



Inclusión laboral para personas con discapacidad

Análisis de los casos de Ecuador, España y Reino Unido

Autor

Mario Poblete
Email: mpoblete@bcn.cl
Tel.: (56) 22 2270 1819

Nº SUP: 120322

Elaborado para la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, en el contexto de la discusión general del proyecto de ley, de origen en moción, que modifica diversos cuerpos legales para establecer medidas que favorezcan la contratación de personas en condición de espectro autista en el sector público (Boletín N° 10.295-31).

Disclaimer

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración.

Resumen

En materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, existe una serie de **similitudes** entre los casos estudiados: España, Reino Unido y Ecuador. Estas tienen que ver, principalmente, con los diversos **beneficios a los que empresas acceden por desarrollar la inclusión y respecto de los mismos trabajadores con discapacidad**. En todos los casos se encuentran:

- Exenciones tributarias y acceso a créditos para empresas.
- Beneficios económicos para trabajadores con discapacidad.
- Un régimen de inclusión laboral para el sector público.
- Centros y programas especiales de empleo.

En cambio, los casos **difieren respecto de las cuotas de reserva** para personas con discapacidad en las empresas. Tanto en España como en Ecuador hay cuotas de reserva, pero además se cuenta con excepciones al cumplimiento de esta cuota. En España, dicha excepción tiene que ver con la inexistencia de demandantes con discapacidad o por razones productivas de la empresa. Además, estas excepciones pueden ser prorrogables. En Ecuador, en cambio, está la figura del 'sustituto', es decir, la empresa puede llenar su cuota con solo un sustituto por cada persona con discapacidad, el que debe tener algún grado de relación o parentesco con esta última. El Reino Unido no tiene cuotas de reserva.

Finalmente, en relación a las personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), se observa que los casos estudiados no cuentan con legislación que aborde la inclusión laboral de personas con TEA. No obstante, España y Reino Unido cuentan con estrategias de política pública al respecto.

Introducción

Este informe analiza la situación normativa de la inclusión laboral de personas con discapacidad —o capacidades diferentes— en tres casos: España, Reino Unido y Ecuador. El texto, a su vez, cuenta un Capítulo Único en el que se exponen las principales diferencias y similitudes de los casos, junto con una tabla resumen que sintetiza la información detallada en informes previos de la Biblioteca del Congreso Nacional¹, los cuales están consignados en el apartado Referencias. Para finalizar, se esbozan algunas conclusiones que se desprenden de la descripción de los casos.

De igual forma, en el mismo apartado Referencias, se pueden encontrar todas las fuentes utilizadas para realizar este informe. Entre ellas, hay diversas fuentes del derecho español, británico y ecuatoriano, así como de investigaciones relativas a la temática en cuestión, junto con información oficial de los países estudiados.

Cabe agregar que la selección de los casos busca ser representativa de modelos de derecho de diversas tradiciones. Para ello, se seleccionaron dos casos europeos, uno de los cuales es España, perteneciente a la tradición del derecho continental de Europa. Como ha sido caracterizado, esta tradición tiene su fuente en las leyes, contenidas en cuerpos legales ordenados en códigos, más que en la jurisprudencia. Mientras que el otro caso europeo es el de Reino Unido, representante del derecho anglosajón o *Common law* que, a diferencia del continental, tiene su sustento principal en la jurisprudencia misma. El tercer caso seleccionado es Ecuador. Este ha sido clasificado por algunos autores como representante del Nuevo Constitucionalismo Latinoamericano (Salazar, 2013; Wolff, 2016) que, entre otras características, posee “(...) largas y generosas listas de derechos” (Gargarella, 2015), teniendo su principal origen en la tradición del derecho continental europeo.

Capítulo Único

En este capítulo único, se destacan las similitudes y diferencias de los casos en 4 ejes principales, a saber: (1) cuotas de reserva; (2) beneficios —principalmente monetarios— para personas con discapacidad y empresas; (3) existencia de instituciones especializadas en la contratación de personas con discapacidad; y (4) información relativa a la inclusión laboral de personas con TEA.

