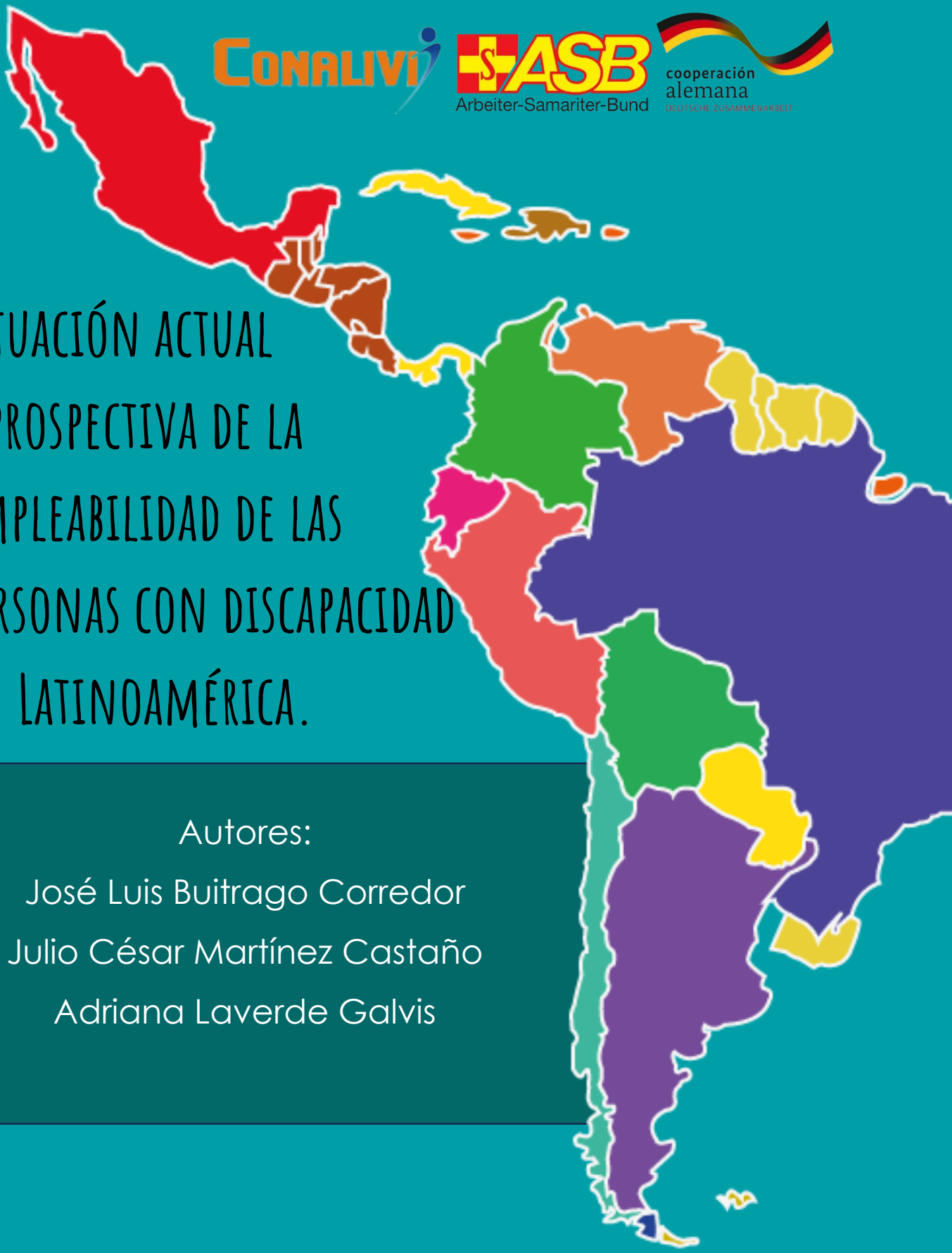


Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

Autores:

José Luis Buitrago Corredor

Julio César Martínez Castaño

Adriana Laverde Galvis

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

Autores
José Luis Buitrago Corredor
Julio César Martínez Castaño
Adriana Laverde Galvis

Estudio elaborado por la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Personas con Limitación Visual - CONALIVI mediante convenio de asociación firmado con Arbeiter-Samariter-Bund Dutschland e.V., ASB, y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República de Alemania, BMZ.

22 de mayo de 2024

ISBN: 978-628-95801-2-9

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación.

© Derechos reservados

https://conalivi.org/
https://twitter.com/conalivi

Bogotá D.C; Colombia.
Mayo de 2024.

Tabla de contenido

Introducción **10**

1. Marco conceptual - El empleo como derecho fundamental de las personas con discapacidad **13**

2. Acciones afirmativas en empleo y la importancia de los ajustes razonables para las personas con discapacidad **22**

2.1 Tipología de las acciones afirmativas en empleo 22

2.2 Importancia de los ajustes razonables en el empleo para las personas con discapacidad 24

3. Convenios y tratados internacionales referentes a los derechos humanos y al empleo de las personas con discapacidad **26**

4. Situación en empleo y marco legal de las personas con discapacidad en los 19 países de Latinoamérica - Conclusiones y recomendaciones para cada país. **32**

4.1 Argentina 34

4.1.1 Aspectos sociodemográficos 34

4.1.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 35

4.1.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 40

4.1.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 42

4.1.5 Conclusiones y recomendaciones para Argentina 45

4.2 Bolivia 47

4.2.1 Aspectos sociodemográficos 47

4.2.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 48

4.2.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 53

4.2.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 55

4.2.5 Conclusiones y recomendaciones para Bolivia 57

4.3 Brasil 61

4.3.1 Aspectos sociodemográficos 61

4.3.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 62

4.3.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 65

4.3.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 66

4.3.5 Conclusiones y recomendaciones para Brasil 68

4.4 Chile 71

4.4.1 Aspectos sociodemográficos 71

4.4.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 72

4.4.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 80

4.4.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 83
4.4.5 Conclusiones y recomendaciones para Chile 86
4.5 Colombia 89
4.5.1 Aspectos sociodemográficos 89
4.5.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad en Colombia 90
4.5.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 100
4.5.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 103
4.5.5 Conclusiones y recomendaciones para Colombia 106
4.6 Costa Rica: 111
4.6.1 Aspectos sociodemográficos 111
4.6.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 112
4.6.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 119
4.6.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 122
4.6.5 Conclusiones y recomendaciones para Costa Rica 124
4.7 Cuba 128
4.7.1 Aspectos sociodemográficos 128
4.7.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 128
4.7.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 131
4.7.4 Programas de empleo para todas las poblaciones. 133
4.7.5 Conclusiones y recomendaciones para Cuba 135
4.8 Ecuador 138
4.8.1 Aspectos sociodemográficos 138
4.8.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 139
4.8.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 147
4.8.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 148
4.8.5 Conclusiones y recomendaciones para Ecuador 149
4.9 El Salvador 152
4.9.1 Aspectos sociodemográficos: 152
4.9.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 152
4.9.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 156
4.9.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 158
4.9.5 Conclusiones y recomendaciones para El Salvador 160

4.10 Guatemala 163
4.10.1 Aspectos sociodemográficos 163
4.10.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 164
4.10.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 168
4.10.4 Programas de empleo a nivel Nacional para toda la población 169
4.10.5 Conclusiones y recomendaciones para Guatemala 170
4.11 Honduras 174
4.11.1 Aspectos sociodemográficos 174
4.11.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 175
4.11.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 180
4.11.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 182
4.11.5 Conclusiones y recomendaciones para Honduras 183
4.12 México 186
4.12.1 Aspectos sociodemográficos 186
4.12.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 187
4.12.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 191
4.12.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 193
4.12.5 Conclusiones y recomendaciones para México 196
4.13 Nicaragua 199
4.13.1 Aspectos sociodemográficos 199
4.13.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 199
4.13.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 204
4.13.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 206
4.13.5 Conclusiones y recomendaciones para Nicaragua 207
4.14 Panamá 211
4.14.1 Aspectos sociodemográficos 211
4.14.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 211
4.14.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 216
4.14.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 219
4.14.5 Conclusiones y recomendaciones para Panamá 220
4.15 Paraguay 222
4.15.1 Aspectos sociodemográficos 222

4.15.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 223
4.15.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 228
4.15.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 229
4.15.5 Conclusiones y recomendaciones para Paraguay 231
4.16 Perú 233
4.16.1 Aspectos sociodemográficos 233
4.16.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 234
4.16.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 242
4.16.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 244
4.16.5 Conclusiones y recomendaciones para Perú 246
4.17 República Dominicana 249
4.17.1 Aspectos sociodemográficos 249
4.17.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 250
4.17.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 257
4.17.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 259
4.17.5 Conclusiones y recomendaciones para República Dominicana 260
4.18 Uruguay 262
4.18.1 Aspectos sociodemográficos 262
4.18.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 263
4.18.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 276
4.18.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 277
4.18.5 Conclusiones y recomendaciones para Uruguay 280
4.19 Venezuela 282
4.19.1 Aspectos sociodemográficos 282
4.19.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad 282
4.19.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados 287
4.19.4 Programas de empleo para todas las poblaciones 288
4.19.5 Conclusiones y recomendaciones para Venezuela 289
5. Situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica 291
5.1 Cuantificación y prevalencia de la población con discapacidad 291
5.2 Tasa de ocupación de la población con discapacidad 292
5.3 Tasa de desempleo de la población con discapacidad 294

6. Panorama del cumplimiento de la Agenda 2030 y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. 297

7. Percepción de las organizaciones de personas con discapacidad frente a las políticas de empleo en sus países 300

8. Resumen de las acciones afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad en Latinoamérica. 304

8.1 Cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado. 304

8.2 Beneficios tributarios por la contratación laboral de personas con discapacidad 309

8.3 Reserva de vacantes o plazas para contratación de personas con discapacidad 314

8.4 Subsidios a la nómina por contratación de personas con discapacidad 315

8.5 Legislación en ajustes razonables para personas con discapacidad en los países latinoamericanos 316

8.6 Multas o medidas subsidiarias por el incumplimiento de las cuotas de empleo de personas con discapacidad 320

8.7 Otros incentivos para promover la contratación de trabajadores con discapacidad 325

9. Conclusiones y recomendaciones. 328

9.1 Principales hallazgos 328

9.2 Conclusiones 331

9.3 Recomendaciones para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad 335

10. Referencias bibliográficas 340

11. Siglas y acrónimos 342

Índices de tablas

Tabla 1. Número de cargos reservados a trabajadores con discapacidad, por naturaleza jurídica del empleador. Brasil Año 2021. 65
Tabla 2. Número de empresas que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa y año de la declaración. Chile 81
Tabla 3. Número de contratos registrados bajo la Ley N.º 21.015 de 2017, según vigencia de los contratos (sector privado). Chile 82
Tabla 4. Número y porcentaje de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas respecto del total que hizo comunicación electrónica, según año de la declaración. Chile 82
Tabla 5. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con discapacidad y sin discapacidad. Año 2023. Colombia 89
Tabla 6. Cuotas de empleo para personas con discapacidad en las entidades públicas según el tamaño de la planta de personal. Colombia 95
Tabla 7. Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigidos a las empresas para obtener puntos adicionales en licitaciones públicas. Colombia 97
Tabla 8. Número de empresas que contratan trabajadores con discapacidad. Decreto 392 de 2018. Colombia 102
Tabla 9. Personas con discapacidad y sustitutos vinculadas en cumplimiento de la ley de cuotas según sector. Ecuador Año 2021 147
Tabla 10. Personas con discapacidad atendidas y colocadas en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo. México. año 2018 a septiembre de 2023 193
Tabla 11. Perú: población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia. 233
Tabla 12. Fiscalización de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad. Perú. 243
Tabla 13. Población con discapacidad y su prevalencia en los 19 países latinoamericanos. 291
Tabla 14. Tasa de ocupación de la población con y sin discapacidad de 12 países latinoamericanos. 292
Tabla 15. Tasa de ocupación de la población con discapacidad según sexo de 3 países de Latinoamérica. 293
Tabla 16. Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad de 11 países latinoamericanos 294
Tabla 17. Tasa de desempleo de la población con discapacidad según sexo de 2 países de Latinoamérica. 296
Tabla 18. Países de Latinoamérica que desglosan el indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad. 298
Tabla 19. Países de Latinoamérica que desglosan el indicador 8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. 299
Tabla 20. Percepción que tienen las organizaciones de personas con discapacidad frente al impacto de la empleabilidad de las personas con discapacidad en su país 301
Tabla 21. Países con cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado 305
Tabla 22. Países con beneficios tributarios por la contratación laboral de personas con discapacidad 310

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo. Colombia 102
Ilustración 2. Perú: Empresas que contratan personas con discapacidad sector privado. 242
Ilustración 3. Registro de empresas promocionales: 2018 - 2022. Perú. 244
Ilustración 4. Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad de 11 países latinoamericanos 295
Ilustración 5. Conformación de las organizaciones según tipo de discapacidad 300
Ilustración 6. Conocimiento de las cifras de empleabilidad de las personas con discapacidad que se han generado en el sector público y privado, producto de la aplicación de las leyes o normas en su país. 301

Introducción

Este estudio es elaborado por la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Personas con Limitación Visual - CONALIVI mediante convenio de asociación firmado con Arbeiter-Samariter-Bund Dutschland e.V., ASB, y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República de Alemania, BMZ, en el marco del proyecto “Inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta y recuperación ante la crisis generada por la pandemia COVID-19 en Latinoamérica”.

El presente estudio sobre la situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica analiza la situación de empleo de las personas con discapacidad en los 19 países latinoamericanos, la legislación en discapacidad, las acciones afirmativas implementadas en cada país para promover la vinculación laboral de las personas con discapacidad y la prospectiva frente al cumplimiento de la Agenda 2030.

En el informe del Banco Mundial del año 2021 - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible se indica que “Las personas con discapacidad son excluidas del mercado laboral en forma abrumadora. Una de cada dos personas con discapacidad está inactiva, es decir, no trabaja ni busca trabajo. La inactividad tiene un impacto mayor en las mujeres con discapacidad: 57 por ciento de ellas están inactivas, en comparación con 40 por ciento de sus pares masculinos con discapacidad. Sin embargo, en lugar de una deliberada autoexclusión, las tasas de inactividad sugieren la existencia de obstáculos a la búsqueda de trabajo y la contratación que evitan que muchos individuos absolutamente competentes se incorporen a la fuerza de trabajo”.

Con base en los datos estadísticos oficiales recopilados de cada país, la población que hace parte de los 19 países de Latinoamérica asciende a 594.529.150 habitantes con una prevalencia de discapacidad de 9,2%, lo que representa un total de 59.425.301 personas con discapacidad. En muchos países los últimos datos estadísticos sobre la población con discapacidad tienen más de 15 años, tienen limitaciones y sus años de realización son muy diversos, por lo que el presente estudio utiliza las cifras de empleabilidad sobre las personas con discapacidad más recientes recopiladas de instrumentos oficiales de cada uno de los países. Cabe anotar que según estimaciones del Banco Mundial la población con discapacidad en América Latina y el Caribe al año 2022 asciende a 85 millones de personas, y uno de cada tres hogares tiene al menos una persona con discapacidad.

Los países de Latinoamérica han realizado avances en términos de legislación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a partir de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, la que otorga un mayor reconocimiento jurídico a las personas con discapacidad y en su artículo 27 promueve el derecho al trabajo y empleo.

En cumplimiento de sus políticas sociales, la CDPD y la Agenda 2030, los países de la región han adoptado diferentes medidas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las que se encuentran: 12 países han implementado leyes de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, 14 países cuentan con cuotas de empleo en el sector público, 5 países disponen de reservas de vacantes para personas con discapacidad, 13 países otorgan beneficios tributarios a las empresas que contraten personas con discapacidad, 3 países disponen de subsidios a la nómina a los empleadores que contraten a personas con discapacidad y 14 países tienen establecida en su legislación la obligación de disponer de ajustes razonables en los puestos de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Unos países han avanzado en acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad con experiencias positivas, no obstante, hay otros países cuyos avances son muy escasos y deben avanzar mediante modificaciones en su legislación o el desarrollo de programas de inclusión laboral para mejorar su inclusión y dar cumplimiento a lo acordado en la Agenda 2030 en su objetivo 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

Con el fin de desarrollar el presente estudio y conocer la situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en América Latina, se utilizó el análisis en investigación cualitativa, con énfasis en el estudio de política comparada con información recabada de los 19 países de Latinoamérica.

Los países de América Latina que componen este estudio y que fueron analizados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Para recabar la información se hizo una revisión de los sitios oficiales de los Ministerios del Trabajo y de los Consejos Nacionales de Discapacidad - CONADIS de cada país, se recopilaron datos de los institutos estadísticos de cada país, se revisaron los informes presentados en cumplimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, la Convención

Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad - CIADDIS y la Agenda 2030, se solicitó mediante oficios la información referente a empleo a los Ministerios del Trabajo y a los CONADIS y se aplicó una encuesta a organizaciones de personas con discapacidad con el fin de conocer su percepción frente a las políticas de empleo en su país.

En cuanto al desarrollo legislativo de los países en Latinoamérica sobre discapacidad y empleo de las personas con discapacidad se revisaron, además de las Constituciones Políticas y Códigos de Trabajo, las leyes o normas expedidas en aspectos relacionados con: Capacidad jurídica de las personas con discapacidad y los ajustes que han hecho los países en sus otros códigos para fortalecer la auto representatividad legal de las personas con discapacidad y la eliminación de figuras sustitutivas como la interdicción, la tutela y la curatela, la obligación para los empleadores de implementar los ajustes razonables y adecuaciones individuales de los puestos de trabajo, las acciones afirmativas en empleo como sistemas de cuotas de empleo, políticas de reserva de cupos o vacantes y políticas de subsidiariedad para compensar el no cumplimiento de las cuotas, los incentivos fiscales o exenciones tributarias deducibles de renta por compensaciones salariales y gastos en ajustes razonables en el empleo de personas con discapacidad, los beneficios económicos como auxilios a la nómina de los empleadores, los talleres de empleo protegido y otras formas de empleo inclusivo.

La versión preliminar del documento fue presentada y analizada en una reunión con expertos en el tema de discapacidad y empleo de personas con discapacidad; las sugerencias y observaciones fueron incorporadas en el presente documento final.

Finalmente, para analizar la prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica se tuvieron en cuenta los hallazgos del presente estudio, los cambios tecnológicos en el uso de las TIC, los impactos del cambio climático sobre el empleo en algunos sectores de la economía y los cambios que se vislumbran con la entrada en funcionamiento de la inteligencia artificial.

El presente estudio identifica la situación actual en materia de empleo de las personas con discapacidad en Latinoamérica, describe las principales normas legales y medidas afirmativas de promoción del empleo para personas con discapacidad que se han implementado en cada uno de los 19 países de América Latina y presenta la prospectiva de su empleabilidad con base al ODS 8 de la Agenda 2030. Los resultados, conclusiones y recomendaciones que se presentan se espera que contribuyan en la formulación de políticas públicas y el desarrollo de nuevos programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

1. Marco conceptual - El empleo como derecho fundamental de las personas con discapacidad

La declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias (ONU, 1948, art. 23). Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios con la OIT, así como en legislaciones nacionales y constitucionales de numerosos países.

El empleo es una herramienta esencial para el desarrollo de las capacidades de toda persona, no obstante, las barreras que afrontan las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral impactan directamente en la problemática de exclusión y pobreza que enfrentan y en su posibilidad de independencia, autonomía y participación en la vida pública.

El empleo como derecho fundamental de las personas con discapacidad es un principio fundamental en la promoción de la igualdad y la no discriminación. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier otra persona, incluyendo el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Este derecho está respaldado por diversos instrumentos legales a nivel nacional e internacional.

A nivel internacional, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en 2006 y ratificada por numerosos países, establece claramente que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. La Convención también insta a los Estados a tomar medidas para promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la formación y el desarrollo profesional, así como a eliminar la discriminación en el ámbito laboral.

A nivel nacional, muchos países han promulgado leyes y regulaciones para garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el empleo. Estas leyes a menudo incluyen disposiciones relacionadas con la no discriminación, la adaptación de los lugares de trabajo, y la promoción de la inclusión laboral. Además, existen programas de apoyo y cuotas de empleo destinados a fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, entre otras acciones afirmativas.

El objetivo es garantizar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de participar plenamente en la sociedad y ejercer su derecho al trabajo, contribuyendo así a su propio bienestar y al desarrollo económico de la sociedad en su conjunto. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un derecho fundamental, sino que también enriquece la diversidad y la igualdad en el entorno laboral, promoviendo una sociedad más inclusiva y justa.

A lo largo del estudio se emplean conceptos relacionados con el derecho al trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. De este modo, se procede a explicar los siguientes conceptos:

- Acción afirmativa

La acción afirmativa es una serie de políticas y programas diseñados para corregir o compensar la discriminación pasada o presente y promover la igualdad de oportunidades para grupos históricamente marginados o desfavorecidos. Estas políticas se aplican en varios ámbitos, como la educación, el empleo y la vivienda, y su objetivo es reducir las disparidades y fomentar la inclusión y la diversidad en la sociedad.

- Medidas de diferenciación positiva

Las medidas de diferenciación positiva son políticas o acciones diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y tratar de corregir desigualdades históricas o actuales en favor de grupos específicos que han enfrentado discriminación o desventajas sistemáticas. Estas medidas buscan nivelar el campo de juego y garantizar que todos tengan igualdad de oportunidades para acceder a la educación, el empleo, la vivienda y otros recursos, independientemente de su origen étnico, género, discapacidad u otras características personales.

El concepto de medidas de diferenciación positiva es considerado como otra forma de referirse a las acciones afirmativas. De esta forma, se comprueba que, a nivel de significado, ambos conceptos buscan establecer medidas para eliminar o reducir las desigualdades y barreras a las que se enfrentan los grupos en condiciones de vulnerabilidad.

- Discriminación positiva

La discriminación positiva, también conocida como acción afirmativa o políticas de igualdad de oportunidades, se refiere a medidas y políticas diseñadas para

aumentar la representación de ciertos grupos que han sido históricamente marginados o discriminados. Estas medidas se implementan con el objetivo de corregir desigualdades pasadas y para romper esa situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aunque presente en la sociedad.

- Discriminación negativa

El término "*discriminación negativa*" se utiliza para describir situaciones en las que se perjudica o discrimina a un individuo o grupo debido a ciertas características, ya sea de forma intencionada o no. Al contrario que la discriminación positiva, este tipo de discriminación atenta contra la igualdad pues buscan posicionar a un grupo social, casi siempre mayoritario, con respecto a otro. Lo anterior, por medio de estigmatizar y perjudicar a la persona o grupo social debido a su origen racial, sexo o preferencias sexuales y demás características.

Es importante destacar que la discriminación negativa, en cualquiera de sus formas, no está respaldada como una práctica ética o justa. El objetivo principal en la sociedad es avanzar hacia la igualdad y la eliminación de la discriminación en todas sus formas, ya sea positiva o negativa. Las leyes y políticas suelen estar diseñadas para prevenir y abordar la discriminación en todas sus manifestaciones.

- Enfoque diferencial

El enfoque diferencial implica considerar y abordar las diferencias individuales, ya sea en el contexto laboral, educativo, económico u otros. Este enfoque reconoce que las personas y los fenómenos no son homogéneos y busca comprender y tratar esas diferencias de manera efectiva, con medidas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos.

- Ajustes razonables

Con base al artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el concepto de ajustes razonables se entiende como todas "*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*".

La Convención impone a los Estados la carga de garantizar ajustes razonables. No obstante, dado que gran parte de ellos son necesarios en el sector privado, los Estados deben valerse de la legislación para obligar al sector privado a implementar ajustes razonables[1].

Los ajustes razonables son un principio fundamental en la promoción de la inclusión y la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Este principio busca eliminar barreras y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. El objetivo de los ajustes razonables es asegurar que las personas con discapacidad tengan la misma oportunidad de participar y contribuir en la sociedad que aquellas sin discapacidad.

➢ Diseño universal

De acuerdo con la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, el concepto de diseño universal se entiende por el "*diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten*".

El diseño universal tiene como objetivo crear entornos, productos y servicios que sean accesibles y utilizables por la mayor cantidad posible de personas, independientemente de sus habilidades, edad, discapacidad, género, etnia o cualquier otra característica. En lugar de adaptar productos o entornos específicamente para personas con discapacidad, el diseño universal busca la inclusión desde el principio, de modo que beneficie a todas las personas, independientemente de sus capacidades o características.

➢ Discriminación por motivos de discapacidad

Según la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, la discriminación por motivos de discapacidad se define como "*cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto 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, cultural, civil o de otro*

[1] Naciones Unidas (2014). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Guía de formación. Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf

tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables"

- Barreras

Según la CDPD el concepto de discapacidad está relacionado directamente con la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que afrontan las personas con discapacidad debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Convención está en línea con la Clasificación Internacional de Funcionamiento y Salud – CIF de la Organización Mundial de la Salud y habla de varios dominios para describir facilitadores y las barreras. Entre los dominios relacionados con el empleo están:

- ✓ Productos y tecnología:
  - Movilidad y transporte
  - Comunicación
  - Educación / Capacitación
  - Mobiliario y equipos
  - Diseño, construcción y arquitectura
- ✓ Servicios y las personas que proporcionan estos servicios: Barreras y facilitadores para la provisión de beneficios, programas estructurados y operaciones desarrolladas en diferentes ámbitos por parte de empresarios, instituciones, asociaciones, organizaciones, organismos o gobiernos, con el fin de satisfacer las necesidades de los individuos.
- ✓ Actitudes: Barreras y facilitadores con relación a las opiniones y creencias generales o específicas sobre la persona o sobre otras cuestiones sociales, culturales, políticas y económicas, que influyen en el comportamiento y las acciones grupales o individuales.
- ✓ Sistemas: Barreras y facilitadores en el control administrativo y los mecanismos de supervisión establecidos por autoridades reconocidas con objeto de organizar servicios, programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.
- ✓ Políticas: Barreras y facilitadores en las reglas, los reglamentos y las normas establecidas por autoridades reconocidas que rigen o regulan los sistemas que

controlan los servicios, los programas y otro tipo de infraestructuras en diferentes sectores de la sociedad.

- ✓ Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana: Barreras y facilitadores que aplican a todas las áreas físicas estudiadas, respecto a iluminación, sonido, geografía, hidrología, ventilación, relieve.

- ✓ Apoyo y relaciones: Barreras y facilitadores respecto a las personas y los animales que proporcionan apoyo a otras personas, tanto físico como emocional, así como apoyo en aspectos relacionados con la nutrición, protección, asistencia y relaciones.

➢ Meritocracia

La meritocracia es un sistema que aboga por la distribución de oportunidades, recursos y posiciones sociales basadas en el mérito individual y los logros personales. Según este principio, las personas deben avanzar en la sociedad en función del mérito individual, de sus habilidades, esfuerzos y logros, en lugar de basarse en factores como la herencia, el estatus social o la afiliación política.

El concepto de meritocracia promueve la idea de que aquellos que trabajan duro, tienen habilidades y logran resultados deberían ser recompensados y ascendidos en función de sus logros, lo que a menudo se traduce en una movilidad social ascendente.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación real de la meritocracia puede ser complicada en la práctica debido a diversos factores. Algunos críticos argumentan que factores como la desigualdad socioeconómica, la discriminación y la falta de igualdad de oportunidades pueden obstaculizar la verdadera meritocracia. Además, las personas pueden nacer con diferentes ventajas o desventajas, lo que puede influir en su capacidad para acceder a oportunidades y demostrar su mérito.

La meritocracia parte del supuesto de igualdad de oportunidades, pero en la realidad las desigualdades iniciales que afrontan las personas con discapacidad en educación, rehabilitación, recursos familiares y acceso a oportunidades pueden limitar la igualdad de partida.

Mientras que la meritocracia busca ser un sistema justo y basado en el rendimiento individual, su aplicación efectiva requiere abordar y mitigar diversos desafíos y considerar la influencia de factores externos en la igualdad de oportunidades hacia las personas con discapacidad.

➢ Modelo Social de la discapacidad

El Modelo Social de la Discapacidad es un enfoque teórico que ha revolucionado la manera en que la sociedad comprende la discapacidad y ha influido en la formulación de políticas y prácticas inclusivas en todo el mundo. Contrasta con el Modelo Médico de la Discapacidad, que históricamente consideraba la discapacidad como un problema individual o médico que residía en la persona con discapacidad. El Modelo Social de la Discapacidad, por otro lado, enfatiza que la discapacidad es principalmente una construcción social y no una característica inherente de la persona.

El Modelo Social de la discapacidad hace una diferenciación fundamental entre la deficiencia y la discapacidad para establecer que la discapacidad es el producto de una relación asimétrica entre un individuo con deficiencias y una sociedad con barreras que produce la exclusión. El Modelo Social contenido en la Convención Internacional se constituye en el estándar internacional actual de reconocimiento y aplicación de los derechos de las personas con discapacidad y el referente conceptual más adecuado para la formulación e implementación de las políticas públicas al respecto. Este referente permite fomentar en la sociedad el reconocimiento de sus necesidades a partir de la generación de medidas que desarrollen sus capacidades y considera imperante la participación de las personas con discapacidad en los servicios, programas, proyectos y sin restricción alguna.

La comprensión de la discapacidad desde el modelo social permite resignificar a la persona con discapacidad y entenderla como un sujeto pleno de derechos cuyo desenvolvimiento integral en el entorno social estará determinado por el ejercicio de su autonomía y la intervención del estado para la eliminación de las barreras que impidan el desarrollo de sus capacidades y oportunidades. Sin duda esto contribuye a reducir la exclusión social, adoptando un enfoque de derechos

En resumen, el Modelo Social de la Discapacidad ha transformado la forma en que se aborda la discapacidad, pasando de un enfoque médico y patológico a un enfoque que pone el énfasis en la eliminación de barreras y la promoción de la inclusión y la igualdad en la sociedad. Este enfoque es fundamental para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad y la creación de sociedades más inclusivas.

El Modelo Social de la discapacidad ha sido fundamental para impulsar cambios en políticas y prácticas en diversos ámbitos, incluidos la accesibilidad, la educación inclusiva, la empleabilidad y la representación en los medios de comunicación.

- Empleo inclusivo

Se entiende como la vinculación de población vulnerable al mercado laboral en empleos formales y estables; es un enfoque que permite que las personas con más dificultades para emplearse alcancen niveles significativos de movilidad social.

Promocionar el empleo inclusivo, brinda oportunidades laborales y un entorno de trabajo accesible y acogedor para todas las personas, independientemente de su origen étnico, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal. El empleo inclusivo se basa en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, promoviendo un ambiente laboral que valora la diversidad y busca eliminar las barreras que pueden limitar la participación plena de los trabajadores.

De este modo, la inclusión laboral se entiende como los ajustes y la cultura de las organizaciones y empresas en la que se comprometen con la igualdad de oportunidades de contratación, garantías laborales inclusivas y la contratación de los grupos poblacionales que tradicionalmente enfrentan mayores barreras para ingresar al mercado laboral. En la inclusión laboral hay compatibilidad entre el perfil y las competencias de la persona con discapacidad o con una vulnerabilidad y las demandas del cargo, donde la empresa u organización asume un papel protagónico en la implementación de ajustes razonables que facilitan el desempeño autónomo de las personas.

El empleo inclusivo no solo es beneficioso desde el punto de vista ético, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención de talento y la reputación de la empresa. Además, puede contribuir a la creación de una sociedad más justa y equitativa al ofrecer oportunidades iguales a todas las personas, independientemente de sus diferencias y siempre teniendo en cuenta las competencias de las personas.

- Capacitismo

El capacitismo es una forma de discriminación basada en la capacidad o discapacidad. Se manifiesta cuando se perpetúan estereotipos, prejuicios y discriminación hacia personas con discapacidad. Similar a otras formas de discriminación, el capacitismo puede ser evidente en actitudes, creencias y prácticas que marginan o menosprecian a individuos con discapacidad.

El capacitismo puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de las personas con discapacidad, limitando sus oportunidades y contribuyendo a la exclusión social. Abogar por la inclusión, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades son pasos importantes para combatir el capacitismo y promover una sociedad más justa e inclusiva.

- Talleres de trabajo protegidos

Los talleres de trabajo protegidos, también conocidos como Centros Especiales de Empleo o como Centros de Empleo con Apoyo, son entornos laborales cuyo objetivo principal es proporcionar empleo a personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad que les dificultan la inserción en el mercado laboral convencional. Contribuyen a preparar a las personas con discapacidad, según sus habilidades, para hacer una transición a un empleo ordinario, es decir, estos espacios brindan oportunidades de readaptación laboral para las personas con discapacidad severa.

Es importante destacar que, aunque los talleres de trabajo protegidos pueden proporcionar oportunidades valiosas, también ha habido debates sobre su efectividad y sobre cómo equilibrar la oferta de entornos laborales adaptados con el objetivo más amplio de la inclusión laboral en la sociedad.

- Empleo con apoyo

El empleo con apoyo es un enfoque de integración laboral diseñado para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar y mantener empleo de manera exitosa. Este enfoque implica la colaboración de profesionales de apoyo que trabajan con empleadores y empleados para garantizar una adaptación al lugar de trabajo y para brindar el apoyo necesario para que la persona con discapacidad pueda adaptarse y desempeñar sus funciones de manera efectiva.

2. Acciones afirmativas en empleo y la importancia de los ajustes razonables para las personas con discapacidad

Por acciones afirmativas se entiende las medidas, políticas y programas diseñados para aumentar las oportunidades y mejorar las condiciones de grupos que han sido históricamente discriminados o marginados. Estas medidas buscan corregir desigualdades sociales, económicas o educativas al proporcionar un trato preferencial a ciertos grupos poblacionales como es el caso de las personas con discapacidad.

La CDPD en su a*rtículo 27 Trabajo y empleo*, estipula que los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: "*Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas*".

La implementación de las acciones afirmativas varía según el país y la jurisdicción, y sus resultados también pueden ser objeto de escrutinio y evaluación continua. El objetivo final de la acción afirmativa es crear una sociedad más inclusiva y equitativa donde todos tengan igualdad de oportunidades para prosperar, independientemente de su origen étnico, género, discapacidad u otras características personales.

Las acciones afirmativas en el ámbito laboral son políticas y prácticas diseñadas para abordar las disparidades históricas o actuales en el empleo, especialmente en relación con grupos que han enfrentado discriminación sistemática. Estas medidas buscan fomentar la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión en el lugar de trabajo.

2.1 Tipología de las acciones afirmativas en empleo

Se identifican cuatro (4) tipos de acciones que agrupan las acciones afirmativas en empleo y que tienen por objetivo incentivar la contratación en igualdad de condiciones de personas pertenecientes a poblaciones vulnerables que presentan mayores barreras para su ingreso al mercado laboral.

a. Sistemas de cuotas de empleo

Este sistema busca fijar una cuota obligatoria a los empleadores públicos o privados para que se emplee un determinado número o porcentaje de trabajadores

pertenecientes a algún grupo de población vulnerable. En algunos casos el sistema de cuotas puede estar acompañado de sanciones, esto quiere decir que si los empleadores no cumplen con las cuotas acordadas deben pagar una multa o asumir una compensación. Estas sanciones normalmente se destinan a fondos de apoyo al empleo de las personas a cuya cuota incumplida buscan beneficiar.

Adicionalmente al sistema de cuotas de empleo, distintos gobiernos establecen políticas de preferencia de contratación para aquellas empresas que tengan una cuota o contraten un porcentaje determinado de trabajadores pertenecientes a un grupo poblacional, que tienen como fin dar cierta prioridad a la contratación de una población vulnerable como un mecanismo de compensación a las barreras que enfrentan en el sector de trabajo.

b. Políticas de reserva de cupos o vacantes

Este tipo de acciones consiste en reservar cupos o vacantes en el sector público y privado para garantizar empleos para poblaciones vulnerables. Esta acción busca reconocer la realidad de la desigualdad y por medio de políticas directas y consideradas muchas veces arbitrarias, aportar a la creación de oportunidades. No obstante, la reserva de vacantes para estos grupos poblacionales no les garantiza su vinculación laboral.

c. Igualdad en las condiciones de empleo

A medida que la protección laboral progresa se reconocen más áreas en las que los empleados deben ser protegidos, así como también se reconocen más grupos a proteger. De este modo, se considera que las políticas de igualdad de condiciones de empleo hacen referencia a diversos asuntos como salarios, procesos de contratación, trato laboral, igualdad de género, entre otros. En adición, se considera que los grupos a proteger en el ámbito laboral son: las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y demás minorías visibles.

d. Incentivos fiscales y beneficios económicos

Este beneficio busca incentivar a los empleadores a que contraten personas en situación de vulnerabilidad por medio de beneficios a las empresas. Estos incentivos pueden ser tributarios, como exenciones tributarias, o no tributarios, como préstamos, reembolsos o apoyos para mejorar el desarrollo empresarial. Por tanto, se entiende por incentivo tributario todo beneficio tributario de carácter especial que se otorga a las empresas a cambio de que cumplan determinados requisitos o garantías a los empleados.

2.2 Importancia de los ajustes razonables en el empleo para las personas con discapacidad

Los ajustes razonables en el empleo son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Se destacan algunas de las razones por las cuales los ajustes razonables son importantes:

- Igualdad de Oportunidades: Los ajustes razonables eliminan barreras y crean un entorno de trabajo en el que las personas con discapacidad pueden participar en igualdad de condiciones. Esto fomenta la igualdad de oportunidades para el empleo y el desarrollo profesional.
- Cumplimiento Legal y Derechos Humanos: Muchos países tienen leyes y regulaciones que exigen a los empleadores proporcionar ajustes razonables para las personas con discapacidad. Esto se alinea con principios de derechos humanos que promueven la igualdad y la no discriminación.

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad define los ajustes razonables como: "*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*"

De la definición anterior, es claro que los **ajustes razonables son esos ajustes individuales o particulares** que se hacen en los puestos de trabajo para que a las personas con discapacidad se les garantice sus derechos en igualdad de condiciones con los demás y para que desempeñen con autonomía las funciones asignadas. Igualmente nos recuerda que "*las modificaciones o adaptaciones no impongan una carga desproporcionada o indebida*", sobre lo cual es importante precisar que en muchos casos hay personas que requieren ajustes con costos mínimos e incluso irrelevantes, es necesario que tanto los gobiernos como los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social ofrezcan formaciones y capacitaciones para las entidades públicas y empleadores privados sobre los ajustes razonables para desmitificar la idea que para hacer inclusión laboral, hay que hacer cuantiosas inversiones en las adecuaciones de puestos de trabajo.

En Latinoamérica 14 países tienen establecida en su legislación la obligación de disponer de ajustes razonables en los puestos de trabajo para los trabajadores con discapacidad como lo son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay

y Venezuela. Los demás países como: Bolivia, Cuba, Guatemala, Honduras y Panamá carecen de legislación al respecto.

En Latinoamérica los países que no han legislado sobre ajustes razonables deben expedir leyes al respecto, incluyendo normas que otorguen beneficios tributarios deducibles de renta para los empleadores que efectúen adecuaciones y ajustes razonables en sus procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los países deberían adoptar medidas efectivas para que se realicen los ajustes razonables, a fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con los demás. Ello implicaría, en primer lugar, la promulgación de legislación, atendiendo las recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD acerca de estos ajustes, de modo tal que se establezca la obligación de realizar ajustes razonables cuando las personas con discapacidad así lo requieran y se disponga expresamente en la legislación nacional que su denegación constituye una forma de discriminación por motivos de discapacidad. Detallar en los marcos legales las características y el deber de proporcionar estos ajustes razonables a partir de que se recibe la solicitud o aparece la necesidad sería un paso hacia delante en la inclusión laboral de las personas con discapacidad**.** [2]

Los ajustes razonables en el empleo son esenciales para construir lugares de trabajo inclusivos, promover la igualdad de oportunidades y contribuir al bienestar económico y social de la sociedad en su conjunto. Además, al adoptar estos ajustes, las empresas fortalecen la inclusión laboral de personas con discapacidad, sus políticas de diversidad, equidad e inclusión, la dimensión social de su estrategia de sostenibilidad y una mayor reputación corporativa

[2] M.F. Bietti, “Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023

3. Convenios y tratados internacionales referentes a los derechos humanos y al empleo de las personas con discapacidad

Los tratados y convenios relacionados con la discapacidad son acuerdos internacionales que buscan promover y proteger los derechos humanos y el empleo de las personas con discapacidad. Es importante señalar que la aplicación y el cumplimiento de estos convenios dependen de la voluntad y los esfuerzos de los Estados miembros. Dichos tratados son los siguientes:

- Declaración de Filadelfia

La Declaración de Filadelfia puede ser considerada como uno de los documentos decisivos que contribuyeron a configurar el orden mundial después de la Segunda Guerra Mundial, estableciendo los principios rectores de las políticas sociales y económicas dentro de ese orden.

La OIT en el año de 1.944 en la conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos) adoptó lo que se denominó "*La Declaración de Filadelfia*" en la que se ratifican los Objetivos de la OIT - Organización Internacional del Trabajo, haciendo énfasis en la no discriminación e igualdad de oportunidades. La Declaración redefine y amplía los fines y objetivos de la OIT al afirmar la importancia central de los derechos humanos en las políticas sociales.

La Declaración contiene los siguientes principios:

1. El trabajo no es una mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
3. La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
4. Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos

Fue proclamada el 10 de diciembre de 1.948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y se constituye en un hito histórico en materia de derechos humanos para la humanidad, ya que no solo fue elaborada por actores de todas las regiones del mundo, con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, sino porque establece los lineamientos generales para un nuevo ordenamiento social.

En su *artículo 2* en cuanto a la no discriminación, expresamente consigna que "T*oda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".*

En cuanto al derecho al trabajo en condiciones de igualdad, el artículo 23 de la declaración lo establece así:

1. "*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".*

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1976) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1976) de las Naciones Unidas recogen los derechos individuales preestablecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Dichos pactos profundizan sobre factores sociales, económicos, culturales, políticos y civiles, como el derecho a la vida, a la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación, conforme a los principios de libertad, justicia y paz, enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, donde se comprometen a respetarlos, reconocerlos y garantizarlos, dejando explícito que los derechos humanos son inherentes a todas las personas en condiciones iguales e inalienables.

- Convenio III de la OIT: la NO discriminación de las personas en el empleo, la ocupación y la igualdad de oportunidades

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y reunida en dicha ciudad el 4 junio 1958 aprobó este convenio con fundamento en la

Declaración de Filadelfia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos y entró en vigor en 1.960. En dicho convenio en su artículo 2 cada miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

El Convenio entró en vigor el 20 de junio de 1.985 y en cuanto a sus definiciones y campo de aplicación estableció en el artículo 1: "*A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.* 2. *A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad …*"

En el *artículo 3* reitera la necesidad de asegurar las medidas de readaptación profesional y promoción de oportunidades de empleo así: "*Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo*".

El Convenio 159 de la OIT está ratificado por casi la totalidad de los países de Latinoamérica, excepto: Honduras, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad - CIADDIS.

El 7 de junio de 1999 se promulgó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad - CIADDIS, donde los países de la OEA – Organización de Estados Americanos, reafirman que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de

no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanan de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

Para la Convención la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Los objetivos de esta Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Para lograr estos objetivos, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole que sean necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad está ratificada por casi la totalidad de los países de Latinoamérica, excepto Cuba.

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD.

Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y ha sido considerada como el primer tratado importante sobre derechos humanos del siglo XXI. La Convención contempla mecanismos para su aplicación y seguimiento como la designación por los Estados parte de organismos gubernamentales encargados de esas tareas y la creación de mecanismos nacionales independientes para promover y supervisar la aplicación de la Convención

El propósito de la Convención es 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. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La Convención detalla ampliamente una serie de aspectos relacionados con la discapacidad como: La igualdad y no discriminación, la salud, el empleo, la participación política de las personas con discapacidad, la accesibilidad y la

capacidad jurídica de las personas con discapacidad, entre otros. Con la Convención pasamos del concepto del modelo médico – rehabilitador de la discapacidad hacia un modelo social de derechos, entendiendo que la discapacidad no se encuentra en los cuerpos de las personas, sino en las barreras, los paradigmas y los estereotipos de la sociedad.

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad ha sido ratificada por la totalidad de los países de Latinoamérica.

- El Tratado de Marrakech *"para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso*".

El Tratado de Marrakech fue adoptado por los estados miembros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) el 27 de junio de 2013 para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso. El Tratado de Marrakech es el primer tratado sobre derecho de autor basado en los derechos humanos. Con este Tratado se busca mejorar el acceso a los libros y otro material impreso por parte de las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso.

