciones de fuerzas sociales que desestiman estos derechos en la práctica, así como una cultura que no termina de avanzar, aunque se han producido avances en normativas progresistas como la Constitución de 2008 o

la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, y que buscan garantizar la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la igualdad de acceso al empleo, pero ni las normas ni el avance en el marco legal terminado en el mercado laboral deben confundirse con la práctica concreta, que puede obstaculizar esta inclusión al mercado laboral.

Entre los principales obstáculos se identifican la escasa fiscalización de las cuotas obligatorias, la falta de conocimiento o resistencia del sector empleador, la escasa accesibilidad de los entornos laborales y la persistencia de estereotipos sociales sobre las personas con discapacidad.

Estas limitaciones evidencian que no sólo se debe a la ausencia de normativas, sino también a la carencia de voluntad política, a la insuficiencia para la implementación de políticas públicas inclusivas y a la falta de sensibilización social en su conjunto. Por ello, se hace necesario intensificar el establecimiento e implementación de mecanismos de control y seguimiento, establecer alianzas entre el sector público y privado, y establecer procesos de sensibilización enfocados en transformar los imaginarios sociales en relación con las personas con discapacidad. Conjuntamente y solamente realizando una apropiada combinación del marco normativo con políticas públicas de inclusión social y de transformación cultural se logrará garantizar el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad como una manifestación anticipada de justicia social y con equidad.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial Suplemento N.º 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial N.º 796.
- Balcázar, J. (2022). Derechos laborales y discapacidad: avances normativos y retos en la implementación. Editorial Jurídica Latinoamericana.
- Bietti, L. (2023). Políticas sociales y discapacidad en América Latina: retos de inclusión laboral.

- Bietti, M. F. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social. CEPAL. Revista Latinoamericana de Derechos Sociales, 18(2), 45-59. Obtenido de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48735>
- Bonilla-Castro, E., & Rodríguez, P. (2014). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales (5.ª ed.). Grupo Editorial Norma.
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2018). Observación general n.º 6 sobre la igualdad y la no discriminación. Naciones Unidas.
- CONADIS. (2022). Informe nacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.
- Degener, T. (2016). A human rights model of disability. En V. Della Fina, R. Cera & G. Palmisano (Eds.), The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (pp. 31–49). Springer.
- Fundación Esquel. (2021). Barreras en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Quito: Observatorio de la Inclusión.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Jiménez, M., & Navarro, P. (2020). La inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina: entre el discurso y la realidad. Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, 18(2), 45–67.
- Martínez, C., & Gómez, L. (2019). Trabajo informal y discapacidad: una mirada desde los derechos laborales. Revista de Derecho y Sociedad, 52, 83–99.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). Guía para la contratación inclusiva de personas con discapacidad. Quito: Gobierno del Ecuador.
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1_2100_ILO_CODE:C159
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Inclusión de personas con discapacidad en el trabajo decente. Ginebra: OIT.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo: desafíos y oportunidades. Ginebra: OIT.
- Prieto, D. (2020). Acciones afirmativas y discapacidad: una aproximación crítica desde los derechos humanos. *Revista Iberoamericana de Derecho Internacional*, 14(1), 101–120.
- Quinn, G., & Degener, T. (2002). Human Rights and Disability: The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. Naciones Unidas.
- Ríos, A. (2021). Políticas de inclusión laboral y personas con discapacidad: análisis comparado en el ámbito iberoamericano. Editorial Porrúa.
- Salazar, C., & Lema, J. (2021). Inclusión laboral y políticas públicas en Ecuador: un análisis desde las medidas afirmativas. *Revista Andina de Ciencias Sociales*, 4(2), 88-102.