A continuación del apartado Conclusión, se puede observar la Tabla N°1, que es un resumen con la información encontrada para cada uno de los tres casos.

¹ Elaborados por Marcela Cáceres (BCN, 2019a) y por el mismo autor de este informe (BCN, 2019b; 2019c). Al respecto, revítese el apartado Referencias.

1. Cuotas de reserva

Las cuotas de reserva para personas con discapacidad se encuentran presentes en la ley española y en la ecuatoriana, mientras que en la británica no existen este tipo de cuotas. En España, todas las empresas con 50 o más trabajadores deben contar con al menos un 2% de trabajadores con discapacidad. En Ecuador, todas las empresas, públicas y privadas, con a lo menos 25 empleados, deberán contratar un mínimo de 4% de trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, ambos países consideran **excepciones a las normas que obligan a las empresas a tener cuotas de reserva** para personas con discapacidad. En efecto, en **España**, bajo el Decreto 364/2005 se señalan las **medidas alternativas al cumplimiento de las cuotas** (ver Tabla N°1, fila número 4, columna España), tales como: no existencia de demandantes con discapacidad o por razones productivas de la empresa. Las excepciones tienen una duración de 3 años y son prorrogables. En **Ecuador**, en cambio, las **excepciones a la cuota se basan en el reemplazo por un 'sustituto'**, es decir, la persona sustituta podrá reemplazar a la persona con discapacidad en la empresa, siempre que tenga algún grado de relación o parentesco con esta última (ver Tabla N°1, fila número 4, columna Ecuador).

2. Beneficios para empresas y para personas con discapacidad

En los tres casos existen **beneficios monetarios para empresas por contratar personas con discapacidad**. En la Tabla N°1, fila número 5, se precisan algunos de los beneficios, los cuales corresponde principalmente a exenciones tributarias y al acceso a créditos.

Además, tanto **España** como **Ecuador incorporan en sus leyes sobre personas con discapacidad una serie de beneficios económicos** para este grupo poblacional. En cambio, en **Reino Unido**, si bien no cuenta con una ley que determine los beneficios monetarios, sí **proporciona efectivamente una serie de estos beneficios a través de la Administración del Estado** en su sección *Carers and Disability Benefits* (para más detalle véase Tabla N°1, fila número 6).

En lo que respecta a los incentivos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, **en España existe una cuota de reserva especial para personas discapacitadas en el sector público**, que es del 7%, y de ese porcentaje, 2 puntos porcentuales se reservan para personas con discapacidad intelectual. **En Ecuador, en cambio, no existen beneficios específicos para personas con discapacidad en el sector público**. Sin embargo, la Ley Orgánica de Discapacidades de 2010 pone énfasis explícito en que los derechos o los mecanismos de selección de trabajadores son iguales para el sector público como el privado. El **Reino Unido**, por su parte, **no cuenta con una ley específica para esta materia**, no obstante lo que se encuentra es **una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad** denominada 'Convertir al Gobierno del Reino Unido en el empleador más inclusivo' (ver Tabla N°1, fila número 7).

3. Centros especiales de empleo y programas de promoción del empleo para personas con discapacidad

Tanto en el caso de **Ecuador** como en el de **España existen los centros especiales de empleo**, ambos creados por ley, a saber: la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013) y la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, respectivamente. En España, estos centros deben tener al menos un 70% de personas contratadas con discapacidad, mientras que en Ecuador este porcentaje alcanza al 80% (ver Tabla N°1, fila número 7).

En el **Reino Unido** lo que se encuentran es un **programa denominado *Specialist Employability Support***, que entrega diversos apoyos y asesorías —directamente o a través de otras instituciones— a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo. Estos programas se basan en el *Equality Act* de 2010, no obstante en dicha ley no se encuentran referencias explícitas a ello (ver Tabla N°1, fila número 7).