- La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son 17, también son conocidos como objetivos globales que se convierten en metas que se ha fijado la humanidad para el año 2030 con el fin de lograr un futuro sostenible para el bienestar de todos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron establecidos en 2015 por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Es importante anotar que las organizaciones que operan bajo el marco del desarrollo sostenible en sus tres dimensiones: la económica, la ambiental y la social lo que hacen es reconocer y anticiparse a las expectativas o necesidades de los stakeholders o "grupos relacionados". En la Dimensión social de la sostenibilidad, las organizaciones hacen esa lectura de la diversidad, la discriminación y vulnerabilidad de algunos grupos poblacionales y toman la decisión de gestionar conscientemente esas realidades con acciones afirmativas en favor de esos grupos marginados como reconocer el derecho al empleo de las personas con discapacidad.

Una de las maneras más prácticas de concretar las acciones afirmativas para brindar oportunidades de empleo a las personas con discapacidad es su incorporación en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. Las organizaciones que hoy ya han alineado su estrategia de sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de hacer inclusión laboral de personas con discapacidad, están aportando de manera significativa a 7 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible así:

- ODS 1: Fin de la Pobreza
- ODS 4: Educación de calidad.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10: Reducción de desigualdades.
- ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17: Alianza para lograr los objetivos.

En cuanto al *Objetivo 8 de Trabajo decente y crecimiento económico* se pretende que a 2030, se logren algunas metas como el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

4. Situación en empleo y marco legal de las personas con discapacidad en los 19 países de Latinoamérica - Conclusiones y recomendaciones para cada país.

A continuación, se presenta la información sociodemográfica de cada país, las normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad, las acciones afirmativas que han implementado cada uno de los gobiernos para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, la gestión desarrollada y resultados alcanzados por los gobiernos en los últimos años para fomentar el empleo, los programas de empleo para todas las poblaciones y las conclusiones y recomendaciones para cada país con el fin de fomentar el empleo inclusivo de las personas con discapacidad.

Los países de América Latina que componen este estudio y que fueron analizados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

A continuación, se detalla el análisis de la información descrita para cada país:

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

Argentina

Fuente del mapa: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c1/Argentina_-_mapa_de_las_provincias.svg

4.1 Argentina

4.1.1 Aspectos sociodemográficos

La población total de Argentina contabilizada de acuerdo con el último Censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en 2022, es de 45.892.285 personas, de las cuales 22.182.317 son varones y 23.704.263 son mujeres, entre tanto que el 66,1% es población entre 15 y 64 años de edad, el 22% de 0 a 14 años y el 11,9% población con más de 65 años.[3]

Según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con discapacidad en Argentina, resultados definitivos 2018, el 10,2% de la población mayor a 6 años tiene algún tipo de dificultad (ese es el término utilizado para referir situación de discapacidad en los formularios del censo), en términos absolutos, corresponde con una estimación de 3.571.983 personas. En esta población para personas de 14 años y más, la tasa de actividad es del 35,9%, la de inactividad es del 64,1%, la tasa de empleo es 32,2% y de desempleo 10,3%.[4]

Dentro de la tasa de actividad de la población con dificultad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Las tasas de actividad, además, presentan diferencias por sexo. Las mujeres exhiben una tasa de actividad casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones. Esta misma brecha se mantiene cuando analizamos las tasas de empleo. Los varones tienen una tasa de empleo de 40,3%, mientras que la de las mujeres alcanza un 25,8%. En relación con la tasa de desocupación, se observa que el 10,3% de la población con dificultad económicamente activa se encuentra desocupada.

El estudio muestra las características del máximo nivel educativo alcanzado por la población con dificultad de 15 años y más que no estuvo activa académicamente a 2018 y presentó los siguientes resultados:

- El 20,2% obtuvo como máximo nivel educativo el primario incompleto.
- El 46,4% comenzó el nivel secundario y no lo completó.
- El 19,3% tienen secundario completo.
- El 13,3% posee niveles superiores de educación (universitario, terciario o posgrado, esté completo o no).

[3]Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) Censo 2022, recuperado de: https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-2-21

[4]Estudio Nacional sobre el perfil de las Personas con Discapacidad, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INDEC 2018, recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

4.1.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución Nacional de Argentina en su artículo 16 establece el principio de igualdad ante la ley de manera expresa así; "*La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas*". También la Constitución Nacional ordena en su artículo 75 "*legislar y promover acciones positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos*", abarcando en particular a personas con discapacidad, niños y mujeres.

Igualmente, el **Régimen de Contrato de Trabajo de la Ley 20.744 de 1.974** prohíbe todo tipo de discriminaciones en el trabajo en su artículo 17 así: "*Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad*".

En el Régimen de Contrato de Trabajo en el artículo 32 en cuanto a capacidad jurídica para contratar establece que: "*Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos*".

La Ley N°22.431 de 1981 de Protección Integral para los Discapacitados, instituyó un sistema de protección integral para las personas con discapacidad, tendiente a "*asegurar su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales*".

En el artículo 8 se estableció una **cuota de empleo obligatoria del 4%** de la totalidad de su personal para el Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. También en el artículo 12 se crean los talleres protegidos de manera expresa así: "*El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio. El citado Ministerio propondrá al Poder*

Ejecutivo Nacional el régimen laboral al que habrá de subordinarse la labor en los talleres protegidos de producción".

El artículo 23 de la Ley 22.431 de 1981 fue sustituido por la **Ley número 23.021 de 1983**, la cual estableció **beneficios tributarios** así: "*Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los Capitales, equivalente al* ***setenta por ciento (70%)*** *de las retribuciones que abonen a personas discapacitadas en cada período fiscal. A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerarán las personas que realicen trabajos a domicilio. La opción a que se refiere el presente artículo se ejercerá por cada ejercicio fiscal*".

El **artículo 1 de la Ley 25.689 de 2002** Sistema de Protección Integral de los Discapacitados modificó el artículo 8 de la 22.431 de 1981, ampliando aún más las entidades obligadas a cumplir cuotas de personas con discapacidad estipulando que el Artículo 8° quedará así : "*El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales,* ***las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos****— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al* ***cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal*** *y a establecer* ***reservas*** *de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas*".

Mediante la **Resolución número 802/2004** se crea un incentivo temporal a los empleadores que vinculen personas con discapacidad, a través del Programa de Inserción laboral para trabajadores con discapacidad, destinado a insertar laboralmente en el sector privado, a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad y a los pertenecientes a los grupos vulnerables de desocupados, a través del pago directo a los trabajadores durante el plazo de nueve (9) meses de la suma de Ciento cincuenta pesos ($ 150) mensuales, que podrá integrarse a la suma aportada por el empleador a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente. Finalizado el plazo de vigencia del Convenio de Adhesión respectivo, cuando los trabajadores continúen desempeñándose a las órdenes del empleador, deberán percibir, a exclusivo cargo de éste y en concepto de remuneración una suma igual o superior a la suma total que percibían durante la vigencia de dicho Convenio de Adhesión, incluido el monto del subsidio abonado por el Programa.

Así mismo la **Ley 25.689 de 2022** estableció en el artículo 1 que "*El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones*

establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo". En su artículo 2° estableció que las entidades obligadas a cumplir la cuota extiendan beneficios en discapacidad a la cadena de valor esencialmente a los proveedores así: "*Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizará, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada*".

La Ley 26.816 de 2012 creó el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad con algunos objetivos descritos en el artículo 1 especialmente: "*Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales*".

Dicha Ley estableció tres modalidades del Empleo Protegido: Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE), Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupos Laborales Protegidos (GLP). La Ley define las modalidades así:

El Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) es aquel que tiene por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales.

El Taller Protegido de Producción (TPP) es aquel que desarrolle actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran. *Sus características son las siguientes:*

1. *"Las plantillas de personal de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) deberán estar integradas, como mínimo, en un ochenta por ciento (80%) con personas con discapacidad. Este mínimo será del setenta por ciento (70%) cuando se trate de Talleres Protegidos de Producción (TPP) con menos de diez (10) trabajadores;*
2. *Los Talleres Protegidos de Producción (TPP) y sus trabajadores deberán realizar producción de bienes y/o servicios, participando regularmente en las*

operaciones de mercado, con la finalidad de generar ingresos tendientes a la auto sustentabilidad de este emprendimiento social; …”.

Los Grupos Laborales Protegidos (GLP) son las secciones o células de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad. *Las condiciones que exige la Ley son las siguientes:*

1. *“Las secciones o células deberán estar compuestas por no menos de dos (2) trabajadores en empresas con hasta veinte (20) trabajadores, tres (3) trabajadores en empresas con hasta cincuenta (50) trabajadores, y de seis (6) trabajadores como mínimo en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores;*
2. *Las empresas que constituyan Grupos Laborales Protegidos (GLP) deberán ofrecer las ayudas técnicas y acciones de capacitación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo que les permitan obtener y conservar un empleo formal no protegido;*
3. *Si corresponde, en razón del tipo y grado de discapacidad de los trabajadores, deberán prestar un servicio de apoyo para el empleo, que contribuya a la adaptación de los trabajadores con discapacidad a su puesto de trabajo. Este servicio podrá brindarse a través de una organización pública o privada o servicio o mediante la instauración de un régimen de tutorías laborales interno”*.

Los estímulos o beneficios por el cumplimiento de objetivos en los talleres protegidos se fijaron expresamente en los artículos 21 y 26 así: artículo 21**,** Aportes y Contribuciones. “*Los aportes y las contribuciones que las leyes nacionales imponen a cargo del trabajador y del empleador, respecto de los trabajadores comprendidos en el presente régimen que presten servicios en los Talleres Protegidos de Producción (TPP) o en los Grupos Laborales Protegidos (GLP), serán sustituidos por los estímulos previstos en los incisos c) y d) del artículo 26 de esta ley”*.

En estos casos, la remuneración o renta computada queda exceptuada del límite mínimo al que se refiere el artículo 9° de la **Ley No. 24.241 de 1993**.

La reglamentación determinará la base de cálculo en función de la cual se financiarán las prestaciones detalladas en el artículo 19 de esta ley, que correspondan a los trabajadores con discapacidad que se desempeñen en los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE).

El Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción se implementa a través de una propuesta de fortalecimiento que pueden integrar de 1 a 4 prestaciones:

- *Una ayuda económica mensual no remunerativa a las/os trabajadoras/es con discapacidad que se desempeñan en TPEE y TPP. Perciben una ayuda económica mensual no remunerativa de $ 28.000 (80 USD)*
- *Asistencia económica a través de servicios de apoyo técnico e insumos y herramientas a las instituciones responsables de TPEE y TPP.*
- *Asistencia económica para la realización de los exámenes pre ocupacionales de las/los trabajadoras/es con discapacidad.*
- *Financiamiento de la cobertura de riesgos del trabajo de trabajadoras/es con discapacidad incluidas en los TPEE o TPP, a cargo de instituciones*

En el artículo 28 se establecieron las infracciones y Penalidades para los organismos responsables y/o a los trabajadores con discapacidad que comentan faltas en la implementación de los talleres protegidos así: "Infracciones y Penalidades. *"Se considerarán infracciones al presente Régimen:*

1. *Falsear documentación de los beneficiarios del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad prevista en el artículo 7° de la presente;*
2. *Omitir dar de baja al beneficiario cuando ello fuera necesario;*
3. *Percibir los estímulos económicos que se establecen en la presente ley, sin tener derecho a ellos"*.

El Poder Ejecutivo nacional establecerá las sanciones aplicables a los organismos responsables y/o a los trabajadores con discapacidad que incurran en las infracciones mencionadas, las que podrán consistir en multa, suspensión de los estímulos o cancelación definitiva de los mismos, de acuerdo a la entidad de la falta y a los antecedentes del caso y de la institución".

En el artículo 29 se dispuso que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y en tal carácter dictará las normas complementarias y aclaratorias necesarias para su implementación.

El artículo 31 estableció una deducción Especial para los empleadores que concedan empleo a las personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) o de Talleres Protegidos de Producción (TPP) así: "*tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en*

la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al cien por ciento (100%) de las remuneraciones brutas efectivamente abonadas correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. En estos casos no será de aplicación el artículo 23 de la Ley 22.431 de 1981".

También la ley en el artículo 32 otorgó una exención de Impuestos de la siguiente manera: "*En las actividades empresariales realizadas por los Organismos Responsables de los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) para el cumplimiento de los objetivos planteados en esta ley, las operaciones, bienes, ingresos y demás haberes estarán exentos del Impuesto al Valor Agregado, impuestos internos y cualquier otro impuesto nacional. No será de aplicación, para este supuesto, el segundo párrafo del artículo 2° de la* ***Ley 25.413 de 2001****. En el caso de importaciones, la exención en impuestos internos e Impuesto al Valor Agregado se limitará a los bienes de capital"*.

4.1.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En cumplimiento de la *Ley 25.689 de 2002* que estableció el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado, el Ministerio del Trabajo de Argentina reportó que: "*a junio de 2022, de las 181 Jurisdicciones Ministeriales, Entidades Descentralizadas y Universidades Nacionales, casi el ochenta y dos % (82 %) informaron 3.478 personas registradas en esa condición. Ello representa un 1,21% de quienes trabajan en cualquiera de las modalidades de empleo o contratación (N=284.528) en los mismos organismos informantes*".[5]

Para facilitar la búsqueda de candidatos con discapacidad que cumplan la cuota de empleo establecía en el sector público, la Coordinación de Apoyo de Trabajadores/as con Discapacidad del Ministerio del Trabajo cuenta con un "*Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad*" destinado a las entidades del Estado Nacional, alcanzadas por la *Ley 22.431 de 1981* y sus modificaciones, con el fin de poder realizar consultas o acceder a información de perfiles laborales de potenciales candidatos acordes a los puestos vacantes a cubrir.

Cada organismo interesado debe tramitar una clave de acceso para realizar las consultas y selecciones de los posibles candidatos de modo directo o bien a través

[5] Secretaría de Gestión Empleo Público de Argentina. Febrero de 2023. Sistema de información para el control del Registro y Actualización de los Cargos y Contratos desempeñados por Personas con Certificado Único de Discapacidad, recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2016/10/informe_discapacidad_primer_semestre_2022.pdf

de la intervención y/o acompañamiento de la Coordinación de Apoyo a Trabajadores con Discapacidad. El cual está disponible en el siguiente vínculo www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/búsqueda.

De igual forma, para promover el empleo público, se cuenta con el rol de "*Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad*" (RIDeL). La creación de esta figura tiene el objetivo principal de garantizar un cumplimiento efectivo del cupo del 4% establecido por la Ley 22.431 de 1981. A febrero de 2023, existen 138 RIDeL designados, correspondientes a 53 organismos públicos.

En lo referente al número de trabajadores con discapacidad vinculados en las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, no se pudo obtener información.

De otra parte, para promover el autoempleo de las personas con discapacidad se ejecuta el programa "*Promover la igualdad de oportunidades de empleo*" del Ministerio del Trabajo implementado en todo el territorio argentino y reglamentado por la Resolución 124 de 2011 que opera a través de 2 líneas:

- La línea de Actividades Asociativas de Interés Comunitario, que se instrumenta a través de proyectos formulados y ejecutados por organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro, dirigidos a personas con dificultades funcionales para el desarrollo de tareas operativas por limitaciones mentales, intelectuales, cognitivas o funcionales de carácter psico-sociales o psiquiátricas.
- La línea de Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral, cuyo objetivo es asistir a los participantes del PROMOVER en la construcción o actualización de su proyecto formativo y ocupacional, en el desarrollo de trayectorias laborales pertinentes, en la finalización de estudios formales obligatorios, en la realización de experiencias de formación y/o de entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción de empleos de calidad

Por realizar alguna de las prestaciones mencionadas reciben una ayuda económica a cargo del MTEySS. Pueden permanecer en el programa por el plazo de 24 meses una vez firmado el convenio de adhesión. Para inscribirse, las personas con discapacidad mayores de 18 años se acercan a la Oficina de Empleo o Agencia Territorial más cercana al domicilio.

Por último, como trabajador independiente, las personas con discapacidad pueden inscribirse en el **"***Registro para la explotación de pequeños comercios*", donde puede acceder a la concesión de un espacio dentro de un Organismo Público Nacional, Provincial y/o Municipal para explotar la concesión de un pequeño comercio (por ejemplo, un kiosco). Para facilitar esta posibilidad, el Ministerio de Trabajo registra las personas interesadas, los espacios disponibles y las concesiones existentes. Este programa solo está implementado en ciudad de Buenos Aires mediante la Ley 24.308 de 1993.

Respecto al otorgamiento de *incentivos económicos* a la nómina de empleadores públicos y privados para la contratación de personas con discapacidad durante 12 meses; que puede ser a tiempo parcial o total; este programa es compatible con la aplicación de los beneficios fiscales nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad, expedido en los términos de las Leyes Nº 22.431 de 1981 y N.º 24.901 de 1997 o norma similar provincial municipal y la Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social Nº 802/2004. Los incentivos económicos son los siguientes:

- La ayuda económica para el sector privado en tiempo completo es de $52.000 (150 USD) y de $27.000 tiempo parcial.
- La ayuda económica para el sector público en tiempo completo es de $33 000 y de $16 000 tiempo parcial.

Las Empresas que deseen instrumentar el Programa de Inserción Laboral deben contactar con la Agencia Territorial y/u Oficina de Empleo local, que las asesora y realiza el proceso de preselección de candidatos de acuerdo al perfil requerido.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 26.816 de 2012 que creó el Régimen Federal de Empleo Protegido para personas con discapacidad, al mes de agosto de 2022 se registran *258 Talleres Protegidos* de Producción y más de 6.500 trabajadores/as con discapacidad; en su mayor proporción concentrados en la ciudad de Buenos Aires. [6]

4.1.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

En Argentina, la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación MTEySS "*diseña y ejecuta políticas y programas*

[6] Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República - Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Diciembre de 2023.

orientados a promover la inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras, con especial atención en las poblaciones en situación de vulnerabilidad laboral: jóvenes, mujeres, comunidades indígenas, personas de la diversidad sexogenérica y personas con discapacidad, entre otras", dentro de sus programas está:[7]

- El programa Fomentar Empleo: integra las políticas activas de promoción del empleo (ofreciendo herramientas para la creación y sostenimiento de empleos decentes en empresas, cooperativas o de forma independiente) y de formación profesional y continua (promoviendo la calificación de los trabajadores a través de su participación en cursos de formación y el reconocimiento de la experiencia laboral, a través de la certificación de sus competencias), dirigido a personas entre 18 y 64 años que se encuentren desempleadas en los últimos tres meses.
- Portal Empleo: Es una plataforma pública y gratuita, a la cual pueden acceder las personas interesadas, creada para facilitar la inscripción en el programa Fomentar Empleo.
- El programa de Empleo Independiente: Acompaña a personas desocupadas que deseen iniciar un emprendimiento, así como a trabajadores independientes que buscan reforzarlo. Esto se realiza a través de dos pilares: asistencia técnica y financiera.
- El camino hacia tu próximo empleo: Provee consejos para la búsqueda laboral desde definir el perfil laboral, armar el curriculum, conocer el mercado laboral, prepararse para una entrevista de trabajo, etc.
- T. TEC (trabajo + tecnología): Es un programa gratuito que busca generar oportunidades de inserción laboral mediante la capacitación en Tecnología de la Información requerida por la industria 4.0 - TIC y va dirigido a personas entre 18 y 35 años.
- El Programa de Inserción Laboral (PIL): Tiene como objetivo promover la inserción laboral a personas con mayores dificultades de empleabilidad, mayores de 18 años que pertenezcan a otros programas nacionales: programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, programas del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, programas del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, programas de Respaldo a Estudiantes de Argentina PROGRESAR del Ministerio de Educación de la Nación, titulares del Seguro por Desempleo brindando a las empresas que los contrate, una ayuda económica que podrán descontar del salario a abonar al trabajador durante 12 meses.
- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo: Programa dirigido a mayores de 18 años pertenecientes a distintos programas nacionales, permite a las empresas

[7] Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - MTEySS, recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/trabajo/empleo y https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad

entrenar aprendices en un puesto de trabajo a través de un proceso de aprendizaje práctico, compartiendo el costo de la formación con el Ministerio de Trabajo, durante el desarrollo del proceso formativo no se establece relación laboral, sólo un acuerdo de entrenamiento y si la empresa decide posteriormente incorporar a estos aprendices ya entrenados, obtiene un beneficio económico por su contratación.

- Capacitar trabajadores y trabajadoras a través de *Crédito Fiscal*: Estímulo para que empresas, MiPyMEs y cooperativas de trabajo aumenten su productividad y competitividad a través de la formación de trabajadores y/o la certificación de calidad de procesos, permitiéndoles obtener un certificado de crédito fiscal para cancelar obligaciones impositivas (Resolución N° 4559/2019).
- Programa de Recuperación y Sostenimiento Productivo (REPRO): Herramienta para sostener el empleo en sectores con dificultades económicas, asigna una suma de dinero (50% del salario mínimo vigente) que se pagará a los trabajadores con menos de tres salarios mínimos vigentes a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de los empleadores adheridos al programa.
- Programas municipales para Independientes y cooperativas *como Programa Trabajo Autogestionado (PTA), Programa de Empleo Independiente (PEI), Entramados productivos locales (EPL)* consistentes en capacitación y gestión para emprendedores, formalización de empresas, herramientas productivas para infraestructura y apoyo para mejorar la cantidad y calidad del empleo y la producción.
- Programas rurales como el *Programa Intercosecha* que brinda a los trabajadores del sector agrario y agroindustrial, una ayuda económica no remunerativa durante el receso estacional (por un período máximo de hasta cuatro meses).

En lo referente a Pasantías, en Argentina existe la pasantía educativa, Ley 26.427 de 2008 que es una "*práctica profesional que pueden realizar las y los estudiantes mayores de 18 años en empresas y organismos públicos o en empresas privadas para ejercitar sus conocimientos*" siendo estudiante de Educación Superior, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos o Formación Profesional, en la que el practicante firma un contrato individual con la empresa entre 2 y 12 meses de duración, en la que cumple horarios máximo de 20 horas semanales e instrucciones de trabajo sin tener una relación laboral, pero en la que goza de beneficios como:

- Una compensación dineraria de carácter no remunerativo en calidad de asignación beneficio.
- Brindarle cobertura de salud con las prestaciones mínimas previstas en Ley Nº 23.660 de 1988 de Obras Sociales y seguro por accidentes y enfermedades para cubrir eventos producidos en ocasión de la pasantía.

- Otorgar las licencias por exámenes, enfermedad y accidente y demás beneficios que se acuerden al personal de la empresa, en los términos que específica la reglamentación.

4.1.5 Conclusiones y recomendaciones para Argentina

Con el fin de incrementar los resultados en la inclusión laboral de población con discapacidad en Argentina, se sugiere ampliar la cuota de empleo para todas las empresas del sector privado, ya que actualmente la cuota del 4% aplica solamente a las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

En el "*Informe de País Argentina 2023*" de cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 presentado por el gobierno argentino, la Meta 8.5 fue Adaptada así: "*De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*. [8] La adaptación de la meta no desglosa la tasa de empleo por grupos poblacionales, edad o discapacidad. Por lo que es imposible revisar los alcances de la meta 8.5 en lograr un empleo para todas las poblaciones incluyendo la población con discapacidad. Por lo anterior se recomienda el desglose de la información sobre desempleo de la población con discapacidad.

En lo referente a los talleres protegidos donde las personas con discapacidad están segregadas, sin gozar de un empleo abierto, inclusivo y accesible; es importante que el gobierno Argentino acoja la recomendación dada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Observación general número 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el Comité en su 27º período, para que no se promueva este tipo de práctica, ya que no es considerada como una medida tendiente al logro progresivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Los recursos económicos dirigidos a apoyar este tipo de práctica se deben redirigir hacia otros programas de fomento al empleo para personas con discapacidad.

Es destacable que Argentina promueva "*la compra pública inclusiva*" al establecer en la Ley 25689 de 2022 que las empresas del Estado, entes públicos y empresas privadas concesionarias de servicios públicos: "*priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada*".

[8] Informe de País Argentina 2023. Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Recuperado de nhttps://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_pais_baja.pdf

Bolivia

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.2 Bolivia

4.2.1 Aspectos sociodemográficos

Según el Instituto Nacional de Estadística INE en el Censo de Población y Vivienda 2012, Bolivia cuenta con una población total de 10.059.856 habitantes, de las cuales 20.990 afirman residir fuera del país. Sobre el total de la población el 3,4% (342.929 habitantes) son personas con algún tipo de discapacidad permanente; es decir, tres de cada 100 personas en Bolivia. De este total,168.246 son hombres y 174.683 mujeres.[9]

Es importante mencionar que en el Estado Plurinacional de Bolivia no se tiene un censo específico en materia de discapacidad, lo que provoca una insuficiencia de datos en el tema y no permite plantear políticas públicas, programas y proyectos específicos para las personas con discapacidad. Sin embargo, cuenta con el Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad, del Ministerio de Salud, el Sistema de Control de Asistencia (SICOA) y el Instituto Boliviano de la Ceguera (IBC), el cual al cierre de 2022 en el país se registraron 102.578 personas con diferente discapacidad, de las cuales 25.620 están en Santa Cruz y 24.480 en La Paz.[10]

Según la Encuesta de Hogares, Programa Mejoramiento de las Condiciones de Vida 2001 (MECOVI) de Bolivia, en cuanto al nivel de instrucción, la mayor parte de las personas con discapacidad (PCD) alcanzó el nivel primario (43%), mientras que sólo el 12% llegó al secundario y el 1,4% al superior, caracterizado este último, sobre todo, por docentes normalistas. Es de resaltar que el 41% no alcanzó ningún nivel de instrucción, población principalmente con discapacidad física, auditiva y mental.[11]

La tasa de desempleo para las personas sin discapacidad, tomada a partir de la Encuesta a Hogares 2015, es 3,5%, y para las personas con discapacidad permanente es de 3,6%, dato muy bajo considerando que se trata de un grupo en desventaja.[12]

---

[9] Instituto Nacional de Estadística INE, Censo 2012, recuperado de: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Caracteristicas_de_Poblacion_2012.pdf y http://datos.ine.gob.bo/binbol/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=CPV2012COM&lang=ESP

[10]Defensoría del Pueblo, recuperado de: https://www.defensoria.gob.bo/noticias/el-defensor-del-pueblo-recibe-demandas-de-organizaciones-de-personas-con-discapacidad-para-planificar-acciones-conjuntas#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Registro,y%2024.480%20en%20La%20Paz.

[11] Encuesta de Hogares, Programa Mejoramiento de las Condiciones de Vida 2001 (MECOVI) de Bolivia. Recuperado de https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/219/63/PDF/G1521963.pdf?OpenElement

[12] Situación de las Personas con Discapacidad en Bolivia, a partir de la Encuesta a Hogares 2015. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/rv/n15/n14_a04.pdf

En tanto que el porcentaje de personas económicamente inactivas en el grupo de personas con discapacidad alcanza 60,5%, dato mucho mayor comparado con la población económicamente inactiva de las personas que no poseen ninguna discapacidad que es 38,5%. Casi el 30% de las personas con discapacidad trabajan en la propia familia o son aprendices sin remuneración contra solamente el 18% de las personas sin discapacidad. El 52% de las personas con discapacidad trabajan por cuenta propia y solamente el 5% trabaja como obrero.

En materia de educación, la Defensoría del Pueblo, en su informe "*La exclusión y segregación de las personas con discapacidad en el sistema educativo plurinacional*", de 2022, señala que solo el 5% de las personas con discapacidad alcanzó el nivel universitario. A julio de 2022, en el Sistema de Información del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) del Ministerio de Salud, se registraron 90.631 personas con discapacidad de las cuales el 4.9% (4.476 personas) cursaban estudios universitarios, un 0.25% (231) alcanzó un nivel de posgrado y un 3% (3.168) un nivel técnico; sin embargo, el informe indica que existe un grupo superior de personas con discapacidad que cursan o cursaron el nivel inicial (12%), primario (35%) y secundario (15%), equivalente a 55.731 personas, mientras que 27.025 personas no tienen ningún tipo de grado de instrucción educativa, que representa el 30% del total registrado en el nivel educativo. [13]

4.2.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

En materia de discapacidad, el país presenta un proceso histórico en la aprobación por parte de la **Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia,** en el año 2009, que establece en el artículo 70, "T*oda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y el estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna. 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales*". En el artículo 71 se dispone que, "*Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad*" y en el artículo 72, "*El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley*".

[13] Defensoría de Pueblo, en su informe "La exclusión y segregación de las personas con discapacidad en el sistema educativo plurinacional", de 2022 recuperado de: https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-la-exclusion-y-segregacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sistema-educativo-plurinacional.pdf

La Ley del 22 de enero de 1957, la más antigua en materia de discapacidad en Bolivia, crea el Instituto Boliviano de la Ceguera (IBC) como organismo de Derecho Público y personalidad jurídica propia, que goza de autonomía de gestión técnica administrativa y cuyo objetivo central es la protección de las personas ciegas.

Con la **Ley General para Personas con Discapacidad No. 223 de marzo 02 de 2012**, reglamentada por el **Decreto supremo 1893 de 2014**, se garantiza al acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio laboral en igualdad de oportunidades, en el artículo 34 de esta Ley indica que "*el Estado Plurinacional de Bolivia, en todos sus niveles de gobierno, incorporará planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientado al desarrollo económico, con el propósito de crear puestos de trabajo para las personas con discapacidad*".

Se establece que el Ministerio de Trabajo, empleo y previsión social debe generar políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en los planes, programas y proyectos orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres y tutores de personas con discapacidad. Igualmente se dispone que el Ministerio de Trabajo reconocerá públicamente a las empresas y entidades privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuge, padre, madre o tutor. También se dispone en esta ley la transversalización de políticas de inclusión laboral, disponiendo expresamente: "*El nivel central del estado deberá transversalizar las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en sus planes, programas y proyectos"*.

Es de anotar que el **Decreto Supremo No. 27477 de 2004** tiene como objeto "*promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas, en el marco de la Ley No.1678 de 15 de diciembre de 1995 - Ley de la Persona con Discapacidad que establece los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, estantes y habitantes en el territorio de la República"*.

El artículo 4o del Decreto Supremo No. 27477 indica: "*I. El Poder Ejecutivo conformado por sus Entidades, Instituciones, Superintendencias y Empresas Públicas (sean de carácter descentralizado, desconcentrado, autárquico o de cualquier otra naturaleza); las Fuerzas Armadas; Policía Nacional y; Prefecturas de Departamento; así como, los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas y las Instituciones o Cooperativas Privadas que prestan servicios públicos, tendrán la*

obligación de contratar a personas con discapacidad, en un promedio mínimo del ***4% (cuatro por ciento) del total de su personal****. II. Las Instituciones Privadas deberán contratar con carácter preferente a personas con discapacidad, en aquellas tareas en las que éstas puedan desempeñarse en igualdad de condiciones con otras personas*".

La Ley 3.925, de 21 de agosto de 2008, crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de los discapacitados, financiado con un aporte anual de Bs. 40.000.000 con recursos provenientes del Tesoro General de la Nación. Con cargo a este fondo se financian programas como la Renta Solidaria para personas con discapacidad grave y muy grave o el Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad.

Por su parte, el **Decreto Supremo No.29.894 de 7 de febrero de 2009**, le "*otorga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la competencia de hacer cumplir las normas laborales y sociales en el marco del trabajo digno; y garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población, considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado*".

El **Decreto Supremo 1893 de 2014, tiene por objeto reglamentar la Ley No. 223, de 2 de marzo de 2012, General para Personas con Discapacidad**, en su artículo 19 "*El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reconocerá públicamente a las empresas y entidades privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral*".

Así mismo en la **Ley 977 de 2017, Ley de inserción laboral y ayuda económica para personas con discapacidad** ratifica en su artículo 2 que: "*Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en un porcentaje no menor al* ***dos por ciento (2%)*** *de su personal*".

La Ley 977 de 2017 en el mencionado artículo 2 también dispone : "*Todas las instituciones del sector público que comprenden los órganos del estado plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y el estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas*

públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, madre o padre, cónyuge, tutor(a) que tenga a cargo de una o más personas con discapacidad menores de 18 años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al ***4 % de su personal.*** *En igual porcentaje están obligados las fuerzas armadas y la policía boliviana en su personal administrativo*". Esta Ley también creó un bono mensual por valor de 250 pesos bolivianos para las personas con discapacidad grave y muy grave pagado por los gobiernos autónomos municipales a partir del año 2018.

La Ley 977 de 2017 también dispuso que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la única institución autorizada para ejercer la autorización de intermediación laboral. Cualquier persona natural o jurídica que realice intermediación laboral de personas con discapacidad, o la madre o el padre, cónyuge o el tutor(a) que tenga a cargo una o más personas con discapacidad, será denunciada ante el Ministerio Público por presunta comisión de delitos de trata y tráfico de personas.

EL **Decreto Supremo 3437 de 2017** tiene por objeto reglamentar la Ley Nº 977, de 26 de septiembre de 2017, de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, el cual dispone lo siguiente:

1. *"La* ***inserción laboral obligatoria*** *tanto en Instituciones del sector público, como Empresas o Establecimientos Laborales del sector privado, ratificando las cuotas de inserción para ambos sectores:* ***4% sector público y 2%*** *para las empresas o establecimientos laborales del sector privado que* ***cuenten con cincuenta (50) o más trabajadoras o trabajadores.***
2. *Las instituciones del sector público y Empresas o establecimientos laborales privados,* ***reportarán al Registro Obligatorio de Empleadores – ROE del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la planilla*** *del total de sus dependientes, incluyendo información detallada de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad de menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave.*
3. ***El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social verificará de la planilla mensual*** *del personal de planta, que las instituciones del sector público y Empresas o Establecimientos Laborales privados* ***cumplan con los porcentajes de inserción*** *laboral de personas con discapacidad correspondientes, consolidando dicho reporte de manera trimestral.*

4. ***En caso de incumplimiento*** *a lo establecido en el Parágrafo precedente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con base a la información reflejada en el reporte trimestral consolidado,* ***notificará*** *por escrito: a las entidades públicas que correspondan, debiendo exhortar a la inserción laboral del cuatro por ciento (4%). y en el caso de las Empresas o Establecimientos Laborales del sector privado,* ***conminará*** *a éstas a que procedan a la inserción laboral en el porcentaje del dos por ciento (2%).”*

El Artículo 4 establece los requisitos de las personas con discapacidad y sus tutores que deseen acceder al beneficio de inserción laboral; el artículo 5 Distinciones e incentivos administrativos a las instituciones del sector público y empresas o establecimientos laborales del sector privado que hayan insertado laboralmente a las y los beneficiarios de la Ley N° 977 y el presente Decreto Supremo en porcentajes superiores a los establecidos; el artículo 6 crea la Plataforma Plurinacional de Información de Personas con Discapacidad “EUSTAQUIO - MOTO - MÉNDEZ”, con la finalidad de contar con datos actualizados y brindar información sobre personas con discapacidad. https://www.mintrabajo.gob.bo/soporte-motomendez/

La Ley 223 de 2012 también creó el Comité Nacional de Personas con Discapacidad CONALPEDIS como una entidad descentralizada, para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, con autonomía de gestión y patrimonio propio, bajo tuición del Ministerio de Justicia, está encargado de la planificación estratégica en materia de discapacidad. Dicha entidad por disposición legal tiene una gran responsabilidad en la gestión transversal para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Bolivia.

Dado que el tema de educación de las personas con discapacidad es fundamental para generar las competencias para el empleo, el Decreto Supremo 1893 de 2014 estableció, entre otras, las siguientes obligaciones para el Ministerio de educación:

- De manera gradual y progresiva, implementar Centros Integrales Multisectoriales CIMs, para dar una educación con el apoyo de los servicios de salud, social y psicológica, garantizando el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en el sistema educativo plurinacional. El Ministerio de Educación gestionará la firma de convenios para la implementación y el funcionamiento de las CIMs.
- Promover y orientar la producción y aplicación de material educativo y comunicacional con enfoque inclusivo, destinado a estudiantes con discapacidad.

- Realizar el control de las universidades para el seguimiento del otorgamiento de becas a estudiantes con discapacidad, en el porcentaje establecido en normativa a emitirse por el Ministerio de educación.
- Garantizar la formación de maestras y maestros con enfoque de educación inclusiva prioritariamente en lenguaje alternativo, lengua de señas boliviana, sistema braille y adaptaciones curriculares para la atención de personas con discapacidad.

Por último, en Bolivia existe la inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores (hasta el primer año de vida del hijo -a-); las y los dirigentes sindicales (fuero sindical); y las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad; esta última establecida mediante la Ley N° 977 de 2017 y siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su despido.

4.2.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Las acciones desarrolladas en el marco de las normas vigentes en favor del empleo de las personas con discapacidad, se detalla en el Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Final 2022 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, las siguientes[14]:

En el marco del cumplimiento de los compromisos establecidos en las actas de reunión interministerial, se han desarrollado acciones en permanente coordinación con las Federaciones departamentales de Personas con Discapacidad en los siguientes ámbitos:

- Seguimiento al cumplimiento de la Ley Nº 977 de 2017 mediante la emisión de Cartas de Exhortación y Conminatoria a instituciones públicas y privadas para el cumplimiento del porcentaje de inserción laboral para Personas con Discapacidad y/o Tutores establecidos en la referida Ley.
- Desarrollo de talleres y seminarios sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad dirigido al Sector Público, como acciones de sensibilización.
- Coordinación y gestión con el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias para la evaluación y acreditación del oficio de viveristas a 7 Personas con Discapacidad.

[14] Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia, Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Final 2022. Recuperado de; blob:https://www.mintrabajo.gob.bo/cee9e60e-fb3f-4c5c-b639-6cc7e4c6bb9e

- En el marco de la coordinación con las Organizaciones de la Sociedad Civil, se viene conformando la Plataforma Interinstitucional para el apoyo específico de este sector en temas de capacitación y apoyo al emprendimiento.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de sus competencias y atribuciones, llevó a cabo diferentes actividades a favor de la inclusión laboral de la población con discapacidad a través del servicio plurinacional de empleo. En ese sentido se ejecutaron talleres y seminarios de socialización a jefes de Recursos Humanos de Instituciones Públicas de Estado con el objeto de promover y concientizar el cumplimiento de 4% de inserción laboral como establece el artículo 4 Decreto Supremo No.27477, además de promover en conocimiento de los mismos, los aspectos inherentes a la inamovilidad laboral establecido en el D.S. No.29608, en ese marco 80 responsables de Recursos Humanos de 70 entidades públicas, en las ciudades de La Paz y Cobija fueron capacitados y sensibilizados para el cumplimiento de los Decretos No.27477 y No.29608 de inclusión laboral preferente de personas con discapacidad. Así mismo se implementó la realización de eventos de sensibilización, para jefes de recursos humanos e instituciones públicas y privadas a nivel nacional a través del seminario "*De la discapacidad a la inclusión laboral*".[15]

Frente a los resultados en materia de empleo para personas con discapacidad, en el informe de rendición de cuentas del Ministerio del Trabajo en el año 2022 se reporta que en el marco de los pilotos el Programa de Apoyo al Empleo benefició a 247 Personas con Discapacidad y 54 Tutores de Personas con Discapacidad. [16]

Del relevamiento de información realizado por la Defensoría del Pueblo a nivel nacional en el año 2017, tiene que: de las 49 instituciones públicas consultadas, 26 entidades, han remitido información con el debido respaldo dentro de las cuales, sólo 4 entidades cumplen con el 4% de inserción laboral obligatoria de personas con discapacidad, madres, padres, cónyuges y/o tutores de personas con discapacidad, establecido en el Parágrafo I, del Artículo 2, de la Ley Nº 977, en tanto que las otras 22 no cumplen. De las 17 instituciones que han remitido información sin documentación de respaldo, 8 reportaron porcentajes menores al 4% de inserción laboral.[17]

---

[15] CRPD - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, recuperado de: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/219/63/PDF/G1521963.pdf?OpenElement

[16] Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia, Informe Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Final 2022. Recuperado de; blob:https://www.mintrabajo.gob.bo/cee9e60e-fb3f-4c5c-b639-6cc7e4c6bb9e

[17] Informe Defensorial Seguimiento al cumplimiento del Artículo 2, Parágrafo I de la Ley N°977 de inserción laboral de ayuda económica para personas con discapacidad, Defensoría del Pueblo, recuperado de: https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-seguimiento-al-cumplimiento-del-articulo-2-paragrafo-i-de-la-ley-n-977-de-insercion-laboral-y-ayuda-economica-para-personas-con-discapacidad.pdf

"*El Artículo 223 de la Constitución Política del Estado y Artículo 22 de la Ley Nº 870, de 13 de diciembre de 2016, establece la obligación de las autoridades y servidores públicos de proporcionar a la Defensoría del Pueblo información concreta y fundamentada en un plazo de diez (10) días hábiles, cuya inobservancia es pasible a sanción administrativa y/o disciplinaria*".

Al respecto, en el presente estudio, se advierte que, de las 49 instituciones consultadas, 23 han inobservado el deber de colaboración a la Defensoría del Pueblo, de las cuales 5 entidades, no han remitido información, 1 se limitó a remitir copias de los carnets de discapacidad del personal de su dependencia y 17 instituciones remitieron información, pero no adjuntaron documentación de respaldo. Ante este informe, la Defensoría del Pueblo se limita a formular recordatorios de deberes con respecto a la normatividad.

Sin embargo, es importante resaltar que en este reporte puede hablarse de alrededor de 1.187 colocaciones de personas con discapacidad madres, padres, cónyuges y/o tutores de personas con discapacidad de las cuales 401 de las personas insertadas laboralmente son las que la Defensoría del Pueblo reconoció como las que sí cumplen con la documentación de respaldo y cerca de 786 personas o no cumplieron con los requisitos, o la institución no remitió ninguna información o no adjuntó la documentación de respaldo requerida.

Así mismo en el informe del Estado boliviano presentado en cumplimiento de la CDPD del año 2015, se reporta que había 649 personas con discapacidad vinculadas en empresas privadas y que fueron registradas a través del Registro Obligatorio de Empleadores - ROE.

4.2.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

En Bolivia existen varias normas respecto al tema de pasantías, ninguna alusiva a personas con discapacidad, excepto por el derecho a no ser discriminadas, en las que son partícipes de dicha normatividad general, normatividad disímil y superflua que complejiza más su escalamiento y aplicabilidad.

Especialmente en el ámbito público se regula a través de al menos diez normas entre ellas el D.S. N°1.321 de agosto 13 de 2012 que promueve y consolida la realización de pasantías, trabajos dirigidos, proyectos de grado y tesis y la más actual, la Resolución Administrativa de la Defensoría del Pueblo RA/DP/2023/024 junio 28 de 2023 que aprueba el reglamento de pasantías, proyectos de grado, trabajos dirigidos y tesis dejando sin efecto la RA/DP/64/2018, esta resolución entre otros temas, refiere que la Institución pública podrá prever en su presupuesto anual,

de acuerdo a la disponibilidad de recursos y techo presupuestario el pago de estipendios y gastos emergentes a los pasantes.

En tanto para el sector privado se le aborda a través de 2 normas: el Reglamento del Código de Seguridad Social N° 5315 de 1959 artículo 15. "*Las personas que efectúen un trabajo en empresas o instituciones afiliadas a la Seguridad Social como aprendices, pasantes o voluntarios, sean remunerados o no, serán asegurados en base a un salario teórico cuyo monto se determinará anualmente por disposición de la Dirección General de Seguridad Social, el mismo que no podrá ser inferior al mínimo nacional que les correspondería*", y la Ley de la Juventud N° 342 de 2013 artículo 29. "*(primer empleo digno). El nivel central del Estado, las entidades territoriales autónomas e instituciones públicas diseñarán políticas y estrategias de inserción laboral digna para las jóvenes y los jóvenes del área urbana y rural, mejorando las condiciones de empleo y de trabajo, a través de proyectos de capacitación y pasantías*".

El Ministerio de Trabajo cuenta con el Programa Bolivia C-reActiva lanzado el 4 de agosto de 2022, destinado a generar empleo para jóvenes en el que participan los Ministerios de Desarrollo Productivo, de Educación y de Trabajo que entra con el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), los componentes del programa son: Apoyo a la producción y comercialización, formación, empleabilidad, además pretende mejorar la productividad. Incorpora también estrategias de comercialización y marketing, orientadas a una serie de acciones que pondrán en marcha la unidad productiva para alcanzar sus objetivos de tipo comercial. Esta iniciativa beneficiará a 1.000 unidades productivas entre micro y pequeñas empresas y a 1.000 jóvenes egresados o titulados de universidades, institutos técnicos públicos o privados.[18]

El Programa de Apoyo al Empleo (PAE II) es desarrollado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social; trabaja con empresas de distintos rubros, apoyando a través de la bolsa de empleo con personal calificado, generando algunos beneficios tanto para las empresas como para las personas que participan, tales como: Tres meses de apoyo económico, con el pago de estipendios y en el caso de las personas con discapacidad hasta seis meses, capacitación al personal seleccionado en áreas de interés, seguro contra accidentes para el personal beneficiado durante el tiempo de capacitación, servicio de intermediación totalmente gratuito, el personal beneficiado será capacitado en la empresa y con la oportunidad real de ser contratado por la misma y la empresa minimizará gastos y maximizará beneficios en términos económicos y de tiempo. El PAE tiene la finalidad de

[18] Ministerios de Trabajo y Previsión Social de Bolivia, recuperado de: https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=8470

promover la reactivación económica de las medianas y pequeñas empresas, además de fomentar la inserción laboral de las personas.[19]

El Programa Nacional de Reactivación del Empleo, D.S. No. 4.272, lanzado el 23 de junio de 2020, fue creado para coadyuvar la reactivación económica ante los efectos generados por la pandemia del Coronavirus (COVID-19) a través de la ejecución de proyectos de infraestructura pública que se consideren intensivos en mano de obra, pequeña escala y corta duración.[20]

4.2.5 Conclusiones y recomendaciones para Bolivia

En lo referente al cumplimiento del objetivo 8 de los ODS, la Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; la Tasa de desocupación se deterioró al pasar de 4,4% en el año 2015 al 10,8% en el año 2020.[21] En dicho reporte no se detalla información en desempleo sobre la población con discapacidad; por lo que se recomienda el desglose de dicha información.

Con base lo anterior es importante que el gobierno boliviano implemente acciones más contundentes frente al cumplimiento de las cuotas de empleo tanto en el sector público y privado y amplíe la cobertura de los programas de fomento al empleo de las personas con discapacidad que tiene el Ministerio del trabajo, Empleo y Previsión Social

Se sugiere considerar la posibilidad de una reforma del decreto supremo 3437 de 2017 estableciendo sanciones más ejemplarizantes en los casos de incumplimiento de las cuotas en el sector público y en el sector privado, ya que como está reglamentado hoy en la ley con simples "*exhortaciones*" o "*conminaciones*" es poco probable que avance la empleabilidad en el país mediante el mecanismo de ley de cuotas.

En Bolivia es importante avanzar legislativamente de manera específica hacia "*el reconocimiento de las personas con discapacidad como titulares plenos de todos sus derechos*", la eliminación de la figura de la tutela, su derecho a la autorrepresentación y como todo ciudadano a decidir y que prime siempre su voluntad en todos los ámbitos: salud, laborales, políticos, económicos, etc.

---

[19] Bolivia Emprende, recuperado de: https://boliviaemprende.com/guias/guia-del-programa-de-apoyo-al-empleo-pae-ii
[20] Lexivoz, recuperado de https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N4272.html
[21] Informe Nacional Voluntario de Bolivia 2021. https://www.udape.gob.bo/portales_html/ODS/28230Bolivia_VNR.pdf

Una vez Bolivia establezca la legislación pertinente sobre capacidad jurídica de las personas con discapacidad, se deben garantizar las inversiones necesarias en la justicia y en las entidades públicas para garantizar los ajustes razonables y los apoyos y hacer una capacitación a los funcionarios públicos sobre los derechos de las personas con discapacidad en concordancia con la Convención.

La Certificación de discapacidad no se debe fundamentar en el modelo médico rehabilitador, sino en el modelo social y de derechos de la Convención Internacional de derechos de las personas con discapacidad, con base en la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Salud CIF en la cual se valora la discapacidad con el nivel de dificultad de desempeño en diferentes dominios como: la cognición, la movilidad, cuidado personal, relaciones, actividades de la vida diaria y la participación.

Es importante buscar espacios de conversación con el sector privado e indagar sobre sus comentarios con respecto a la restricción laboral en inamovilidad con las personas con discapacidad y establecer reglas claras a nivel legislativo para evitar que por dicha restricción de la manera como hoy está establecida desincentive el empleo de personas con discapacidad.

Considerar que la intermediación laboral no autorizada es un delito de trata y tráfico de personas, lo consideramos muy severo, por el contrario, se debe reglamentar para que muchas organizaciones privadas de manera articulada con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social puedan hacer intermediación laboral de personas con discapacidad, pues ello genera más cobertura a nivel nacional y les da más opciones de empleo a las personas con discapacidad. El delito de trata y tráfico de personas se debe castigar ejemplarmente, pero desde la órbita penal cuando se tipifique explícitamente dicha conducta.

Para que se avance de manera efectiva en la inclusión y mejores condiciones para las personas con discapacidad, tanto el gobierno en todos sus niveles de la administración y las organizaciones de personas con discapacidad deben establecer métricas con metas cuantitativas de ejecución, plazos concretos y metas anuales de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Es muy importante promover el registro, localización y caracterización de las personas con discapacidad, ya que tener toda esa información facilita la gestión pública y legislativa para lograr el reconocimiento de derechos, inclusión y autonomía de las personas con discapacidad.

Las organizaciones de personas con discapacidad deben intensificar su incidencia en la gestión pública y legislativa para garantizar recursos importantes y presupuestos progresivos anuales en todos los órganos y niveles del estado.

El Comité Nacional de Personas con Discapacidad CONALPEDIS, teniendo en cuenta su rol estratégico y descentralizado en el país tiene el gran reto de articularse no sólo con el Ministerio de Justicia, sino con el Ministerio de educación y el Ministerio de Trabajo, empleo y Previsión social para impulsar de una manera relevante la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Brasil

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Licencia_de_documentaci%C3%B3n_libre_de_GNU

4.3 Brasil

4.3.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo al último censo realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística IBGE en 2022, Brasil cuenta con una población total de 203.080.756 personas, siendo 104.548.325 mujeres y 98.532.431 hombres, registrando una tasa de desempleo al último trimestre de 2022 del 7,9%.[22]

En cuanto a personas con discapacidad, Brasil tiene 18,6 millones de habitantes, considerando la población de dos años o más, según estimaciones realizadas por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), con base en la Encuesta Nacional Continua por Muestra de Hogares (PNAD Continua) de 2022. Esta cifra representa el 8,9% de toda la población brasileña a partir de los dos años de edad.[23]

De los casi 19 millones de personas con discapacidad, 10,7 millones son mujeres, lo que representa el 10% de la población femenina del país. Mientras tanto, hay 7,9 millones de hombres, el 7,7% de la población masculina. En cuanto al color o raza auto declarada, el porcentaje de personas con discapacidad dentro de la población negra (9,5%) es mayor que entre los marrones (8,9%) y los blancos (8,7%).

Los datos sobre educación, trabajo e ingresos de las personas con discapacidad muestran que esta población todavía está mucho menos incluida en las escuelas y el mercado laboral que el resto de la población. En la educación secundaria, la tasa de asistencia es del 54,4% entre las personas de 15 a 17 años con discapacidad, frente al 70,3% de las personas sin discapacidad. En la educación superior, en el grupo de edad entre 18 y 24 años, la asistencia es, respectivamente, del 14,3% y del 25,5%. En el mercado laboral, el acceso es aún menor, según el IBGE; el nivel de ocupación es del 26,6% entre las personas con discapacidad, frente al 60,7% del total de la población brasileña.

En cuanto a los ingresos de esta población, el ingreso real promedio del trabajo es de R$1.860 a nivel nacional, mientras que el promedio entre las personas sin discapacidad es de R$ 2.690.

---

[22] Instituto Brasileño de Geografía y Estadística IBGE, Censo 2022, recuperado de: https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal

[23] Instituto brasileño de geografía y estadística (2022). Las personas con discapacidad tienen menos acceso a la educación, el trabajo y los ingresos, según el IBGE. Recuperado en: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Cerca%20de%2018%2C6%20milh%C3%B5es,anos%20ou%20mais%20de%20idade

Según el IBGE, los principales tipos de discapacidad entre la población brasileña son motoras, visuales y cognitivas, según las siguientes divisiones:

- El 3,4% de la población tiene dificultades para caminar o subir escaleras;
- El 3,1% de la población tiene dificultades para ver, incluso llevando gafas o lentillas;
- El 2,6% de la población tiene dificultades para aprender, recordar o concentrarse;
- El 2,3% de la población tiene dificultades para levantar una botella con dos litros de agua desde la cintura hasta la altura de los ojos;
- El 1,4% de la población tiene dificultades para coger objetos pequeños o abrir y cerrar contenedores;
- El 1,2% de la población tiene dificultades para oír, incluso utilizando audífonos;
- El 1,2% de la población tiene dificultades para realizar cuidados personales;
- El 1,1% de la población tiene dificultades para comunicarse, comprender y ser comprendido.

4.3.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución de la República Federativa de Brasil** en su artículo 3: "*Constituyen objetivos fundamentales de la República Federativa de Brasil: … IV – promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, color, edad o cualquier otra forma de discriminación*". El principio de igualdad de todos ante la ley lo define en el artículo 5 así: "*Todos son iguales ante la ley, sin distinciones de ninguna naturaleza, garantizando a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, en los siguientes términos: … XIII – el derecho a ejercer libremente cualquier trabajo, oficio o profesión, con la observancia de las cualificaciones profesionales prescritas por la ley; …* " Además, se prohíbe expresamente cualquier discriminación en lo que respecta al salario y a los criterios de admisión de los trabajadores con discapacidad.

En el artículo 37 - capítulo VII de La administración pública de la Constitución se dispone que la ley reservará un porcentaje de los cargos y empleos públicos para personas con discapacidad y definirá los criterios para su admisión

La **Ley número 8.112/1990** determinó que a las personas con discapacidad se les garantiza el derecho de inscribirse en concursos de empleo público para puestos compatibles con su discapacidad. Para dichas personas se reservará hasta el 20% de las vacantes ofertadas a través del concurso.

En **Brasil** la **Ley 8.213 de 1991**, ***"Ley de cuotas para personas con discapacidad"*** se ocupa de los planes de prestaciones de la seguridad social y otras medidas. Obliga a las empresas, según su tamaño, a tener un número mínimo de personas con discapacidad en su plantilla, entre otras medidas. Así, la ley fomenta la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Si bien la Ley 8.213/91 tiene por objeto regular las prestaciones de la seguridad social, pasó a ser conocida como **Ley de Cuotas** principalmente por lo dispuesto en el artículo 93. Allí quedan explícitos los porcentajes mínimos de participación de las personas con discapacidad y, también, de los beneficiarios rehabilitados.

Los beneficiarios rehabilitados, cabe aclarar, son aquellos que han integrado las acciones de rehabilitación y readaptación profesional promovidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), ya sea como beneficiarios o dependientes.

La cuota establecida en porcentaje para empresas privadas y entidades públicas varía en función del número total de empleados, alcanzando un máximo del 5% si hay más de 1.001 empleados. Las cuotas de empleo de acuerdo al tamaño de la empresa son de la siguiente manera:

- *De 100 hasta 200 empleados: 2%*
- *De 201 a 500 empleados: 3%*
- *De 501 a 1.000 empleados: 4%*
- *De 1.001 empleados en adelante: 5%*

El incumplimiento de la ley está sujeto a una multa de BRL 2.656,61 a BRL 265.659,51 según la gravedad de la infracción. Los valores son actualizados anualmente por decretos de Ordenanza Seprt/Me N.º 477, de 12 de enero de 2021 del Ministerio de Economía.

Las empresas no pueden despedir a un trabajador sin causa justificada si está incluido en el cupo de trabajadores con discapacidad de la empresa hasta que se encuentre un sustituto en situación similar (art. 93, párr. 1, de la Ley N.º 8213/91). Por "*situación similar*" se entenderá la de un trabajador que tenga la misma discapacidad que el empleado saliente o un trabajador contratado para realizar las mismas funciones u ocupar el mismo puesto. Esta es la posición prevalente en los tribunales de trabajo.

El **Decreto 3298 de 1.999** establece las entidades encargadas del plan instituto nacional de actuaciones integradas en materia de discapacidad en el artículo 56 así : "*La Secretaría de Derechos Humanos, con base en los lineamientos y metas del*

Plan Plurianual de Inversiones, a través de la Secretaría Nacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, elaborará, en conjunto con otros órganos y entidades del Público Federal Administración, el Plan Instituto Nacional de Actuaciones Integradas en Materia de Discapacidad. (Redacción dada por el Decreto N° 9.494, de 2018)".

Con la **Ley número 11.692/2008** se creó para los jóvenes con discapacidad *Projovem*, un programa nacional para la inclusión de los jóvenes. Este programa estuvo dirigido a jóvenes adultos de 15 a 29 años y buscó promover su reinserción al proceso educativo para la obtención de calificaciones profesionales y desarrollo humano. Se desarrolló en las siguientes modalidades: *Projovem* servicio socioeducativo para adolescentes; *Projovem* para zonas urbanas; *Projovem* conocimiento rural de la tierra; y *Projovem* para los trabajadores. En el artículo 21. Se estableció que, una vez cumplidos los requisitos establecidos en esta ley y su reglamento, se garantiza a los jóvenes con discapacidad las condiciones que les permitan participar efectivamente en el Projovem.

Mediante la **Ley número 12.764/2012** se instituyó la política nacional de protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista y definió los criterios clínicos para esta condición. Estas personas serían consideradas discapacitadas para todos los efectos legales y favorecer la inserción de personas con trastorno del espectro autista en el mercado de trabajo, respetando las peculiaridades de la discapacidad.

El **Decreto número 9.508/18** prevé la **reserva** de al menos el 5% de las vacantes para puestos de empleo público mediante concursos públicos y procesos selectivos en el ámbito directo e indirecto de la administración pública federal para personas con discapacidad.

La **Ley Nº 13.146 de 2015** en los artículos 34, numeral 1°y 37 exigen a los empleadores garantizar **entornos de trabajo accesibles e inclusivos en igualdad de oportunidades para las demás personas.** Similar disposición contiene el **Decreto Nº 9405 de 2018, artículo 2°**, "*A los efectos de realizar las adaptaciones razonables previstas en este Decreto, se entienden adaptaciones, modificaciones y ajustes necesarios y apropiados que no impliquen una carga desproporcionada e indebida*". En dicho artículo se fijan los límites de esas adaptaciones o ajustes razonables para las microempresas.

4.3.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En Brasil el cumplimiento de la Ley 8.213 de 1991, "*Ley de cuotas para personas con discapacidad*" es realizada por la Secretaría de Inspección de Trabajo SIT, que cuenta con un portal en línea llamada Radar SIT (https://sit.trabalho.gov.br/radar/), en la que se accede de manera libre a información y estadísticas de dicho organismo. Posee una sección específica sobre los datos que refieren a las personas con discapacidad y en la que se pueden consultar las cifras de los últimos 20 años acerca del cumplimiento de la cuota según año, municipio y actividad económica.

En lo referente al cumplimiento de la cuota, los últimos datos relevados en el portal corresponden al año 2021, de los cuales se desprende que la **Ley 8.213/91 se cumple en promedio en un 49,81%**, donde se reporta que hay un total de 412.520 cargos ocupados por trabajadores con discapacidad en los tres tipos de empleadores. En la administración pública el porcentaje de cumplimiento es del 11,6% con 2.423 cargos con servidores públicos con discapacidad, en las empresas públicas y sociedades de economías mixtas el porcentaje de cumplimiento es de 54% y 50,6% en las empresas privadas con 391.831 cargos en los cuales se desempeñan trabajadores con discapacidad. Es importante anotar que el 95% de los trabajadores con discapacidad vinculados están en el sector privado. (*Ver Tabla 1).*

Tabla 1. Número de cargos reservados a trabajadores con discapacidad, por naturaleza jurídica del empleador. Brasil Año 2021.

Cargos	Administración Pública	Empresas públicas y sociedades anónimas	Empleadores privados	Total
Cargos reservados	20.870	33.768	773.618	828.256
Cargos ocupados	2.423 (11,61%)	18.266 (54,09%)	391.831 (50,65%)	412.520 (49,81%)
Déficit	18.447 (88,39%)	15.502 (45,91%)	381.787 (49,35%)	415.736 (50,19%)

Fuente: *Listado Anual de Información Social (RAIS). Portal de inspección Ministerio del trabajo https://sit.trabalho.gov.br/radar/*

Desde el año 2016 la Secretaría de Inspección de Trabajo ha realizado 8.532 inspecciones a los empleadores para verificar el cumplimiento de la cuota, lo que permitió la vinculación de 20.196 trabajadores con discapacidad. Así mismo se han efectuado 3.777 avisos de infracción y se han establecido 411 términos de compromisos con empleadores.

Fuente: Portal de inspección Ministerio del trabajo https://sit.trabalho.gov.br/radar/

4.3.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Sistema Nacional de Empleo (*Sistema Nacional de Emprego SINE*), establecido por el Decreto Nº 76.403 del 8 de octubre de 1975, e incluido en el reglamento constitucional por medio de la Ley 13.667 de 17 de mayo de 2018, administrado por el Ministerio de Trabajo y Empleo (*Ministério do Trabalho e Emprego MTE*) y por el Consejo Deliberativo del FAT (CODEFAT), "*tiene la responsabilidad de coordinar la aplicación de tres políticas centrales del sistema público de empleo, incluyendo las acciones y servicios de intermediación de mano de obra (IMO), la orientación para la cualificación profesional y la concesión del beneficio de seguro de desempleo*".[24]

Así mismo, desde la Ley 7.998 del 11 de enero de 1990 y de la Ley 8.019 de 11 de abril de 1990, el SINE es financiado por el Fondo de Apoyo al Trabajador (*Fundo de Apoio ao Trabalhador - FAT*) y se convierte en el brazo operativo del Programa de Seguro de Desempleo (*Programa de Seguro de Desemprego - PSD*).

El programa de Seguro de desempleo (PSD) es un instrumento responsable por las siguientes acciones: "*a) bono de desempleo, mediante el cual se pone en práctica la asistencia financiera temporal al trabajador desempleado, en caso de despido sin causa justificada; b) intermediación de mano de obra, que busca recolocar al trabajador en el mercado de trabajo, en forma rápida y expedita, reduciendo los gastos y el tiempo de espera de trabajadores y empleadores; c) calificación profesional (por medio del Plan Nacional de Calificación del Trabajador - Planfor) que busca capacitar trabajadores e incrementar su posibilidad de encontrar empleo, contribuyendo así a su reinserción profesional*".[25]

El Seguro de Desempleo es un beneficio integrante de la seguridad Social, utiliza el aplicativo Sine Fácil que permite consultar los requerimientos para acceder a este

[24]Derechos Digitales América Latina, recuperado de: https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/CPC_informe_BRASIL_castellano.pdf
[25] Scielo, recuperado de: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-64112005000300009

seguro, así como las vacantes de empleo disponibles de acuerdo con el perfil profesional y programar entrevistas de trabajo con empresas.[26]

Progredir "*Quero um Emprego*" , "*Quero me Qualificar*", "*Quero Empreender*" https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-cursos-de-qualificacao-vagas-de-emprego-e-microcredito-produtivo-pelo-progredir, "*es un conjunto de acciones del gobierno federal para promover la autonomía, a través de la generación de empleo y renta, de las familias inscritas en el Catastro Único para Programas Sociales (Cadastro Único). El plan reúne cualificación profesional, apoyo al emprendimiento y orientación al mercado de trabajo, a fin de contribuir a fortalecer las capacidades individuales y generar independencia socioeconómica*". Progredir se basa en la coordinación de programas de inclusión productiva basado en un sistema de información que promueve la cooperación de todos los actores participantes, ejecutado por la Red de Socios del Desarrollo Social (un grupo de instituciones públicas y privadas) que trabajan junto con el Ministerio de Desarrollo Social permitiendo la formación técnica y profesional, la intermediación laboral y el apoyo al trabajo independiente.[27]

Según el Decreto N° 3.991/2001, el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Agricultura Familiar (PRONAF) tiene como objetivo "*promover el desarrollo sostenible de las zonas rurales, a través de acciones encaminadas a aumentar la capacidad productiva, crear empleos y aumentar los ingresos, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida y el ejercicio de la ciudadanía entre los agricultores familiares. El programa apoya las actividades agrícolas y no agrícolas realizadas por agricultores familiares en el establecimiento o grupo rural urbano cercano y proporciona líneas de crédito adaptadas a las necesidades de los agricultores familiares*".

El Ministerio de Trabajo lanzó la "*Escuela de los Trabajadores*", proyecto que brinda cualificación profesional a los trabajadores a través de cursos en línea. Nació de la constatación de que muchos trabajadores desempleados no podían insertarse en el mercado por falta de cualificación. Luego se formó una alianza con la Universidad de Brasilia (UnB), que está realizando una investigación para definir las carreras que se ofrecerán".[28]

---

[26]Ministério do Trabalho e Emprego MTE, recuperado de: https://empregabrasil.mte.gov.br/337/seguro-desemprego-informacoes-podem-ser-obtidas-no-emprega-brasil-e-no-sine-facil/

[27] CEPAL, recuperado de: https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=156

[28]Ministério do Trabalho e Emprego MTE, recuperado de: https://empregabrasil.mte.gov.br/551/ministerio-do-trabalho-lanca-escola-do-trabalhador/

"*El Ministerio de Trabajo y Empleo también ha trabajado en alianza con el Ministerio de Educación en el ámbito del Programa Nacional de Acceso a la Educación Técnica y al Empleo (Pronatec), con el fin de alinear la oferta de cursos con las necesidades del mundo del trabajo, así como el envío de trabajadores para los cursos de este programa, a través de los organismos del Sistema Nacional de Empleo (SINE)*".[29]

El Ministerio de Trabajo y Empleo es el que se ocupa de regular el Sistema de Pasantías de Brasil https://www.gov.br/pt-br/search?SearchableText=est%C3%A1gio el cual obedece a la Ley de Pasantías 11.788 de 2008, siendo contemplada como un acto educativo escolar supervisado, desarrollado en el ámbito laboral, tiene como objetivo el aprendizaje de competencias propias de la actividad profesional y se integra al proceso de formación del estudiante como parte de su plan curricular, para preparar su inserción para la vida laboral, la pasantía puede ser obligatoria (aquella cuya carga horaria es requisito para la aprobación y la obtención del diploma), u optativa (opcional que suma a la carga de trabajo regular de la carrera cursada).

Igualmente La Ley de Pasantías de Brasil establece que tanto las empresas que incorporen pasantes, como los estudiantes y las instituciones educativas del nivel superior, tienen una serie de obligaciones y responsabilidades que asumir (condiciones de la relación, cumplimiento de obligaciones, carga horaria, compensación económica por ello, sumado al pago de transporte, negociación anticipada del seguro de accidentes personales, seguimiento administrativo, ajustar sus condiciones de desempeño) sin que ello represente una relación de tipo laboral.

4.3.5 Conclusiones y recomendaciones para Brasil

Se resalta que en el informe de cumplimiento de la agenda 2030 presentado por el gobierno brasileño se desglosa la información sobre empleo de las personas con discapacidad; en el Indicador 8.5.2 - Tasa de desempleo de personas de 15 y más años, por sexo y existencia de discapacidad, el gobierno brasileño reporta que en el año 2022 la tasa de desempleo para personas con discapacidad es de 9,1 y sin discapacidad de 8,6; con tan solo una brecha de 0,5 puntos. [30]

Así mismo en el indicador 8.5.1 - Ingresos medios reales por hora de las personas de 15 años o más empleadas en la semana de referencia con ingresos laborales,

[29]Ministério do Trabalho e Emprego MTE, recuperado de: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/qualificacao-profissional

[30] Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Recuperado de https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador852

recibidos habitualmente en todos los puestos de trabajo, debido a una discapacidad; el ingreso promedio es de 11.7 reales para una persona con discapacidad y de 15.9 reales para una persona sin discapacidad; con una diferencia de 4,2 reales de ingreso promedio por hora.

Brasil es un país con alto compromiso en cuanto a la regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que excepcionalmente desde la Constitución Federativa de la República en el Capítulo de La administración pública de la Constitución se dispone que la ley reservará un porcentaje de los cargos y empleos públicos para personas con discapacidad y definirá los criterios para su admisión.

Desde la Secretaría de Inspección de Trabajo se viene haciendo una labor muy importante soportado en un robusto sistema de información en línea, en el cual se hacen monitoreos permanentes en cuanto al número de inspecciones a los empleadores para constatar su cumplimiento, personas con discapacidad incluidas bajo acción tributaria, número de avisos de infracción y número de términos de compromiso.

Chile

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.es

4.4 Chile

4.4.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile INEC en 2017, el país registró una población total de 17.574.003 habitantes siendo 8.972.014 mujeres y 8.601.989 hombres.[31]

Según la III Encuesta de Discapacidad y Dependencia de 2022 de Chile se estima que la población de 18 años o más es de 15.355.960 personas de las cuales 2.703.893 cuentan con alguna discapacidad, lo que corresponde al 17,6%. De ellas un 11,4% presenta discapacidad severa y un 6,2% presenta discapacidad leve o moderada. La encuesta también evidenció que la prevalencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres que entre hombres, con un 21,9% y un 13,1%, respectivamente. Por último, se observa que la distribución por edad de las personas con discapacidad adultas está representada así: de 18 a 29 años el 12,7%, entre 30 y 44 años el 19,8%, entre los 45 y 59 años el 24,1%, y las personas entre los 60 o más el 43,4% siendo la población adulta la que registra el mayor porcentaje.[32]

De acuerdo al III estudio de Discapacidad en 2022, Chile registra una población según condición de actividad así: Población con discapacidad Económicamente activa del 43,9% (40,0% ocupada y 3,9% desocupada) y población inactiva 56,1% mientras que la tasa de ocupación laboral es del 91,0%; en tanto que la población sin discapacidad económicamente activa es del 67,9% (62,1% ocupada, 5,8% desocupada), inactiva el 32,0% y una tasa de ocupación laboral del 91,4%, muy similar a la de las personas con discapacidad.

En cuanto a nivel de educación, las personas con discapacidad registran en nivel básico el 31,9%, nivel medio el 37,3% y nivel superior el 25,5% mientras que el 5,4% se encuentra sin educación formal, por su parte, las personas sin discapacidad registran unas tasas mayores en nivel medio (43,4%) y superior (39,1%) y más bajas en nivel básico (16,3%) y sin educación formal el 1,1%.

Un dato importante, es que al analizar los patrones de pobreza de los hogares con personas con discapacidad se tiene que en Chile las brechas de pobreza se han cerrado en los últimos años, pues para 2009 la brecha de pobreza para las Personas

[31] Instituto Nacional de Estadística de Chile - INEC, Censo 2017, recuperado de: http://resultados.censo2017.cl/

[32] III Estudio Nacional de la Discapacidad - 2022, basado en la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) 2022, Servicio Nacional de Discapacidad - SENADIS, recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/726/2036/datos_iii_endisc_resultados_de_poblacion_adulta

con Discapacidad era de 1,1 puntos porcentuales, mientras que, para 2017 estaba en -0,1 puntos porcentuales. [33]

4.4.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución Política de la República de Chile** en su artículo 1° establece el principio de que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y lo ratifica expresamente en el artículo 19 así: "*La Constitución asegura a todas las personas: 2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay personas ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias; …*"

Constitucionalmente se instituye la libertad de trabajo y su protección y la no discriminación en el artículo 16 así: "*Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos*".

En la Constitución aún se mantiene la figura de la interdicción, contraria a lo que dispone la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, ya que en su artículo 16 establece que: "*El derecho de sufragio se suspende: 1º. Por interdicción en caso de demencia; …*"

En cuanto al **Código de trabajo** reitera la no discriminación en su artículo 2 de manera expresa así: "*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*".

[33] Grupo Banco Mundial (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Recuperado de: https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf

En el artículo 154 numeral 7 del Código de trabajo se dispone la **obligación de ajustes razonables** así: "*El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: … 7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; …*"

En el artículo 157 bis. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, **al menos el 1% de personas con discapacidad** o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la *Ley N° 20.422 de 2010*. El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en el capítulo de la inclusión laboral de personas con discapacidad del Código del trabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo

Quienes no puedan cumplir con las cuotas de contratación de personas con discapacidad, el artículo 157 quater da las siguientes alternativas: "*Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas: a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad. b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley No 19.885 de 2003 …*"

En el año 2010 se publicó la **Ley N.º 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad**, siendo la primera ley promulgada luego de haberse ratificado la CDPD. Esta ley modernizó el Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS) y creó el Registro Nacional de Discapacidad de Chile. Asimismo, estableció la obligación del Estado de adoptar

medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar desventajas que puedan presentar las Personas con Discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Para dar cumplimiento a la mencionada ley, se propone contemplar los principios de: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad y participación y diálogo social. Finalmente, se estableció la obligatoriedad de que las personas con discapacidad cuenten con la certificación de la discapacidad de las COMPIN y estar inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación con el fin de acceder a los beneficios y prestaciones disponibles.

En la Ley 20.422 de 2010 reitera en su artículo 8 la implementación de ***ajustes razonables*** para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad así: "*Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso. Se entiende por exigencias de accesibilidad, los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal".*

Los ajustes necesarios son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 8 bis. - Las instituciones públicas y privadas establecerán las condiciones para que las personas con discapacidad puedan acceder, concurrir y comparecer ante ellas con intérpretes de lengua de señas o guías intérpretes, según sea el caso y corresponda, previa acreditación de esta condición.

Artículo 8 ter. – "*El Estado promoverá, dentro del ámbito de sus competencias, de acuerdo con sus atribuciones, medios y presupuestos, la formación y capacitación continua de guías intérpretes, conforme a los estándares que determine el reglamento dictado para tal efecto por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia*."

Se extiende la **Ley de cuotas al sector público** mediante el artículo 45 así: "*En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la Ley N°18.575 de 1986, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad"*.

En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, "*que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos* ***el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de un*****a pensión de invalidez** de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley …"

En el artículo 48 La ley establece las siguientes exenciones arancelarias: "*Los vehículos importados por personas con discapacidad, sea que actúen por sí o por medio de sus guardadores, cuidadores o representantes legales o contractuales, accederán al beneficio para la importación de vehículos establecido en el artículo 6º de la Ley Nº 17.238 de 1977… los beneficios establecidos en este artículo serán aplicables también a la importación de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad …*" Igualmente, en el artículo 49 dispone: "*Libérese de la totalidad de los gravámenes aduaneros la importación de los siguientes bienes*:

a) Prótesis auditivas, visuales y físicas.
b) Órtesis.
c) Equipos, medicamentos y elementos necesarios para la terapia y rehabilitación de personas con discapacidad.
d) Equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad.
e) Elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad.
f) Elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad.
g) Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad.

h) Elementos y equipos de tecnología de la información y de las comunicaciones destinados a cualquiera de los fines enunciados en las letras anteriores.

i) *Ayudas técnicas y elementos necesarios para prestar servicios de apoyo que importe el Servicio Nacional de discapacidad*".

Mediante el artículo 61 se crea el Servicio Nacional de la Discapacidad, servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

Posteriormente la **Ley 20.609 de 2012 establece medidas contra la discriminación** y en el artículo 2 define de manera expresa lo que es discriminación arbitraria así: "*Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad*".

En el año **2017** se publicó la **Ley 21.015 por la cual se Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral**, esta ley entró en vigencia el 1 de abril del año 2018. Ésta es considerada como una de las leyes más importantes sobre inclusión laboral en Chile, debido a que por primera vez se incorpora en el código sustantivo del trabajo y la legislación una norma que establece un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, tanto en instituciones públicas como privadas.

En el artículo 1º numeral 2 de la Ley 21.015 de 2017 dispone: **"***sustituyese el artículo 45 de la Ley 20422 por el que sigue: artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la Ley No 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley No 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia*

Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad".

"*En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley …*"

La ley 21.015 de 2017 modificó el **Código del Trabajo en su artículo 157**; este establece una obligación de cuota que determina que tanto las empresas e instituciones del Estado como las empresas privadas, "*de **100 o más trabajadores** deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, **al menos el 1% de personas con discapacidad** o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores*". Se resalta, la posibilidad con la que cuentan las personas con discapacidad en Chile de trabajar y continuar recibiendo su pensión de invalidez.

De otra parte, la **Directiva de Contratación Pública No. 17** imparte instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y promover la igualdad de oportunidades en el mercado público. Esta directriz va dirigida a instituciones del Estado para que adopten la "*contratación pública sostenible*". Entre las recomendaciones, se pretende que al momento de contratar bienes y servicios se evalúe con mayor puntaje a las empresas que emplean a grupos poblacionales que tienen un acceso restringido a las oportunidades de trabajo entre estos los grupos étnicos o minoritarios, los jóvenes sin experiencia, los adultos mayores y las personas con discapacidad[34].

El *Decreto 64 de 2018* modificado por el **Decreto 36 de noviembre 3 de 2023**: en el artículo 7 dispuso: "*Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo deberán cumplirla subsidiariamente. Sólo se consideran razones fundadas las siguientes:*

a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando, por sus características o por su especialidad, ninguno de los procesos o actividades que la empresa ejecuta

[34] Ministerio de Hacienda (2014). Dirección Chile Compra - Directiva de Contratación Pública No. 17: Instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado público. Recuperado de: https://www.chilecompra.cl/transparencia/documentos/concurso/Directiva_17.pdf

puedan ser desarrollados por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolle la empresa la sola invocación del giro de la empresa.

El empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo existentes en la empresa en razón de las faenas que realiza, considerando la descripción de cada cargo, desglose de las funciones y actividades esenciales y no esenciales a desarrollar; de igual modo deberá indicar las competencias, conocimientos técnicos que debe tener la persona trabajadora, y ubicación física del puesto de trabajo con especificación de contexto laboral.

Finalmente, el informe deberá ser firmado por el representante legal de la empresa y por la persona trabajadora con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad indicando que ninguno de los puestos de trabajo de la empresa pueda ser desarrollado por una persona trabajadora que posea alguna discapacidad o que sea asignataria de una pensión de invalidez. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras con las que cuenta la Dirección del Trabajo.

b) *La falta de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador. Se entenderá que se configura esta circunstancia cuando el empleador haya publicado, a lo menos, durante treinta días corridos sus ofertas de empleo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, creada por la Ley Nº 19.728 de 2001, y no haya recibido postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido.*

   Lo anterior, sin perjuicio de la o las publicaciones que realice por cualquier otro medio, sistema o plataforma de acceso público de información e intermediación laboral"

Adicionalmente el artículo 8 establece: "*Las empresas que se encuentren en la situación señalada en el artículo anterior deberán cumplir en forma subsidiaria con su obligación a través de la ejecución de alguna de las siguientes medidas alternativas, ya sea conjunta o separadamente:*

a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal. El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada persona trabajadora con discapacidad que debía ser

contratada por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa.

b) *Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley Nº 19.885 de 2003*".

Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad. Las infracciones a las obligaciones establecidas en este Reglamento serán sancionadas de acuerdo a lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo.

Otra acción importante, es la dispuesta por la *Ley 21.275 de 2020* donde se determina que las empresas deben contar con un "***gestor laboral*"** en el área de recursos humanos. La normativa modifica el Código del Trabajo exigiendo a las organizaciones con más de 100 personas contratadas contar con al menos una persona vinculada encargada de promover la generación de políticas claras para la inclusión efectiva y procesos de sensibilización dentro de la organización. Esta normativa resulta ser complementaria a la cuota de contratación de Ley 21.015 de 2017 sobre personas con discapacidad.

La Ley 21.275 de 2020 modifica el código de trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. El artículo único de la Ley 21.015 de 2017 dispone: "*Agregase en el Capítulo II del Título III del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el siguiente artículo 157 quáter: - Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la Ley N°20.267 de 2008.*

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de

capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa …"

Adicionalmente, la **Ley 21.275 de 2020** estipuló en el Código del Trabajo que todas las empresas que cuenten con más de diez (10) trabajadores tienen la obligación de otorgar servicios de apoyo y ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad.

Mediante la Ley 21.403 de 2021 se reconoce en Chile la sordoceguera como discapacidad única y promueve la plena inclusión social de las personas sordociegas.

Igualmente, con la **Ley 21.545 de 2023** se establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. En el artículo 2 define los Conceptos: "*Para los efectos de esta ley se entenderá por: a) Personas con trastorno del espectro autista. Se entenderá por personas con trastorno del espectro autista a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos y repetitivos. El espectro de dificultad significativo en estas áreas es amplio y varía en cada persona.*

El trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico. Estas características constituyen algún grado de discapacidad cuando generan un impacto funcional significativo en la persona a nivel familiar, social, educativo, ocupacional o de otras áreas y que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, impida o restrinja su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, …"

4.4.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Para supervisar la aplicación de la *Ley 21.015 de 2017*, por la cual se incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral en el sector privado, existen dos sistemas de registro: la comunicación electrónica y el registro de contratos. De este modo, los empleadores del sector privado tienen la obligación de realizar una comunicación electrónica informando el número total de trabajadores de la empresa, el número de personas con discapacidad que debían ser contratadas y el número de contratos vigentes que mantienen con personas con discapacidad

y/o asignatarias de una pensión de invalidez. Adicionalmente, los empleadores del sector privado deben registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda unieron fuerzas para realizar en el año 2021, el ***Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N.º 21.015/2017*** [35], con el fin de evaluar la implementación de la mencionada Ley. Los datos del SENADIS actualizados al año 2022 son los siguientes [36] *(Ver Tabla 2):*

Tabla 2. Número de empresas que enviaron comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa y año de la declaración. Chile

Tamaño de empresa	2019		2020		2021		2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
200 trabajadores o más	1.495	61,9	1.439	61,3	1.550	58,5	1.467	62,2
Entre 100 y 199 trabajadores	473	19,6	619	26,4	745	28,1	686	29,1
Menos de 100 trabajadores	431	17,8	280	11,9	339	12,8	200	8,5
Sin información AFC	16	0,7	8	0,3	16	0,6	4	0,2
Total	**2.415**	**100**	**2.346**	**100**	**2.650**	**100**	**2.357**	**100**

Fuente: *Registros administrativos, Dirección del Trabajo; Cotizantes seguro de cesantía, Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).*

Según información del SENADIS referente a la implementación y aplicación de la *Ley N.º 21.015 de 2017* en el sector privado, de los 104.458 contratos que se encontraban registrados para el 31 de diciembre de 2022 el número de contratos vigentes era de 52.908 (74%) y, 51.550 contratos se encontraban terminados (49,3%) *(Ver Tabla 3)*. Es relevante señalar que los contratos no corresponden de manera similar a cantidad de personas, ya que la ley ha generado una alta rotación de personas con discapacidad.

[35] Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda (2021). Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N.º 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

[36] Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República - Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Diciembre de 2023.

Tabla 3. Número de contratos registrados bajo la Ley N.º 21.015 de 2017, según vigencia de los contratos (sector privado). Chile

Vigencia de contratos	28 febrero 2019		28 febrero 2020		28 febrero 2021		31 diciembre 2022	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contratos vigentes	11.426	89,2	20.071	79,6	21.128	65,3	52.908	74,0%
Contratos terminados	1.377	10,8	5.138	20,4	11.206	34,7	51.550	49,3%
Total contratos registrados	**12.803**	**100**	**25.209**	**100**	**32.334**	**100**	**104.458**	**100%**

Fuente: *Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Actualizado al 31 de diciembre de 2022.*

El 34,6% de las empresas privadas cumplen con la Ley Nº 21.015 de 2017, mientras que en el sector público sólo el 24% de las empresas cumplen la ley.

En cuanto a la alternativa que dispone la Ley Nº 21.015 de 2017 sobre donaciones a proyectos o programas de asociaciones sin fines de lucro que financian la ejecución de programas o proyectos registrados en el Banco de Proyectos que tienen como objeto la inclusión laboral de personas con discapacidad. Hasta el año 2022 un total de 46 instituciones han sido aprobadas para el ingreso al Registro de Donatarios y 56 iniciativas han sido aprobadas para el Banco de Proyectos de la mencionada ley *(Ver Tabla 4)*.

Tabla 4. Número y porcentaje de empresas que declararon haber implementado medidas alternativas respecto del total que hizo comunicación electrónica, según año de la declaración. Chile

Medida alternativa	2019	2020	2021	2022
Sólo contratación de servicios	167 (6,9%)	137 (5,8%)	111 (4,2%)	70 (3,0%)
Sólo donaciones	224 (9,3%)	280 (11,9%)	312 (11,8%)	226 (9,6%)
Ambas medidas alternativas	36 (1,5%)	28 (1,2%)	19 (0,7%)	20 (0,8%)
No explicita medidas alternativas utilizadas	70 (2,9%)	60 (2,6%)	83 (3,1%)	188 (8,0%)
Total	**497 (20,6%)**	**505 (21,5%)**	**525 (19,8%)**	**504 (21,4%)**

Fuente: *Registros administrativos de la Dirección del Trabajo, actualizado al 28 de febrero de 2023.*

Programas de empleo a resaltar en Chile

El programa *Sello Chile Inclusivo*, esta iniciativa se realizó hasta antes de que se implementará la Ley de Inclusión 21.015 de 2017. Esta iniciativa estuvo en cabeza del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y tiene como objetivo reconocer de manera pública los esfuerzos permanentes, sistemáticos e

institucionales de organizaciones públicas y privadas en Chile que tomen medidas concretas respecto de la inclusión social de las personas en situación de discapacidad con el fin de eliminar barreras y obstáculos en el entorno, el acceso a la información y reglamentos internos de tal forma de promover la inclusión de las personas con discapacidad[37].

Adicionalmente, se encuentran los programas dirigidos por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS). Este fondo, busca entregar oportunidades a personas, familias y comunidades para la superación de la pobreza. En la mayoría de sus programas no tiene una distinción especial para las personas con discapacidad, sin embargo, pueden ser beneficiados de todos los programas ofrecidos. Actualmente, tiene un único programa dirigido a la población con discapacidad, este es el **programa de emprendimiento para las personas con discapacidad**. Esta iniciativa busca mejorar la capacidad generadora de ingresos para las personas con discapacidad o sus cuidadores o cuidadoras, a través del emprendimiento. Por tanto, a través de acompañamiento y apoyo financiero se busca incentivar el emprendimiento para que las personas con discapacidad y sus cuidadores puedan tener un mejor ingreso económico[38].

4.4.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, *Chile Valora*, es una Institución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que presta un servicio público mediante el cual reconoce y certifica formalmente las competencias laborales de las personas, "*independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico*", contribuyendo a la capacitación y formación de las personas cerrando la brecha de competencias laborales y "*entregando insumos para que las instituciones a cargo (SENCE, CFTs, etc.) dispongan de una oferta formativa en base a los estándares de competencias que define el Sistema, pertinentes y alineados con las necesidades de la industria*".[39]

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE es un organismo técnico del Estado, descentralizado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, creado en 1976, como resultado de la promulgación

[37]SENADIS (2023). Programa: Sello Chile Inclusivo. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/672/1154/sello_chile_inclusivo

[38] Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2023). Fondo de Solidaridad e Inversión Social: Programa de emprendimiento para las personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.fosis.gob.cl/es/oficinas-regionales/losrios/fosis-fndr-los-rios/fndr-personas-con-discapacidad/

[39] Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recuperado de: https://www.chilevalora.cl/nosotros/quienes-somos/

del Decreto de *Ley N°1.446 de 1976* "*Estatuto de Capacitación y Empleo*". Implementa y administra acciones y programas de capacitación con foco en la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, promueve y coordina actividades de orientación ocupacional para los trabajadores y personas desocupadas, a través de las iniciativas *Busca Empleo,* la plataforma digital *Bolsa Nacional de Empleo (BNE)*y a través de las *Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)*.[40]

Así mismo, el SENCE financia programas a través de las siguientes líneas:

- Transferencias al Sector Público: "*Sence transfiere recursos a seis organismos del Estado- Fuerzas Armadas, Gendarmería, SENAME e INDAP- que presentan población en condiciones de vulnerabilidad social, para que se capaciten en oficios que les entreguen herramientas que promuevan su inserción laboral*"
- Proyecto +R: "*Mesa de trabajo público-privada, que recoge la experiencia y buenas prácticas, en materias de intervención psico – laboral a población infractora de ley*."
- Fondo de Desarrollo Regional (FNDR): "*en conformidad a las estrategias de desarrollo de los Gobiernos Regionales (GORE), financia programas de capacitación o iniciativas de empleo para que las personas con bajos niveles de escolaridad y calificación laboral puedan mejorar sus niveles de empleabilidad y participación en sectores productivos*".