4. Información específica respecto de personas con TEA

Finalmente, en relación a la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), ninguno de los países cuenta con leyes específicas respecto de dicho trastorno en relación con la inclusión laboral. Sin embargo, en Reino Unido existe el *Autism Act* de 2009, ley que mandata a la creación de políticas públicas en relación al autismo. A partir de esta norma, en los años 2010, 2014 y 2015 se lanzaron diversas estrategias relacionadas con el TEA, en materias como la creación de alternativas de empleo para personas con TEA. Por su parte, España cuenta con una estrategia en TEA, la cual indica que se deben estudiar modificaciones a la normativa vigente en materias de regulación del empleo de las personas con TEA. Finalmente, Ecuador no cuenta con una ley específica ni con una estrategia respecto del TEA.

Conclusión

De la comparación de los casos, se observan algunas **similitudes en cómo se aborda la inclusión laboral** para personas con discapacidad. En efecto, en España, Inglaterra y Ecuador se encuentran:

- Beneficios monetarios para empresas por contratar a personas con discapacidad.
- Beneficios diversos, y también monetarios, para trabajadores con discapacidad.
- Incentivos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público (no obstante en Ecuador son aplicables también al sector privado).
- Centros especiales de empleo o programas relacionados a ello.

Sin embargo, la forma como cada uno de los ordenamientos jurídicos de los países lo consigna es diferente. En efecto, en el Reino Unido, y vinculado a su tradición en derecho que lo caracteriza, los beneficios, incentivos e instituciones que crea o promueve su creación, quedan establecidos en

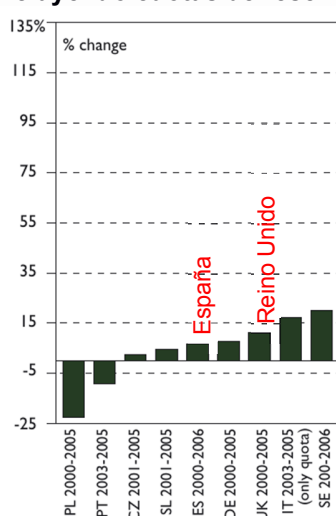
‘estrategias’ o en acciones de política pública, no así en algún tipo de norma de nivel legislativo. No obstante ello, el cambio reciente que realizaron fue concentrar en una sola ley diversas materias — entre ellas el *Disability Act* de 1995—, resultando así el *Equality Act* de 2010.

En el extremo opuesto se encuentra Ecuador, país que en una sola ley concentra todo lo relacionado con las personas con discapacidad y, desde luego, en lo relativo a su inclusión laboral. Esto responde a la tradición jurídica derivada tanto del derecho continental europeo, que sistematiza en cuerpos legales las normas, como al énfasis que le ha aportado el nuevo constitucionalismo latinoamericano en materia de explicitación de derechos.

España también pertenece a la tradición continental europea. Sin embargo, a diferencia de Ecuador, la cantidad de normas que contienen aspectos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad es muy amplia: 5 leyes y 7 reales decretos (para más detalle véase apartado Referencias).

Finalmente, respecto de las **cuotas de reserva** para personas con discapacidad en las empresas, se observan diferencias. Tanto España como Ecuador cuentan con dichas cuotas, junto con excepciones legales respecto de las mismas. En cambio, en el caso de Reino Unido no existen cuotas de reservas. En este sentido, si se observa el Gráfico N°1, se puede apreciar que un país con cuotas como España, en el período que va del 2000 al 2006, aumentó en menor porcentaje el número de personas con discapacidad en el mundo laboral, en comparación con el Reino Unido, para el período 2000 a 2005. Esto abre un dilema respecto de la efectividad de las cuotas, pero sobre todo respecto de las excepciones al cumplimiento de cuotas, el cual debe ser evaluado considerando diversos factores, incluidos también los incentivos monetarios que tienen las empresas para contratar trabajadores con discapacidad.

Gráfico N° 1. Cambio porcentual en el número de personas con discapacidad en el empleo ordinario, incluyendo cuotas de reserva



Fuente: Shima, Zólyomi y Zaidi (2008).

Tabla N°1 Comparativa. Inclusión laboral para personas con discapacidad en España, Reino Unido y Ecuador.

Criterios	España ²	Reino Unido ³	Ecuador ⁴
1. Referencias en la Constitución sobre personas con discapacidad y su inclusión laboral	Constitución Española de 1978. Capítulo III, Artículo N° 49 señala la creación de una: "(...) política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos".	No se encuentran referencias respecto de la discapacidad y la inclusión laboral en el constitucionalismo británico. ⁵	Constitución Ecuatoriana de 2008. En particular su Artículo N.º 48: "el Estado deberá promover que estos [personas con discapacidad] emprendan y mantengan actividades productivas (...)"
2. Ley específica para personas con discapacidad	Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013).	Hasta 2010 existía el <i>Disability Discrimination Act</i> (1995), que fue sustituido por la <i>Law of Equality or Equality Act</i> de 2010, que vino a reemplazar diversas leyes —entre ellas la señalada— que abarcaban el tema de la discriminación en general y las concentró en una sola ley (Haves, 2018).	Ley Orgánica de Discapacidades de 2012.
3. Cuotas de reserva en el contexto del empleo ordinario	Bajo la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013). En su Artículo N° 42, señala que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores deberán cumplir con una cuota de reserva no inferior al 2% de los trabajadores.	No existen (OCDE, 2018)	La Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, en su Artículo N° 47 señala que el empleador, público o privado, que cuente con a lo menos 25 empleados, está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad.
4. Excepciones a las cuotas de reserva	Se encuentran consolidadas en el Real Decreto 364/2005, que indica medidas alternativas de cumplimiento de las cuotas: (a) que no existan demandantes de empleo con discapacidad; (b) por cuestiones de carácter productivo, técnico, organizativo o económico, que impida la contratación de trabajadores con discapacidad. Estas excepciones tienen una duración de 3 años,	No aplica.	Se encuentran señaladas en el Artículo N° 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012. Aquí se indica que las personas con discapacidad pueden ser reemplazadas por un 'sustituto'. Los reemplazantes podrán ser parientes hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal, personas que tengan el

² Elaborado en base a BCN (2019b).

³ Elaborado en base a BCN (2019a) y a las fuentes señaladas en el texto y a pie de página de la columna sobre Reino Unido.

⁴ Elaborado en base a BCN (2019c).

⁵ Cabe recordar que la carta fundamental británica se compone de una serie de principios no escritos y de disposiciones legales parlamentarias que adquieren nivel constitucional. Al respecto véase: Glacey, Spain y Smith (2011) y Partington (2011-12).