El *Subsidio al Empleo Joven o #SEJ*: pertenece al programa Sence y consiste en un aporte monetario del Estado para mejorar los ingresos del trabajador, está dirigido a trabajadores dependientes e independientes que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población según Registro Social de Hogares, y que se encuentren entre las edades de 18 y menos de 25 años, adicionalmente incentiva al empleador que efectúa la incorporación laboral, con un aporte monetario mensual equivalente a un tercio del monto que recibe el beneficiario/a contratado y la condición es que tenga paga las cotizaciones previsionales de éste.[41]

El *Programa Despega Mipe*: "*Permite acceder a cursos de capacitación focalizados y prácticos, para mejorar la competitividad y la productividad de las micro y pequeñas empresas (Mipes). Quienes postulen pueden escoger el curso y*

[40] Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recuperado de: https://sence.gob.cl/sence/acerca-de-sence
[41]Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - Sence, recuperado de: https://sence.gob.cl/subsidio/subsidio-al-empleo-joven#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1l%20es%20el%20beneficio%20que,tener%20pagadas%20tus%20cotizaciones%20previsionales.

organismo a cargo de la capacitación, a partir de la oferta disponible del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)".[42]

El *Programa Formación en el Puesto de Trabajo*, línea Aprendices del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence): "*Permite la entrega de un incentivo para empresas que contraten y capaciten a jóvenes, bajo una modalidad de contrato de aprendizaje, obteniendo una bonificación durante un período máximo de 12 meses, por el 50 % de un ingreso mínimo mensual y hasta $400 mil por una capacitación de 40 horas o más por cada trabajador contratado*".[43]

El *Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030*: es un plan con una coordinación interministerial (Ministerio de la Mujer, Economía y Trabajo) que considera acciones destinadas a fomentar una sociedad más inclusiva para mujeres y hombres mediante medidas e iniciativas que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad, inserción y emprendimiento (especialmente de las mujeres) a través de la promoción de un mercado laboral que permita su inserción y desarrollo íntegro.[44]

El *Programa de Formación y Capacitación (PROFOCAP) 2021 - 2024*: "*surge como respuesta, de la Corporación Nacional Forestal (CONAF, perteneciente al Ministerio de Agricultura), al mandato de apoyar al Sistema Intersectorial de Protección Social, incorporando el concepto de desarrollo integral de las personas que participan del mismo, con el fin de colaborar en la superación de su condición socioeconómica de las personas, consistente en contratar, formar y capacitar para el trabajo a sus participantes propiciando su inserción laboral, relacionado al Sector Agroforestal y Ecoturismo en áreas silvestres protegidas y en áreas productivas y de servicios*".[45]

En Chile "*las universidades cuentan con la autonomía suficiente como para decidir qué tipo de programa de prácticas y pasantías implementar, no existe en el país un sistema a nivel nacional encargado de la gestión o legalidad de estas actividades*".

Las prácticas profesionales en Chile, "*para algunos programas de estudio de las universidades del país, son incorporadas como un requisito más en pos de obtener*

---

[42]Chile Atiende Gobierno de Chile, recuperado de: https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5076-programa-despega-mipe#:~:text=Despega%20Mipe%20es%20un%20programa,de%20locomoci%C3%B3n%2C%20alimentaci%C3%B3n%20o%20herramientas.

[43]Chile Atiende Gobierno de Chile, recuperado de: https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5087-programa-formacion-en-el-puesto-de-trabajo-linea-aprendices

[44]Gobierno de Chile, recuperado de: https://www.gob.cl/noticias/gobierno-da-conocer-el-primer-plan-nacional-de-equidad-laboral-2021-2030/

[45]Ministerio de Agricultura , recuperado de: https://www.conaf.cl/quienes-somos/programas-de-empleo/programa-de-formacion-y-capacitacion-profocap-2021-2024/

la titulación elegida", caso en el que el tiempo de duración máxima es de 6 meses con jornadas parciales o completas sin ser inferior a 200 horas y cuyo objetivo es la "*formación práctica complementaria a la teoría en su área de estudio y de esta forma, estar preparado para salir al mercado laboral una vez obtenida la titulación*", las prácticas se pueden realizar en empresas y organismos públicos y privados que el estudiante postule y tendrán que cumplir con una serie de requisitos y firmar el convenio correspondiente con la institución académica.[46]

Las *Prácticas Chile*: "*Permite a los y las jóvenes de liceos técnicos, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP) y universidades, realizar su práctica profesional en servicios públicos de la administración central del Estado, participando en la elaboración e implementación de políticas públicas en distintos ámbitos de gestión, según sus intereses y conocimientos*", dirigido a estudiantes de una carrera profesional, técnica de nivel superior o liceo técnico que cumplan con los siguientes requisitos: Realicen su práctica final (no obstante, en algunos casos podrían existir vacantes para prácticas intermedias o pasantías), cumplan el perfil que solicitan las instituciones de la administración central del Estado y muestren interés y motivación por aportar al servicio público. La jornada de trabajo contempla 44 horas semanales, el programa considera que cada institución entregue, al menos, la colación o la movilización durante la práctica profesional. No obstante, cada servicio público podrá ofrecer condiciones adicionales".[47]

4.4.5 Conclusiones y recomendaciones para Chile

Chile es uno de los países de Latinoamérica que tiene un nivel significativo de cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector público como privado. El 34,6% de las empresas privadas cumplen con la ley 21.015, mientras que en el sector público el 24% de las entidades cumplen la ley.

En lo referente al cumplimiento del objetivo 8 de los ODS, en el "I*nforme Nacional voluntario Chile 2023*" [48], Indicador 8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad; en dicho reporte no se detalla información de empleo sobre la población con discapacidad. Por tal motivo se sugiere incluir el desglose de dicha información en el informe del objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

---

[46]NoSeQueEstudiar - NSQE, recuperado de: https://www.nosequeestudiar.net/orientacion/por-pais/como-funcionan-las-practicas-y-pasantias-en-chile/

[47]Chile Atiende, Gobierno de Chile, recuperado de: https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/54751-practicas-chile#:~:text=Generalmente%2C%20las%20pr%C3%A1cticas%20se%20extienden,trabajo%20contempla%2044%20horas%20semanales.

[48] Informe Nacional voluntario Chile 2023. Recuperado de https:f//www.chileagenda2030.gob.cl/recursos/1/documento/InfVol_Cons-03_Junio2023.pdf

Es muy positivo que Chile haya incluido para efectos de cumplimiento de las cuotas a las personas con discapacidad y adicionalmente a las que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, ya que en los países de la región normalmente las pensiones de invalidez usualmente son de montos muy precarios.

Es destacable la forma clara cómo opera la alternativa subsidiaria para los empleadores que no pueden cumplir con las cuotas de vinculación de personas con discapacidad, quienes pueden optar por la opción de Celebrar y ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez o Efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley Nº 19.885 de 2003.

Otra práctica para resaltar en Chile y la cual es digna de replicarse para otros países es la figura del "*gestor laboral*", pues la Ley exige contar con al menos una persona vinculada encargada de promover la generación de políticas claras para la inclusión efectiva y procesos de sensibilización dentro de la organización. Esta figura del gestor laboral es clave para mantener procesos inclusivos sostenibles en el tiempo.

En cuanto al compromiso desde lo público destacar la Directiva de Contratación Pública No 17, la cual imparte instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y promueve la igualdad de oportunidades en el mercado público. Esta directriz va dirigida a instituciones del Estado para que adopten la "***contratación pública sostenible***", con la cual se pretende que al momento de contratar bienes y servicios se evalúe con mayor puntaje a las empresas que emplean a grupos poblacionales que tienen un acceso restringido a las oportunidades de trabajo entre estos los grupos étnicos o minoritarios, los jóvenes sin experiencia, los adultos mayores y las personas con discapacidad[49].

[49] Ministerio de Hacienda (2014). Dirección Chile Compra - Directiva de Contratación Pública No. 17: Instrucciones para realizar contrataciones públicas inclusivas y que promuevan la igualdad de oportunidades en el mercado público. Recuperado de: https://www.chilecompra.cl/transparencia/documentos/concurso/Directiva_17.pdf

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

Colombia

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

4.5 Colombia

4.5.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y vivienda - CNPV 2018, Colombia estima una población total de 48.258.494 habitantes (44.164.417 censados y 4.094.077 personas omitidas por encontrarse en hogares particulares), siendo el 51,2% mujeres y 48,8% hombres[50], registrando un total de 3.134.036 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población), de las cuales 1.784.372 son personas con discapacidad ya que reportaron tener dificultades en los niveles de mayor severidad (1 y 2) en la escala del Grupo de Washington; lo que corresponde al 4,07% de la población del país. [51]

Para el año 2023, la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH del DANE indica que la tasa de ocupación de la población con discapacidad fue de 22,0 con una diferencia de 37,7 puntos frente a la tasa de ocupación de la población sin discapacidad que fue de 59,7 puntos. [52]

Tabla 5. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con discapacidad y sin discapacidad. Año 2023. Colombia

Total nacional			
Tasas	Población con Discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia
Tasa Global d participación - TGP	24,8	66,4	-41,7
Tasa de Ocupación - TO	22,0	59,7	-37,7
Tasa de Desempleo - TD	11,3	10,1	1,2

Fuente: *DANE, GEIH.* ***Nota:*** *Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados CNPV 2018. Nota: Por aproximación de decimales las diferencias pueden diferir ligeramente.*

De igual forma, durante el año 2023, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,8%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,4%, lo que significa una diferencia negativa de 41,7 puntos porcentuales entre ambas poblaciones siendo más baja la población con discapacidad económicamente activa. Frente a la tasa de desempleo se evidencia que hay una diferencia de 1,2 puntos porcentuales - p.p. dada por una

[50] DANE Censo 2018, recuperado de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos

[51] DANE (2020). Panorama general de la discapacidad en Colombia. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf

[52] DANE (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) - Mercado laboral población en condición de discapacidad: Trimestre móvil octubre a diciembre de 2023. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2023.pdf

tasa de 11,3% para la población con discapacidad y 10,1% para las personas sin discapacidad. *(Ver Tabla 5)*

Las cifras del DANE también muestran que la población con discapacidad ocupada es, en su mayor proporción trabajadores por cuenta propia (el 55,5%), el 27,1% son empleados particulares, este porcentaje refleja el amplio número de personas con discapacidad que no acceden a un trabajo formal y digno. Finalmente, el 3,4% son empleados del gobierno.

En lo referente a educación, las mayores brechas entre la población con y sin discapacidad, se registran entre quienes no tienen ningún nivel educativo y en los niveles básica primaria y media: el 16,2% de las personas con discapacidad no tiene ningún nivel educativo, frente al 2,6% de las personas sin discapacidad, lo que indica una diferencia de 13,6 puntos porcentuales - p.p.; el 37,7% de las personas con discapacidad tienen educación básica primaria, mientras que este porcentaje es de 26,9% para las personas sin discapacidad (brecha de 10,8p.p.); y, el porcentaje de personas con discapacidad con educación media (16,5%) es 9,2 p.p. menor que el de personas sin discapacidad (25,7%). En educación superior se presenta una brecha de 6.7 puntos porcentuales – p.p. ya que la población con discapacidad alcanzó como último nivel educativo el 14,3% frente al 21% de la población sin discapacidad. [53]

4.5.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad en Colombia

A partir de la **Constitución Política de Colombia de 1991**, las personas con discapacidad son reconocidas como ciudadanos de derechos, en dicha Carta Política se establece que el Estado debe brindarles una atención diferencial para asegurar su inclusión educativa y laboral, en armonía con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Congreso.

La Constitución Política declara en su artículo 13 que "*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"*. En ese mismo artículo, la Constitución establece que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptará

[53] Dane. Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia. Año 2022. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en%20Colombia_presentacion.pdf

medidas en favor de grupos discriminados o marginados y protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

El artículo 25 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y además que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En el artículo 47, la Constitución colombiana establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Por otra parte, en el artículo 54, declara que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

La Constitución de Colombia se refiere también a las personas con discapacidad en el artículo 68 y establece que la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

Con la **Ley 361 de 1997 el Gobierno Nacional estableció mecanismos de integración social de las personas con discapacidad** para que tuviesen acceso a educación, salud y trabajo entre otros; además promulgó medidas para que se eliminen las barreras actitudinales, físicas, organizativas y de información y comunicación que enfrentan esta población. En materia laboral creó estímulos tributarios y de reducción en la cuota de aprendices por contratar personas con discapacidad.

En su artículo 31, la *Ley 361 de 1997* establece que "*Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a* ***deducir de la renta el 200%*** *del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista*". Asimismo, en su parágrafo determinó que "*la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador* ***se disminuirá en un 50%,*** *si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%*".

En el artículo 24 estipula que los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación serán preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

El artículo 24 también estipuló que "*El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación*". Igualmente, les da a los empleadores que vinculen personas con discapacidad prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación.

En Colombia se prohíbe la discriminación en los procesos de selección de las personas con discapacidad y los despidos fundamentados en razones de discapacidad en el artículo 26 de la *Ley 361 de 1.997* así: "*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo* …"

Las personas con discapacidad tienen beneficios en los concursos para el sector público en el artículo 27 así: "*En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulte en extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medio posibles de capacitación*".

Otros beneficios de la *Ley 361 de 1.997* en favor de las personas con discapacidad consisten en que las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación. Adicionalmente las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con limitaciones diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

Igualmente se permite que una persona con discapacidad que se encuentre pensionada pueda ingresar al sector público y privado y no pierda, ni se le suspenda su pensión, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

La *Ley 361 de 1997* en cuanto al trabajo de personas con discapacidad en **talleres de trabajo protegido** dispone en su artículo 32: "*Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente"*

La **Ley 1221 de 2008** y su **Decreto Reglamentario 884 de 2012** especifican las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Asimismo, promueven la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Mediante la **Ley 1346 de 2009** Colombia aprobó la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad" de la ONU. Con esta norma, se reconoció que los derechos de este grupo poblacional van de la mano con los fundamentos constitucionales colombianos y gracias a ello se define un precedente para la protección de sus derechos fundamentales y la garantía de una inclusión progresiva a la vida productiva del país.

Con la **Ley 1607 de 2012 de Reforma en materia tributaria**, se modifica el artículo *468-3 del Estatuto Tributario*, el cual quedó así: "…*a partir del 10 de enero de 2013, los siguientes servicios quedan gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%):*

Los servicios de vigilancia, supervisión, conserjería, aseo y temporales de empleo, prestados por personas jurídicas constituidas con ánimo de alteridad, bajo cualquier naturaleza jurídica de las previstas en el numeral 1 del artículo 19 del Estatuto Tributario, vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria, cuyo objeto social exclusivo corresponda a la prestación de los servicios de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, supervisión, conserjería, aseo, y temporales de empleo, autorizadas por el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad física, o mental en grados que permitan adecuado desempeño de las labores asignadas, y la entidad cumpla con todas las obligaciones laborales y de seguridad social en relación con sus trabajadores que debe vincular mediante

contrato de trabajo. La discapacidad física o mental, deberá ser certificada por Junta Regional y Nacional de Invalidez del Ministerio de Trabajo.

Los prestadores de los servicios a que se refiere el presente numeral tendrán derecho a impuestos descontables hasta la tarifa aquí prevista. El Gobierno Nacional reglamentará la materia. La base del cálculo del impuesto para los servicios señalados en este numeral será la parte correspondiente a la Administración, Imprevistos y Utilidad - AIU. (Numeral modificado por el artículo 186 de la Ley 1819 de 2016)"

Posteriormente con la promulgación de la **Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad**, se reglamentó que todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales deberían interactuar articuladamente para proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, y se coordinarán administrativa y presupuestalmente para implementar estrategias para la inclusión de este tipo de población en aspectos como educación formal e informal, salud, trabajo, movilidad, comunicación, recreación y cultura, entre otras.

En materia laboral, esta ley tiene como objetivo principal garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y en su artículo 13, fija en cabeza del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas, la obligatoriedad de generar mecanismos para garantizar el derecho al trabajo de esta población, entre los cuales se resaltan como obligaciones principales:

a) *"Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país;*
b) *Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;*
c) *Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que, por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos"*

La *Ley Estatutaria 1618 de 2013* ordena que los Presupuestos para las personas con discapacidad en el orden Nacional, Departamental, municipal, distrital y local deben ser progresivos anualmente, se determina la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y dispone que se debe garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo con mecanismos como: Puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa de trabajadores con discapacidad.

Al Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, entidad formadora para el trabajo en Colombia le ordena que debe garantizar acceso a los programas y servicios de apoyo pedagógico e intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes para las personas con discapacidad auditiva y sordoceguera, ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual y los apoyos específicos para las personas con discapacidad intelectual.

Mediante el **Decreto 2011 de 2017, se estableció una cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público** en sus tres ramas, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, manteniendo un porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad según el tamaño de planta de personal que corresponde al 3% para plantas menores de 1.000 empleados al año 2023. En la siguiente tabla se aprecia el porcentaje de la planta de personal que debe contar con participación de servidores públicos con discapacidad y el año límite de cumplimiento *(Ver Tabla 6)*:

Tabla 6. Cuotas de empleo para personas con discapacidad en las entidades públicas según el tamaño de la planta de personal. Colombia

TAMAÑO DE LA PLANTA	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3000 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017

Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida.

En cuanto a las sanciones por incumplimiento de la ley de cuotas en cuanto a vinculación obligatoria de personas con discapacidad en el sector público se establece: "*La omisión a las obligaciones impuestas en el presente Capítulo por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales: los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013*".

En lo referente a la terminación de los contratos de personas con discapacidad para efectos de cumplir las cuotas en las entidades públicas expresamente dice el **Decreto 2011 de 2017**: "*En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente*".

En lo relacionado con **la obligación de ajustes razonables** en el año *2018* se expidió la ***Circular Conjunta número 100 del Ministerio de Trabajo y la Función Pública*** en la cual se le daba a las entidades públicas las siguientes directrices en cuanto a alistamiento y ajustes razonables:

1. *"Una vez vinculada la persona con discapacidad, la entidad deberá efectuar aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias que le garanticen el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.*
2. *La entidad, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, podrá apoyarse en los exámenes de ingreso y el certificado de discapacidad para identificar los ajustes razonables al puesto de trabajo que deberán ser implementados.*
3. *El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, brindarán asesoría y orientación a las entidades para la implementación de los programas y estrategias; Convertic, Centro de Relevo, Teletrabajo y horarios flexibles, como parte de los ajustes razonables que el sector público puede brindar".*

Con la expedición del **Decreto 2177 de 2017 se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad**, cuyo objeto será coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las

capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. El Consejo para la Inclusión de la Discapacidad desarrollará su objeto como un componente de la Política Pública de Discapacidad y se articulará para el efecto al Consejo Nacional de Discapacidad.

A través del **Decreto 392 de 2018 se estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%)** del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, según el número total de trabajadores de la planta de personal del proponente *(Ver Tabla 7)*.

Tabla 7. Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigidos a las empresas para obtener puntos adicionales en licitaciones públicas. Colombia

Número de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 Y 100	2
Entre 101 Y 150	3
Entre 151 Y 200	4
Más de 200	5

Fuente: Decreto 392 de 2018

La Ley 1996 de 2019 estableció el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para el ejercicio de la misma. Con esta Ley, se reconoce el pleno derecho de las personas con discapacidad a adelantar actos jurídicos y contractuales, incluyendo los contratos laborales. En el artículo 6° se estableció la presunción de capacidad de todas las personas con discapacidad como sujetos de derecho y obligaciones, y con capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no apoyos para la realización de actos jurídicos.

La Ley recuerda la implementación de **ajustes razonables** en el ejercicio de la capacidad legal o sea que todas las personas con discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. La necesidad de ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información no desestima la presunción de la capacidad para realizar actos jurídicos de manera independiente.

La Ley de capacidad jurídica prevé también lo relativo a las salvaguardias, las cuales consisten en aquellas medidas adecuadas y efectivas relativas al ejercicio de la capacidad legal, usadas para impedir abusos y garantizar la primacía de la voluntad y preferencias de la persona titular del acto jurídico, de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos.

En el artículo 9 de la *Ley 1996 de 2019* se disponen los mecanismos para establecer apoyos para la realización de actos jurídicos así: "*Todas las personas con discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con apoyos para la realización de los mismos. Los apoyos para la realización de actos jurídicos podrán ser establecidos por medio de dos mecanismos:*

1. *A través de la celebración de un acuerdo de apoyos entre la persona titular del acto jurídico y las personas naturales mayores de edad o personas jurídicas que prestarán apoyo en la celebración del mismo;*
2. *A través de un proceso de jurisdicción voluntaria o verbal sumario, según sea el caso, para la designación de apoyos, denominado proceso de adjudicación judicial de apoyos"*.

La ley de capacidad jurídica de las personas con discapacidad regula otros temas como: La valoración de apoyos, los acuerdos de apoyo, las directivas anticipadas, la adjudicación judicial de apoyos, las obligaciones de las personas de apoyo y la prohibición expresa de la interdicción para las personas con discapacidad.

En el artículo 51 determina que: "*Para efectos de publicidad a terceros, los actos jurídicos que involucren bienes sujetos a registro deberán contar con una anotación de que el acto en cuestión fue realizado utilizando apoyos, independientemente del mecanismo para la celebración de apoyos que se utilice*".

El **Decreto 1279 de 2021**, reglamentó la Ley del Vigilante (*Ley 1920 de 2018*) y estableció una **puntuación adicional hasta un 3% como incentivo para la vinculación laboral de mujeres, personas con discapacidad (1%) y personas mayores de 45 años** en los procesos de contratación pública. Cabe anotar que este decreto aplica para empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada.

La **Resolución número 1239 de 2022** del Ministerio de Salud y Protección Social, dictó disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD como mecanismos para localizar, caracterizar y certificar a las personas con discapacidad

y se adopta el anexo técnico denominado "*Manual Técnico de Certificación y Registro de Discapacidad*". El Certificado de discapacidad se expide conforme al modelo social de discapacidad y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF) donde cada categoría de discapacidad se evalúa y se mide conforme al nivel de dificultad de desempeño.

La **Ley 2294 de 2023** por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia potencia mundial de la vida", en su artículo 79 y el decreto 533 de 2024 establecieron un incentivo por la creación y permanencia de nuevos empleos y amplió el beneficio de subsidio de la nómina a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad; el cual estará vigente hasta agosto del año 2026. Con este Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, por la vinculación de personas con discapacidad el aporte estatal a la nómina es del treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) Salario Mínimo Legal Vigente - SMMLV por cada uno de estos trabajadores adicionales que hayan sido vinculados formalmente y que sean mantenidos en sus empleos previamente mínimo durante seis (6) meses.

Finalmente, en Colombia no sólo existen beneficios tributarios legales a nivel Nacional para las empresas que contraten personas con discapacidad, también algunos gobiernos y Concejos Municipales han establecido en sus municipios beneficios tributarios para las empresas que tienen domicilio en sus localidades. Algunos de los Municipios que podemos mencionar son los siguientes:

- Municipio de Medellín: Es la capital del Departamento de Antioquia y tiene establecido desde el año 2008 un beneficio tributario para las empresas que vinculen personas con discapacidad consistente en descontar de la base gravable anual del impuesto de industria y comercio el equivalente al 200% del valor de los pagos laborales efectuados a las personas con discapacidad durante la anualidad del impuesto.
- Municipio de Envigado: Ubicado en el Departamento de Antioquia, desde el año 2010 otorga un beneficio tributario para las empresas que contraten personas con discapacidad a término indefinido, las cuales tendrán un descuento del 30% de la base del impuesto de industria y comercio, liquidado sobre el valor básico de la nómina cancelada al personal con discapacidad.
- Municipio de Guarne: También hace parte del Departamento de Antioquia y establece en su estatuto de rentas un capítulo denominado "incentivo para la igualdad de oportunidades ", el cual consiste en descontar de la declaración privada del impuesto de industria y comercio el 5% del impuesto a cargo anual por vincular personas con discapacidad. Este beneficio también aplica si contratan personas de otros grupos poblacionales: Mayores de 45 años, mujeres

cabeza de familia, jóvenes entre 18 y 28 años, prepensionados (próximo a pensionarse sin cumplimiento de requisitos), mujeres víctimas de violencia y comunidad LQBTIQ+.

- Municipio de la Ceja: Hace parte del Departamento de Antioquia y tiene un estímulo tributario para las empresas que empleen personal con discapacidad que consiste en descontar de la base gravable anual en su declaración privada el 500% de la nómina pagada a personas con discapacidad incluyendo los gastos por seguridad social y prestaciones. Este municipio otorga un beneficio similar para las empresas que vinculen personas mayores de 40 años.
- Municipio de Tenjo: Hace parte del Departamento de Cundinamarca y establece en su estatuto tributario una exención especial "por emplear personal diversamente hábil" y el cual lo definen como aquella que presente deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. La exención del pago del impuesto de industria y comercio es por el término de 5 años, bajo unas condiciones de empleabilidad establecidas. También tienen beneficios las empresas que amplíen sus plantas de personal con población menor de 25 años, madres cabeza de hogar y/o población mayor de 40 años, nacidas y /o residentes en el Municipio.
- Municipio de Mosquera: También hace parte del Departamento de Cundinamarca y mediante acuerdo municipal creó un estímulo a los contribuyentes del impuesto de industria y comercio que empleen personas con discapacidad residentes en el municipio. Los empleadores podrán descontar de su base gravable anual o mensual, según sea el caso, una suma equivalente al 200% del valor de los pagos laborales efectuados a las personas con discapacidad en el periodo base del gravamen.
- Municipio de Madrid: Está ubicado también en el Departamento de Cundinamarca, en su estatuto tributario estableció que los empleadores que contraten personas con discapacidad podrán descontar de su base gravable anual o mensual una suma equivalente al 200% del valor de los pagos laborales efectuados a las personas con discapacidad del periodo base del gravamen. También tienen beneficios para los empleadores que vinculen menores de 25 años, madres cabeza de hogar, hombres y mujeres mayores de 40 años nacidos y/o residentes en el municipio.

4.5.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En lo referente al empleo público y en cumplimiento del *Decreto 2011 de 2017* que obliga a la vinculación de personas con discapacidad en todas las entidades públicas del orden nacional y territorial, según datos del Departamento Administrativo de la Función Pública, a junio de 2023 se encontraban vinculados

13.433 personas con discapacidad, de las cuales 11.404 son servidores públicos (2.700 en 160 entidades del orden nacional y 8.704 en 776 entidades del orden territorial) y 2.029 trabajan bajo la figura de contrato de prestación de servicios. El 60% de los servidores públicos son de sexo masculino y el 40% femenino.

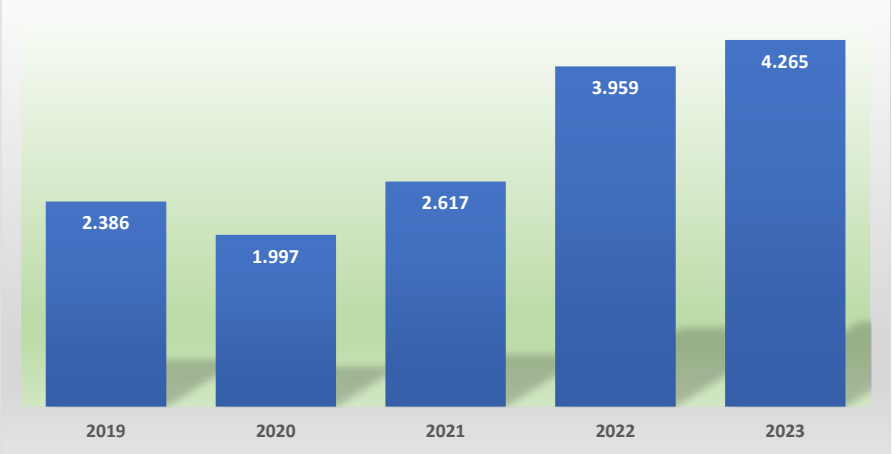
El tipo de discapacidad más frecuente en los servidores públicos vinculados en las plantas de personal es: la discapacidad visual con 4.491 personas, la segunda más reportada es la física con 3.377 personas, seguido de la auditiva con 1.321 personas.

En lo referente al cumplimiento del *Decreto 2011 de 2017*, el 64% del total de las entidades públicas, no cumple la cuota de empleo para personas con discapacidad establecida en el decreto y el 36% de las entidades la cumple. De las 1.488 entidades públicas del orden territorial que tiene más de 25 servidores públicos y están obligadas a cumplir con las cuotas de empleo para personas con discapacidad, el 72% de las entidades no cumple con la cuota de empleo y el 28% lo cumple (424 entidades). En cuanto a las entidades públicas a nivel nacional el 76% de las entidades cumple la cuota (214 entidades) y el 24% no la cumple (67 entidades).

Para promover el empleo de personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo ha realizado más de 125 talleres de concientización y capacitación entre el 2022 y lo corrido 2023, llegando a más de 7.339 personas pertenecientes al sector privado y al sector público.

El Servicio Público de Empleo (SPE) cuenta con 201 prestadores autorizados a nivel nacional, los cuales a través de los servicios de gestión y colocación facilitan a las personas con discapacidad, apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento sobre acciones para la mejora de la empleabilidad. En lo referente a colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo - SPE, en los últimos 5 años se alcanzaron 15.224 colocaciones, de las cuales el 80% se realizó a través de la agencia pública de empleo del SENA.

Ilustración 1. Colocaciones de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo. Colombia



Fuente: Unidad del SPE sinergia de DNP. Incluye SISE y SENA

El Sena como la institución pública de formación técnica y tecnológica del país, tiene en su política para la población con discapacidad, acciones preferentes para su ingreso dónde se estipula un cupo del 6% de admisión para el ingreso a cualquier programa técnico o tecnológico.

De otra parte, en información entregada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en lo que respecta al número de empresas que hicieron uso del beneficio tributario establecido en la *Ley 361/1997*, relacionado con la deducción del 200% de lo pagado en salarios y prestaciones sociales a trabajadores con discapacidad no inferior al 25%, se reporta que 633 empresas aplicaron el beneficio en el año 2021.

En lo que respecta a la aplicación del decreto 392 del 2018 que otorga un puntaje adicional a las empresas que tengan trabajadores con discapacidad para efectos de presentarse a licitaciones públicas se presenta el siguiente informe *(Ver Tabla 8)*:

Tabla 8. Número de empresas que contratan trabajadores con discapacidad. Decreto 392 de 2018. Colombia

Año	Número de certificados expedidos por el Ministerio del Trabajo	Número de trabajadores con discapacidad
2020	3.631	3.835
2021	5.638	9.252
2022	6.317	11.084
2023 julio	4.136	7.583

Fuente: Ministerio del Trabajo

Finalmente, para las empresas del sector de vigilancia y seguridad que hayan contratado trabajadores con discapacidad y hayan aplicado a las preferencias en licitaciones según el Decreto 1279 de 2021, se reporta que en el año 2022 se encuentran vinculadas 922 personas con discapacidad.

4.5.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

Los empresarios y empresarias del país que certifiquen la creación de nuevos empleos podrán postularse a "*Empleo para la Vida"*, la estrategia del Gobierno del Cambio que otorga incentivos económicos por la generación de puestos de trabajo formales. La estrategia "*Empleo para la Vida*" busca promover la generación de nuevos empleos con aportes directos a la nómina, de esta manera: por contratar a jóvenes entre 18 y 28 años, 25 por ciento del salario mínimo mensual legal vigente (290 mil pesos); mujeres mayores de 28 años, 15 por ciento (174 mil pesos), y hombres mayores de 28 años, 10 por ciento (116 mil pesos).

Este incentivo que otorga el Gobierno se extiende hasta agosto de 2026 por medio del Decreto 1736 del 20 de octubre de 2023. Los empleadores deben garantizar que han mantenido a los trabajadores por un periodo mínimo de seis meses. El Gobierno aportará a la formalización laboral de grupos poblacionales con mayores barreras de acceso al mercado laboral como mujeres y jóvenes.

La Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) es una iniciativa del Gobierno, creada en el marco de la *Ley 1636 de 2013*, adscrita al Ministerio del Trabajo y encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de acuerdo a su perfil laboral y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones, para aumentar la productividad y competitividad de sus empresas.[54]

Esta Unidad es la encargada de autorizar a los prestadores de servicios de intermediación laboral, quienes conforman la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, ofrece servicio virtual a través de los portales de atención www.serviciodeempleo.gov.co (donde los trabajadores pueden registrar sus hojas de vida. Cuenta con la bolsa única de empleo donde se registran todas las vacantes registradas a través de los de las agencias y bolsas de empleo, en dicho portal también se registran las vacantes dirigidas a personas con discapacidad. https://buscadordeempleo.gov.co/

[54]Unidad del Servicio Público de Empleo, recuperado de: https://www.serviciodeempleo.gov.co/atencion-al-ciudadano/preguntas-frecuentes/informacion-general

El Departamento Administrativo de Prosperidad Social es el organismo del Gobierno Nacional que busca "*fijar políticas, planes generales, programas y proyectos para la asistencia, atención y reparación a las víctimas de la violencia, la inclusión social, la atención a grupos vulnerables y su reintegración social y económica*", con el fin de generar empleo e inclusión. Dentro de algunos programas se encuentran: Jóvenes Transformadores (para incentivar el empleo y el emprendimiento en los jóvenes entre 18 y 28 años de la región del Cauca), Empléate sin Fronteras ("*para el acceso efectivo y permanente al mercado laboral de la población migrante venezolana, colombiano retornado, comunidad en acogida y colombianos en pobreza y pobreza extrema, mediante la ejecución de proyectos de empleo que contribuyan a la reactivación económica del territorio y la generación de ingresos de la población*").[55]

En Colombia, como requisito para recibir un título profesional o técnico, el estudiante debe realizar un periodo de trabajo de campo poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en el programa educativo, este tiempo de trabajo se le llama prácticas profesionales, las cuales desde el año 2021, son consideradas como experiencia laboral y pueden ser anexadas a la hoja de vida, según se establece en el *Decreto 616 de 2021* del Ministerio del Trabajo.[56]

Existen dos formas de realizar las prácticas, las que se desarrollan estrictamente en un plan académico de una institución respectiva y las que se vinculan por medio del contrato de aprendizaje o contrato laboral.

En cuanto a las prácticas laborales, presenta algunas regulaciones como las siguientes:

Las prácticas y el contrato de aprendizaje establecido en la **Ley 789 de 2002** (artículos 30 al 42) que define las características de la relación de aprendizaje, cuotas de aprendices en las empresas (adicionado por el *art. 168, Ley 1450 de 2011, Ampliación de modalidades de contratos de aprendizaje…*[57]), monetización de la cuota de aprendizaje, selección de aprendices, duración y creación del Fondo Emprender, FE "*cómo una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cuál será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean*

[55] Prosperidad Social, recuperado de: https://prosperidadsocial.gov.co/?s=programas+empleate
[56] Ministerio de Trabajo, recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/junio/gobierno-firma-decreto-que-reglamenta-experiencia-adquirida-para-estudiantes-de-practicas-laborales
[57] Función Pública, recuperad de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43101

desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales….".[58]

La **Resolución 3546 de 2018** del Ministerio de Trabajo, regula las prácticas laborales y establece las características como tipo de relación, obligaciones de las partes, horarios de práctica, duración, reporte de plazas en el Servicio Público de Empleo, pago de un auxilio de práctica (correspondiente a al menos con 100% del salario mínimo legal mensual vigente), seguridad social del practicante y riesgos laborales.[59]

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, lidera el programa "*Estado Joven*" que "*facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público*", con una duración de máximo cinco (5) meses y una intensidad horaria de máximo 38 horas semanales, dirigido a: "*jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, que dentro de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación y otorga al estudiante un auxilio de práctica mensual, equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)*".[60]

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, ofrece formación profesional integral gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y *complementarios. Dentro del Reglamento del Aprendiz SENA en su artículo 12* contempla las alternativas para que el aprendiz realice la etapa productiva requerida en el proceso de aprendizaje del SENA, entre ellas, el desempeño en una empresa mediante un contrato de aprendizaje, contrato laboral o contractual, monitorias y pasantías, indicando al respecto lo siguiente:[61]

---

[58]Ministerio de Trabajo, Ley 789 de 2002, recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778

[59]Unidad del Servicio de Empleo, Resolución 3546 de 2018, recuperado de: https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/resoluciones/Resolucion-3546-de-2018-del-Ministerio-del-Trabajo.pdf

[60]Ministerio de trabajo, recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/estado-joven

[61]Servicio Nacional de Empleo, recuperado de: https://normograma.sena.edu.co/docs/concepto_sena_0084843_2019.htm#:~:text=La%20pasant%C3%ADa%20o%20pr%C3%A1ctica%20estudiantil,que%20haya%20celebrado%20la%20entidad

- *“Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje en las diferentes empresas obligadas y/o voluntarias, incluido el Sena. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva.*
- *Desempeño a través de vinculación laboral o contractual en actividades relacionadas con el programa de formación de conformidad con la normativa dispuesta para contratos de aprendizaje. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva*
- *Monitorias. De acuerdo con la reglamentación establecida en la Institución para los procesos de aprendizaje, el desarrollo de monitorias por parte de los aprendices - Sena en las especialidades que son afines tecnológicamente a su programa de formación en un Centro de Formación del Sena, serán contempladas como alternativa para la etapa productiva. La constancia o certificado de cumplimiento a satisfacción de las actividades de monitoria la expide el subdirector de centro de acuerdo a las horas asignadas por resolución.*
- *Pasantías. Entre las cuales se contempla la asesoría a Pymes como alternativa de etapa productiva”.*

4.5.5 Conclusiones y recomendaciones para Colombia

Con el fin de incrementar los resultados en la inclusión laboral de población con discapacidad en Colombia, se sugiere establecer la cuota de empleo para todas las empresas del sector privado; ya que actualmente se tiene esta obligatoriedad sólo para las entidades del sector público.

En lo referente al cumplimiento del *Decreto 2011 de 2017*, el 64% de las entidades públicas no cumple la cuota de empleo para personas con discapacidad establecida en el decreto y el 36% de las entidades la cumple. Si bien se reporta un número alto de servidores públicos con discapacidad vinculados en cumplimiento del *Decreto 2011 del 2017* (11.404 personas con discapacidad), es necesario tener mucha más rigurosidad al momento de verificar la condición de discapacidad del trabajador; ya que muchas organizaciones y personas con discapacidad informan continuamente que hay funcionarios que no son personas con discapacidad.

Se recomienda por lo anterior, que el cargue del certificado de discapacidad sea obligatorio en el aplicativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) después de 6 meses de vinculación, para que aquellos servidores públicos sean registrados con discapacidad. Así mismo que las entidades públicas utilicen la valoración de los servidores públicos que no tienen el certificado de discapacidad a través de la telemedicina para aquellos municipios que no tienen IPS autorizadas.

Por otra parte, se sugiere el seguimiento y evaluación de los procesos de inclusión laboral en estas entidades para revisar si cuentan con los ajustes razonables requeridos, desarrollan procesos de sensibilización y concientización y si el cargo o trabajo es acorde con las competencias de la persona con discapacidad, entre otros procesos.

En el reporte de "*La Agenda 2030 en Colombia*" de cumplimiento de los ODS presentado por el gobierno colombiano, la Meta 8.5: *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*[62] En el informe de cumplimiento de la meta no desglosa la tasa de empleo por discapacidad. Por lo que es imposible revisar los alcances de la meta 8.5 en lograr un empleo para todas las poblaciones incluyendo la población con discapacidad; por lo que se sugiere el desglose de la información tomando como base los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH del DANE, la cual está registrando la información sobre empleo de la población con discapacidad periódicamente.

Así mismo es necesario activar la operación del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y reactivar sus funciones establecidas en el *Decreto 2177 del 2017*. En el año 2023 solamente se reunió una sola vez, por lo cual no se pudo desarrollar ningún plan operativo de forma efectiva.

Con la *Ley 1996 de 2019* de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad se ajustaron las viejas normas del código civil que restringen la capacidad legal de las personas con discapacidad y se armonizaron con lo dispuesto en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, la Ley de Capacidad Jurídica requiere una mayor divulgación especialmente en las entidades del sector público con el fin de que implementen los apoyos, los ajustes razonables y las adecuaciones que permitan el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Se recomienda que el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA ratifique mediante un acto administrativo el otorgamiento del 6% de cupo de admisión para estudiantes con discapacidad para acceder a los programas de formación técnica y tecnológica. Actualmente dicho lineamiento está publicado a través del sistema de gestión de calidad de dicha entidad para consulta interna.

[62] Informe de La Agenda 2030 en Colombia. Recuperado de https://ods.dnp.gov.co/

Colombia es un país que, como se expuso ampliamente en la parte normativa, tiene una gran cantidad de beneficios fiscales y económicos por la inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector privado, sin embargo, los resultados en empleabilidad de personas con discapacidad son muy precarios. Se sugiere que se hagan campañas masivas de divulgación de estos beneficios a nivel nacional por parte del Ministerio de Trabajo para bien de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a formación para el trabajo de las personas con discapacidad es preocupante la precaria labor que viene haciendo el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ya que según datos estadísticos entre el año 2019 y 2022 del total de personas con discapacidad que formó a nivel nacional, en promedio el 90% fueron cursos cortos que poco aportan a la empleabilidad de las personas con discapacidad y sólo a un 10% se les impartió formación técnica o tecnológica. Los datos desglosados por departamentos están en la publicación del año 2023 "Bases y propuestas para la participación de las personas con discapacidad en la agenda pública 2024 – 2027" de la Coordinadora Nacional de las organizaciones de personas con limitación visual - CONALIVI. [63] Lo anterior, exige que el SENA revise la calidad de formación para el trabajo que da hoy a las personas con discapacidad para que imparta una verdadera educación inclusiva con todos los ajustes razonables y apoyos requeridos para lograr el fin principal de que las personas con discapacidad realmente adquieran las competencias para la empleabilidad.

De igual forma se recomienda que el Sena enfatice los cursos de formación técnica y tecnológica para las personas con discapacidad teniendo en cuenta los cambios tecnológicos en el uso de las TIC, los impactos del cambio climático sobre el empleo en algunos sectores de la economía y los cambios que se avizoran con la entrada en funcionamiento de la inteligencia artificial.

Se deben implementar iniciativas legislativas para eliminar la restricción que trae el artículo 33 de la *Ley 361 de 1997* en cuanto a que se permite que las personas con discapacidad puedan trabajar "*siempre que no implique doble asignación del tesoro público"***.** Es necesario que las personas con discapacidad en Colombia que tengan cualquier tipo de pensión puedan seguir laborando, pero sin ningún tipo de condiciones.

[63] Bases y propuestas para la participación de las personas con discapacidad en la agenda pública 2024-2027, CONALIVI. 2023. Recuperado de: https://conalivi.org/wp-content/uploads/2023/06/Bases_y_propuestas_discapacidad_planes_desarrollo_2024_2027.pdf

Es importante destacar las iniciativas territoriales de acciones afirmativas que se están dando en Colombia como el otorgar incentivos tributarios para las empresas que dan empleo a las personas con discapacidad en municipios como: Medellín, Envigado, La Ceja, Guarne, Tenjo, Mosquera y Madrid. Lo anterior demuestra un gran compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad y esperamos que esta práctica se siga replicando en otras regiones para lograr un país más inclusivo.

Costa Rica

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.6 Costa Rica:

4.6.1 Aspectos sociodemográficos

En información preliminar del X Censo Nacional de Población, realizado por el INEC en Costa Rica entre el 30 de mayo y el 3 de junio de 2011, se contabilizó un total de 4.301.712 habitantes, de los cuales 2.106.188 son hombres y 2.195.524 son mujeres[64].

Según publicación del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC "Estadísticas Vitales 2021: población, nacimientos, defunciones y matrimonios", la población de Costa Rica para este año se estima en 5.163.021 habitantes de los cuales el 50.4% son hombres y el 49.6% mujeres[65].

Para el tercer trimestre de 2023 el INEC espera entregar las cifras oficiales del Censo 2021. En lo referente a población con discapacidad, Costa Rica al año 2011 registra un total de 452.849 personas de los cuales 218.395 son hombres y 234.459 mujeres.

Para la obtención de la información que se presenta en este documento fue el uso del Sistema de Consulta del Centro Centroamericano de Población de la Universidad de Costa Rica (CCP) e INEC. Dicha labor estuvo a cargo de la Unidad de Servicios Estadísticos (USES) de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica y la Unidad de Investigación e Innovación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial CNREE, en el contexto de un convenio marco de cooperación suscrito entre dicha Universidad y el CNREE.[66]

Según informe de la encuesta Nacional sobre la discapacidad (ENADIS) 2018 realizada por el INEC y colaboración con CONAPDIS, Costa Rica registra un total de 670.640 personas con discapacidad de 18 años y más, esto representa aproximadamente el 18.2% de la población mayor de 18 años, siendo el 60.9% mujeres (408.689) y el 39.1% hombres (261.951).[67]

---

[64] Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda: Cifras Preliminares, recuperado de: https://inec.cr/wwwisis/documentos/Censo_2011/Cifras_preliminares_de_Poblaci%F3n_y_Vivienda.pdf

[65] Estadísticas Vitales. Cuadros, gráficos y figuras de: población, nacimientos, defunciones, matrimonios. Datos definitivos 2021 INEC publicación diciembre 1 de 2022, recuperado de: https://inec.cr/es/tematicas/listado?topics=91%252C646

[66] Población con discapacidad Principales indicadores demográficos y socioeconómicos, X Censo nacional de Población y VI de Vivienda 2011, INEC y la Unidad de Investigación e Innovación del CNREE Recuperado de: https://inec.cr/wwwisis/documentos/CNREE/Poblacion_con_discapacidad._Principales_indicadores_demograficos_y_socioeconomicos.pdf

[67] INEC Costa Rica, Encuesta Nacional sobre la Discapacidad (ENADIS) 2018 recuperado de: https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reenadis2018_2.pdf

Referente a educación, el 5.7% (38.274) de las personas con discapacidad asiste a educación formal, de las cuales el 53.1% estudian en centros educativos públicos y 47 % en centros educativos privados. En cuanto a tipo de infraestructura del centro educativo, el 55.4% de esta población no cuenta con accesibilidad. En cuanto a nivel de instrucción alcanzado, se reporta que el 17.1% de la población con discapacidad (114.986) tiene educación superior.

Así mismo, el 43.6% (292.399) de las personas con discapacidad de 18 años y más, se encuentra dentro de la fuerza de trabajo, de los cuales el 39.8% están ocupados y el 3.8% sin ocupación. Es decir, 267.167 personas con discapacidad están laborando (53.5% son hombres y 31.1% mujeres) y el 96.6% tiene un solo trabajo, de éstos, el 58.1% son asalariados y el 35.4% independientes, siendo un 59.7% quienes trabajan más de 40 horas a la semana.

De igual forma, sólo el 26.1% tiene una ocupación calificada alta (nivel directivo de la administración pública y empresa, profesional, científico e intelectual, técnico y profesional medio), el 50.2% tiene una ocupación calificada media (apoyo administrativo, ventas en locales y prestación de servicios directo a personas, agropecuario, pesqueras calificadas, artesanal, construcción, mecánica, artes gráficas y manufacturas calificadas, montaje y operación de instalaciones y máquinas) en tanto que el 23.5% tiene una ocupación no calificada. Por otra parte, el 56.4% de la población con discapacidad se encuentra fuera de la fuerza laboral (70.1% mujeres, 29,9% hombres) dentro de los cuales el 46.1% está entre los 12 y 64 años de edad.

4.6.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución Política de Costa Rica establece el derecho de igualdad de todos los costarricenses ante la ley, el derecho al trabajo para todos y la protección especial de las personas con discapacidad. Dichos artículos son los siguientes: artículo 33. "*Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana"*, artículo 51: "*La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad"* y el artículo 56: *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. "El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo".*

El **Código del Trabajo** en su artículo 404 establece que "*Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación*". En el artículo 406 "*prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404*" y en el artículo 410 advierte que: "*Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación*".

El **29 de mayo de 1.996** se publica la **Ley 7600 o Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**, en la cual expresamente en su artículo 3 define los objetivos de dicha ley así: "*Los objetivos de la presente ley son: a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico. b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos. c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad. d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad*".

En cuanto a educación en el artículo 18 de la *Ley 7600* adquiere los siguientes compromisos con las personas con discapacidad: "*Formas de sistema educativo. Las personas con necesidades educativas especiales podrán recibir su educación en el Sistema Educativo Regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no puedan satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial. La educación de las personas con discapacidad deberá ser de igual calidad, impartirse durante los mismos horarios, preferentemente en el centro educativo más cercano al lugar de residencia y basarse en las normas y aspiraciones que orientan los niveles del sistema educativo*".

La *Ley 7600 de 1.996* también de manera expresa en el artículo 23 garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad así: "*…El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales*."

Adicionalmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 30 adquiere los siguientes compromisos: "*…El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantendrá un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad*".

Referente a la **Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley No.8862 de 2010** en su Artículo Único decreta: "*En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se **reservará** cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento 5% de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes*".

En el reglamento a la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad *Ley No. 8862 de 2010***, Decreto Supremo No 36462 MP – MTSS de 2011** se dispone en el artículo 2 el ámbito de aplicación de dicho reglamento así: "*Las disposiciones contenidas en éste Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá: al Poder Ejecutivo, sea a cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluido la Procuraduría General de la República; al Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes; al Poder Judicial y todos sus órganos; al Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos; a las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas*".

En el artículo 4 se establece: "*Crear una Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad conformada por: la persona encargada de la Gestión de Recursos Humanos, quien la coordinará, una persona representante de la Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD o CIMAD), una persona profesional en tecnologías en salud, salud ocupacional, medicina del trabajo o psicología y una persona con discapacidad funcionaria de la institución. En caso de no contar con personas en estas áreas, podrá integrarse a otras personas funcionarias con conocimientos o experiencia demostrados en discapacidad y derechos humanos. Dicha Comisión tendrá por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento de la Ley N° 8862 de 2010 y del presente Reglamento a nivel institucional, para lo cual contará con la debida colaboración de todas las demás unidades organizacionales. El CONAPDIS y el MTSS deberán asesorar, capacitar y dar seguimiento a estas comisiones, o cualquiera de similar naturaleza, en los*

procesos de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público".

En el artículo 6 le exige a la persona que ejerza la máxima jerarquía de las instituciones reguladas en el artículo 2 del presente reglamento "*Con base en el estudio técnico y la recomendación elaborada por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad deberá:*

a) *Emitir, cuando no existiera, una Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad.*
b) *Emitir las resoluciones administrativas de reserva de plazas que correspondan durante el año. Estas deberán ser publicadas en formatos accesibles en los medios oficiales e idóneos con los que cada institución cuente, incluyendo páginas electrónicas y redes sociales. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, ubicada en el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS, a la Dirección General del Servicio Civil y a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, cuando corresponda*".

En el artículo 7 le asignó como responsabilidades a las Unidades de Recursos Humanos de las instituciones, las siguientes funciones: "*Realizar los procesos de reclutamiento, selección, evaluación, inducción y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas de cada órgano o entidad, de manera que dichos procesos no resulten excluyentes o discriminatorios para este grupo de población. Por lo que, deberán tener las mismas oportunidades para optar por ascensos, traslados interinstitucionales, permutas, descensos, recargos y reubicaciones en igualdad de condiciones. Cuando una persona con discapacidad se traslade en ascenso, descenso, reubicación, permuta u otros mecanismos, deberán asegurar que la plaza que queda vacante se mantenga reservada para ser ocupada por otra persona con discapacidad. Será responsabilidad de los departamentos de Recursos Humanos garantizar que dichos procesos sean accesibles, inclusivos y ejecutados de forma que respondan al paradigma de derechos humanos*".

Adicionalmente le exige a las unidades de Recursos Humanos que: "*En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y* ***realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables*** *que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con*

lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley Nº 7600 de 1996 y su Reglamento".

Finalmente la reglamentación de esta Ley , en cuanto a las sanciones por incumplimiento dispone: "*Las personas funcionarias públicas que incumplan la disposición relativa al reclutamiento, selección y contratación de personal regulada en la presente norma, podrán ser sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 75, 76 y 77 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad No. 7600 del 02 de mayo de 1996, y de acuerdo con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública en lo que corresponda. Además, que la contratación de personas que no cuentan con una condición de discapacidad en los puestos reservados por medio de la Ley N°8862, será considerada falta grave según la normativa interna disciplinaria de cada institución*".

Considerando a los empleadores, la **Ley 7092 de 1988**, sobre el impuesto a la renta, muestra un incentivo en favor de los que contraten personas con discapacidad; en el artículo 8, inciso b, que indica que son deducibles a la renta bruta " los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y enterado los impuestos a que se refiere el título 11 de esta ley. *Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley.*"

Cabe destacar que la *Ley 7600 de 1996 en su artículo 75 reformó* el artículo 8º de la *Ley de impuesto 7092* en la que los empleadores podrán deducirse, además de las compensaciones, "*… los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador. [...]*".

Con la **Ley 9.303 de 2015 se crea el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad CONAPDIS**, rector en discapacidad, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Entre sus funciones está promover y velar por la inclusión laboral de persona con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el MTSS y otros servicios de intermediación de empleo, así como velar por su cumplimiento.

En línea con lo dispuesto en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, Costa Rica ha desarrollado legislativamente lo relacionado con la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mediante la **Ley 9379 de 2016** o Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad, donde se destaca:

La figura del garante para la igualdad jurídica de las personas con discapacidad y, para potenciar esa autonomía humana, se establece un apoyo personal denominado "*asistencia personal humana*".

Reitera para las personas con discapacidad la titularidad y el legítimo ejercicio de todos sus derechos y atención de sus propios intereses.

Se establece la salvaguardia para la igualdad jurídica de las personas con discapacidad y la garantía del ejercicio seguro y efectivo de los derechos y las obligaciones de las personas con discapacidad intelectual, mental y psicosocial respetando su voluntad y preferencias.

La Ley dispone unas obligaciones de la persona garante para la igualdad jurídica relacionadas con la asistencia, accesibilidad y respeto por las decisiones de la persona con discapacidad.

Se crea el programa para la promoción de la asistencia personal de las personas con discapacidad como una prestación económica estatal, y la Unidad de autonomía personal y vida independiente del Consejo Nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS) que tendrá a su cargo dicho programa.

Se destinarán recursos para que el Consejo Nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS) implemente el programa para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad.

La ley también dispone que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) será el encargado de formar y certificar a las personas "*asistentes personales*", función en la que contará con el criterio técnico del Consejo Nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS) y organizaciones especializadas de personas con discapacidad.

Mediante la **Ley 9.728 de 2019** se regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, la cual según el artículo 1 es: "*… entendida como aquella modalidad educativa que permite a la persona estudiante formarse en dos ámbitos de aprendizaje, una institución de la Educación y Formación Técnica*

Profesional (EFTP) y una empresa formadora, utilizando sus recursos materiales y humanos que deseen implementar dicha modalidad regulada en esta ley". En el artículo 12 se establece una comisión asesora que tendrá las siguientes funciones: "*… d. Identificar y proponer, dentro de la EFTP dual, medidas y acciones afirmativas dirigidas a garantizar la participación equitativa entre hombres y mujeres, así como la inclusión de las poblaciones, los pueblos y las personas vulnerables, además de las excluidas del sistema educativo formal*".

En el artículo 23 se establece la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) dual de personas con discapacidad: "*Todos los procesos de la EFTP dual deberán garantizar el respeto a los derechos y la dignidad humana de las personas con discapacidad, de acuerdo con la normativa vigente. Los centros educativos y las empresas o centros de formación para la empleabilidad deberán realizar las respectivas consideraciones relacionadas con el horario, la duración de los períodos de evaluación, la utilización de apoyos, la utilización de asistencia de terceros, entre otros aspectos"*. Todo lo anterior tomando en cuenta los tipos de discapacidad (física, mental, intelectual o sensorial) descritas en *la Ley 7600 de 1996*.

En el *Decreto Ejecutivo 43024 de 2021* reforma la **Ley 8862 de 2010** en las ofertas de empleo público de los poderes del Estado en cuanto a la reserva de vacantes para personas con discapacidad y en el cual en su artículo 5 se dispone que se debe: "*-Realizar, al menos, un estudio anual que permita identificar las* ***plazas vacantes que serán objeto de la reserva del 5%*** *o más, para ser ocupadas por personas con discapacidad Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Empleo y el Registro de Elegibles Paralelo de la Dirección General del Servicio Civil, con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan disponibles. En aquellos casos en que la reserva del 5% sea inferior a 1, deberá realizarse la reserva de al menos una plaza. La primera reserva anual deberá realizarse durante el primer trimestre, a más tardar el 30 de marzo de cada año. Podrán realizarse las reservas de plazas que se consideren oportunas durante el resto del año. Para tal efecto, por cada reserva deberá emitirse la respectiva resolución administrativa. Todas las instituciones deberán reservar plazas tanto en sus oficinas centrales como en sus oficinas o sedes regionales".*

También en el artículo 15 dispone las sanciones para quienes no cumplan lo establecido así: "Las personas funcionarias públicas que incumplan la disposición relativa al reclutamiento, selección y contratación de personal regulada en la presente norma, podrán ser sancionadas de conformidad con lo establecido en los artículos 75, 76 y 77 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad No. 7600 del 02 de mayo de 1996, y de acuerdo con las disposiciones

de la Ley General de la Administración Pública en lo que corresponda. La contratación de personas que no cuentan con una condición de discapacidad en los puestos reservados por medio de la Ley N° 8862 de 2010, será considerada falta grave según la normativa interna disciplinaria de cada institución".

4.6.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

El Estado costarricense de acuerdo con lo reportado por el MTSS ha venido ejecutando acciones a través de la Unidad de Equiparación de Oportunidades de esta entidad, realizando asesorías y capacitaciones a diferentes actores sociales, para la definición y diseño de políticas, estrategias y acciones en materia de trabajo y discapacidad, incentivos fiscales, legislación, equiparación de oportunidades, accesibilidad, derechos laborales, inclusión laboral entre otras, dirigida a empleadores, profesionales, estudiantes y público en general.

En el año 2019, 36 empresas y organizaciones recibieron el reconocimiento Costa Rica Incluye por sus prácticas de inclusión social y laboral a personas con discapacidad, Los reconocimientos se otorgan por siete categorías, entre ellas: contratación inclusiva, accesibilidad en espacio físico, accesibilidad a sitios web, servicio al cliente inclusivo, y otras.[68]

Según Informe técnico 2017-2018 - Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en alianza con Naciones Unidas refiere:[69]

- En cuanto a la formación de personas con discapacidad, el Consejo Nacional de la Persona Joven (CPJ) contrató los servicios de la Universidad Nacional para planificar y ejecutar cursos de capacitación denominados "*Formación por competencias vinculadas con el empleo (habilidades blandas)*" para jóvenes con discapacidad", realizando dos cursos en el segundo semestre del 2017, en el que participaron 120 personas con discapacidad (física, auditiva, visual, psicosocial e intelectual) en las provincias de San José y Cartago.
- Entre agosto de 2017 y marzo de 2018 el proyecto: "*Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad*" facilitó a 225 personas con discapacidad encontrar un trabajo o generar su propio ingreso, permitió que 731 personas con discapacidad (53,7% mujeres, 46,3% hombres) hayan mejorado

[68]La República, recuperado de: https://www.larepublica.net/noticia/36-empresas-reconocidas-por-practicas-de-inclusion-a-poblacion-con-discapacidad

[69] Informe técnico 2017-2018 Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad Costa Rica, en alianza con Naciones Unidas, recuperado de: https://unprpd.org/sites/default/files/2021-12/country_docs/1.%20Informe%20Proyecto%20Insercion%20personas%20discap%20final.docx

su perfil de empleabilidad debido a la implementación del Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Costa Rica y que al menos 67 empresas hayan desarrollado iniciativas o programas orientados a la inserción laboral de personas con discapacidad.

- Con el apoyo del programa "*Empléate Inclusivo*" del MTSS, 488 personas con discapacidad (54,5% mujeres, 45,5% hombres) se graduaron de cursos de formación técnica, tales como: asistente de oficina, informática empresarial, servicio al cliente, soporte en tecnologías digitales para oficina, estética canina y hostelería. Por otra parte, 193 personas con discapacidad se graduaron de programas técnicos de los núcleos de formación del área de comercio y servicios, salud cultura y artesanía, textil y confección industrial de ropa, náutico pesquero, agropecuario, turismo, industria alimentaria y eléctrico del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Según sexo, 54,4% fueron mujeres y 45,5% hombres.

Entre 2018 y 2022, referente a trabajo: "1*.750 personas formadas en carreras técnicas, 442 personas incluidas en empleos formales, constitución de redes locales de intermediación laboral, estrategia de formación técnica, concursos para inclusión en empleo público, modelo de política de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en sector público*" y a febrero de 2019 se registra 98 personas con discapacidad que trabajan en entidades oficiales de los cuales 53 son hombre y 43 mujeres.[70]

Bimbo Costa Rica ha anunciado una valiosa colaboración con el Programa de Personas con Discapacidad Cognitiva a la Educación Superior (PROIN) de la Universidad de Costa Rica, con el objetivo de implementar un programa de inclusión laboral. El objetivo principal es llevar a cabo un proceso de reclutamiento inicial para integrar a 23 personas con discapacidad durante 2023.[71]

La Presidencia de la República a través de la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad (CNETPCD), recopiló la información relativa a la aplicación de la norma en *la Ley 8862 de 2010* durante el año 2022.[72] De dicho informe se resalta lo siguiente:

---

[70] Segundo y Tercer Informe de estado de respuestas combinado de Costa Rica sobre el Cumplimiento de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad febrero 2020, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FCRI%2F2-3&Lang=es

[71] La República, recuperado de: https://www.larepublica.net/noticia/personas-con-discapacidad-cognitiva-tendran-empleo-gracias-a-programa-de-bimbo-y-la-ucr

[72] Informe de cumplimiento sobre la aplicación de la Ley Nº 8862 y su Reglamento, periodo 2022, recuperado de: https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad/informe_cumplimiento_2022.pdf

En noviembre de 2022 se hizo un recordatorio a 90 instituciones de las 231 instituciones que están sujetas al cumplimiento de la *Ley N° 8862 de 2010 y su Reglamento* conforme al artículo 12 del Reglamento, de las cuales 75 instituciones brindaron información, reportando un total de 17.464 plazas vacantes o interinas sobre las cuales podría realizarse la reserva de plazas para ser ocupadas exclusivamente por personas con discapacidad. Sin embargo, durante el año 2022, 20 instituciones que cumplieron con alguna de las disposiciones de la norma, identificaron 85 plazas reservadas para ser ocupadas por personas con discapacidad, reserva que a su vez no garantiza una ocupación de éstas por personas con discapacidad, debido a que se contrataron 53 personas con discapacidad en dichas plazas, lo que representa un uso total del 62% de la reserva de vacantes y un 0.3% del total de las plazas de vacantes reportadas.

Cabe anotar que, de estas 20 instituciones, solamente 7 instituciones cumplieron con el porcentaje mínimo establecido por la norma y 3 de ellas pertenecen a las instituciones que conforman el Consejo Presidencial Social, en tanto que, durante este mismo período, algunas instituciones del Estado contrataron adicionalmente 33 personas con discapacidad mediante procesos ordinarios (es decir, sin utilizar la medida afirmativa).

En aplicación de la *Ley N°8.862 de 2010 y su Reglamento* entre 2018 y 2022 han sido contratadas en instituciones públicas, 238 personas con discapacidad. En total, a diciembre de 2022, en el sector público costarricense que ha reportado contratación de personas con discapacidad, laboran 882 personas con discapacidad.

Se debe tomar en consideración que, según la organización del Estado costarricense que mantiene el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, "*en principio 231 instituciones están sujetas al cumplimiento de la norma. Sin embargo, existen 9 empresas públicas no estatales, 17 órganos adscritos a instituciones autónomas, 10 instituciones semiautónomas y algunos órganos desconcentrados del Gobierno Central que no administran sus recursos humanos de manera independiente (lo que representa, al menos, 40 figuras jurídicas) por lo que su reporte de cumplimiento se puede subsumir en el reporte de cumplimiento de un ente mayor de la Administración*"; por lo cual dentro de las acciones está reiterar el alcance y fortalecer el cumplimiento mediante un plan de capacitación para la aplicación efectiva de la *Ley N°8.862 de 2010 y su Reglamento* y estrategia de comunicación para promover el encuentro entre la oferta y la demanda del mercado laboral de las personas con discapacidad.

Por su parte, CONAPDIS a junio de 2022 en su informe de Resultados de Gestión Institucional Seguimiento Semestral de Planes POA-2022, logró certificar a 1.706 personas sobre enfoque de derechos de las personas con discapacidad y certificó a 1759 personas con discapacidad.[73]

4.6.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

En Costa Rica existe una Ley de Aprendizaje, *Ley No. 4.903 de 1971*, artículo 1º.- "*La presente ley regula el Sistema Nacional de Aprendizaje cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados".* Artículo 2º *"- La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión, para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas*".

En el año 2020 se crea un Programa Nacional de Empleo y su Reglamento rige por decreto ejecutivo Nº 29044-TSS-COMEX, derogado por el artículo 74 del *Decreto ejecutivo N° 43984 del 11 de abril del 2023*, "*Creación y Reglamento del Programa Nacional de Empleo*", decreta: artículo 1º- **"***Créase el Programa Nacional de Empleo, cuyas siglas será PRONAE, como un medio para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo de proyectos que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos*".[74]

Dentro de algunos de los objetivos de PRONAE está: promover la capacitación y formación de personas desocupadas o subempleadas de todo el país, especialmente en comunidades vulnerables, con el fin de aumentar sus posibilidades de integración al mercado laboral, favorecer el desarrollo de proyectos socio productivos sostenibles que se conviertan en alternativas de generación de empleo permanente, fomentar la capacitación y formación para el empleo en empresas situadas en todo el territorio, y cooperar en el desarrollo de alternativas de empleo temporal y permanente para grupos que presentan problemas específicos de empleo, tales como: mujeres jefes de familia, jóvenes en riesgo social, movilizados forzosos, ex funcionarios públicos, adulto mayor. Destacando a la vez, el cumplimiento de los alcances de la *Ley 7600 de 2010* - Igualdad de

[73]Informes del CONADIS, recuperado de: https://conapdis.go.cr/transparencia/informes-institucionales/

[74] Sistema Costarricense de Información Jurídica, recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=43004

oportunidades para las personas con discapacidad, de fecha 29 de mayo de 1996 y su Reglamento.

La Dirección Nacional de Empleo: "*Ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes*".[75]

Así mismo cuenta con tres oficinas:

- *Intermediación de Empleo* que coordina los siguientes servicios y programas: "*La Agencia Nacional de Empleo (ANE): es una instancia técnica y operativa que articula los servicios de empleo, la red de unidades de empleo, la plataforma informática y otros medios de atención para personas y empresas, armonizando la gestión, procesos, procedimientos y protocolos en una lógica de ventanilla única, Empléate: Programa dirigido a jóvenes que no estudian ni trabajan, con el objetivo de potenciar su vinculación con el mundo del trabajo mediante el fortalecimiento de su empleabilidad y Atención al Público: que brinda servicios de información, orientación e intermediación de empleo*".
- *Generación de Empleo: "Impulsa el Programa Nacional de Empleo PRONAE, para apoyar a personas en condición de desempleo, mediante subsidios temporales que coadyuven al desarrollo de las comunidades y la vinculación de las personas con el mundo del trabajo*".
- *Migraciones Laborales*: es un órgano perteneciente a la Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con competencias en materia de migración laboral en Costa Rica. Entre los servicios que se brindan se encuentran: "*Dar servicios de información, orientación y ayuda a las personas trabajadoras migrantes, Apoyar y participar en campañas y procesos de sensibilización en materia de derechos laborales dirigidos a la población trabajadora migrante, al sector público y privado, Elaborar estudios técnicos y dictámenes recomendativos de solicitudes individuales y colectivas para el otorgamiento de categorías migratorias con fines laborales por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería, de conformidad con las categorías y subcategorías migratorias establecidas en la Ley General de Migración y Extranjería y el Reglamento de Extranjería*".

[75] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS de Costa Rica, recuperado de: https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-empleo/direccion-nacional-empleo.html

El 26 de junio de 2023, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) "*suscribieron un memorándum de entendimiento para formalizar la cooperación y asistencia técnica para la generación y acceso a empleo digno y de calidad, así como promover medios de vida sostenibles como herramientas para la movilidad social*". El PNUD, según su experiencia, se compromete a colaborar en el esfuerzo del Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026 para mejorar la inserción laboral a través de distintas intervenciones de asistencia técnica.[76]

Estas entidades "*coinciden en la importancia de promover la creación de oportunidades de empleabilidad con perspectiva de igualdad de género, así como fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad y potenciar la empleabilidad de personas, grupos y territorios con mayor vulnerabilidad y exclusión social, con énfasis en territorios indígenas, costeros, rurales y fronterizos*".

"*Este trabajo conjunto permitirá la vinculación entre la oferta académica del INA, el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y el Programa de Incubación Raíces"*, puntualizó Andrés Romero, Ministro de Trabajo.

El acuerdo se implementa "*a través del apoyo a iniciativas como el fortalecimiento del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE), el Programa Nacional de Empleo y la consolidación del Programa Raíces que es el primer programa de incubación específico para el turismo indígena en Costa Rica*".

4.6.5 Conclusiones y recomendaciones para Costa Rica

Para impulsar el empleo de las personas con discapacidad se recomienda que el gobierno de Costa Rica implemente una ley de cuotas obligatorias tanto para empresas del sector público como privado. La reserva de vacantes del 5% establecida en la *Ley No.8862 de 2010* es insuficiente para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Frente al impacto de la *Ley 8862 de 2010* sobre la reserva del 5% de las vacantes para personas con discapacidad, apenas el 32,5% de las instituciones públicas reportaron un total de 17.464 plazas, de las cuales tan sólo se reservaron 85 vacantes, lo que representa el 0.5% de reserva, para finalmente lograr la vinculación

[76] Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, recuperado de: https://www.undp.org/es/costa-rica/comunicados-de-prensa/ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social-y-programa-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-suscriben-acuerdo-para

laboral de 53 personas con discapacidad, lo que revela unos bajos índices de empleabilidad de personas con discapacidad bajo esta acción afirmativa, situación que requiere reafirmar la estrategia de alcance y monitoreo a las instituciones públicas.

En la plataforma virtual que acompaña y apoya la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica, la meta 8.5.2 Tasa de desempleo abierto desglosada por sexo, y grupos de edad [77]; el informe de cumplimiento de la meta no desglosa la tasa de empleo para la población con discapacidad. Por lo que es imposible revisar los alcances de la meta en lograr un empleo para todas las poblaciones incluyendo la población con discapacidad. Por lo anterior se sugiere el desglose de la información sobre las personas con discapacidad.

Es destacable que a nivel legal en Costa Rica se le asigne la responsabilidad a los departamentos de recursos humanos de garantizar que los procesos sean accesibles, inclusivos y que respondan al paradigma de derechos humanos. Además, le exige a los departamentos de recursos humanos que en coordinación con la Comisión Especializada de empleo y discapacidad se brinden los apoyos requeridos a las personas con discapacidad y se les realicen las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que coadyuven al desempeño laboral y la garantía plena de sus derechos.

En cuanto a acciones positivas a destacar, resaltar los beneficios para las empresas de la deducibilidad tributaria por las compensaciones pagadas a trabajadores vinculados con discapacidad y los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por los empleadores.

En lo referente a la Ley para la promoción de la autonomía personal para las personas con discapacidad es relevante lo establecido con el apoyo personal de la figura de la "*asistencia personal humana*" para las personas con discapacidad intelectual, mental y psicosocial, sin embargo a la ley le faltó ser más explícita en cuanto a la reglamentación y/o eliminación de la figura de la interdicción, ya que a nivel laboral es crítico para efectos de la firma de los contratos laborales por parte de la persona con discapacidad y el reconocimiento de su capacidad jurídica. La anterior observación se hace porque en el Código del trabajo en su artículo 445, aún está vigente la interdicción para efectos laborales.

[77] ODS en Costa Rica. Tendencias de los indicadores de los ODS en Costa Rica. Recuperado de: https://ods.cr/es/tendencia-cumplimiento-objetivo-8

Es importante considerar en las regulaciones legales de capacidad jurídica de personas con discapacidad asuntos relevantes como: la accesibilidad, los ajustes razonables y otras formas de apoyo para personas con otras discapacidades sensoriales como: lengua de señas, visualización de textos, el braille, la comunicación táctil, dispositivos multimedia, lenguaje escrito, sistemas auditivos, los macro tipos, formatos aumentativos o alternativos de comunicación, medios de voz digitalizada, etc.

El Consejo Nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS), dada su responsabilidad en cuanto a la organización y coordinación de la discapacidad en Costa Rica, debe intensificar su función de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público y privado, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros servicios de intermediación de empleo para mejorar los índices de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

Cuba

Fuente del mapa: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/1a/Cuba-map-labels_%284%29.png - https://commons.wikimedia.org/wiki/Image:Topographic30deg_N0W60.png

4.7 Cuba

4.7.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo a los resultados del último censo realizado en Cuba por la Oficina Nacional de Estadística e Información en 2012, registra una población total de 11.167.325 habitantes siendo 5.570.825 hombres y 5.596.500 mujeres. Así mismo registra una población con discapacidad de 556.317, es decir una prevalencia de discapacidad del 5% de los cuales el 49% son hombres con 273.404 habitantes y el 51% mujeres con 282.913 habitantes. Del total de las personas con discapacidad, registra una población económicamente activa de 158.120 personas con discapacidad de los cuales 152.188 están con una ocupación y 5.932 desocupados.[78]

Al año 2023 la población habría ascendido a 11.194.449 habitantes, lo que representa un incremento de 0,2% con respecto al 2012. En cuanto al perfil demográfico del país, en el 2023 la población de mayores de 65 años representaba 16.1% del total, en tanto que la población de 15 a 64 años considerada como potencialmente activa, es decir, susceptible de participar en actividades laborales, representó 68.3% de la población total del país, lo que equivale a 7.648.736 personas.[79]

Para 2022, el ONEI registra una población total de 11.089.511 habitantes, de los cuales en edad laboral son 6.999.448 personas (hombres de 17-64 años y las mujeres de 17-59.) y población fuera de la fuerza laboral 4.090.093, en tanto que la población activa son 4.590.604 personas: ocupados 4.505.904 y desocupados 84.700 personas que representa una tasa de 1,8%.[80]

4.7.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución de Cuba tiene establecido el principio de igualdad ante la ley de todos los ciudadanos cubanos en las siguientes normas: artículo 13 "*El Estado tiene como fines esenciales los siguientes: d) garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos, y en el cumplimiento de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes"* y en el artículo 42 dispone: "*Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan*

[78] Oficina Nacional de Estadística, Censo 2012 – República de Cuba e Información, recuperado de: https://www.onei.gob.cu/sites/default/files/publicaciones/2023-05/censo_2012_0.pdf

[79] Portal de la Salud en las Américas, recuperado de: https://hia.paho.org/es/paises-2022/perfil-cuba

[80] Onei, Series estadísticas Población, recuperado de: https://www.onei.gob.cu/poblacion-0 Series Estadísticas Sociales, Empleo y Salarios, recuperado de: https://www.onei.gob.cu/empleo-y-salario-0

de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana. Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios. Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna. La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley".

En cuanto al derecho al trabajo de todas las personas, la Constitución lo establece expresamente así: artículo 64 "*Se reconoce el derecho al trabajo. La persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad"*, y en el artículo 89 adiciona: "*El Estado, la sociedad y las familias tienen la obligación de proteger, promover y asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad. El Estado crea las condiciones requeridas para su rehabilitación o el mejoramiento de su calidad de vida, su autonomía personal, su inclusión y participación social*".

Cuba ha dado especial atención a las personas con discapacidad mediante diferentes políticas sociales, para reconocer el derecho de igualdad y la no discriminación en los diferentes contextos en que interactúan, sin embargo, se encuentra en un proceso de transición hacia este modelo ya que en su historia se ha tratado la discapacidad desde un visión médica asistencialista en que la discapacidad es señalada como enfermedad de rehabilitación y goce de auxilios, pero es de anotar, que en los últimos años ha sido significativa la reducción de las personas beneficiadas con este sistema de protección, acrecentando la precariedad en la que se pueden encontrar algunos grupos, aunado a los bajos salarios y la no adecuación de los puestos de trabajo tal como establece la ley.[81]

En cuanto a la participación política de las personas con discapacidad, la capacidad jurídica de las personas con discapacidad está restringida a nivel constitucional en el artículo 205 al consagrar que no pueden ejercer el derecho al voto "las personas que por razón de su discapacidad tengan restringido judicialmente el ejercicio de la capacidad jurídica".

Si bien Cuba no cuenta con una legislación que promueva la inserción laboral, ha venido implementando desde 1995 Programas de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS), creando así mediante la Resolución 4 de 1996, *"el*

[81] Programa Cuba, Recuperado de: https://www.programacuba.com/las-personas-con-discapacidad-y-el-reor

Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (CONAPED) con el propósito de formular y evaluar el cumplimiento del Plan de Acción Nacional para las Personas con Discapacidad".

En Cuba hay deducibilidad tributaria por los gastos en que incurran las personas naturales y jurídicas por los gastos para la readaptación y reacondicionamiento de los puestos de trabajo. En **1997 con la Resolución 18**, dispone que "*A las Direcciones de Trabajo Municipales les corresponde acreditar a las personas con discapacidad que se inserten al empleo ordinario, teniendo en cuenta los tipos de deficiencia que fija PROEMDIS para dar cumplimiento a lo dispuesto en la* **Resolución 60 de 1996** *del Ministerio de Finanzas y Precios, relacionada con la excepción de pago por la utilización de la fuerza de trabajo a las personas naturales y jurídicas, sujetos de este impuesto, por los trabajadores con discapacidad que utilicen en sus actividades y autoriza como deducibles los gastos en que incurran para la readaptación y reacondicionamiento de los puestos de trabajo que se les asignen*".

Por otra parte, en **2004 con la Resolución 22**, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció "*el reglamento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad y se implementó la metodología para el funcionamiento de los Centros de Entrenamiento Sociolaboral*".[82]

En cuanto a los principios fundamentales que rigen en el **Código del Trabajo – Ley número 116 de 2013** establece en su artículo 2 : "*… b) igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana"*.

En el reglamento del código de trabajo en el artículo 15 dispone expresamente: "*Las personas con discapacidad y los egresados de la educación especial que se incorporan al empleo, de ser necesario, reciben un entrenamiento en el puesto de trabajo en un período de hasta seis (6) meses, con vistas a desarrollar las habilidades esenciales, considerando la severidad de la discapacidad o las limitaciones funcionales para desempeñar el cargo de que se trate. Durante el período de entrenamiento reciben un pago equivalente al salario de la plaza que van a desempeñar, con cargo a los gastos de la entidad. Decursado el período de*

[82] III Informe Plan Nacional de Acción para la Atención de Personas con Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Cuba_Third-National-Action-Plan-for-Persons-with-Disabilities.pdf

entrenamiento, si la persona no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valora su ubicación en otro puesto de trabajo y de no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo".

En el 2014, se reforma el Reglamento del Código de Trabajo mediante el Decreto No 326 que en algunos de sus artículos establece que, "*las entidades estatales como no estatales deben presentar a las direcciones de trabajo municipales, las* ***vacantes disponibles***" y "*Las personas con discapacidad que manifiesten interés de incorporarse al empleo y los egresados de la educación especial, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas y preparación, pueden emplearse según las posibilidades existentes en cada municipio",* en sus artículos 13 y 15 indica que "*De ser* ***necesario y posible, las entidades adecúan los puestos de trabajo,*** *para que las personas con discapacidad ejecuten los cargos en los que están preparado*s".

Finalmente, mediante el **Acuerdo No 9040 de 2021** se creó la Comisión Nacional para el seguimiento y monitoreo de la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en aspectos como: salud, educación, cultura, comunicaciones y accesibilidad. En cuanto a empleo le ordena al Ministerio de Industrias que presente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una propuesta para garantizar el financiamiento de las materias primas y el funcionamiento de los talleres especiales para personas con discapacidad.

4.7.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Basados en la experiencia de los Centros de Entrenamiento Sociolaboral, cuyo objetivo es la formación laboral durante dos años de las personas con discapacidad intelectual que no se encuentren aptas para el empleo, y requieran habilidades y destrezas para un entrenamiento pre-laboral, lo que permitió durante el quinquenio 2006 - 2010, trabajar en la aplicación de los programas previstos, e incorporar al empleo, 28.650 personas con discapacidad, de las cuales, 9.277 fueron mujeres. Así mismo el 83% (23.875 personas), se ubicaron en empleo ordinario, entre ellas 7.479 mujeres.[83]

Entre los años 2009 al 2013, según informe de Naciones Unidas en virtud del Artículo 35 de la Convención, "*se ha propiciado la incorporación al empleo de 3.536*

[83] III Informe Plan Nacional de Acción para la Atención de Personas con Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/10/Cuba_Third-National-Action-Plan-for-Persons-with-Disabilities.pdf

personas con discapacidad, de ellas 1.067 mujeres. Esto ha sido posible por la preparación técnica y profesional adquirida por un número importante de personas a través del acceso y aprovechamiento, en igualdad de condiciones, a las oportunidades de superación que brinda el sistema de educación general y gratuita. Ello ha permitido la adquisición de categorías científicas y el desempeño en variadas especialidades, que aportan al desarrollo económico, político y cultural de la sociedad cubana".

Por su parte en el 2014, el Plan de Acción Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad tiene un papel muy importante en materia de empleo. "*El Consejo de Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED), de conjunto con los Ministerios de Educación y de Trabajo y Seguridad Social, garantiza a las personas con discapacidad visual, auditiva, mental y físico-motora, un adiestramiento en habilidades requeridas para desempeñar diversos oficios*". Así mismo, Cuba dispone de 150 Talleres Especiales donde laboran 2.383 personas que presentan alguna discapacidad.[84]

En el año 2010 en Cuba se inició un proceso de transformaciones socioeconómicas que generaron una serie de problemas que limitaban la inclusión de las personas con discapacidad, como la reducción de los puestos de trabajo estatales, pocas capacitaciones laborales, ausencia de orientación profesional y la difícil inserción de las personas con discapacidad en las nuevas formas de gestión económica emergentes de emprendimiento.

Como respuesta a algunas de estas problemáticas surge el proyecto de desarrollo "*Experiencia piloto de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento de las asociaciones en dos municipios de la provincia Granma, Cuba, que ha beneficiado 390 personas con discapacidad entre los 16 y 55 años de edad, el proyecto ofreció empleos a 240 personas, 22 en el sector estatal y 218 en el sector no estatal, además, se favorecieron 108 activistas y 74 rabajadores sociales que fueron capacitados en temas de empleo y discapacidad*" [85] .

[84] Naciones Unidas, Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 35 de la Convención Cuba 2014, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FCUB%2F1&Lang=es

[85] Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Ginebra, recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/ESCR/RighttoWork/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities/States/Cuba.docx

Referente a la integración a la vida económica del país, donde se expresa la voluntad política de garantizar el pleno empleo a las personas con discapacidad, se desarrolla: el Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS), el Programa de Inserción Socio Laboral de los Graduados de la Enseñanza Especial y el Programa de Perfeccionamiento de los Talleres Especiales de las Empresas de Industria Locales.[86]

4.7.4 Programas de empleo para todas las poblaciones.

Cuba en general viene realizando estrategias y acciones que redundan en planes y programas centralizados y con normativas que promueven el desarrollo de actividades productivas que generen empleo.

La "*práctica laboral*" ha resultado un concepto con un significado ambiguo durante muchos años, se le veía más como una práctica profesional después de graduado, en 1996 por primera vez se reconoce el carácter integrador de las relaciones entre la escuela politécnica y la entidad laboral como un principio de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional (ET), en el año 2014, el Ministerio de Educación en sus Artículos (2014a). **Resolución Ministerial 200/2014** y (2014b). La **Resolución Ministerial 254,** reconoce de manera oficial y define el concepto de la práctica laboral y su reglamentación.[87]

Estas prácticas principalmente han sido asignaturas dentro del proceso de estudio, existe una falta de apoyo tanto gubernamental como de entidades laborales que brinden las condiciones suficientes para su realización. En cuanto a personas con discapacidad, el Estado tiene una política de empleo con programas como el "*Programa de inserción socio laboral de los graduados de la enseñanza especial y el Programa de perfeccionamiento de los talleres especiales de las empresas de industrias locales*".

Cuba en 2018 dentro de su política para el empleo aprobó una "*Política que asigna a los estudiantes universitarios en su último año de la carrera a una entidad para desarrollar el componente laboral y en la medida de lo posible, el ejercicio de culminación de estudios. Ello contribuye a una mayor familiarización de los graduados con su puesto de trabajo y a que los empleadores puedan realizar una ubicación más eficiente al disponer de mayor tiempo para preparar a los futuros*

[86]Asociación Latinoamericana de Sociología, hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba, recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103006/html/

[87]Scielo, recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962019000200167 y Ministerio de Educación, Resolución Ministerial 200/2014. recuperado de https://www.moron.gob.cu/images/PDF/nuestraRegion/Educaci%C3%B3n/Direcci%C3%B3n_Municipal/RESOLUCION_No._200-14.pdf

profesionales en su puesto de trabajo. Se está implementando desde el curso 2019-2020 y para el curso 2020-2021 se incluyó también para los graduados de técnico medio". [88]

Así mismo, "*En aras de lograr la incorporación laboral de los jóvenes, los cuales constituyen una fuente priorizada para el acceso al empleo, existe en el país una estrategia de empleo juvenil. En el marco de su implementación, se garantiza la ubicación laboral a los jóvenes graduados de la educación superior y la enseñanza técnico-profesional, en correspondencia con los estudios cursados y la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiere el desarrollo económico y social del país, se priorizan en la asignación de empleo los jóvenes que concluyen el Servicio Militar Activo, en correspondencia con su nivel de calificación y las necesidades de fuerza de trabajo en sus municipios de residencia; las personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad, incluidos los jóvenes, que son ubicadas al empleo en comparecencias convocadas por el tribunal; las personas con discapacidad, entre ellos los jóvenes, que manifiestan interés por incorporarse al empleo y los egresados de la educación especial, que cuenten con la aprobación de los padres o tutores. En atención a estas figuras priorizadas para el empleo, en el período de 2015 a 2019 se ubicaron un total de 851.294 personas*".

Por otra parte, la elaboración de las "*Estrategias de Desarrollo Municipal (EDM) facilita la organización de un sistema de gestión que vincula los intereses nacionales (Plan Nacional de Desarrollo - PNDES 2030 y ODS), provinciales y municipales, impulsando iniciativas entre ellas: la Plataforma Articulada para el Desarrollo Integral Territorial (Padit), que a 2020 ha generado 3.170 empleos (54,3 % para mujeres y el 52,6 % para jóvenes*".

Otra de las estrategias a resaltar en la política para el empleo está "*La ampliación del trabajo por cuenta propia y la extensión de las cooperativas a actividades no agropecuarias (en lo fundamental, en gastronomía, servicios personales y técnicos, transportaciones, construcción, pesca y producción de alimentos), permitieron el incremento del número de ocupados en el sector no estatal, el cual al cierre de 2019 representaba el 33 % del total. De ellos, 617.043 personas (13 % del total de ocupados), son trabajadores por cuenta propia, cifra que se ha incrementado en casi cuatro veces desde el inicio de la nueva política"*.

Uno de los aspectos más significativos de la instrumentación de los ODS en Cuba fue la promulgación del **Decreto Ley 46 agosto 21 de 2021** sobre las normativas

[88] Informes Nacionales Voluntarios (INV), Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, Cuba, recuperado de: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/280872021_VNR_Report_Cuba.pdf

que regirán la creación y el funcionamiento de las recién aprobadas micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), estableció el procedimiento de su creación y extinción en los sectores privado y público, cumpliéndose el objetivo del ODS 8.3, al ser una fuente de empleos y emprendimientos en los cuales los jóvenes están desempeñando un papel preponderante.[89] Esta ley incluye también "*un anexo con el listado de actividades no autorizadas para estos actores económicos que cuentan con autonomía empresarial pero cuyo ejercicio se limitará a sectores no estratégicos"*.[90]

En 2019, el turismo representó el 7% del PIB del país, resultado de ello, el Ministerio de Turismo determinó un grupo de parámetros vinculados al ODS 8 en aras de promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las micro y las pequeñas y medianas empresas, (mipymes).[91] (Entre 2015 y 2019 se generaron 14.816 nuevos empleos en este sector - nota INV).

Es **La Dirección General de Empleo** el ente encargado entre varias de sus funciones**:** "*Proponer, dirigir y controlar la política para el empleo, en los sectores estatal y no estatal, y la planificación de la fuerza de trabajo, especialmente la calificada; así como conjugar y responder por el cumplimiento de la misión de las direcciones que tiene subordinadas, proponer a la aprobación las políticas asociadas a los jóvenes"*.[92]

4.7.5 Conclusiones y recomendaciones para Cuba

Para impulsar el empleo de las personas con discapacidad se recomienda que el gobierno de Cuba implemente una ley de cuotas obligatorias tanto para empresas del sector público como privado.