Criterios	España ²	Reino Unido ³	Ecuador ⁴
	<p>renovables. También, alternativamente a esto, como puede ser que la empresa compre bienes o servicios a los 'centros especiales de empleo' (especiales para personas con discapacidad), realice donaciones a instituciones que promuevan el trabajo en personas con discapacidad, entre otros.</p>		<p>cuidado de personas con discapacidad. El límite es no más de un sustituto por persona con discapacidad. Y los empleadores no podrán reemplazar más del 50% de su cuota de reserva.</p>
<p>5. Beneficios monetarios para empresas por contratar personas con discapacidad en el contexto del empleo ordinario</p>	<p>Existen diversos tipos, tales como: Bonificaciones a la cuota de seguridad social (Ley 43/2006); beneficios tributarios a empresas (Ley 27/2014); subvenciones a empresas por contrato de personas con discapacidad (Real Decreto 1451/1983).</p>	<p>Las empresas que contratan a personas con discapacidad en Reino Unido pueden acceder a una serie de beneficios monetarios. Entre ellos están el 'Crédito de Acceso para Discapacitados', 'Deducciones de impuestos por remoción de barreras para mejorar la inclusión de personas discapacitadas', 'Crédito fiscal por otorgar oportunidades de trabajo para personas discapacitadas'⁶. Este último otorga créditos a los empleadores que van desde las 1.200 libras esterlinas a las 9.600, dependiendo del empleado —con discapacidad— contratado y de la duración de su empleo.</p>	<p>El Artículo N° 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, se encuentra una exención tributaria cuando se contratan trabajadores con discapacidad o a sus sustitutos.</p>
<p>6. Beneficios para trabajadores con discapacidad</p>	<p>La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013) se refiere a este tipo de beneficios en el Artículo N° 47. En efecto, en relación al trabajo autónomo de personas con discapacidad, esta legislación entregará: subvención por el establecimiento como trabajador autónomo (8 mil euros para hombres y 10 mil para mujeres); subvención para financiar el poner en marcha un negocio (también de 8 mil euros para hombres y 10 mil para mujeres); subvención para asistencia técnica para mejorar el negocio (75% de los</p>	<p>El Reino Unido no cuenta con una ley que determine los beneficios monetarios que puedan recibir las personas con discapacidad. Sin embargo, el gobierno proporciona una serie de estos (<i>carers and disability benefits</i>⁷), entre los que destacan: créditos para cuidadores; ayudas por si se tiene un hijo/a con discapacidad; diversas ayudas financieras si se es una persona con discapacidad, que para el caso del apoyo a la inclusión laboral están: subsidio para el empleo y el pago en dinero para la independencia personal (<i>Personal independence payment</i>), entre</p>	<p>En el Artículo N° 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, se encuentran mecanismos como el 'crédito preferente' para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad; y el beneficio otorgado por el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que entrega créditos, reduciendo en un (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para acceder a ellos.</p>

⁶ Al respecto véase: *Tax Benefits for Businesses Who Have Employees with Disabilities*. Disponible en: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/tax-benefits-for-businesses-who-have-employees-with-disabilities>.

⁷ Al respecto véase: *Carers and disability benefits*. Disponible en: <https://www.gov.uk/browse/benefits/disability>.

Criterios	España ²	Reino Unido ³	Ecuador ⁴
<p>7. <i>Incentivos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público</i></p>	<p>servicios, con tope máximo de 2 mil euros); y subvención para formación (75% del curso, con tope máximo de 3 mil euros).</p> <p>Según el Real Decreto Legislativo 15/2015, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Artículo N° 59, se establece que, en las ofertas para empleos públicos, un 7% debe quedar reservado para personas con discapacidad. Específicamente, 2 puntos porcentuales dentro de ese 7%, deben quedar reservados para personas con discapacidad intelectual. Cabe agregar que el objetivo es que el sector público alcance el 2% efectivo de personas trabajando con discapacidad.</p>	<p>muchos otros.</p> <p>No cuenta con una ley que se refiera específicamente a beneficios para personas discapacitadas en el sector público. Sin embargo, cuenta con una estrategia denominada <i>A Brilliant Civil Service: becoming the UK's most inclusive employer. The Civil Service Diversity and Inclusion Strategy</i>. En este programa, la administración pública británica ha firmado el <i>Disability Confident</i>, que es un compromiso de gobierno diseñado para estimular al empleador para contratar a personas con discapacidad o problemas de salud en el sector público.</p>	<p>No existe mayor diferencia en la ley de lo aplicable en el sector público respecto del privado.</p> <p>En la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, en su Artículo N° 45, personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, sin ser discriminadas, desde el proceso de selección hasta el trabajo mismo, tanto en los sectores públicos como privados. En el Artículo N° 50, sobre los mecanismos de selección de empleo, instituciones públicas y privadas están igualmente obligadas a adecuar estos mecanismos de selección para facilitar la participación de personas con discapacidad.</p> <p>Lo mismo se aplica para las cuotas de reserva.</p>
<p>8. <i>Centros y programas especiales de empleo en el contexto del empleo protegido</i></p>	<p>Los Centros Especiales de Empleo (CEE), regulados por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013), son un tipo particular de entidad productiva que debe contar con a lo menos un 70% de trabajadores discapacitados. Si bien deben ser económicamente viables, pueden tener compensaciones económicas si cumplen ciertas condiciones (sin fines de lucro, ser de utilidad pública y ser considerados imprescindibles)</p> <p>Los enclaves laborales (Real Decreto 290/2004) se constituyen por el contrato entre una empresa de empleo ordinario y un CEE. El objetivo es que el empleado con</p>	<p>El Reino Unido cuenta con el <i>Specialist Employability Support</i> que es un programa que proporciona apoyo intensivo y preparación para ayudar a personas con discapacidad o con una condición de salud que afecta el trabajo que podría realizar.⁸ Este programa congrega una serie de instituciones que entregan asesoría a personas con discapacidad⁹. Se basan en la Ley de Igualdad, pero esta no hace referencia directa a ellos.</p>	<p>En el Artículo N° 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, se señala que: "Se podrán constituir centros especiales de empleos públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros". Como se aprecia en la cita anterior, la ley también dice relación con 'beneficios tributarios'. Además, en el Artículo N° 51 se indica la</p>

⁸ Al respecto véase: *Specialist Employability Support*. Disponible en: <https://www.gov.uk/specialist-employability-support>.

⁹ Dial Doncaster es uno de ellos. Acá se puede revisar más información: <http://www.dialdoncaster.co.uk/images/stories/Factsheets/Employment.pdf>.

Criterios	España ²	Reino Unido ³	Ecuador ⁴
<p>9. <i>Leyes o programas dirigidos especialmente a personas con TEA en relación a su inclusión laboral</i></p>	<p>No existe una ley que se refiera a ello en particular. Solamente, en 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, lanzó la 'Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo (TEA)'. Entre otras cosas, esta señala que se deben estudiar adaptaciones a la normativa que regula el empleo con apoyo, teniendo en vista las características de las personas con TEA.</p>	<p>Existe el <i>Autism Act</i> de 2009. Con esta ley se mandata a producir una estrategia para el autismo en Inglaterra. Así, en 2010, se crea la denominada <i>Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England</i>, que es actualizada en 2014 bajo el nombre de <i>Think Autism 2014: an update to the government adult autism strategy</i>. En 2015, surge una nueva disposición estratégica que se denominó <i>Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy</i>. Entre los aspectos que promueven estas estrategias está: la creación de alternativas de empleo; la participación de empleadores en esta promoción de los empleos; las autoridades deberán también asumir un rol relevante; entre otros aspectos.</p>	<p>existencia de 'garantías de estabilidad laboral'; el Artículo N.º 52 establece el derecho al permiso para la rehabilitación; el mismo artículo habla de los permisos especiales para la maternidad para el caso de neonatos con discapacidad o problemas congénitos graves; y el Artículo N.º 55 trata de los beneficios con créditos preferentes para personas con discapacidad para levantar proyectos de emprendimiento.</p> <p>No existe una estrategia o ley específica para las personas con TEA.</p>

Fuente: elaboración propia.