En el informe voluntario de cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 del año 2021 presentado por el gobierno cubano, no se presenta ningún reporte frente al cumplimiento de la meta 8.5 del ODS trabajo y empleo, por lo que es imposible revisar alcances de la meta 8.5 en lograr un empleo para todas las poblaciones

[89]Cielolaboral.com, recuperado de: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/05/rodriguez_noticias_cielo_n5_2022.pdf
[90]Gaceta Oficial 94 República de Cuba, Decreto Ley 44, recuperado de: https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2021-o94.pdf
[91]Ministerio de Turismo, recuperado de: https://www.mintur.gob.cu/ministerio-de-turismo-apuesta-por-el-respeto-al-medio-ambiente/
[92]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.mtss.gob.cu/direcciones/direccion-general-de-empleo

incluyendo la población con discapacidad; por lo que se sugiere desglosar e incluir dicha información para los próximos informes. [93]

Cuba como país signatario de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad debe avanzar legislativamente en la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y en la eliminación de la figura de la interdicción o la representación legal de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que hasta en la Constitución de Cuba en su artículo 205 se le niega el derecho al voto a las personas que por razón de su discapacidad tengan restringido judicialmente el ejercicio de la capacidad jurídica.

A nivel legislativo también se debe hacer la transición hacia al modelo social de derechos de las personas con discapacidad de la Convención, ya que en la legislación actual sigue primando el modelo médico rehabilitador de la discapacidad.

En vista de que en Cuba se le reconoce a la propiedad privada un papel complementario de la economía del país, se sugiere promover y comprometer de manera más efectiva al sector privado para que junto al estado se logren mejores indicadores de empleabilidad en las personas con discapacidad.

[93]Informe Nacional voluntario Cuba 2021. Recuperado de https://www.presidencia.gob.cu/media/filer/public/2022/05/07/inv_cuba_agenda_2030_nnuu_2021.pdf

Ecuador

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/deed.en

4.8 Ecuador

4.8.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con los resultados del último censo en 2022, Ecuador cuenta con una población de 16.938.986 habitantes siendo el 51,3% (8.686.463) mujeres y 48,7% (8.252.523) hombres; el 65,5% de la población total se encuentra entre 15 y 64 años de edad, lo que indica que la mayoría está en edad para trabajar en tanto que el 25,5% está en el rango de 0 a 14 años y el 9% mayor de 65 años.[94]

En el Ecuador, a septiembre de 2023, existen 549.847 personas registradas con discapacidad de acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Salud Pública.

A diciembre de 2022, mediante el cruce de información entre la base de datos del Ministerio de Salud Pública (MSP) y de Afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), 63.176 se encuentran activas laboralmente de las cuales 22.138 son de género femenino, 41.038 son de género masculino. [95]

- *7.762 se encuentran en el rango de edad de 18-29 años*
- *26.116 se encuentran en el rango de edad de 30-45 años*
- *26.024 se encuentran en el rango de edad de 46-64 años*
- *3.276 se encuentran en el rango de edad de 65 años o más*
- *46.511 personas con discapacidad activas laboralmente en el sector privado*
- *16.665 personas con discapacidad activas laboralmente en el sector público*

El corte es a diciembre de 2022, en razón que el indicador sobre este ámbito se lo reporta de manera anual.

Teniendo en cuenta el Informe Nacional de cumplimiento de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (CIADDIS) 2016, Ecuador registra una tasa de desempleo de 2,2% para personas con discapacidad frente al 4,3% para personas sin discapacidad según fuente tomada de la Encuesta de Condiciones de Vida 2013-2014, Sexta Ronda.

[94]Instituto Nacional de Censos, censo 2022, recuperado de: https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2023/10/Presentacio%CC%81n_Nacional_1%C2%B0entrega-4.pdf

[95] Informe ejecutivo empleabilidad de personas con discapacidad en Ecuador. Ministerio del Ecuador Dirección de grupos de atención prioritaria. Noviembre de 2023.

4.8.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución de la República de Ecuador** establece el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación por razones de diversidad en el artículo 11 así: "*El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: … 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad*".

En los artículos 33 y 47 se garantiza que el trabajo es un derecho y un deber social, además un derecho económico, fuente de realización, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. También se declara en la Constitución en el artículo 35 a las personas con discapacidad como sujetos especiales de atención prioritaria en los ámbitos público y privado.

En el artículo 156 se define de manera expresa el rol de Los Consejos Nacionales de Igualdad así: "*Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno. Bajo la premisa que la política pública responde a un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la intervención pública sobre un problema social identificado como prioritario y que convierte esa acción en Política de Estado …*"

En el artículo 42 del **Código del trabajo** se establecen las siguientes obligaciones para el empleador : En el numeral 33 se establecen las **cuotas obligatorias de vinculación de personas con discapacidad** así: "*El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a*

contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años …"

En ese numeral 33 infortunadamente se siguen manteniendo figuras sustitutivas de derechos de las personas con discapacidad como la tutela al disponer expresamente que: "*La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)*". Igualmente en dicho numeral se establecen las sanciones para los empleadores que incumplan así: "*El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; …*"

En el numeral 34 dispone también como obligación: "*Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código; …*". También en el numeral 35 establece la **obligación de hacer adaptaciones y ajustes razonables** en los puestos de trabajo para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo. Adicionalmente se prohíben realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni se podrán exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

La norma más relevante que tiene Ecuador en la regulación de la discapacidad es la denominada "**Ley orgánica de discapacidades del año 2012**, la cual declara en

su artículo 3 como fines de la presente ley: "*1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades; 2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;* …". Como principios fundamentales declara en su artículo 4: "*La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios: 1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural; …*"

También establece **el principio In dubio pro hominem**, que consiste que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad. Adicionalmente incluye el principio de Igualdad de oportunidades en el sentido de que todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

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

Las Cuotas obligatorias de vinculación de personas con discapacidad quedaron establecidas en el artículo 47 disponiendo 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**. La ley también establece la **figura de sustitutos,** que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral como: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. La figura de los sustitutos tiene un

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

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador tiene beneficios tributarios, los cuales están establecidos en el artículo 49 así: "*Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento* ***(150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones*** *y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. Se podrán constituir centros especiales de empleo 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*".

Las personas con discapacidad en Ecuador como sujetos especiales de protección legal tienen unas condiciones o beneficios especiales en cuanto a temas de estabilidad laboral, la cual se dispone en el artículo 51 así: "*Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional*".

En cuanto a los mecanismos de selección de empleo, las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. La ley en el artículo 53 les recuerda a las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de

la inclusión económica y social que deben reportar periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Para incentivar emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad se prevé un beneficio económico muy especial en el artículo 55 consistente en que las entidades públicas crediticias les mantendrán un beneficio económico de crédito preferente para sus emprendimientos. Además, el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, les otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

La *Ley orgánica de discapacidades de Ecuador* tiene importantes beneficios para las personas con discapacidad, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

1. *"Tarifa preferencial del cincuenta por ciento (50%) de la tarifa regular en los servicios de transporte terrestre público y comercial, urbano, parroquial o interprovincial; así como, en los servicios de transporte aéreo nacional, fluvial, marítimo y ferroviario. Se prohíbe recargo alguno en la tarifa de transporte por concepto del acarreo de sillas de ruedas, andaderas, animales adiestrados u otras ayudas técnicas de las personas con discapacidad. En el caso del transporte aéreo en rutas internacionales, la tarifa será conforme a lo establecido en la Ley, los acuerdos y los convenios respectivos, la misma que no será menor al veinticinco por ciento (25%) de la tarifa regular.*
2. *Una exoneración del cincuenta por ciento (50%) en las tarifas de los espectáculos públicos.*
3. *Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular. En el caso de los vehículos destinados al uso y traslado de personas con discapacidad, para establecer la base imponible, se considerará una rebaja especial de ocho mil dólares (US$ 8.000). En el caso de que luego de realizada la rebaja, existiera un excedente, se concederá además una rebaja especial del cincuenta por ciento (50%) del mismo. Adicionalmente, estarán exonerados del pago del impuesto ambiental a la contaminación vehicular*
4. *Las personas con discapacidad y/o las personas naturales y jurídicas que tengan legalmente bajo su protección o cuidado a la persona con discapacidad, tendrán la exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial.*
5. *En cuanto al impuesto a la renta, los ingresos de las personas con discapacidad están exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica*

gravada con tarifa cero (0) del pago del impuesto a la renta. También serán beneficiarios de la exoneración antes señalada los sustitutos.

6. *Las personas con discapacidad se encuentran exentas del pago de las tasas y/o tarifas por servicios notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulación, así como por la obtención de su pasaporte.*
7. *Las personas con discapacidad tienen derecho a que el impuesto al valor agregado que paguen en la adquisición de bienes y servicios de su uso y consumo personal les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses, en un tiempo no mayor a noventa (90) días de presentada su solicitud.*

Hay un beneficio tributario especial para las personas con discapacidad en exenciones arancelarias, exenciones en impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales en importación de bienes, el cual quedó establecido en el artículo 74 así: "*Las personas con discapacidad y las personas jurídicas encargadas de su atención, podrán realizar importaciones de bienes para su uso exclusivo, exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales, de acuerdo a la siguiente clasificación: 1.- Prótesis para personas con discapacidad auditiva, visual y física 2.- Órtesis; 3.- Equipos, medicamentos y elementos necesarios para su rehabilitación; 4.- Equipos, maquinarias y útiles de trabajo, especialmente diseñados y adaptados para ser usados por personas con discapacidad; 5.- Elementos de ayuda para la accesibilidad, movilidad, cuidado, higiene, autonomía y seguridad; 6.- Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación, deporte y recreación; 7.- Elementos y equipos de tecnología de la información, de las comunicaciones y señalización; 8.- Equipos, maquinarias y toda materia prima que sirva para elaborar productos de uso exclusivo para personas con discapacidad; y, 9.- Los demás que establezca el reglamento de la presente ley. Las exenciones previstas en este artículo no incluyen tasas por servicios aduaneros, tasas portuarias y almacenaje*".

También se establecieron beneficios para las personas con discapacidad en los pagos de servicios de agua , energía, alcantarillado, telefonía fija y móvil e internet en el artículo 79 así : "*Servicios.- Para el pago de los servicios básicos de suministro de energía eléctrica, agua potable y alcantarillado sanitario, internet, telefonía fija y móvil, a nombre de usuarios con discapacidad o de la persona natural o jurídica sin fines de lucro que represente legalmente a la persona con discapacidad, tendrán las siguientes rebajas: 1.- El servicio de agua potable y alcantarillado sanitario tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual hasta por diez (10) metros cúbicos; 2.- El servicio de energía eléctrica tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual hasta en un*

cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado del trabajador privado en general; 3.- El servicio de telefonía fija estará considerada dentro de las tarifas populares y de conformidad a la regulación vigente; 4.- El servicio de telefonía móvil tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual de hasta trescientos (300) minutos en red, los mismos que podrán ser equivales de manera proporcional total o parcial a mensajes de texto; y, 5.- El servicio de valor agregado de internet fijo de banda ancha tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual en los planes comerciales".

La ley también otorga unos beneficios de exenciones arancelarias, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales para la importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos para el uso o beneficio particular o colectivo de personas con discapacidad, a solicitud de éstas, de las personas naturales y jurídicas que tengan legalmente bajo su protección o cuidado a la persona con discapacidad. En el artículo 80 así: … "*gozarán de exenciones del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales, con excepción de las tasas portuarias y de almacenaje, únicamente hasta por un monto equivalente a ciento veinte (120) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general precio FOB en transporte personal y hasta por un monto equivalente a doscientas seis (206) remuneraciones básicas del trabajador privado en general precio FOB en transporte colectivo y en otros vehículos ortopédicos y no ortopédicos….*"

En el artículo 88 de la Ley quedaron definidos los organismos del sistema Nacional de protección integral de las Personas con discapacidad así: "*Estará conformado por tres (3) niveles de organismos: 1.-Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas; 2.-Defensoría del Pueblo y órganos de la Administración de Justicia, encargados de la protección, defensa y exigibilidad de derechos; y, 3.-Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, tales como autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados competentes en diferentes ámbitos y, entidades públicas y privadas de atención para personas con discapacidad*".

Finalmente, en las disposiciones transitorias de la ley quedó definido expresamente que: "*Hasta que se designen a los nuevos miembros del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, continuará en funciones el actual Consejo Nacional de Discapacidades, que ejercerá las atribuciones conferidas al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. Una vez que hayan sido nombrados los miembros del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, lo que deberá producirse en un plazo máximo de 6 meses, los servidores del Consejo Nacional de Discapacidades,*

CONADIS, que no son de libre nombramiento y remoción, pasarán a formar parte del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades o de cualquiera de las entidades de la administración pública que asuman competencias en esta materia por efecto de esta ley, … Los bienes muebles e inmuebles, los legados, donaciones y las asignaciones presupuestarias y legales determinadas a favor del Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, pasarán a formar parte del patrimonio del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades".

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades mediante el **Decreto Ejecutivo 194 de 2017** artículo 1 - De la persona con discapacidad. "*Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional*".

En el artículo 11 se concede auxilios de becas de educación superior para estudiantes con discapacidad. de la siguiente manera: "*Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas o su equivalente en ayudas económicas que apoyen a su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares; dentro de este porcentaje obligatoriamente deberán considerarse estudiantes con discapacidad, debidamente acreditados por la autoridad sanitaria nacional*".

Otra acción afirmativa en Ecuador a favor de las personas con discapacidad la contempla el artículo 14 *del Decreto Ejecutivo 194 de 2017* que reglamenta la Ley orgánica de discapacidad, el cual estipula que el servicio de transporte para los trabajadores con discapacidad, cuando el empleador brinde el servicio de transporte a través de unidades que no reúnan las condiciones previstas en la ley; el empleador compensará en dinero este beneficio al trabajador con discapacidad, de conformidad con la norma técnica que para el efecto dicte la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales.

En el artículo 21 del reglamento se establece la forma porcentual como se aplicarán los beneficios tributarios de exoneración del impuesto a la renta y devolución del impuesto del valor agregado de acuerdo al grado de discapacidad, así: "E*l Régimen tributario para las personas con discapacidad y los correspondientes sustitutos, se aplicará de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, este Reglamento y la normativa tributaria que fuere aplicable. Los beneficios*

tributarios previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades se aplicarán para aquellas personas cuya discapacidad sea igual o superior al treinta por ciento. Los beneficios tributarios de exoneración del Impuesto a la Renta y devolución del Impuesto al Valor Agregado, así como aquellos a los que se refiere la Sección Octava del Capítulo Segundo del Título II de la Ley Orgánica de Discapacidades, se aplicarán de manera proporcional, de acuerdo al grado de discapacidad del beneficiario o de la persona a quien sustituye, según el caso, de conformidad con la siguiente tabla: Grado de Discapacidad Porcentaje para la aplicación del beneficio Del 30% al 49% : 60%, Del 50% al 74% : 70% ,Del 75% al 84% 80% y Del 85% al 100% :100%".

En la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) en su artículo 64 se estipula que las instituciones determinadas en el artículo 3 de dicha ley que cuenten en total con más de ***25 servidores, tienen la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores***. Asegurando así las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, proporcionando los implementos y demás medios que sean necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

Otra acción afirmativa en el Ecuador se contempla en los concursos de mérito en el sector público, en la cual si una persona con discapacidad obtiene más de 75 puntos y la entidad pública no cumple con la cuota del 4% es seleccionada directamente la persona con discapacidad, conforme lo estipula el *Acuerdo MDT-2022-180* norma técnica del sistema de selección de personal del Ministerio del Trabajo.

4.8.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En cumplimiento de la *Ley Orgánica de discapacidades* en su artículo 47 que establece una cuota de empleo del 4% para empresas públicas y privadas con mayores de 25 trabajadores se cuenta con el siguiente informe *(Ver Tabla 9)*:

Tabla 9. Personas con discapacidad y sustitutos vinculadas en cumplimiento de la ley de cuotas según sector. Ecuador Año 2021

Tipo	Privado	Público	Total general
Persona con discapacidad	44.262	17.714	62.298
Sustituto de persona con Discapacidad	2.111	4.545	6.603
Total general	46.373	22.259	68.901

Fuente: CONADIS. IESS, MDT, Registro Nacional de Personas con Discapacidad Julio 2021.

Como resultado del proceso de inspección laboral a las empresas que vinculan personas con discapacidad, se creó la "*Guía derechos humanos e inclusión laboral y buenas prácticas*". De igual forma se implementó un curso virtual para todos los empresarios denominado: Derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas.

Así mismo según información del CONADIS, 677 empresas aprovecharon la deducción de 150% adicional en impuesto a la renta por inclusión laboral de Personas con Discapacidad o sus sustitutos en el periodo fiscal 2019. [96]

4.8.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Ministerio del Trabajo mediante la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral a través de su Gestión Interna de Empleo pone a disposición la estrategia "*Fortalece Empleo*" la cual propone alternativas de reincorporación al mercado de trabajo para ciudadanos que están en búsqueda de empleo, "*Emprende EC*" a través de diversos talleres, guía y simulaciones para el emprendimiento de negocios.[97]

El Ministerio del Trabajo junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Ecuador (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzaron en 2023, la herramienta digital "*Mi Futuro es Hoy*" que, busca incorporar a la población joven (entre los 18 y 29 años) y otros grupos etarios en el mercado laboral y promover el empleo formal, fomentando mejores oportunidades que los hagan partícipes en el desarrollo sostenible del país.[98]

Esta herramienta digital mifuturoeshoy.trabajo.gob.ec que forma parte del Servicio Público de Empleo, es una plataforma multipropósito abierta al público donde los usuarios encontrarán oportunidades de empleo y capacitación, información sobre derechos laborales y una sección para planificar el futuro laboral.[99]

La Red Socio Empleo es una plataforma llamada también Encuentra Empleo que opera como bolsa de trabajo del Ministerio del Trabajo que "*permite facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de empleo y la demanda de los*

[96] Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República - Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Diciembre de 2023.
[97] Ministerio de Trabajo, recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/estrategiasreconversionlaboral/
[98] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNDU, recuperado de: https://www.undp.org/es/ecuador/noticias/con-el-apoyo-de-pnud-ecuador-el-ministerio-de-trabajo-lanza-herramienta-tecnologica-mi-futuro-es-hoy-para-promover-el-empleo-formal
[99] Ministerio de trabajo, recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-presento-la-nueva-plataforma-mi-futuro-es-hoy/

ciudadanos empleadores, con la finalidad de que puedan obtener opciones de empleo y los empresarios personal calificado y apto para sus necesidades". [100]

Referente a pasantías, Ecuador mediante la **Resolución Ministerial MDT-2017** regula todo lo concerniente al tema ya que reconoce a los jóvenes como actores estratégicos para el desarrollo del país, es así como el Ministerio de Trabajo viene liderando el programa "*Mi Primer Empleo*" dirigido a jóvenes pertenecientes a instituciones de educación superior a través de pasantías en el sector privado y prácticas pre profesionales en el sector público, con la finalidad de brindar experiencia profesional y de potenciar la empleabilidad, programa que ha vinculado un importante número de jóvenes así como a empresas e instituciones públicas y privadas en todo el territorio.[101]

4.8.5 Conclusiones y recomendaciones para Ecuador

En el informe voluntario de cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 del año 2020 presentado por el gobierno a través de la Secretaría Técnica Planifica Ecuador [102], se reporta la creación de empleo formal para personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral, que se ha incrementado de 70.668 en 2017 a 75.460 en 2019. No obstante, el informe voluntario no presenta ningún reporte frente al indicador de cumplimiento de la meta 8.5 del ODS trabajo y empleo y no se desglosa por grupos poblacionales, por lo que es imposible revisar alcances en lograr un empleo para todas las poblaciones incluyendo la población con discapacidad. Por lo que se recomienda desglosar dicha información e incorporar en los próximos informes.

Resaltamos en la legislación de Ecuador la novedosa figura de los sustitutos, que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento legal de inclusión laboral como: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa.

Igualmente es muy relevante el que se otorguen por disposición legal auxilios de becas de educación superior para estudiantes con discapacidad, de la siguiente manera: "Las instituciones de educación superior establecerán en programas de

[100] Ministerio de trabajo, recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/registrate-en-socio-empleo/

[101] Naciones Unidas - Cepal, recuperado de: https://igualdad.cepal.org/es/repository-of-policies-and-strategies/mi-primer-empleo-ecuador-ejemplo-de-programas-de-insercion y Ministerio de Trabajo, recuperado de: https://www.trabajo.gob.ec/?s=mi+primer+empleo

[102] Examen Nacional Ecuador 2020. Secretaría Técnica Planifica Ecuador. Recuperado de: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26393VNR_2020_Ecuador_Spanish.pdf

becas completas o su equivalente en ayudas económicas que apoyen a su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares; dentro de este porcentaje obligatoriamente deberán considerarse estudiantes con discapacidad, debidamente acreditados por la autoridad sanitaria nacional".

Es importante resaltar que en la parte final de la *Ley orgánica de discapacidades* se tuvo la previsión de aclarar y actualizar algunas de las normas del código civil del Ecuador para armonizarlas con la terminología dispuesta por la Convención de los derechos de las personas con discapacidad.

Una de las figuras legales excepcionales que establece Ecuador como forma de protección legal hacia las personas con discapacidad es "el principio In dubio pro hominem", que consiste que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad.

El Salvador

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es

4.9 El Salvador

4.9.1 Aspectos sociodemográficos:

En el último Censo de Población llevado a cabo en el país del 12 al 27 de mayo del 2007 con el que se logró determinar la población total del país en 5.744.113 habitantes, de los cuales el 47.3% son hombres y 52.7% mujeres.[103]

En el año 2015 se llevó a cabo en El Salvador la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad ENPD supervisada por la Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC, que permitió recolectar información al respecto y en 2016 se presenta una versión ampliada de los resultados de la ENPD, resultados validados y revisados por el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD en la cual registra una población total con y sin discapacidad de 6.460.336 habitantes de los cuales el 52.6% son mujeres y el 47.4% hombres.[104]

Así mismo el estudio reporta una población de 463.075 personas con discapacidad dentro de las cuales, 343.131 son personas con discapacidad mayores de 18 años (siendo 44.1% hombres y 55.9% mujeres). A su vez, de esta población, 156.248 personas son económicamente activas, de las cuales registra una tasa de ocupación del 48% con 74.974 personas.

Comparativamente con las personas sin discapacidad, existe una brecha importante en la tasa de ocupación, la cual para personas con discapacidad es del 48,0% frente al 64,0% para personas sin discapacidad, mientras que la tasa de desempleo es del 5,7% para personas con discapacidad frente al 6,8% para personas sin discapacidad, lo que puede interpretarse que la menor tasa de desempleo en personas con discapacidad se debe a que muchas de ellas dejan de buscar activamente trabajo y no porque haya un mejor acceso laboral.

4.9.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución de la República de El Salvador en su artículo 3 establece el principio de la igualdad de los salvadoreños ante la ley así: "*Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse*

[103] Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA y Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), recuperado de: https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/VI%20CENSO%20POBLACION%20FINAL-datos%20ajustados%20%281%29.pdf

[104] Análisis y caracterización de las PcD a partir de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2015, recuperado de: https://www.unicef.org/elsalvador/media/1346/file/Encuesta%202015,%20personas%20con%20discapacidad_2.pdf

restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión." También dispone la promoción por parte del estado del trabajo y el empleo de las personas con discapacidad en su artículo 37 de manera expresa: "*El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con alguna discapacidad, sea física, mental, intelectual o sensorial"*.

En la Constitución en el artículo 70 también establece que el Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo

Igualmente, **el Código de Trabajo** tiene el principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación en su artículo 12 así: "*El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional*". Además, se garantiza el derecho al trabajo a todos al disponer en el artículo 13 lo siguiente: "*Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la ley. No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente* …"

En el año **2000** se promulgó la **Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad mediante el Decreto Legislativo No. 888**, la cual ya establecía diversos aspectos de protección, entre ellos la obligación de los empleadores privados de contratar como mínimo a una (1) persona con discapacidad por cada veinte (25) trabajadores que tenga a su servicio. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.

En El Salvador, el *Decreto No. 888 de 2000* por el que se da la *Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad* fue derogado por el **Decreto No. 672 de 2020** que sanciona la *Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad LEIPD* en El Salvador, en atención a las observaciones emitidas con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promulgada por las Naciones Unidas y que se aplica desde mayo de 2008:

“d*estacando la falta de una legislación integral que regule de manera efectiva el goce de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, así como el rol del Estado, la sociedad y la familia para garantizar el pleno disfrute de los mismos*”.

En el artículo 11 de la ley, se crea el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad CONAIPD como ente rector de la Política Nacional de Inclusión de las Personas con Discapacidad y de todas aquellas medidas y acciones encaminadas al cumplimiento de sus derechos. También será responsable del seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de la misma.

El Salvador en su **Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020**, en su artículo 29 regula lo relacionado con la capacidad jurídica de las personas con discapacidad así : “*Se reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, asegurando su máximo desarrollo personal; para ello, el Estado deberá crear un mecanismo de apoyo para el ejercicio de derechos y proceso de toma de decisiones, que garantice y proteja sus derechos y libertades fundamentales, así como el respeto de la autonomía, voluntad, preferencias e intereses de la persona. Estos mecanismos de apoyo serán creados con la participación de la persona con discapacidad, sus familiares y sus organizaciones*”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social creará servicios de colocación e inserción laboral para las personas con discapacidad, conforme a sus condiciones y competencias personales y a las características del puesto de trabajo. **El Decreto 672 de 2020 igualmente otorga incentivos para empleadores que cumplan la cuota de contratación** establecida de personas con discapacidad, pero así mismo exige obligaciones al cumplimiento de dichas cuotas obligatorias, capacitación y condiciones de plena accesibilidad del entorno de trabajo, así como sanciones que podrían imponerse.

En el artículo 62 de la Ley especial para la inclusión de las personas con discapacidad, El Estado asegurará en los ámbitos público y privado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas, en un entorno laboral inclusivo, sin discriminación, accesible y en condiciones de dignidad, con base a lo establecido por la legislación nacional e instrumentos internacionales relativos al trabajo y al respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

En cuanto a la contratación y las **cuotas obligatorias en el artículo 63** dispone: “*Todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a **una***

persona con discapacidad por cada veinte trabajadores *que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación. En el caso de las empresas que tengan un número menor a veinte trabajadores, estas estarán exoneradas de dicha obligación. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas y las municipalidades. Esta disposición se aplicará a la planilla general de empleados de las empresas privadas o instituciones públicas contratantes*".

Para efectos de lo establecido en el presente artículo, "*cuando las empresas o instituciones contratantes no cuenten con aspirantes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el CONAIPD remitirán candidatos que cumplan con el perfil establecido, y a falta de estos, se emitirá una constancia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se establezca que, al momento de la solicitud, no existían en el registro respectivo, aspirantes que cumplan con el perfil requerido*".

Es novedosa lo que prevé la ley en la destinación de los recursos económicos para becas estudiantiles y programas de formación de personas con discapacidad por concepto de lo que debían pagar los empresarios por el número de empleados con discapacidad que no contraten, esto es lo que se dispone en el artículo 64: "*Toda aquella persona natural o jurídica que por su giro comercial o actividad económica no le sea posible cumplir la cuota de contratación de personas con discapacidad establecida por la presente ley, previa calificación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá aportar una cantidad equivalente al salario mínimo mensual vigente del sector comercio y servicios del número de empleados que debiese tener contratados. La misma obligación tendrán aquellos patronos que hayan sido exonerados de la contratación de personas con discapacidad por no encontrar el perfil idóneo para desempeñar las labores. Dicho aporte será canalizado a través del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología para ser utilizado en el financiamiento de becas estudiantiles y programas de formación técnica y vocacional para personas con discapacidad*".

En el artículo 66 establece que "*Todo empleador está obligado a* ***crear condiciones de plena accesibilidad del entorno de trabajo*** *para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dotándoles incluso de los recursos e implementos técnicos como tecnológicos para la ejecución de sus labores. En todo caso, deberá realizar oportunamente los* ***ajustes razonables*** *que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades laborales*".

La ley establece una regla clara en términos de estabilidad laboral y es que se prohíben los despidos de las personas con discapacidad cuando se hacen por razón de su discapacidad y quedó previsto en el artículo 68 así: "*Las personas con*

discapacidad gozarán de estabilidad laboral. En caso de despido el empleador deberá probar que no es en razón de su condición de discapacidad. En ningún caso las ausencias laborales de una persona con discapacidad por permisos para tratamiento, rehabilitación u otra circunstancia relativa a su condición, serán motivo para afectar su estabilidad y desarrollo laboral o reducir sus prestaciones laborales. De la misma prerrogativa gozarán las personas trabajadoras que tengan bajo su responsabilidad a personas con discapacidad, debiendo también facilitárseles, cuando sea debidamente justificado y se requiera su presencia, el tiempo necesario para acompañarlas en los procesos de atención en salud, educación y otros".

En cuanto al marco sancionatorio artículo 127, también ha implicado un aumento en las multas que van "*desde 4 a 6 salarios mínimos en caso de incumplimiento a los aspectos de accesibilidad y de 7 a 9 salarios en caso no cumplirse con el porcentaje de personas con discapacidad que deben contratarse de conformidad al número de trabajadores totales que posea la empresa*".

En el **artículo 99** se contemplan **deducciones impositivas como incentivo** "*Toda persona natural o jurídica que cumpla con lo establecido en la presente ley en cuanto a la cuota de contratación laboral, podrá deducirse del impuesto sobre la renta toda la inversión encaminada a la implementación de los* ***ajustes razonables*** *y el diseño universal, para el óptimo desempeño de las personas con discapacidad contratadas*".

También existen otros incentivos económicos y tributarios como la preferencia de aquel oferente que cumpla con la cuota de contratación de personas con discapacidad en los procesos de licitación pública o libre gestión en los cuales el resultado de la evaluación de la entidad contratante sea un empate, igualmente hay exoneración de impuestos, por toda ayuda técnica que sea comprada o importada por una persona con discapacidad o sus familiares para su uso personal.

4.9.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

La Oficina Nacional de Servicio Civil en su informe de respuestas 2018 informa como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, ha impulsado medidas para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral tanto orientando al demandante de empleo para identificar sus competencias y perfil para ofertar sus intereses laborales frente a las exigencias del mercado laboral, como también la identificación de competencias emprendedoras que le permitan tener la posibilidad de crear su propio empleo.

En la gestión de empleo, el país en sus 14 departamentos cuenta con bolsas de empleo y con un Sistema de Intermediación Laboral. "*En el período de junio de 2014 a junio de 2017, se registró un total de 1.376 personas con discapacidad (387 mujeres y 989 hombres). Se cuenta con un registro total de 5.948 personas vinculadas a ofertas de empleo, de éstas, 1.551 son mujeres y 4.397 hombres. Se tiene un registro de 1.364 personas colocadas en puestos de trabajo de éstas 403 mujeres y 961 hombres*".[105]

El MTPS realiza visitas de promoción y gestión en las diferentes empresas públicas y privadas a través de los gestores empresariales con el fin de facilitar las oportunidades a los buscadores de empleo y promover a las personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo. "*En el período de junio de 2014 a junio de 2017 se realizaron 3.101 visitas de promoción y seguimiento de servicios y la captación de 1.339 ofertas de empleo y 3.100 puestos de trabajo*", así mismo, "*El MTPS promueve ferias de autoempleo en las participan personas con discapacidad, quienes ofertan diversos productos. Se cuenta con una base de datos de 200 personas emprendedoras con discapacidad. En el período de junio de 2014 a junio de 2017, se han realizado 573 ferias de autoempleo*".[106]

Por otra parte, en el informe del Estado de El Salvador frente al cumplimiento de la CDPD, "*en la Sección de Sectores Vulnerables en el período de 2014 a 2016, ha realizado 130 jornadas de sensibilización a jefaturas de recursos humanos para dar a conocer la LEO y la Convención y aspectos relacionados al proceso de reclutamiento y contratación en las empresas, contando además con un instructivo de procedimiento para la contratación y la coordinación con otras instancias del Estado*".[107]

A través de las inspecciones de trabajo se verificó el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (LEOPD), promoviendo el cumplimiento del derecho al trabajo de esta población vulnerable, con las inspecciones de trabajo se brindó una cobertura para el cumplimiento de derechos a 2.417 personas con discapacidad. Se verificó la contratación de

---

[105] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2017 Informes periódicos segundo y tercero combinados 2018, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FSLV%2F2-3&Lang=es

[106] Ídem

[107] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2017 Informes periódicos segundo y tercero combinados 2018, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FSLV%2F2-3&Lang=es

personas con discapacidad en lugares de trabajo de conformidad con el art. 24, teniendo como resultado la inserción laboral de 87 personas con discapacidad.[108]

Según el Informe de los Derechos Humanos de 2021, El CONAIPD señaló "*que no existía un mecanismo para verificar el cumplimiento de la ley que obliga a los negocios y organismos no gubernamentales a dar empleo a personas con discapacidad e informó que, con frecuencia, los empleadores despedían a las personas que quedaban afectadas por una discapacidad y que no tomaban en cuenta a las personas con discapacidades para los trabajos que esas personas podían desempeñar*".

Pese a que "*organizaciones de personas con discapacidades protestaron frente al Ministerio de Hacienda el 30 de agosto para exigir al gobierno el cumplimiento de la Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad que se implementó en enero. La ley incluye planes para crear un nuevo CONAIPD con mayor autonomía para conocer las denuncias e imponer sanciones por el incumplimiento de la ley; sin embargo, el ministerio no asignó ningún presupuesto para hacer cumplir la ley*".[109]

4.9.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

Durante el año 2021, el Gobierno ha venido promoviendo la inserción laboral a través de iniciativas como la implementación del "*Programa de Migración Laboral que ha logrado conseguir empleo para salvadoreños que están interesados en desempeñar su profesión u oficio en el extranjero*", ya se envió el primer contingente hacia Canadá, cuya proyección para el final del 2021 es de unos 400 trabajadores laborando.[110]

Otra iniciativa fue del Ministerio de Trabajo y la Cámara Salvadoreña de Turismo (CASATUR), que firmaron una carta de entendimiento para la creación de más de 5.000 nuevos empleos para jóvenes sin experiencia laboral a través del Centro de Formación que capacita a los jóvenes que no cuentan con experiencia laboral para que tengan la preparación adecuada para el trabajo al que están aplicando.

---

[108] Memoria de Labores. Ministerio de Trabajo y Previsión Social junio 2020 - mayo 2021 https://www.mtps.gob.sv/download/memoria-de-labores-mtps-2020-2021/?wpdmdl=2987&refresh=6542995acff311698863450

[109] Embajada de Estados Unidos en Salvador, Informe de los Derechos Humanos 2021, recuperado de: https://sv.usembassy.gov/es/our-relationship-es/official-reports-es/el-salvador-informe-de-los-derechos-humanos-2021/

[110] Gobierno del Salvador, recuperado de: https://www.presidencia.gob.sv/el-gobierno-de-el-salvador-construye-mas-oportunidades-para-los-salvadorenos-con-programas-de-insercion-laboral/

A esta acción se suma el anuncio de la creación de 12.000 empleos en la industria de los Call Center para los salvadoreños, gracias al trabajo conjunto con la Cámara Americana de Comercio de El Salvador (AMCHAM).

La iniciativa "*Gira por el Empleo*" consistió en un recorrido en todo el territorio en busca de plazas en empresas del país, las cuales se ofrece a las personas que no tienen un empleo formal, digno y decente, este programa ha logrado general miles de empleos pretendiendo superar las 15,000 plazas laborales que se crearon en el año 2022 mediante la Bolsa de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Fue un acercamiento con los empresarios donde se les dio a conocer programas como el de *"madres solteras, el de inserción laboral para personas con discapacidad, así como el de oportunidades, que es para jóvenes de 18 a 21 años sin experiencia o para personas mayores de 40*".[111]

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2023, está comprometido con la diversidad de la fuerza laboral. "*Se alienta especialmente a las mujeres, las personas con discapacidad, otras minorías étnicas o religiosas, las personas que viven con el VIH, así como a los refugiados y otros no-ciudadanos que estén legalmente autorizados para ello, a trabajar en el PNUD*".[112]

Referente a "*Pasantías*" el **Decreto 910, Ley General de la juventud 2012,** artículo 18 señala el "*Fomentar la promoción de pasantías laborales en el sector público y privado enfocadas en las necesidades de desarrollo del país, con el objeto de que el alumnado de educación técnica y superior tenga acceso a prácticas laborales efectivas contando con flexibilidad en los horarios y otorgando incentivos a las empresas participantes*".[113]

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) está comprometido con la incorporación de la perspectiva de juventudes en la programación e implementación de su programa de "*Pasantías para Jóvenes # Ser Parte de UNFPA 2022-2026*" en el que también serán incluidas las personas con discapacidad.[114]

---

[111] Ministerio de Trabajo y Protección Social, recuperado de: https://www.mtps.gob.sv/2023/04/13/continua-gira-por-el-empleo-en-san-salvador/

[112] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD Noviembre 2023, recuperado de: https://www.undp.org/es/el-salvador/empleos

[113] Centro de Documentación Judicial, Decreto 910 recuperado de: https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2012/02/94CCB.PDF

[114]Fondo de Población de las Naciones Unidas, recuperado de: https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/vacancies/tdr_pasantias2022_.pdf

4.9.5 Conclusiones y recomendaciones para El Salvador

Con el *Decreto número 672 de 2020* o *Ley especial de inclusión para las personas con discapacidad*, El Salvador tuvo un importante avance en los compromisos adquiridos por el país como signatario de la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad, lo cual favorece la protección, garantía y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Con la Creación del Consejo Nacional para la inclusión de las personas con discapacidad (CONAIPD), como ente rector de la política pública de inclusión de las personas con discapacidad, se convierte esta entidad en la responsable del monitoreo de dicha política y con un gran reto de que lo establecido en la ley especial de inclusión para las personas con discapacidad se cumpla para beneficio de la empleabilidad y los derechos de esta población.

Una de las grandes barreras para que las personas con discapacidad tengan una oportunidad laboral está en la educación, por ello el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología debe garantizar la educación inclusiva en todos los niveles, con el acompañamiento de los docentes especializados de apoyo, intérpretes de lengua de señas y la garantía de accesibilidad para los estudiantes con discapacidad.

Igualmente, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el ISRI, como entidad especializada en rehabilitación, tienen el gran desafío de tener una mayor cobertura en el país para la formación y la habilitación para el trabajo.

El Instituto INSAFORP deberá rediseñar los programas de formación técnica y profesional con el fin de generar capacidades en las personas con discapacidad en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) para lograr que las personas con discapacidad tengan más oportunidades laborales. De igual forma se recomienda que enfatice los cursos de formación técnica y tecnológica para las personas con discapacidad teniendo en cuenta los cambios tecnológicos en el uso de las TIC, los impactos del cambio climático sobre el empleo en algunos sectores de la economía y los cambios que se avizoran con la entrada en funcionamiento de la inteligencia artificial.

Es muy importante lo establecido en materia de Capacidad Jurídica en la ley especial de inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo es necesario para que sean efectivos esos derechos complementarlos con regulación en lo relativo a los apoyos requeridos y la garantía efectiva de la comunicación en sus distintas formas como: la lengua de señas, la visualización de textos, el braille,

la comunicación táctil, los macro tipos, el lenguaje escrito, los dispositivos multimedia y otros formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones.

Todo lo que se establezca a nivel legal en Capacidad Jurídica, regulación y asignación de apoyos en discapacidad requiera una gran pedagogía a nivel de las entidades públicas para que los funcionarios públicos garanticen el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Es muy relevante que en la ley se haya dispuesto que en la cuota obligatoria de personas con discapacidad se haya incorporado la garantía de contratación con equidad de género para contribuir también al cierre de esa brecha en el país.

La Ley especial de inclusión laboral de personas con discapacidad es una norma muy bien estructurada donde se armonizan las contrataciones de cuotas obligatorias de personas con discapacidad con los beneficios económicos y tributarios por dicha contratación, con lo cual se esperarían buenos resultados en materia de empleabilidad.

Es importante también destacar la medida de la figura del tribunal sancionador para quienes incumplan lo establecido en la ley especial de inclusión laboral de personas con discapacidad, donde se determinan los procedimientos sancionatorios, el tipo de sanciones y la tasación de la infracción en: leve, grave o muy grave y su correspondiente multa.

Por último, en el informe voluntario de cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 del año 2021 presentado por el gobierno de El Salvador se menciona en cumplimiento del ODS 8 que "*Se perciben avances en la disminución del trabajo infantil y la inclusión laboral de personas con discapacidad*"; no obstante no se muestran cifras de dichos avances ni se reporta un valor diferenciado del cumplimiento de la meta 8.5; por tal motivo se recomienda el desglose de dicha información sobre la población con discapacidad.[115]

[115] CNDS (2022). Informe de la II Revisión Nacional Voluntaria del Proceso de Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Salvador 2022. Recuperado de: https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2022/VNR%202022%20El%20Salvador%20Report_0.pdf

Guatemala

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.10 Guatemala

4.10.1 Aspectos sociodemográficos

Según el Instituto Nacional de Estadística -INE en el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018, Guatemala contó con una población total de 14.901.286 habitantes, de los cuales el 48,5% fueron hombres y 51,5% mujeres, así mismo indica que 9.928.561 personas de 15 años o más, es población en edad de trabajar, siendo 5.020.548 Población Económicamente Activa PEA, en tanto que el 97,3% de éstos (4.884.838) son población ocupada en tanto que la tasa de desempleo abierto fue del 2,7% con una población de 135.710 personas.[116]

El INE realizó una encuesta Nacional de empleo e ingresos 2021[117] en la que, si bien actualiza los datos de la población en general en cuanto al mercado laboral, no muestra información correspondiente a personas con discapacidad.

Aunque las estadísticas del censo 2018 no arrojó cifras exactas en cuanto a las personas con discapacidad, el Consejo Nacional Para la Atención de Personas con Discapacidad - CONADI en su informe estadístico 2021, desagregó información del Censo 2018, indicando que el 10,38% es población con algún tipo de discapacidad y que son 1.408.736 personas con discapacidad de 4 y más años. Solo el 3.8% del 10,38%, reportó contar con un empleo siendo los hombres la mayor población empleada, es de anotar que “de las personas que reportaron contar con un trabajo, éste no precisamente corresponde a la formalidad, un alto porcentaje responde a oficios y actividades económicas informales, agropecuarias, artesanales, etcétera”.[118]

En cuanto a educación, 485.962 personas con discapacidad no tienen ningún nivel de estudios, es decir el 34,5% de este sector de la población, cabe resaltar como dato extraño que, “el porcentaje de personas con discapacidad que han alcanzado un nivel de estudios superior (licenciatura, maestría o doctorado) es de 6,63%, o sea 1,63% más que el porcentaje de personas sin discapacidad que han alcanzado este nivel de estudios”.

---

[116] XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda. Instituto Nacional de Estadística INE Guatemala recuperado de: https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2021/11/19/202111192139096rGNQ5SfAlepmPGfYTovW9MF6X2turyT.pdf

[117] Instituto Nacional de Estadística INE Guatemala, Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso ENEI 2021, recuperado de: https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/02/PublicacionResultadosENEI2021.pdf

[118] CONADI, Revista Datos Estadísticos de Personas con Discapacidad en Guatemala, recuperado de: https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2022/08/REVISTA-CONADI-WEB.pdf

En empleo, los adultos con discapacidad tienen menos oportunidades de contar con un ingreso estable o con empleo fijo. En el caso de las mujeres con discapacidad, la ENDIS señala que son uno de los grupos con menores probabilidades de acceder a un empleo. En 2016, tan solo el 28% de las mujeres con discapacidad se encontraba trabajando en relación al 44% de hombres con discapacidad y del 33% mujeres y 77% de hombres sin discapacidad (CONADI, CBM y UNICEF, 2016).

4.10.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución Política de Guatemala** establece el principio de libertad e igualdad en su artículo 4 así: "*Libertad e igualdad**.** En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar una conducta fraternal entre sí.*" Aún prevalece el modelo médico rehabilitador en la redacción de la Constitución en su artículo 53: "*Minusválidos**.** El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios*."

La Constitución en cuanto al derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos de las personas con discapacidad dispone: artículo 101 "*Derecho al trabajo**.** El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social*". y en el artículo 102, derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo**.** "*Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades … m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales*".

Mediante el **Decreto 135 de 1.996 se expidió La Ley de atención a las personas con discapacidad,** la cual en su artículo 6 declara: "*Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciados que abarquen todas las áreas de desarrollo humano"*. Igualmente dispone el principio de igualdad para las personas con discapacidad en su artículo 1 así: "*Declaración. Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad,*

física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país".