Referencias

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (BCN). (2019a). "Legislación de Inglaterra en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Foco en el Trastorno del Espectro Autista". Informe BCN. Elaborado por Marcela Cáceres.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (BCN). (2019b). "Inclusión laboral para personas con discapacidad en España. Normas a nivel constitucional y legal". Informe BCN. Elaborado por Mario Poblete.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (BCN). (2019c). "Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador. Normas a nivel constitucional y legal". Informe BCN. Elaborado por Mario Poblete.
- GARGARELLA, R. (2015). *Lo "viejo" del "nuevo" constitucionalismo latinoamericano*. Disponible en: https://www.law.yale.edu/system/files/documents/pdf/SELA15_Gargarella_CV_Sp.pdf.
- GLANCEY, R., E. SPAIN y R. SMITH (2011). *Nutshells: Constitutional and Administrative Law*. Londres: Sweet & Maxwell.
- HAVES, E. (2018). *Disability in the UK: Rights and Policy Debate*. House of Lords UK. Disponible en: researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2018-0071/LLN-2018-0071.pdf.
- LALOMA, M. (2017). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Ediciones Cinca. Disponible en: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Empleo.pdf>.
- MAYORGA, P. (2018). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. Memoria para optar al grado de Lic. en Ciencias Jurídicas. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2015). *Estrategia Española En Trastornos Del Espectro Del Autismo*. Madrid: Gobierno de España. Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/estrategiaEspanolaAutismo.htm>
- OIT-OCDE (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. Disponible en: http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20_paper_persons_with_disabilities_ilo_oecd.pdf.
- PARTINGTON, M. (2016). *Introduction to the English legal system 2011-2012*. Oxford: Oxford University Press.
- SALAZAR, P. (2013). "El nuevo constitucionalismo latinoamericano (una perspectiva crítica)", en L. González y D. Valadés (eds.), *Constitucionalismo contemporáneo*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- SHIMA, I., E. ZÓLYOMI y A. ZAIDI (2008). *The labour market situation of people with disabilities in EU25*. Policy Brief, European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- WOLFF, J. (2016). "New constitutions and the transformation of democracy in Bolivia and Ecuador", en A. Schilling-Vacaflor, *New Constitutionalism in Latin America: Promises and Practices*. Routledge.

Normas

- **Británicas**

Autism Act (2009). Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/15/contents>.

Disability Discrimination Act (1995) Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>.

Equality Act (2010). Disponible en: <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>.

- **Ecuatorianas**

Asamblea Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>

Presidencia de la República del Ecuador (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

Dirección Nacional Jurídica, Departamento de Normativa Tributaria (2013). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Decreto Ejecutivo 171. Publicado en: Registro Oficial Suplemento 145 de 17-dic.-2013. Última modificación: 27-jun.-2017 Estado: Reformado. Disponible en: <https://www.fomentoacademico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/04/Reglamento-a-la-Ley-Orga%CC%81nica-de-Discapacidades.pdf>

- **Españolas**

Constitución Española de 1978. Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de *integración social de los minusválidos* (Jefatura de Estado). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* (Jefatura de Estado). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la *mejora del crecimiento y del empleo* (Jefatura de Estado). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se *establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* (Jefatura de Estado). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293>.

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del *Impuesto sobre Sociedades* (Jefatura de Estado). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se *regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los*

trabajadores minusválidos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-15813>.

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se *establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547>.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se *regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad* (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se *regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad* (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se *regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo* (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se *aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se *aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>.

Sitios Web

Autism – overview of UK policy and services. House of Commons Library. 21 de Abril 2016. Disponible en: https://dera.ioe.ac.uk/26154/2/CBP-7172_Redacted.pdf

Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy. Department of Health. Marzo, 2015. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422338/autism-guidance.pdf

Carers and disability benefits. Disponible en: <https://www.gov.uk/browse/benefits/disability>.

Dial *Doncaster*. Disponible en: <http://www.dialdoncaster.co.uk/images/stories/Factsheets/Employment.pdf>.

Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England. Department of Health. Marzo, 2010. Disponible en: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130105021348/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/@ps/documents/digitalasset/dh_113405.pdf

Jobcentre Plus. Disponible en: <https://www.jobcentreguide.co.uk/jobcentre-plus-guide/4/what-is-the-jobcentre-plus>

Specialist Employability Support. Disponible en: <https://www.gov.uk/specialist-employability-support>.

Tax Benefits for Businesses Who Have Employees with Disabilities. Disponible en: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/tax-benefits-for-businesses-who-have-employees-with-disabilities>

Think Autism. Fulfilling and Rewarding Lives, the strategy for adults with autism in England: an update. HM Government. Abril, 2014. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299866/Autism_Strategy.pdf

Think Autism. Fulfilling and Rewarding Lives, the strategy for adults with autism in England: an update. HM Government. Abril, 2014. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299866/Autism_Strategy.pdf

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)