La Ley de atención a las personas con discapacidad define los objetivos de dicha ley en su artículo 2 así:

a) *"Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.*
b) *Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.*
c) *Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.*
d) *Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.*
e) *Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.*
f) *Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.*
g) *Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.*
h) *Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención".*

En el artículo 12 de la ley se dispone: "*La obligación primordial del desarrollo de la persona con discapacidad corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, quienes tienen obligaciones comunes en lo que a esta norma se refiere. Para garantizar su cumplimiento el Estado deberá:*

a) *Elevar el nivel de vida y de atención a las personas con discapacidad.*
b) *Facilitar la creación de fuentes de trabajo, específicas para las personas con discapacidad.*
c) *Fomentar la creación de escuelas o centros especiales para la atención de personas con discapacidad, que, con motivo de su limitación física o mental, no puedan asistir a las escuelas regulares.*
d) *Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios públicos esenciales en todo el país*".

Mediante el artículo 22: "*Se crea el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas*

generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años". El derecho al empleo de las personas con discapacidad lo establece en el artículo 34 así: "*garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten*".

La *Ley de atención a las personas con discapacidad* en su artículo 36 dispone de manera expresa que: "*Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos*".

El Consejo Nacional para La Atención de las Personas con Discapacidad CONADI en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Oficina Nacional del Servicio Civil y los diversos entes de orden público y empresas del sector privado, propenderá por el impulso de programas que permitan la capacitación, formación, servicios de readaptación, reubicación laboral y colocación de personas con Discapacidad equiparando las oportunidades, así mismo creará e impulsará programas de incentivos a empresas que fomenten la contratación de personas con discapacidad y establecerá convenios que promuevan estas contrataciones.[119]

En el caso de Guatemala, la Ley de atención a las personas con discapacidad (Decreto 135- 96) ha sido modificada en su artículo 1 y 3 por Decreto Nº 5-2011, en lo que se refiere a la inclusión de las personas que padecen de acondroplasia, displasia ósea u otra de origen genético de talla y peso y a la modificación de la definición de discapacidad.

El gobierno ha venido presentando *Iniciativas Legislativas como la 4796 "Ley de regulación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad*" que cuenta con un dictamen favorable de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, la presentación de la *Iniciativa 5529 "Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para las personas con discapacidad*" en noviembre de 2018, la cual

[119] CONADI Reglamento Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, recuperado de: https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Ley_135-96_Atenci%C3%B3n_a_Personas_con_Discapacidad.pdf

obtuvo dictamen favorable con modificaciones por parte de la Comisión de Asuntos Sobre la Discapacidad Congreso de la República en julio de 2019 y declarada constitucional por el Congreso de la República ya que consideran que no solo cuenta con un mayor alcance en cuanto a cuotas de empleo como impulso del desarrollo económico de las personas con discapacidad a través de la inclusión laboral y los proyectos de emprendimiento con el apoyo del Ministerio de economía y la participación del sector privado , sino que a la vez hace valer el derecho constitucional al trabajo.

En cuanto a la Iniciativa 5529 del año 2018 "*Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para las personas con discapacidad*", la cual **aún no ha sido aprobada por el Congreso**, se destaca las siguientes propuestas en su articulado:

1. *"El estado se compromete en la asignación de recursos para los programas de emprendimiento para la inclusión de personas con discapacidad.*
2. *Las entidades públicas deben hacer un registro laboral de las personas con discapacidad ante la sección de trabajador con discapacidad del Ministerio de Trabajo y previsión social. Igualmente, las entidades privadas también tienen obligaciones de hacer ese registro.*
3. *El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente rector en materia laboral de coordinar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los proyectos y programas laborales.*
4. *Se regula la formación técnica y certificación laboral de las personas con discapacidad.*
5. *Las* ***cuotas de inclusión laboral*** de entidades públicas *se establecen así: 2% como mínimo, si tiene más de 50 empleados; el 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados y el 5% como mínimo, si tiene más de 1.000 empleados.*
6. *Se establece la obligación de* ***ajustes razonables****.*
7. ***Las cuotas de inclusión laboral en el sector privado*** *serán así: 2% como mínimo para empresas con más de 51 empleados, el 3 % como mínimo, si tiene más de 500 empleados y el 5% como mínimo, si tiene más de 1.000 empleados.*
8. *Existe la opción para las empresas privadas que no opten por la inclusión* ***sustituirla por unos pagos*** *en salarios mínimos de acuerdo al tamaño de la nómina con destino al fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad.*
9. *Las entidades privadas que cumplan la cuota tienen un* ***beneficio fiscal*** *en el impuesto de renta".*

Mediante el **Acuerdo Ministerial número 2815 - 2019** se creó el Centro de recursos para la educación inclusiva (CREI) para la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad. El acuerdo prevé que se

desarrollen tres líneas de acción prioritarias: la formación docente, acompañamiento a estudiantes y atención a padres de familia, para la búsqueda de mejores formas de responder ante la diversidad. El CREI busca contribuir al incremento de acceso, permanencia y promoción de los alumnos en los niveles de preprimaria, primaria, básica y diversificado para fomentar la educación inclusiva en el centro escolar. Dichos centros funcionarán dentro de un centro educativo público de cualquier nivel del sistema educativo nacional.

4.10.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

De acuerdo con lo indicado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el 2015 arrancó un proyecto denominado "*Empléate Inclusivo*" cuyo objeto es minimizar la alta tasa de desempleo de las personas con Discapacidad mediante programas de capacitación que les permita obtener un empleo y espacios para pasantías laborales desarrollando actividades de sensibilización a empresas tanto del sector público como privado. Como resultado, en el período de enero a septiembre de este año, "*se capacitó a 200 personas a lo interno de la institución, y se trabajó en la mejora del perfil de empleabilidad, con el cual se apoyó a 23 personas con discapacidad física e intelectual, capacitándose en habilidades blandas. Asimismo, se ha apoyado a 60 personas con discapacidad, para que puedan emprender un negocio"*.

Dando seguimiento al programa "*Empléate Inclusivo*", en noviembre de 2019, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), dio reconocimiento a 15 organizaciones que apoyaron la inclusión laboral mediante este programa.[120]

Así mismo, en septiembre de 2021, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto a las embotelladoras del Sistema Coca-Cola (Coca-Cola Femsa, Coca-Cola Abasa y Coca-Cola Los Volcanes), dieron inicio a un período de pasantías laborales con duración de seis meses para 5 personas con discapacidad, quienes se desempeñarán en las áreas de recursos humanos, almacén y sistemas y efectuó campañas de comunicación para dar la bienvenida a los pasantes y concientizar a sus colaboradores en temas varios de discapacidad Además, en tanto que el Consejo Nacional de Atención para Personas con Discapacidad (CONADI), realizó

[120]Ministerio de Trabajo y Previsión Social, recuperado de: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/196-reconocen-a-organizaciones-que-apoyan-la-inclusion-laboral

cuatro diagnósticos de accesibilidad en las instalaciones de las tres empresas, para realizar las recomendaciones pertinentes a la discapacidad de los pasantes.[121]

A través de la Dirección General de Empleo se gestionaron 17.427 vacantes inclusivas, con la finalidad de intermediar a personas con discapacidad que se acercan al Servicio Nacional de Empleo (SNE) en búsqueda de un empleo.[122]

En cumplimiento al Programa de Inclusión Laboral (Empléate Inclusivo), en 2022 "*se llevaron a cabo procesos de búsqueda de perfiles, selección y pre entrevistas a personas con discapacidad para la inclusión laboral, teniendo como resultado 14 perfiles enviados a la Empresas Eléctrica de Guatemala (EEGSA) para 3 plazas laborales; 54 perfiles enviados a la Policía Nacional Civil (PNC), para 50 plazas laborales; 7 monitoreos a Mayan Holding Coca Cola de las personas con Discapacidad que laboran actualmente en esas empresas; y, 2 monitoreos en el Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP), de las personas con discapacidad que laboran actualmente*".[123]

Así mismo se logró capacitar a 9.020 empleadores y trabajadores de diferentes instituciones públicas y privadas relacionadas con derechos laborales de las personas con discapacidad, en la que se incluyeron temas como: Ajustes razonables, cómo ser una empresa inclusiva, accesibilidad para personas con discapacidad, entre otros.

4.10.4 Programas de empleo a nivel Nacional para toda la población

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, continúa su labor para lograr que más empresas e instituciones realicen pasantías laborales con personas con discapacidad; la Política Nacional de Empleo Digno mediante el Programa de Inclusión Social "*Empléate Inclusivo*" registró que de enero a junio del 2021 gestionó 20 pasantías y 50 cursos técnicos y entre 2019 a junio del 2021 sensibilizó a 16.682 empleadores y trabajadores sobre inclusión laboral.[124]

---

[121]Sala de Prensa Gobierno de Guatemala, recuperado de: https://prensa.gob.gt/comunicado/mintrab-y-coca-cola-trabajando-por-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad

[122]Ministerio de Trabajo y Previsión Social, recuperado de: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/rendicion-de-cuentas#2022

[123] Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Memorias de Labores 2022, recuperado de: https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/rendicion-de-cuentas#2022

[124] UNPRPD, Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Análisis de Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad Guatemala 2021, recuperado de: https://guatemala.un.org/sites/default/files/2021-12/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Situaci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20en%20Guatemala_2021%20-%20UNPRPD%20FINAL.pdf

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab) presentó algunas de las acciones ejecutadas durante 2022 como: quioscos de empleo, bolsa de empleo "*TuEmpleo*", "*becas Mi Primer Empleo*" y el "*Programa de Buenas Prácticas Laborales*".

El Programa Empleo Digno" tiene como objetivo incrementar las oportunidades de empleo para todos, en particular para jóvenes y las mujeres, en línea con la **Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032**.y que corresponde a la Comisión Nacional de Empleo Digno CONED velar por su ejecución.[125]

El *Programa de Movilidad Laboral* cuyo objetivo es vincular a trabajadores guatemaltecos con oportunidades de empleos que se generan en el mercado laboral en el exterior.[126]

4.10.5 Conclusiones y recomendaciones para Guatemala

En Guatemala la implementación de la convención de los derechos de las personas con discapacidad es muy limitada, requiere un mayor desarrollo legislativo que armonice con la convención y garantice el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

En Empleabilidad los resultados son muy precarios, pues en la Política Nacional de Empleo Digno mediante el Programa de Inclusión Social "*Empléate Inclusivo*" se ha centrado más en capacitación y sensibilizaciones, pero con muy bajos resultados en empleo efectivo, teniendo en cuenta que la estrategia de "Empléate *Inclusivo*" se ha orientado es a "*pasantías*" que incluso no tienen remuneración económica para las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad están muy desprotegidas por la desconexión entre las acciones del gobierno, la legislación limitada en el Congreso, la desarticulación de las organizaciones con discapacidad y un CONADI con unas amplias facultades en la ley, pero con recursos mínimos.

Hay discriminación, invisibilización y poca participación de las mujeres con discapacidad en los movimientos de personas con discapacidad.

Hay una ausencia preocupante de datos y estadísticas de discapacidad de manera desglosada por tipos de discapacidad, regiones, salud, educación, etc. Es urgente

[125]Programa de Empleo Digno, recuperado de: https://empleodigno.gob.gt/presentacion-avances-del-programa-empleo-digno/
[126] Gobierno de Guatemala, Trámites, recuperado de: https://tramites.gob.gt/servicio/1934/

establecer un sistema de información centralizado de estadísticas, pues sin datos no es posible gestionar políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad.

Guatemala no cuenta con un sistema de cuotas o incentivos fiscales para las empresas que contraten personas con discapacidad, y si bien ha venido realizando alianzas con empresas internacionales como Grupo Bimbo, Cinépolis, Walmart, Grupo Monge, Coca Cola, Banco de los Trabajadores (Bantrab), entre otras, para cumplir con el tema de responsabilidad social empresarial, así como la implementación de pasantías como antecedente de la inclusión laboral por parte de algunas PyMES, estos esfuerzos siguen siendo voluntarios e insuficientes y de bajo impacto.

Es urgente avanzar en la aprobación definitiva de la *Iniciativa 5529 del año 2018* "*Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para las personas con discapacida*d" donde le asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión social la coordinación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los proyectos y programas laborales. La iniciativa también trae temas importantes como la regulación de la formación técnica y certificación laboral de las personas con discapacidad y la implementación de las cuotas obligatorias de inclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público y privado.

La legislación de Guatemala en discapacidad sigue enmarcada en el modelo médico rehabilitador, por ello es necesario que las nuevas leyes que se expidan se ajusten al modelo social de derechos de las personas con discapacidad plasmados en la Convención.

También es necesario implementar la evaluación para el proceso de certificación de personas con discapacidad en el país, conforme a la Clasificación Internacional de Funcionamiento, discapacidad y salud CIF definida en la convención con el fin de crear un sistema de información sobre la localización y la caracterización de las personas con discapacidad.

En legislación es importante expedir la ley de capacidad jurídica de las personas con discapacidad para que puedan ejercer de manera autónoma y plena sus derechos. Lo anterior, teniendo en cuenta que infortunadamente en el código civil (*Decreto Ley número 106*) aún se tiene establecida la figura de la interdicción para las personas con discapacidad y en la ley electoral y de partidos políticos en su artículo 4 también le restringe el derecho ciudadano a las personas con discapacidad que estén en interdicción.

En el estudio "*Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala*" elaborado por el Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD) en el año 2021, se menciona la ausencia del principio de participación de las personas con discapacidad en la Política de Empleo Digno y la Política de Atención a las Personas con Discapacidad (OACNUDH, 2019).

Con relación a la inclusión de personas con discapacidad en otras políticas, se identifica que ni la Política Nacional de Juventud ni la Política Nacional de Equidad de Género incluyen programas para personas con discapacidad de manera explícita. Las personas con discapacidad informaron a OACNUDH en una consulta (2019) sobre la legislación nacional para el empleo que el programa "*Empléate Inclusivo*" no garantiza del todo sus derechos y está focalizado a pasantías laborales para personas con discapacidad sin remuneración económica. La política no protege contra la discriminación por discapacidad o negación de ajustes razonables. [127]

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Guatemala hace un reporte del indicador 8.5 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad, pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver https://www.pnd.gt/Home/goals?code=ODS8). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

[127] Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala, Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD) 2021. Recuperado de https://guatemala.un.org/sites/default/files/2021-12/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Situaci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20en%20Guatemala_2021%20-%20UNPRPD%20FINAL.pdf

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

Honduras

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.11 Honduras

4.11.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística INE en 2013, Honduras cuenta con una población de 8.303.771 habitantes de los cuales el 51.2% son mujeres (4.251.455) y el 48.8% hombres (4.052.316), así mismo el 51.1% del total de la población son habitantes entre 15 y 49 años. En cuanto a personas con discapacidad registra 261.577 habitantes mayores de 5 años.[128]

Según los resultados de la LXXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de septiembre 2022, estiman una población de 9.628.433 habitantes, de los cuales 5.034.450 (52,3%) son mujeres y 4.593.983 (47.7%) son hombres. Así mismo, se estima que la población en edad de trabajar es de 71.6% (6.895.180) de la población total cuyo nivel educativo que prevalece en esta población es: el primario con 49.2%, seguido de secundaria con 29.4% y un 11.1% las personas con educación superior, referente a personas con discapacidad no se encontró información.[129]

En cuanto a la fuerza de trabajo (mayores de 15 años) antes denominada Población Económicamente Activa (PEA), al año 2022 representó el 58,20% (4.012.512 personas) de la Población en Edad de Trabajar y de los cuales, se estima que 3.664.000 personas se encuentran ocupadas, siendo el 21,8% empleados en la agricultura, el 22,2% en el comercio y el 16.2% en la industria manufacturera, representando el 60,2% de los ocupados, en tanto que la tasa de desocupación se estimó en un 8,7%.

Sin embargo, según los datos obtenidos de la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares Módulo Discapacidad a 2009 registra una Población en Edad de Trabajar mayor de 10 años (PET) y con discapacidad de 314.174 personas, de los cuales 118.301, son población económicamente activa (PEA), donde 70.308 (59,4%) son hombres y 47.993 (40.6%) son mujeres; la ocupación de la PEA de personas con discapacidad por actividad económica muestra que el 39.44% (46.668) personas están en ramas como agricultores, ganaderos y trabajadores agropecuarios, seguido de la ocupación de comerciante y vendedor

[128] Instituto Nacional de estadística INE, Censo 2013, recuperado de: https://www.ine.gob.hn/V3/censo-de-poblacion-y-vivienda/

[129] Instituto Nacional de estadística INE,LXXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples Octubre 2021-Septiembre 2022, recuperado de: https://ine.gob.hn/v4/2023/04/11/cifras-del-mercado-laboral-2021-2022/

con el 20,74% (24.545) y en tercer lugar, la ocupación en el trabajo industrial textil, albañilería y mecánica, con el 9,71% (11.496).[130]

Referente a nivel de educación de la PEA de personas con discapacidad, el 55,8% tiene un nivel primario, el 12,9% en nivel secundario y solo un 4,2% en nivel superior, mientras que el 27,1% de la población no presenta ningún nivel educativo

En cuanto a población con discapacidad, desafortunadamente no se cuenta con cifras recientes, específicas y confiables que puedan darnos alguna referencia más actualizada.

4.11.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

En la Constitución Política de Honduras se establece el principio de igualdad ante la ley y la punibilidad por actos de discriminación en el artículo 60 así: "*Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La ley establece los delitos y sanciones para el infractor de este precepto"*. Igualmente, en el artículo 127 establece el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo para todas las personas.

En el artículo 83 dispone que: "*Corresponde al Estado nombrar procuradores para la defensa de los pobres y para que velen por las personas e intereses de los menores e incapaces. Darán a ellos asistencia legal y los representarán judicialmente en la defensa de su libertad individual y demás derechos*".

Aún prevalece en la Constitución el modelo médico. rehabilitador en las siguientes normas: Artículo 120. "*Los menores de edad, deficientes física o mentalmente, los de conducta irregular, los huérfanos y los abandonados, están sometidos a una legislación especial de rehabilitación, vigilancia y protección según el caso*" y, Artículo 169. El Estado sostendrá y fomentará la educación de los minusválidos.

A nivel constitucional se mantiene la figura de la interdicción y la restricción de los derechos ciudadanos expresamente en el artículo 41: "*La calidad del ciudadano se suspende: 1. Por auto de prisión decretado por delito que merezca pena mayor; 2.*

[130]Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH, recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Disability/SubmissionWorkEmployment/CivilSociety/NationalCommissionerHR_Honduras.pdf

Por sentencia condenatoria firme, dictada por causa de delito y, 3. Por interdicción judicial".

En lo referente al **Código de Trabajo** hay prohibición expresa de la discriminación en el artículo 12 así: "*Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen*".

También establece una figura muy especial en lo relativo a la interdicción del empleador en el artículo 35 disponiendo que: "*La interdicción del patrono declarada judicialmente, no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores, anteriormente a dicha declaratoria*".

En tema de trabajo y empleo que garantice y promueva la inclusión de las personas con discapacidad en Honduras, se encuentra el **Decreto 160 de 2005** en la que el Congreso Nacional dicta la **Ley de equidad y desarrollo Integral para las personas con discapacidad 2005**, cuya finalidad es garantizar "*plenamente a la persona con discapacidad el disfrute de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad*", prohibir todo tipo de discriminación directa e indirecta, establece también la creación de la Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad (DIGEDEPDI).

La Ley de desarrollo integral para las personas con discapacidad tiene los siguientes objetivos en su *artículo 2:*

1. *"Coordinar, fomentar y armonizar las políticas públicas, privadas o mixtas que sean de iniciativa nacional o internacional que coadyuven a mejorar la calidad de vida a la persona con discapacidad;*
2. *Crear las condiciones jurídico institucionales que sean necesarias, para garantizar la integración a la sociedad de las personas con discapacidad;*
3. *Asegurar a la persona con discapacidad la accesibilidad a su entorno, servicios de salud, educación, formación profesional e inserción laboral con igualdad de oportunidades;*
4. *Lograr mayor atención de parte del Estado y de otras instituciones privadas o mixtas a la persona con discapacidad a través de las políticas, regulaciones, medidas y acciones directas contenidas en esta ley, convenciones, acuerdos y*

recomendaciones ratificadas o aceptadas por el Estado de Honduras y las que en el futuro se establezcan;

5. *Coadyuvar a que la persona discapacitada sea incorporada a una vida socioeconómica activa, que le permita ingresos a fin de satisfacer sus necesidades básicas;*
6. *Establecer con las Secretarías de Estado y otras instituciones, programas de educación, de salud y otros análogos;*
7. *Proporcionar formación especial a los maestros y a los familiares de las personas con discapacidad a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional;*
8. *Propiciar y fortalecer la formación de organizaciones sociales de; y, para el desarrollo integral de las personas con discapacidad; y,*
9. *Facilitar el acceso a las personas con discapacidad a la información y comunicación mediante mecanismos acordes a las diferentes discapacidades, tales como lenguaje de señas, sistema braille y ayuda a audiovisuales entre otras".*

La ley también prohíbe la discriminación en el artículo 4: "*… Se prohíbe todo tipo de discriminación sea directa o indirecta que tenga por finalidad tratar de una manera diferente y menos favorable a una persona con discapacidad*". Igualmente tipifica los actos de discriminación en el artículo 5 así: "*… Se entenderá que existe discriminación:*

1. *"Cuando una persona con discapacidad sufra de conductas de acoso que tengan como objeto atentar contra su dignidad o crearle un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, cruel u ofensivo.*
2. *Cuando una disposición legal o reglamentaria, acto de autoridad pública, ya sea de cualquiera de los tres (3) poderes del Estado, instituciones descentralizadas, centralizadas o municipalidades ocasione una desventaja de cualquier tipo a una persona respecto a otras por razones de discapacidad.*
3. *Cuando existan relaciones contractuales, cláusula convencional o pacto individual, que dispongan condiciones que puedan ocasionar una desventaja particular a una persona con discapacidad; y,*
4. *Cualquier acto o hecho que lesione a las personas discapacitadas*".

En el artículo 31 el estado garantiza el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y en el artículo 32 regula la discriminación laboral así: "*… Se consideran actos de discriminación laboral adoptar criterios de selección de personal o establecer condiciones generales de trabajo no adecuados a las condiciones de los aspirantes. Así como solicitar requisitos adicionales a los*

establecidos para cualquier otro solicitante y, no emplear, por razones de discapacidad, cuando se es idóneo para desempeñar el cargo o labor solicitada".

De igual manera esta ley en su artículo 35, establece un **sistema de cuotas** que obliga a las entidades públicas y de carácter privado a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de la siguiente manera: "*Empresas de 20 a 49 trabajadores, 1 persona con discapacidad, de 50 a 74 trabajadores, 2 personas con discapacidad, de 75 a 99 trabajadores, 3 personas con discapacidad, por cada 100 trabajadores, 4 personas con discapacidad"*.[131]

Así mismo en su artículo 36 menciona incentivos como **deducción en el impuesto sobre la renta** por los salarios pagados a personas con discapacidad, así como las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad.

En el artículo 53 establece los siguientes beneficios para las personas con discapacidad: "*Descuentos. Las personas con discapacidades tendrán derecho a descuentos en los casos siguientes:*

1. *"Veinticinco por ciento (25%) en el transporte terrestre urbano en la modalidad de buses.*
2. *Veinticinco por ciento (25%) en el transporte terrestre interurbano en la modalidad de buses.*
3. *Treinta por ciento (30%) en los servicios aéreos y marítimos de rutas nacionales.*
4. *Cincuenta por ciento (50%) en las tarifas de espectáculos públicos, tales como: cines, teatros, estadios u otros.*
5. *Veinte por ciento (20%) en la compra de medicamentos farmacéuticos, con la respectiva prescripción médica.*
6. *Veinte por ciento (20%) por consultas médicas generales y veinticinco por ciento (25%) en consultas médicas especializadas.*
7. *Veinte por ciento (20%) en servicios de intervención quirúrgica.*
8. *Veinte por ciento (20%) en los servicios recibidos en hospitales y clínicas privadas.*
9. *Veinticinco por ciento (25%) en los servicios de odontología, oftalmología, exámenes clínicos, radiológicos y todo servicio de análisis computarizado, prótesis u otro equipo.*
10. *Veinte por ciento (20%) en cualquier tipo de hoteles sin importar la categoría de los mismos.*

[131] Tribunal Superior de Cuentas, recuperado de: https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/LEY%20DE%20EQUIDAD%20Y%20DESARROLLO%20INTEGRAL%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD..pdf

11. *Veinte por ciento (20%) en consumo individual de comidas en restaurantes, según la clasificación establecida por el Instituto Hondureño de Turismo (IHT).*
12. *Veinte por ciento (20%) en los instrumentos musicales"*.

Para las personas naturales o jurídicas que otorguen los descuentos del artículo anterior, en el artículo 54 se disponen beneficios fiscales consistentes en el derecho a deducir de la renta bruta, para efectos del pago de impuesto sobre la renta el cien por ciento (100%) del monto que resulte de la suma total de los descuentos concedidos. Otro beneficio adicional que trae la ley en su artículo 55 en exoneración de impuestos es el siguiente: "*… Se exonera del pago total de derechos arancelarios y cualquier otro impuesto, a las importaciones de aparatos médicos y aparatos electrónicos especiales que sean para uso de personas con discapacidad, organizaciones de y, para, personas con discapacidad debiendo contar las dos (2) últimas con su respectiva personalidad jurídica*."

El *Decreto Legislativo Número 160-2005,* en su artículo 59, establece la creación de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), como institución rectora en la temática de derechos de las personas con discapacidad, que busca garantizar el goce pleno de sus derechos humanos, sin embargo, mediante *Decreto Ejecutivo PCM-03-2014*, la DIGEDEPDI, pasó a formar parte de la liquidada Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (SEDIS), reduciéndose a un Programa y debilitando el quehacer institucional de la DIGEDEPDI hasta el año 2021 que a través del **Decreto Ejecutivo PCM-19-2022**, en su artículo 9, conforma la estructura organizativa, de la DIGEDEPDI y le devuelve el grado de Dirección General como una dependencia de la recién creada Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) mediante **Decreto Ejecutivo número PCM 05-2022**, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta No 35.892 del seis (06) de abril de dos mil veintidós (2022).*

Finalmente, la ley de desarrollo integral para las personas con discapacidad en el artículo 72 dispone **sanciones** para quienes incumplan lo establecido en dicha Ley así: "*Sanción Administrativa. Se autoriza a la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, a sancionar con multa que oscila entre dos (2) salarios mínimos a cincuenta (50) salarios mínimos, en la escala máxima vigente, a la persona física o jurídica que incumpla cualquiera de las disposiciones establecidas en la presente ley, en perjuicio de los derechos de las personas con discapacidad. Para determinar la sanción concreta entre el mínimo y máximo señalado se debe tener en cuenta la gravedad y efectos de la acción u omisión, haberla cometido abusando de poder público, la reincidencia del infractor y, sus posibilidades económicas*"

En el mes de julio de 2022 se instala la Mesa Técnica de Reforma Integral a la *Ley 160-2005*, encabezada por la SEDESOL, a través de la DIGEDEPDI, y conformada por instituciones de Estado, de gobierno y representación de sociedad civil del sector discapacidad, además de contar con la asistencia técnica de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras (OACNUDH) y el acompañamiento de la Oficina de la Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Honduras (OCR-SNU), obteniendo como resultado en una primera fase, la construcción del borrador de Ley por los Derechos de las Personas con Discapacidad, armonizado a los principios de la Convención desde un Enfoque de Derechos. Con la creación del Fondo Solidario para el Sector Discapacidad en Honduras, se democratiza el acceso a fondos nacionales para el desarrollo de iniciativas dirigidas a satisfacer necesidades de personas con discapacidad de manera directa e indirecta, llegando a aproximadamente a 40 mil personas con discapacidad y sus familias, en diferentes territorios a nivel nacional, en sintonía con los lineamientos del Plan de Gobierno y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Actualmente el proceso de Reforma Integral a la *Ley 160-2005*, se encuentra en su segunda fase de ejecución, que consiste en la socialización y consulta del borrador de Ley por los Derechos de las Personas con Discapacidad, desarrollando 11 Asambleas Territoriales en 9 regiones del país, que permitan recopilar aportes y retroalimentar el borrador de Ley, mediante la participación de las personas con discapacidad desde las diferentes realidades que viven y sienten, además de fortalecer la legitimidad del proceso en ejecución, en armonía con principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Mediante esfuerzos interinstitucionales con las Gobernaciones Departamentales y la AHMON, desde la DIGEDEPDI, se trabaja en el fortalecimiento institucional, como contribución a garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad en los diferentes municipios del país, a través de la creación de las Unidades Municipales de Discapacidad. [132]

4.11.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En el año 2019 se reúnen representantes de Impact Hub "*centro de innovación y tecnología en Honduras certificado con proyectos de incubación*" cuya labor "*se centra en crear y habilitar espacios de colaboración, eventos de fortalecimiento y capacitaciones donde emprendedores e innovadores sociales pueden desarrollar*

[132]TOMADO DE UMD recuperado de: https://sedesol.gob.hn/comunicado-semana-de-solidaridad-con-las-personas-con-discapacidad/

sus proyectos que fortalecen a la sociedad" y La Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH) "*organización sin fines de lucro que atiende al sector de personas con discapacidad para afrontar de manera colectica la exclusión y discriminación, impulsando acciones de incidencia mancomunadamente para mejorar las condiciones de vida de esta población*", (quien en ese momento contaba con más de 800 emprendedoras/es); decidiendo firmar un convenio de cooperación técnica, el cual inició con diez personas con discapacidad que van a tener su micro empresas, mediante un "*Programa piloto de pre-incubación de negocios, para el fortalecimiento de capacidades e iniciativas de fomento y apoyo al emprendimiento de personas con discapacidad por medio de la asistencia técnica, la capacitación, organización de eventos y atención especializada para personas con discapacidad*". [133]

En el año 2018 la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) "*establecen un acuerdo de cooperación internacional para gestionar e implementar el programa piloto IncluiRSE "Respeto a los derechos humanos y acceso a la justicia para las personas con discapacidad en el sector empresarial", programa que tomó como referente técnico el "Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Pacto de Productividad" de Colombia"* y para el 2019 "*nace el programa IncluiRSE, una iniciativa dirigida al sector empresarial hondureño para acompañar procesos de gestión humana más inclusivos, basada en habilidades y competencias".*

Este programa permitió la capacitación a empresarios y colaboradores en tema de inclusión, ferias de empleo donde se reclutaron 100 hojas de vida dentro de las cuales se contrataron 45 personas con discapacidad y se realizó la campaña "Soy capaz "centrada en las capacidades de las personas. La campaña tuvo un alcance de 385 mil personas en redes sociales. La publicación que más se destacó fue la feria de empleo (130.472 personas vistas). [134]

En el año 2021, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) desarrolló 2.189 acciones sobre metodologías de trabajo de integración laboral de personas con discapacidad y mujeres y ha beneficiado a 364.632 trabajadores para la verificación de las condiciones de trabajo a nivel nacional. A su vez, "*la STSS en*

[133] Recuperado de: Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020 Sandra Ivette Zúñiga Briceño. Con el apoyo de la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fondoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

[134] Ídem

coordinación con la ahora Secretaría de Desarrollo Social SEDESOL generaron oportunidades de trabajo a 3.300 jóvenes con discapacidad o sus familiares y mediante el Programa 20/20, se beneficiaron a 133 personas con discapacidad a nivel universitario que tienen excelencia académica, además, se aprobó el documento de identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán titulado "Sistematización de Honduras para Todos".[135]

Así mismo, en junio de 2022 "*SEDESOL lanzó la Bolsa Virtual de Empleo para Personas con Discapacidad, para generar oportunidades y condiciones de igualdad para este sector poblacional*" y, en el marco de la Mesa Interinstitucional de Inclusión Laboral se gestiona organiza y realiza el taller de "*Creatividad e Innovación Empresarial*", para formación de microempresas, dirigido a personas con discapacidad, beneficiando 25 personas del sector. Igualmente, por iniciativa de la Dirección de Discapacidad se forma una cooperativa para personas con discapacidad, y familiares con 30 socios fundadores. Asimismo, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) del 2018 al 08 de abril de 2022 ha formado técnicamente a 489 personas con discapacidad.

4.11.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

Dentro de las medidas adoptadas por el Estado entre 2017 y 2022, la STSS que incentivó 98.978 empleos y oportunidades, a través de programas de empleo como: "*Con Chamba Vivís Mejor", "Empleo por Hora*" y servicios a través del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) que facilita "*la inserción laboral estableciendo contacto directo con las empresas que requieren de talento humano para cubrir sus plazas vacantes, mediante un sistema moderno y ágil de vinculación entre la oferta y demanda de empleo, estimulando su formación para la mejora de las competencias laborales*".[136]

Entre los proyecto del Gobierno de La República liderados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social se encuentra: el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) con su primera bolsa electrónica de trabajo "*Empléate*" http://www.empleate.gob.hn/Default2.html, el cual surge como una alternativa laboral para aquellos ciudadanos y empresarios que necesitan una forma eficaz y segura para satisfacer la oferta y demanda de empleo en el país a nivel nacional e internacional. De igual manera está el programa de "*Trabajo Temporal en el*

[135] Informes periódicos segundo a cuarto combinados, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Naciones Unidas 2022. Recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FHND%2F2-4&Lang=es

[136] Ídem

Extranjero", acuerdo interinstitucional que impulsa la contratación de hondureños en el extranjero, firmado en conjunto con la Gobernación, la STSS y la Secretaría de Relaciones Exteriores y más actual, la "*Jornada de Empleabilidad y Capacitación*" que se llevó a cabo en octubre de 2023, coordinada por el Servicio Integral de Empleo «*SI Empleo*» y celebrada en las instalaciones del Instituto de Formación Profesional INFOP de Tegucigalpa.[137]

En cuanto a programas de pasantías, existen varias opciones para generar oportunidades de fortalecimiento de capacidades a la diferente población, varias de ellas dirigidas a jóvenes en situación de exclusión y vulnerabilidad para la inserción laboral a través del empleo y autoempleo como lo es el programa "*Pasantías para la Inclusión Social en seis Departamentos del Occidente de Honduras*" promovida por la Red ITC institutos técnicos comunitarios, así mismo existen diversas ONGs, institutos educativos, Universidades y empresas que desarrollan esta práctica.

4.11.5 Conclusiones y recomendaciones para Honduras

La actual legislación de Honduras no ha desarrollado aspectos tan esenciales como la Capacidad Jurídica de las personas con discapacidad y los apoyos requeridos para que ejerzan y disfruten plenamente sus derechos y se les respeten sus decisiones. Adicionalmente se debe considerar la eliminación de la figura de la interdicción, la cual aún está establecida en el artículo 41 de la Constitución en la restricción de derechos ciudadanos.

A pesar de existir una institución como la Dirección General de Desarrollo para las personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), con presupuestos por la ley, con una estructura muy robusta y unas responsabilidades, entre ellas, la promoción del empleo de las personas con discapacidad, los resultados en empleabilidad son muy deficientes.

A nivel constitucional y legal aún prevalece el modelo médico - rehabilitador, es necesario ajustar la legislación para migrar hacia el modelo social de derechos de las personas con discapacidad establecido en la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Adicionalmente implementar el proceso de evaluación y certificación de las personas con discapacidad conforme a los lineamientos de la convención.

Debe existir un mayor compromiso, control y seguimiento en el cumplimiento de las cuotas obligatorias tanto en el sector público como en el sector privado con el fin de

[137] Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, recuperado de: https://www.trabajo.gob.hn/

que los resultados en inclusión y en empleo para las personas con discapacidad sean más significativos.

Una de las barreras más relevantes que tienen las personas con discapacidad es la educación, Honduras debe avanzar de manera decidida hacia una educación inclusiva que garantice la formación en todos los niveles, incluida la formación en el trabajo para que las personas con discapacidad se dignifiquen como seres humanos y salgan de ese círculo vicioso de pobreza.

El Estado debería de hacer esfuerzos en la accesibilidad, diseño universal, comunicación e información accesible en las entidades de salud, las instituciones de la justicia y otras entidades públicas para garantizar el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos.

Se deben establecer garantías para una mayor participación política de las personas con discapacidad en cargos de elección popular y en empleos administrativos en la función pública.

Para las mujeres con discapacidad se deben generar programas diferenciados por género y discapacidad para cerrar esa brecha de exclusión, discriminación y poca participación de las mujeres con discapacidad.

Es urgente acelerar en la reforma integral al Decreto No. 160-2005, con las jornadas de socialización y participación de las organizaciones de personas con discapacidad del borrador inicial que se tiene ya elaborado de la nueva "*Ley por los derechos de las personas con discapacidad*", con lo cual, una vez aprobada dicha ley, Honduras avanzará significativamente con una legislación que esté en concordancia con los compromisos adoptados en la Convención.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Honduras no hace un reporte del indicador 8.5 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad; Por lo que se recomienda el desglose de la información e incorporación en los próximos informes.[138]

[138] II informe nacional voluntario de la agenda 2030: de la recuperación al desarrollo sostenible, julio 2020. República de Honduras - Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26311VNR_2020_Honduras_Report_Spanish.pdf

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

México

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.12 México

4.12.1 Aspectos sociodemográficos

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI en Censo de Población y Vivienda 2020, México cuenta con una población total de 126.014.024 habitantes, de las cuales 100.528.155 son población en edad de trabajar mayor de 12 años, siendo 62.281.634 Población Económicamente Activa (PEA), con una tasa de ocupación del 48,5% del total de la población (61.121.324 habitantes).[139]

De la población con discapacidad a 2020, el 92,6% son personas mayores de 12 años para un total de 19.297.193, ubicándose en la PEA 9.938.225 personas, de las cuales el 98,1% (9.753.763) se encuentran ocupadas, para una tasa de ocupación con respecto al total de personas con discapacidad del 50,5%

Del total de la población, el 16,5% (20.838.108 habitantes) son personas con algún tipo de discapacidad, entre las cuales 6.179.890 son personas que presentan una alta dificultad para realizar actividades cotidianas o no puede hacerlas (4.9%), 13.934.448 personas presentan limitación con poca dificultad (11.1%) y 1.590.583 es población con algún problema o dificultad mental (1.3%).[140]

En respuesta recibida de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México refiere en informe del "Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) 2018 que:[141]

"E*l 48,0% de las personas con discapacidad se encontraban en condición de pobreza, cifra superior a la tasa de prevalencia de la pobreza a nivel nacional que era de 41,9%*", en tanto que "*la pobreza extrema para las personas con discapacidad en este año alcanzó el 9,8%, mientras que en todo el país para la población en general fue de 7,4%*" y, en lo que respecta a la educación y capacitación, "*resaltó que la población con discapacidad, presentó mayor rezago educativo para todos los niveles, en comparación con las personas sin discapacidad (48.8% y 9.3%, respectivamente)*".

---

[139] INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020 México., recuperado de: https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados

[140] INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020. COMUNICADO DE PRENSA NÚM 24/21 25 DE ENERO DE 2021. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ResultCenso2020_Nal.pdf

[141] Respuesta Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Empleo, Ciudad de México, 9 de noviembre de 2023. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

4.12.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución Política** de los Estados unidos mexicanos reconoce la igualdad de derechos para todos los mexicanos y prohíbe todo tipo de discriminación en su artículo 1 así: "*En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece…*

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

El derecho al trabajo lo establece así en el artículo 123: "*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley*".

La **Ley Federal del Trabajo 1970** regula la no discriminación por discapacidad u otra condición en su artículo 2 en el marco del concepto de trabajo digno o decente así: "*Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales… Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo*".

El Derecho al trabajo y la igualdad ante la ley se establece así en el artículo 3 de la *Ley Federal del trabajo de 1970:* "*El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,*

condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana".

México cuenta con legislaciones que respaldan, promueven y garantizan los derechos de las personas con discapacidad. Desde el año 2011, rige la **Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad LGIPD**, la cual tiene el objetivo de promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

Igualmente se establece el principio de igualdad ante la ley, medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas en el artículo 4 así: "*Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad*". Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.

Las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee. Las acciones afirmativas positivas consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

Para efectos del párrafo anterior, "*la Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el pleno desarrollo, adelanto y empoderamiento de las mujeres, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la inclusión social de las personas con discapacidad. Será prioridad de la Administración Pública adoptar medidas de acción afirmativa positiva para aquellas personas con discapacidad que sufren un grado mayor de discriminación, como son las mujeres, las personas con*

discapacidad con grado severo, las que viven en el área rural, o bien, no pueden representarse a sí mismas".

El *Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos en octubre 27 de 2022* decreta reforma sobre el artículo 11 de la *LGIPD* en la que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al empleo digno, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral realizando acciones que eliminen cualquier tipo de discriminación hacia la población con discapacidad en la selección, remuneración, reinserción, capacitación y salario; diseñar, ejecutar y promover políticas públicas para la inclusión laboral atendiendo a sus competencias y derechos, tanto en el sector público como en el privado; elaborar el programa nacional de trabajo y empleo que comprenda capacitaciones, creación de agencias laborales de inclusión, modificaciones y adaptaciones necesarias en el ámbito laboral, para que las personas puedan participar activamente de su labor.

Los Estados Unidos de México *no cuenta con una ley de cuotas que obligue* a la vinculación laboral de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado. No obstante, en la *Ciudad de México* en cuanto al sistema de cuotas, el artículo 24 de la ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal expresa la obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal de *destinar el 5% de las plazas* a la contratación de personas con discapacidad.[142]

En el artículo 38: "*Se crea el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que para el cumplimiento de sus atribuciones gozará de autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas derivados de esta ley*."

En cuanto a **beneficios fiscales**, el artículo 186 de la *Ley del Impuesto sobre la Renta Federal de 2019* refiere que existe un estímulo fiscal para quienes empleen a personas que tengan discapacidad motriz, que requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas, psicosocial/intelectual, auditiva o de lenguaje, visual en un 80% o más de su funcionalidad. Dicho estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al **25% del salario** efectivamente pagado a las personas con discapacidad**.**

[142] Incluyeme.com recuperado de: https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-de-cuotas-en-mexico

De igual manera, los contribuyentes pueden **deducir de la renta "*el 100% para adaptaciones*** *que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente*".

Cabe anotar que la *Ley Federal del Trabajo de 1970* en su artículo 132 de obligaciones de los patrones, estipula en el numeral "*XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tenga más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad*".

En la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación reforma en 2003** cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. Dentro de esas medidas están las de **implementar ajustes razonables y adaptaciones de los puestos de trabajo,** tal como lo establece en el artículo 15 Quáter: "Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones;
II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;
III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas;
IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión;
V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas;
VI. La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;
VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros, y
VIII. Creación de licencias de paternidad, homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad".

De otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró la Norma Oficial Mexicana **NOM-034-STPS-2016**-Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, a fin de garantizar la igualdad laboral.

Para la Ciudad de México, en el artículo N° 22 de la *Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal* hace mención a que "*El jefe de Gobierno del Distrito Federal, otorgará incentivos fiscales a quienes contraten personas con discapacidad. Así como beneficios adicionales, para quienes empleen personal con discapacidad y tengan que realizar las adaptaciones necesarias para eliminar las barreras físicas o el rediseño de las áreas de trabajo*".[143]

4.12.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Con base en la instrumentación jurídica sustentada en el marco normativo nacional en materia de personas con discapacidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se asume como la dependencia responsable de coordinar la publicación, ejecución y seguimiento del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, en conjunto con las demás instituciones involucradas en las estrategias y acciones a favor de un grupo que históricamente ha sido relegado y que hoy, se coloca en el foco de la política pública de un trabajo digno, instrumentada por una Administración dispuesta a asumir sus responsabilidades institucionales y sociales.[144]

Según el informe presentado por el Estado Mexicano en cumplimiento de la CDPD, se registran las siguientes acciones positivas:

Con corte a julio de 2.018 "*Para proteger a las mujeres con discapacidad contra la discriminación en el empleo el 18 de diciembre de 2015 entró en vigor la NMX-R-025-SCFI-2015, estableciendo los requisitos para que los centros de trabajo integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el*

[143] Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal 2010, última reforma 2017, Artículo 22, recuperado de: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Ciudad%20de%20Mexico/wo53330.pdf

[144]Secretaría del Trabajo y Previsión Social Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

desarrollo integral de las y los trabajadores. Al 8 de agosto de 2017, se contaba con 211 centros de trabajo certificados".[145]

El programa "*Abriendo Espacios*" busca reducir las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad y adultas mayores para insertarse en el mercado laboral. "*De diciembre de 2012 a diciembre de 2017, se atendieron 460.548 personas mayores y 203.425 personas con discapacidad; de las cuales se colocaron en un puesto de trabajo 192.449 y 71.388, respectivamente, representando una tasa de colocación del 40%. Entre enero y junio de 2017, se realizaron cuatro ferias de empleo para personas mayores y personas con discapacidad, con la participación de 55 empresas que ofrecieron 828 vacantes para 1.201 solicitantes de empleo, de los cuales 222 se colocaron en un puesto de trabajo*".

El monitor de discapacidad es una herramienta informática pública que permite visibilizar la participación de personas con discapacidad en la APF para implementar medidas de inclusión. Al 30 de junio de 2023, 9.018 personas servidoras públicas tenían algún tipo de discapacidad física, mental, intelectual o sensorial. (http://usp.funcionpublica.gob.mx//RUSP/assets/monitor_discapacidad.pdf)

En respuesta recibida de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, se informa que la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, coordina la operación del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual tiene como objetivo lograr la inserción en un empleo formal de desempleados, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso al empleo formal.[146]

El PAE, a través de la estrategia *Abriendo Espacios***,** promueve un enfoque de inclusión laboral en todos sus subprogramas y modalidades. Con esta estrategia, se proporciona atención especial a buscadores de trabajo que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, tales como personas con discapacidad y se brinda asesoramiento y apoyo a los empleadores que promueven la contratación equitativa e incluyente de este grupo vulnerable.

A través de Abriendo Espacios, en el periodo del año 2018 a enero-septiembre de 2023 se obtuvieron los siguientes resultados de personas con discapacidad

[145] Informes periódicos segundo y tercero combinados que México debía presentar en 2018 en virtud del artículo 35 de la CDPD. Febrero 22 de 2.108

[146] Respuesta Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Empleo, Ciudad de México, 9 de noviembre de 2023, Unidad del Servicio Nacional de Empleo de México.

atendidas y colocadas por las oficinas del Servicio Nacional de Empleo *(Ver Tabla 10)*:

Tabla 10. Personas con discapacidad atendidas y colocadas en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo. México. año 2018 a septiembre de 2023

Personas con discapacidad		
Concepto	**Atendidas**	**Colocadas**
2018	61.270	14.106
2019	52.193	10.648
2020	9.324	1.928
2021	12.397	2.552
2022	16.103	2.804
Ene-sept 2023	10.057	2.021

Fuente: Unidad del Servicio Nacional de Empleo de México.

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024 tiene como objetivos prioritarios:[147]

1. *"Fortalecer la Inclusión laboral de las personas con discapacidad*
2. *Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad*".

"*Específicamente, en el área de especialización de inclusión laboral, se reconoce a los centros de trabajo que ponen en marcha y ejecutan políticas laborales incluyentes y con sustento en buenas prácticas, una de las cuales es disponer de espacios accesibles y ergonómicos acordes con la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo. Esta área de especialización aporta beneficios a los centros de trabajo, debido a que impulsa y posiciona en el mercado laboral a las unidades productivas con políticas de inclusión laboral, lo cual fortalece el cambio cultural que permita a este grupo de personas ejercer su derecho a insertarse en un mercado laboral sin discriminación, robustecer su empleabilidad y dinamizar su autonomía*".

4.12.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) brinda atención de manera gratuita y personalizada a la población buscadora de empleo y empleadores en los procesos

[147] Respuesta Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio Nacional de Empleo, Ciudad de México, 9 de noviembre de 2023. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

de promoción y difusión de vacantes, así como en el reclutamiento y selección de candidatos. Además, promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores barreras para el acceso al trabajo digno. Lo hace a través de sus más de 160 oficinas en todo el país mediante acciones de intermediación y movilidad laboral, que tienen como objetivo facilitar la vinculación a un empleo formal, ya sea en México o en el extranjero.[148]

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, presupuesta, coordina la operación y administra los recursos federales destinados al "*Programa de Apoyo al Empleo (PAE)*", subprograma de intermediación laboral que busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan buscadores de trabajo y empleadores para articularse en el mercado laboral, con especial atención a las personas que enfrentan barreras de acceso al empleo, tales como: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, jornaleros, con alguna *discapacidad,* víctimas de delito o de violación de derechos humanos, preliberadas, migrantes solicitantes de la condición de refugiado, refugiados y beneficiarios de protección.[149] Según Reporte de acciones al mes de agosto 2023, en bolsa de empleo 409.520 personas fueron atendidos de los cuales, 115.848 fueron colocados y se generaron 757.684 vacantes.[150]

El "*Programa de Empleo Temporal Ampliado (PETA)*" contribuye a subsanar el rezago social de la población afectada de 16 años o más, por la baja demanda de mano de obra o por emergencias naturales o económicas, mediante la entrega de apoyos temporales a su ingreso por su participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario.[151]

El programa del Gobierno de México "*Jóvenes Construyendo el Futuro*" une la experiencia de los centros de trabajo con la energía de los jóvenes que no desempeñan ninguna actividad y están en búsqueda de acceso a su primer empleo, para que obtengan una beca para capacitarse en el trabajo e impulsar las oportunidades laborales en el país y, con ello, contribuir en la economía de los beneficiarios y sus familias.[152]

---

[148]Gobierno de México, recuperado de: https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/servicio-nacional-de-empleo-99031

[149] Gobierno de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recuperado de: https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo, Reglas de Operación del PAE https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/789901/ROPAE_2023_DOF_2022_12_28_publicar.pdf y

[150]Resultados de las diferentes acciones del PAE agosto de 2023, Gobierno de México, recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/856763/2023-08_Resultados_PpS043PAE.pdf

[151]International Labour Organization, Oficina Internacional de Trabajo OIT, Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_limd2_12_es.pdf

[152] Gobierno de México, recuperado de: https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/

En conjunto con el Ministerio de Trabajo y las Alcaldías que conforman la Ciudad de México, se cuenta con los siguientes programas:[153]

"*Trabajo temporal y movilidad laboral*" orientado a jóvenes de 16 años y más desempleados de esta ciudad, "*preferentemente en beneficio de la población reconocida como parte de los grupos de atención prioritaria, como son: mujeres, personas jóvenes, adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, migrantes personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTI, personas en situación de calle, personas liberadas y preliberadas del Sistema de Justicia Penal, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas en situación de violencia y víctimas de violaciones de derechos humanos o de la comisión de delitos*".

"*Empleos Verdes*", Atiende a personas en situación de desempleo o subempleo de 18 años o más, preferentemente de personas residentes de las Alcaldías en las que se desarrollen las acciones temporales que promuevan el desarrollo comunitario y la sustentabilidad ambiental de la Ciudad de México.

"*Empléate*" es un subprograma que "*atiende a personas en situación de desempleo, subempleo u ocupadas; así como, personas que trabajan por su cuenta, de 18 años en adelante, que comprueben que cuentan con las competencias y experiencia laboral necesarias y acordes para el desarrollo de un proyecto de generación o consolidación de empleo por cuenta propia, mediante la entrega de apoyos económicos para la adquisición de bienes*".

"*Capacítate para el Bienestar Laboral"*, que "*apoya a las personas desempleadas o subempleadas buscadoras de empleo de 16 años y más, que requieren capacitarse y certificarse en un estándar de competencia laboral para desarrollar habilidades y competencias laborales que permitan facilitar su colocación en una vacante dentro de algún sector de la economía formal o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia*".

A través del Distintivo Empresa Incluyente "*Gilberto Rincón Gallardo*", se reconocen y difunden buenas prácticas laborales de centros de trabajo, basadas en políticas organizacionales incluyentes e igualitarias, que tienen como enfoque beneficiar a personas trabajadoras con alguna condición o en situación de vulnerabilidad y a sus familias; favoreciendo el acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral. En 2016, participaron 795 centros de trabajo y se reconoció a 536, en beneficio de

[153] Gobierno de trabajo, recuperado de: https://trabajo.cdmx.gob.mx/programa_sociales

6.308 personas (2.857 mujeres y 3.451 hombres). En 2017 se reconoció a 552 centros de trabajo.[154]

Respecto a las pasantías, el artículo 30 de la *Ley Reglamentaria del Artículo 5o*. constitucional establece que "*la Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años; sin embargo, esta ley no establece una definición clara sobre qué son estas prácticas formativas; es decir, la ley no precisa claramente una definición de pasantías, así como no regula adecuadamente si los pasantes deberán tener un plano formativo, un tutor o una remuneración*".[155]

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), ofrece realizar el servicio social y prácticas profesionales a estudiantes y pasantes de instituciones educativas mexicanas públicas o privadas de nivel superior (licenciatura) y nivel medio superior (preparatoria, bachillerato o carrera técnica).[156]

Generalmente, muchas empresas e instituciones públicas y privadas e incluso organizaciones gubernamentales, cuentan con convenios específicos para la incorporación de practicantes en sus estructuras de trabajo sin que ello implique una relación laboral entre empresa y alumno.

4.12.5 Conclusiones y recomendaciones para México

Los Estados Unidos de México no cuenta con una ley de cuotas que obligue a la vinculación laboral de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, por lo que se sugiere implementar esa acción afirmativa para ambos sectores. Debería seguir el ejemplo de Distrito Federal, el cual obliga a todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal de *destinar el 5% de las plazas* a la contratación de personas con discapacidad.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, México hace un reporte del indicador 8.5 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad, pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver https://agenda2030.mx/#/home).

---

[154]Plan Nacional de Desarrollo 2016-2018, Gobierno de la República, recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/262719/14_pe_trabajoyempleo_personasdiscapacidadL2016.pdf

[155] Revista Latinoamericana de Servicio Social Scielo, recuperado de : https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200111

[156] Gobierno de México, Servicio Social y Prácticas Profesionales, recuperado de: https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/servicio-social-y-practicas-profesionales

Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

Se nota con preocupación que el Consejo Nacional para el desarrollo y la Inclusión de las personas con discapacidad - CONADIS no actualiza la información en su página web desde el año 2019 y se evidencia que no se ha nombrado el director de la entidad.

Es positiva la gestión de parte de México en cuanto a los diferentes programas orientados al empleo de poblaciones diversas y vulneradas, pero si tenemos en cuenta que el 16,5% de su población tiene alguna discapacidad, se deberían establecer programas de empleo específicos para las personas con discapacidad para una mayor empleabilidad de esa población y de paso reducir la marginalidad y la pobreza en que viven por las escasas oportunidades de empleo que se les presentan.

Es muy importante y destacable que México, mediante la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 con el fin de garantizar la igualdad laboral, regula de manera específica las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

Se le valora al gobierno el esfuerzo de la expedición de la *Norma Oficial Mexicana NOM - 015 - SSA - 2023* para la atención médica integral de las personas con discapacidad con el fin de avanzar en temas tan críticos como el proceso de certificación de las personas con discapacidad acorde con los lineamientos de la Convención.

Con la estructura, las responsabilidades y el presupuesto asignado por ley, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) en coordinación con los organismos gubernamentales deberían de tener unos mejores resultados en inclusión y empleabilidad de las personas con discapacidad.

A nivel legislativo México debe desarrollar una Ley de capacidad jurídica para las personas con discapacidad y la respectiva regulación de los apoyos requeridos para que las personas con discapacidad puedan ejercer de manera plena y autónoma sus derechos y la toma de decisiones en contratos, asuntos económicos y financieros, de salud. etc.

Nicaragua

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/en:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.en

4.13 Nicaragua

4.13.1 Aspectos sociodemográficos

El último censo realizado en Nicaragua por el Instituto Nacional de Información para el Desarrollo (INIDE) fue en el año 2005 donde registra una población total de 5.142.098 habitantes de los cuales el 50.7% son mujeres y el 49.3% hombres.[157]

Según Informe de Empleo de la Encuesta Continua de los Hogares al segundo Trimestre de 2022 realizada por el INIDE, Nicaragua registra una tasa neta de ocupación al segundo trimestre de 2022 del 96,9%, una tasa de desempleo del 3,1%. [158]

Respecto a la prevalencia de la discapacidad, el último dato disponible se remonta a 2003 con la Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad (ENDIS). Los resultados de la ENDIS 2003, calculando una prevalencia de la discapacidad a nivel nacional es del 10.3% para un total de 461.000 personas con discapacidad, siendo el 55.7% población femenina y 44.3% población masculina.[159]

Por parte del Ministerio de Salud (MINSA), "*se lleva un registro de las personas con discapacidad en el marco del programa "Todos con Voz", en el cual se informa que el número total de personas con discapacidad empadronadas es de 177.101 en 2021*", sin embargo estos registros son más por personas con discapacidad que voluntariamente se registran para acceder a beneficios en los programas, lo que sugiere la posibilidad de tener un subregistro, dejando un considerable número de personas con discapacidad no registradas ya que si continuase la prevalencia de discapacidad del 10.3% del año 2003, para el año 2020 se tendría una población de 686.429 personas con discapacidad.[160] .

4.13.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución Política de la República de Nicaragua** establece expresamente el Principio de igualdad ante la ley y no discriminación en su artículo 27 así: "*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá*

---

[157] Instituto Nacional de Información para el Desarrollo (INIDE), censo 2005, recuperado de: https://www.inide.gob.ni/docu/censos2005/VolPoblacion/Volumen%20Poblacion%201-4/Vol.I%20Poblacion-Caracteristicas%20Generales.pdf

[158] INIDE, Informe de Empleo de la Encuesta Continua de los Hogares al segundo Trimestre de 2022, recuperado de: https://www.inide.gob.ni/docs/Ech/ECH2022/Publicacion_ECH_II_Trimestre_2022.pdf

[159] Secretaría de Asuntos Jurídicos, recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/CEDDIS_doc_16-07_nicaragua_esp.doc

[160] Informe Nicaragua Riadis Org, recuperado de: https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2022/10/INFORME-NICARAGUA-Accesible.pdf

discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social …" En el artículo 25 regula el derecho al reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica a todas las personas. En el artículo 47 del Capítulo de los derechos Políticos dispone que los derechos ciudadanos se suspenden por imposición de pena corporal grave o penas accesorias específicas, y por sentencia ejecutoriada de interdicción civil.

El derecho al trabajo a nivel constitucional está expresamente en el artículo 80 así: "*El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona*." Adicionalmente en el artículo 62 reitera que el estado procurará establecer programas en beneficio de los "*discapacitados para su rehabilitación física, psicosocial y profesional para su ubicación laboral"*.

El Código del trabajo en el Capítulo XII Del trabajo de los discapacitados, en su artículo 199 garantiza el empleo para las personas con discapacidad en los siguientes términos: "*El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país*." Igualmente se prometen incentivos fiscales por empleo para personas con discapacidad en el artículo 200 así: "*El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación*."

Con la finalidad de garantizar los derechos de las personas con discapacidad y en coherencia a los compromisos internacionales asumidos por Nicaragua, el 23 de agosto de 1995 se aprueba la Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (Ley 202). Esta ley fue el primer cuerpo legal dirigido a garantizar los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, la mayoría de sus articulados estaban dedicados a la prevención y rehabilitación y en menor medida a la equiparación de los derechos de las personas con discapacidad; esta ley se centraba en un enfoque biomédico, asistencialista y carecía de mecanismos apropiados para su efectiva aplicación. En relación a los derechos laborales, la Ley 202 se limitaba a que las empresas estatales, privadas o mixtas, deberían cumplir con una cuota de al menos una persona con

discapacidad por cada cincuenta personas de la planilla; no obstante, la ley carecía de multas o incentivos para la promoción del empleo de las personas con discapacidad. Luego de más de una década de haberse aprobado la Ley 202, en el año 2008 las organizaciones aglutinadas en la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI) deciden revisar a profundidad su contenido que se concretiza en una propuesta de reformas consensuada y participativa centrada en el establecimiento de un modelo de promoción de la equiparación de oportunidades reales sobre la base del cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. El 13 de abril del año 2011 fue aprobada en lo particular la Ley 763; mientras que el 22 de julio del mismo año la Presidencia de la República la sanciona y el 5 de noviembre del 2011 entra en vigencia como Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, derogándose la ley 202. [161]

En cuanto a legislación específica de discapacidad en Nicaragua está la **Ley para la inclusión de las personas con discapacidad, Ley No. 763/2011** que busca "*garantizar la promoción, protección y aseguramiento, en condiciones de igualdad, del pleno goce de todos los derechos humanos de personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando su desarrollo humano integral, con el fin de asegurar su inclusión a la sociedad sin discriminación alguna y mejorando su nivel de vida*". En su artículo 34 establece que "*El Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales*" así como "*además de cumplir lo establecido en las leyes, deberá hacer que los* ***empleadores realicen ajustes razonables,*** *adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales*".

Por otra parte, en el artículo 36 en tema de contratación laboral, "*El Ministerio del Trabajo velará porque todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores,* ***incluyan al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas****. En el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una persona con discapacidad*"[162].

---

[161] Recuperado de: Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020 Sandra lvette Zúñiga Briceño. Con el apoyo de la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fondoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

[162] Unesco Org, recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ni_0003.pdf y https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/970/ley-7632011-derechos-personas-discapacidad#:~:text=De%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad,-Nicaragua

La *Ley para la inclusión de las personas con discapacidad* en su artículo 24 reconoce la plena capacidad jurídica así: "*El Estado reconoce la plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad, esto implica, entre otras cosas, que tienen derecho a ser reconocidos como personas ante la ley en igualdad de condiciones que cualquier otro ser humano; a firmar contratos, a representarse por sí misma, a ser propietaria y heredera de bienes, a controlar sus propios asuntos económicos, acceder a préstamos y a gravar sus bienes. Los mecanismos para el ejercicio de estos derechos son establecidos en las leyes de la materia*".

En el artículo 61 se establece el seguimiento a indicadores de inclusión de las personas con discapacidad así: "*Las personas con discapacidad tienen derecho que en los planes y programas sociales de gobierno se plasme indicadores que midan la inclusión de las personas con discapacidad; la elaboración y seguimiento del registro de indicadores de inclusión de las personas con discapacidad, así como el seguimiento a las estadísticas relacionadas, el cual estará a cargo de la Secretaría de promoción y articulación para la aplicación de los derechos de las Personas con discapacidad, la cual se abocará para la recopilación de los datos necesarios con las instituciones gubernamentales encargadas a recopilar las estadísticas económicas y sociales*".

En el artículo 66 se disponen exoneraciones o exenciones tributarias para y de las personas con discapacidad y organizaciones de las personas con discapacidad así: "*Serán exoneradas o exentos en su caso:*

1. *Importación de medios auxiliares propios de las personas con discapacidad y para su uso, los insumos y materia prima necesaria para la elaboración de estos productos; las que deberán de ser tramitadas por la persona misma o por las federaciones y asociaciones de personas con discapacidad constituidas de conformidad con la Ley No. 147, "Ley General de Personas Jurídicas sin Fines de Lucro", publicarla en La Gaceta, Diario Oficial No. 102 del 29 de mayo de 1992.*
2. *Importación de vehículo automotor con adaptaciones para el uso exclusivo de la persona con discapacidad, siempre que su valor CIF sea hasta de US $25,000.00 (veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América).*
3. *El Impuesto de Bienes Inmuebles de las casas de las personas con discapacidad, siempre y cuando éstas sean dueños del inmueble en el cual habitan o vivan bajo dependencia de la persona dueña de la vivienda y ésta última se encuentre en un estado de evidente vulnerabilidad económica. Para este fin, el valor catastral del bien inmueble no debe ser superior al equivalente de US$20.000,00 (veinte mil dólares de los Estados Unidos de América) y que*

no sea utilizado en más de un veinte y cinco por ciento para establecimiento comercial. El beneficiario tiene la obligación de presentar la declaración como requisito para poder obtener respectivo crédito contra impuesto por el bien inmueble donde habita."

Finalmente, en el artículo 69 se crea el Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en adelante se denominará Consejo Nacional, como un órgano rector de carácter interinstitucional, normativo, consultivo y evaluativo que desarrollará las políticas y articulará las acciones del Estado dirigidas a favor de las personas con discapacidad.

A pesar de que en la *Ley para la inclusión laboral de personas con discapacidad* se reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, aún siguen vigentes normas en el Código Civil que restringen la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y establecen que dichas personas sólo pueden adquirir derechos y contraer obligaciones por medio de sus representantes, para lo anterior han establecido figuras como: Guarda de los dementes, guarda de los sordomudos y los ciegos.

Mediante el **Decreto No 11-2014** se reglamentó la Ley de los derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 21 en cuanto a derechos civiles y políticos se determina que el Estado, la Secretaría de Promoción, los Comités Regionales y Municipales, velarán que la institución pública o privada otorgue a la persona con discapacidad su plena capacidad jurídica.

En lo referente a las obligaciones de las entidades públicas y privadas de implementar ajustes razonables para las personas con discapacidad, dispone en el artículo 25: "En cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 de la ley, a todo empleador sea entidad pública o privado le corresponde: "… 3. Adaptar el entorno y las condiciones laborales en base a la necesidad de las personas con discapacidad.

En la parte final de la reglamentación, la ley fija las sanciones por su incumplimiento clasificando las infracciones en: "Leves, graves y muy graves" y las respectivas multas por su incumplimiento así:

Las infracciones leves, serán sancionadas desde uno a cinco salarios mínimos, si él infractor es persona natural, si el infractor es persona jurídica de naturaleza estatal o privada será sancionada con una multa desde cinco a diez salarios mínimos.

Las infracciones graves, serán sancionadas desde seis a doce salarios mínimos, si él infractor es persona natural. Si el infractor es persona jurídica de naturaleza estatal o privada, la sanción será aplicada al representante legal con una multa desde trece a dieciocho salarios mínimos, y se suspenderá sin goce de salario al responsable de la infracción por un período entre uno a tres meses.

Las infracciones muy graves serán sancionadas desde trece a dieciocho salarios mínimos, si él infractor es persona natural; si el infractor es persona jurídica de naturaleza estatal o privada, la sanción será aplicada al Representante legal con una multa desde diecinueve a veinticinco salarios mínimos.

4.13.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

El Gobierno de Nicaragua con el impulso por parte del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) en conjunto a la ejecución de Políticas Públicas debidamente planificadas de conformidad con los estándares internacionales de Derechos Humanos, ha obtenido resultados como: [163]

- Campañas de sensibilización a empleadores de todos los sectores de la economía, procesos de formación laboral para las personas con discapacidad que permiten brindar las herramientas laborales e inserción laboral, labor que el Ministerio del Trabajo con su Oficina de Servicio Público de Empleo (SEPEM) prioriza la inserción laboral, promoviendo y velando por el cumplimiento de normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo resaltando que "*a 2020 por la vía de la Inspectoría General del Trabajo, la Oficina del Servicio Público de Empleo y la Unidad Técnica de Genero por la Igualdad y no Discriminación en el Empleo, ha tutelado los derechos laborales de 17.098 personas con discapacidad que se han encontrado insertadas en el mercado laboral a nivel nacional, con entornos laborales seguros y saludables, en los diferentes sectores económicos del país acorde a la Ley 763 de 2011 "Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad" en su artículo 36 párrafo segundo*".
- Junto a el Ministerio de Economía Familiar, Cooperativa, Comunitaria y Asociativa (MEFCCA) ha implementado programas que han impulsado 768 emprendimientos de personas con discapacidad, realizando "*acciones de acompañamiento y motivación para el crecimiento de los negocios, fortaleciendo capacidades en temas de procesos productivos, agregación de valor para*

[163] Aportes de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos le Nicaragua, recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/ESCR/RighttoWork/CFI-right-to-work-persons-with-disabilities/NHRIS/Nicaragua.docx

mejorar la calidad de sus productos, presentación, promoción, comercialización y gestión empresarial", al respecto, como acciones ejemplares se destaca la "*Primera Expo Feria Nacional "Nicaragua Fuerza Bendita, emprendimientos que inspiran*", con el apoyo de la Embajada de China-Taiwán y un medio de comunicación nacional (Canal 6)" el cual dio oportunidad que más de 40 emprendedores con discapacidades presentarán sus productos y así mostrar su ejemplo de superación.

En febrero de 2019 la plataforma digital "*Nicaragua Fuerza Bendita, Emprendimientos que Inspiran*" es presentada como una estrategia laboral y es respaldada por diferentes instituciones como *"el Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR), el Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INIFOM), el Ministerio de la Juventud (MINJUVE), el Consejo Nacional de Universidades (CNU), Ministerio de Educación (MINED), el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), el Ministerio de Economía Familiar (MEFCCA) y el Canal 6 logrando 302 concursos de manualidades a nivel nacional, 3 ruedas de negocio con 89 protagonistas, Expo Ferias municipales y departamentales con 910 protagonistas, Pasarelas departamentales de veranos con 133 protagonistas, 16 talleres "Emprender una buena opción para prosperar", con 475 protagonistas, festivales departamentales con emprendimiento de personas con discapacidad, talleres para fomentar el desarrollo de emprendimiento con 119 protagonistas, congresos departamentales y regionales; en total, 1.945 protagonistas han participado en estas actividades*". [164]

Así mismo, "*en un esfuerzo interinstitucional y participativo, el Gabinete del Poder Ciudadano para Personas con Discapacidad integrado por instituciones de gobierno como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, (UNAN-Managua), el Ministerio de Trabajo (MITRAB) y la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI) desarrollaron la "Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad", que promueve y restituye los derechos de las personas con discapacidad para acceder a oportunidades de empleo en condiciones justas, equitativas e igualitarias. Durante la construcción de esta guía se consultaron a empleadores mediante encuentros o eventos organizados donde había presencia de empresas que forman parte del Consejo Nicaragüense de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONIMIPYME), que aglutina a más del 80% del sector privado.*

[164] Recuperado de: Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020 Sandra lvette Zúñiga Briceño. Con el apoyo de la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fondoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Los objetivos de la guía están orientados a brindar principios, definiciones básicas sobre inclusión, tipos de discapacidad y experiencias exitosas para crear condiciones que permitan la inclusión laboral en equidad e igualdad, así como dar a conocer los mecanismos y adecuaciones que permiten asegurar la inclusión laboral de personas con distintos tipos de discapacidad".

Cabe anotar que en el período 2017 - 2018, el Ministerio de Trabajo a través de su oficina de Servicio Público de Empleo (SEPEM), promovió la inserción laboral de 6.133 personas con discapacidad de los cuales, el 34% fueron mujeres.[165]

En cuanto al sector privado, se destaca Walmart México y Centroamérica, como compañía que promueve igualdad de oportunidades para contribuir al desarrollo y bienestar de las comunidades donde opera, ha contratado en lo corrido de 2023, 51 nicaragüenses con algún tipo de discapacidad de acuerdo con sus perfiles profesionales, habilidades y talento, basados en el respeto y dignidad de las personas, contando así en la actualidad con 264 personas con discapacidad dentro de su nómina en Nicaragua, *cumpliendo en un 6,1% la Ley 763 de 2011*. [166]

4.13.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El *Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN),* a través del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo ha garantizado un servicio especializado destinado al apoyo para las personas con discapacidad con el fin de permitirles identificar empleos disponibles y acceder a ellos, entre estos programas se encuentran:[167]

El "*Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD)"*, dirigido fundamentalmente para mujeres y jóvenes, surge en el marco de asistencia de la OIT, en miras a contribuir en el desarrollo económico y social de Nicaragua, a través de "la generación de empleo y trabajo decente de forma sostenida, en un marco de eficiencia, productividad, competitividad y justicia social".

El programa "*Ventanas de Juventud, Empleo y Migración*", desarrollado en colaboración con el Instituto Nicaragüense de la Juventud (INJUVE) dirigido a la

[165] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 3er informe periódico Nicaragua, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FNIC%2F3&Lang=es

[166]**Revista Humana, recuperado de: https://revistasumma.com/nicaragua-walmart-triplica-el-porcentaje-de-personas-con-discapacidad-contratadas-al-2023/**

[167]Friedrich Ebert Stiftung, recuperado de: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/08267.pdf

juventud como protagonista para la construcción de una vida digna, a través del fortalecimiento de su participación como sujetos sociales de derechos, la creación de redes y asociaciones de jóvenes microempresarios, la promoción del turismo comunitario y la democratización del acceso a la formación técnica.

El Ministerio del Trabajo (MITRAB), impulsa el "*Programa Nacional de Inserción Laboral*" a través de los siguientes proyectos: "*Mi Primer Empleo*" que tiene como objetivo colocar en el mercado laboral a jóvenes recién egresados de sus carreras técnicas y profesionales, *"Autoempleo (PAE)"* Promover iniciativas emprendedoras para el autoempleo desarrollando competencias y habilidades para fortalecer los emprendimientos de las personas desempleadas, "*Mujer*" mediante la entrega de herramientas de trabajo para el inicio de sus iniciativas emprendedoras en diversas modalidades de trabajo y "*Proyecto de Formación para el empleo*" mediante talleres de orientación laboral realizados por el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), que faciliten el conocimiento y autoevaluación de habilidades, destrezas, intereses y motivaciones laborales, personales y emprendedoras que les permita una eficaz búsqueda de trabajo.

En Nicaragua no hay regulación de *pasantías*, por lo que son las universidades y las empresas las que ponen sus propias condiciones. Se han lanzado algunas iniciativas de ley que han quedado archivadas por rechazo de los diferentes sectores.

Existen diversos programas de pasantías provenientes de entidades privadas, ONGs y centros de estudio como lo es el programa de prácticas y pasantías en los Centros de Innovación de la Universidad Nacional de Nicaragua UNAN, representa un esfuerzo en abrir espacios para que la juventud contribuya activamente en su proceso de formación académica profesional, está orientado a la búsqueda de bienestar Sociedad – Estado – Empresa, a través de procesos creativos e innovadores.[168]

4.13.5 Conclusiones y recomendaciones para Nicaragua

En Nicaragua la capacidad jurídica de las personas con discapacidad se reconoce plenamente en su Ley para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo otras legislaciones como el Código Civil restringen su capacidad jurídica, para lo cual se recomienda que dicha legislación también se armonice con lo dispuesto en la Convención de los derechos de las personas con discapacidad y

[168]Universidad Nacional de Nicaragua UNAN, recuperado de: https://www.unan.edu.ni/wp-content/uploads/unan-managua-cnia-programa-practicas-2023.pdf .

de paso se debería eliminar también definitivamente la figura de la interdicción y otras figuras jurídicas de su legislación civil como los " *Guardas para ciegos sordomudos y dementes*".

En cuanto a la capacidad jurídica se debería regular de manera concreta los temas relativos a los apoyos que requieren las personas de acuerdo con su tipo de discapacidad y la necesidad de hacer sensibilizaciones en las entidades públicas para que garanticen dichos apoyos para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Es importante que se hagan esfuerzos en el país en materia de programas de emprendimiento para las personas con discapacidad, ya que los resultados hasta ahora son muy pobres, igual sucede en empleo para las personas con discapacidad con las pocas excepciones de algunas multinacionales que lo hacen más por convicción empresarial que por cumplir la ley.

El Consejo Nacional de promoción y aplicación de los derechos de las personas con discapacidad deberá de ejercer acciones más efectivas en su articulación con el Estado para que en Nicaragua se avance más en la dignificación y autonomía de los derechos de las personas con discapacidad y se tengan unos mejores resultados de empleabilidad de la población con discapacidad.

Se le reconoce a la Ley para la inclusión de las personas con discapacidad el haber destacado aspectos tan relevantes como lo son los ajustes razonables, como esas modificaciones y adaptaciones necesarias adecuadas individualmente para que las personas con discapacidad se les pueda garantizar el ejercicio y pleno goce de sus derechos y libertades individuales.

A pesar de que la *Ley 763 de 2011* en el artículo 61 establece el seguimiento a indicadores de inclusión de las personas con discapacidad por parte de la Secretaría de promoción y articulación para la aplicación de los derechos de las Personas con discapacidad, no se encuentra evidencia de esas estadísticas de seguimiento.

Igualmente, en la Ley para la inclusión laboral de personas con discapacidad se tienen establecidos los principios de gradualidad, progresividad y efectividad de los beneficios de las personas con discapacidad, pero sujetos a las posibilidades reales de crecimiento económico, capacidad fiscal y presupuestaria. Probablemente esa sea la razón por la cual los resultados en inclusión laboral sean tan pobres, para lo cual se sugiere una acción más decidida del Estado en materia fiscal para garantizar los derechos de las personas con discapacidad con presupuestos anuales y progresivos en todos los niveles gubernamentales.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS #8 Nicaragua no hace un reporte del indicador 8.5 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad, ni detalla cifras específicas para personas con discapacidad. (Ver blob: https://ods9.org/1e9d3f8d-b2b0-4cfb-9c26-3efdca511453). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

Panamá

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/ - https://en.wikipedia.org/wiki/es:Licencia_de_documentaci%C3%B3n_libre_de_GNU

4.14 Panamá

4.14.1 Aspectos sociodemográficos

Según registro del Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC en su último censo 2010, Panamá cuenta con 3.405.813 habitantes de los cuales 1.712.584 son hombres y 1.693.229 mujeres.[169]

La Primera Encuesta Nacional de Discapacidad PENDIS en el año 2006 determina que la prevalencia de la discapacidad en Panamá alcanza el 11.3% de la población total, lo que significa un total de 370.053 personas con discapacidad.[170]

Sin embargo, según Censo 2010, el INEC indica que la prevalencia de la discapacidad representó el 2.9% de la población total, es decir, 97.165 personas con discapacidad, (1.1% más que en el año 2000 que fue del 1.8%), siendo el 53.1% hombres y 46.9% mujeres. Así mismo registra un 92% de ocupación, de los cuales el 29.7% de las personas con discapacidad fueron básicamente trabajadores no calificados en servicios, minería, industria, construcción, seguido de un 16.7% ocupada en agricultura, 15,3% trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y 6,7% profesionales, científicos e intelectuales. En cuanto a la condición laboral de la población económicamente activa con algún tipo de discapacidad, el 40.1% eran trabajadores Independientes o por cuenta propia y 34.3% empleados de la empresa privada de los que el 20,2% de estas personas con discapacidad ocupadas, lo hace sin ningún tipo de contrato.[171]

Por otra parte, referente al nivel de educación, la situación es delicada porque la mayoría contaba con apenas una formación básica, primaria completa 21,7%, y solo el 7,8% se encontraba con más de cuatro años de educación universitaria, situación que está relacionada con la poca inserción de esta población en el mercado laboral.

4.14.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La **Constitución de Panamá** garantiza la no discriminación en su artículo 19 así: ”*No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas*”, además establece el

[169] INEC, Censo 2010, recuperado de: https://www.inec.gob.pa/panbin/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=LP2010

[170] Estudio de Prevalencia personas con discapacidad, informe 2006, recuperado de https://www.senadis.gob.pa/documentos/vitacora/informe-pendis.pdf

[171] Situación de las Personas con Discapacidad en Panamá, Ministerio de Economía y Finanzas recuperado de: https://www.inec.gob.pa/redpan/sid/docs/documentos%20tematicos/Atlas%20social%20de%20Panama/08%20-%20Situaci%C3%B3n%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Panam%C3%A1.pdf

principio de igualdad ante la ley en su artículo 20: "*Los panameños y los extranjeros son iguales ante la ley, pero ésta podrá, por razones de trabajo, de salubridad, moralidad, seguridad pública y economía nacional, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general. Podrán, asimismo, la Ley o las autoridades, según las circunstancias, tomar medidas que afecten exclusivamente a los nacionales de determinados países en caso de guerra o de conformidad con lo que se establezca en tratados internacionales*".

El Derecho al trabajo a nivel constitucional se dispuso en el artículo 64, igualmente y de manera expresa se consagró la educación para el trabajo en el artículo 97 así: "*Se establece la educación laboral, como una modalidad no regular del sistema de educación, con programas de educación básica y capacitación especial*".

En cuanto al **Código del Trabajo** en su artículo 10: "*Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo*".

Referente a la capacidad jurídica, en el *Código del Trabajo* se supedita a lo que dispongan las leyes civiles en su artículo 71 así: "*Los incapaces conforme a las leyes civiles y especiales no podrán obligarse mediante contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes dispongan. Los menores de edad gozan de capacidad para obligarse como trabajadores mediante contratos de trabajo, con sujeción a las limitaciones establecidas en el capítulo II del Título III*".

Al respecto, propendiendo por el desarrollo integral e inserción social de la población con discapacidad en igualdad de condiciones, la legislación panameña tiene como base: El **Decreto No 103 de 1 de septiembre de 2004** que crea la *Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (SENADIS)* y el *Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (CONADIS)* el cual establece que es función de este Consejo: "*Proponer estrategias destinadas a lograr la integración social de las personas con discapacidad*".

La Ley 42 de 1999 de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en su artículo 5 les niega la capacidad jurídica a las personas con discapacidad al establecer que los padres, tutores, o quienes ejerzan la

representación legal de menores con discapacidad o mayores incapaces, tienen derecho a participar en todas las instancias y organizaciones de salud, educación, trabajo y demás actividades en que estás participen.

El Derecho al Trabajo y la igualdad de oportunidades de Las personas con discapacidad lo dispone en el artículo 41: "tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que las personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición".

La **Ley de cuotas obligatorias de vinculación de personas con discapacidad** se decreta en el artículo 44 al establecer que todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al **dos por ciento (2%)** de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa.

Mediante el **Decreto Ejecutivo 88 de 2002** por medio del cual se reglamenta la **Ley 42 de agosto 27 de 1.999**, por la cual se establece la *equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*, en el artículo 53 se ordena la no discriminación en las condiciones de empleo para las personas con discapacidad así: "*La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con la Dirección Nacional de las Personas con Discapacidad del Ministerio de la Juventud, la Mujer, la niñez y la Familia, velarán porque las políticas y programas de contratación y ascenso, al igual que las condiciones de empleo, tasas de remuneraci6n y el ambiente laboral, no contengan condiciones, cláusulas o normas discriminatorias, en perjuicio de las personas con discapacidad que opten por un puesto de empleo o laboren en la empresa*".

La **Ley de cuotas obligatorias de vinculación de personas con discapacidad** por parte de las empresas se reitera en el artículo 56: "*El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por intermedio de la Dirección General de empleo, y la Dirección Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de la juventud, la mujer, la niñez, y la Familia, velarán porque las empresas cumplan con la contratación del* ***2% de la fuerza laboral con discapacidad****. Para tal fin estas instituciones, realizaran inspecciones periódicas a todas aquellas empresas que cuenten con* ***cincuenta (50)*** *trabajadores o trabajadoras o más y llevaran un registro detallado de las mismas*". La presente ley también estableció en su artículo 58, seis tipos de

talleres protegidos así: *Talleres de Capacitación Laboral para Adultos, terapéuticos, transitorios, intermedios, retributivos y mixtos.*

En el artículo 57 establece que El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral abrirá una cuenta especial en el Banco Nacional de Panamá, la cual se denominará "*Fondo de Capacitación Laboral y Programas de Autogestión para Personas con Discapacidad*" en la que las empresas obligadas al pago de la multa impuesta por Ley, por negarse a contratar el dos por ciento 2% de mano de obra con discapacidad deberán realizar su aporte.

La **Ley 15 de 2016** mediante la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en su artículo 2 tiene como objetivos, entre otros: Crear las condiciones que permitan a las personas con discapacidad, el acceso y la plena inclusión a la sociedad y establecer las bases materiales y jurídicas que permitan al estado adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, garantizándoles la salud, la educación, el trabajo, la vivienda la recreación, el deporte y la cultura, así como la vida familiar y comunitaria.

La ley aún mantiene la representación legal de las personas con discapacidad, como bien lo expresa el artículo 5 así: "*Los padres, madres tutores o quienes ejerzan la representación legal de menores con discapacidad o mayores que tengan alguna restricción en el ejercicio de su capacidad legal tienen derecho a participar en representación de ellos en todas las instancias y organizaciones en donde medie el disfrute pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos y culturales*", lo cual se ratifica en el artículo 19: "*Los empleadores deberán otorgarles el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarla a citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales"*.

La *Ley 42 de 27 de agosto de 1999*, reformada por la **Ley 15 del 31 de mayo de 2016** que señala en su artículo 49 que: "*las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones, así como la reinserción del trabajador con discapacidad lesionados en accidentes laborales de manera equitativa*". En el Artículo 50 señala que el Estado, a través de Ministerio de Trabajo y sus organismos pertinentes, "*facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional, seguimiento y sensibilización en el mercado laboral de las personas con*

discapacidad, con el objeto de asegurar su independencia económica mediante un salario digno, su desarrollo personal e integración y participación en la sociedad".

Referente a **cuotas de empleo en el artículo 51** indica que "*toda empresa **privada** que tenga entre veinticinco y cincuenta trabajadores, deberá tener dentro de su fuerza laboral, un mínimo de **una persona con discapacidad.** La empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, deberá tener en su fuerza laboral una proporción **no menor al 2% de trabajadores con discapacidad**"*, estos trabajadores debidamente calificados deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe el mismo cargo en la empresa.

En su **artículo 52** establece que "*Toda Institución del **Estado** deberá mantener en su fuerza laboral en una proporción no menor al **2% de trabajadores con discapacidad**"* bajo las mismas condiciones laborales de cualquier otro trabajador que desempeñe el mismo cargo.

Esta ley con el fin de promover la contratación de personas con discapacidad, en el artículo 53 establece un **pago obligatorio** al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, la suma de un salario mínimo por cada persona dejada de contratar durante todo el tiempo que dure la renuencia, destinado para la capacitación y formación laboral a través de organizaciones vinculadas al tema de discapacidad.

Así mismo en tema de *incentivos* en su artículo 56 establece que "*a través del Ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empresario que suministre empleos con apoyo y **adapte el puesto laboral de acuerdo a los criterios de accesibilidad universal**, el doble del salario devengado por la persona con discapacidad contratada hasta por un máximo de seis meses en cada período fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable*".[172]

El artículo 65 de la *Ley 15 de 2016* faculta al órgano ejecutivo para otorgar beneficios arancelarios en los siguientes casos:

1. *"Exonerar del pago de la totalidad de derechos arancelarios la importación de medicamentos, aparatos médicos, de órtesis y prótesis, de vehículos adaptados y calificados para uso personal, para ser utilizados por las personas con discapacidad o los representantes en el caso de menores de edad o por las instituciones encargadas de su atención.*

[172] Ministerio de Gobierno, Gaceta Oficial Digital, junio 6 de 2006, recuperado de: https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-15-de-31-de-mayo-de-2016-que-reforma-la-Ley-No.-42-de-1999-sobre-equiparaci%C3%B3n-de-oportunidades-para-PcD.pdf

2. *Las exoneraciones arancelarias para la importación de vehículos sólo podrán obtenerse cada 5 años a menos que existan razones de caso fortuito o fuerza mayor que obliguen a reemplazar el vehículo antes del periodo señalado.*
3. *La exoneración del pago de la totalidad de derechos para las importaciones de artículos, materiales y equipos de formación y de acceso a la información que requieran los centros educativos de rehabilitación, los empleadores y las personas con discapacidad, así como los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten estas personas para mejorar su calidad de vida"*.

Mediante el **Decreto Ejecutivo 333 de diciembre de 2019** el Estado unifica la elaboración y ejecución de programas, planes y proyectos de las personas con discapacidad y sus familias a través del Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS), Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), instituciones gubernamentales, gobiernos locales y organizaciones de y para personas con discapacidad.

Cabe anotar que en cumplimiento al *Decreto Ejecutivo N. 333 de 2019*, en su artículo 29, establece que "*corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través de la Dirección de Inspección de Empleo, realizar inspecciones periódicas y así velar por el cumplimento del 2% de contratación de personas con Discapacidad dentro de la fuerza laboral de las empresas Privadas*".[173] Dicho artículo reitera que la empresa que no cumpla será sancionada con el equivalente al salario mínimo de cada trabajador dejado de contratar, mientras dure la renuencia del empleador a cumplir su cuota.

En Panamá se promueve y apoya económicamente el emprendimiento de las personas con discapacidad con la expedición de la **Ley número 217 de 2021** con la cual se crea el programa capital semilla destinado a proyectos de emprendimiento para las personas con discapacidad.

4.14.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

De acuerdo con el Informe de Gestión, respuestas 2017 de Naciones Unidas, durante el período 2014 a 2017 se cuenta con los siguientes alcances en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad como:[174]

---

[173] Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral MITRADEL, recuperado de: https://www.mitradel.gob.pa/insercion-de-personas-con-discapacidad/

[174] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, Informe de respuestas a lista de cuestiones 2017, recuperado de:

- Proyecto "*Fami-Empresa*" que promueve programas para el empoderamiento, acceso al crédito, capacitación, empleo y otros beneficios, para mujeres con discapacidad. De 2014 a 2017 se han beneficiado un total de 158 mujeres.
- El Proyecto *"ÁGORA" "que promueve la inserción laboral de Personas con Discapacidad visual a través de la identificación de beneficiarios, orientación laboral, Desarrollo de capacitación gratuita en temas laborales a través de Instituto Nacional de Desarrollo Humano*", De 2015 a mayo de 2017 se insertaron 142 personas con discapacidad visual.

"*El Ministerio de Comercio e Industrias (MICI), acredita a los artesanos con discapacidad y les reconoce la exención del 7% al obtener la materia prima y la participación en las ferias de artesanías*".

Según el documento "*Memorias 2017 de SENADIS*", la Dirección Nacional de Equiparación de Oportunidades ha promovido iniciativas de emprendimiento e inserción laboral a través de algunos de sus programas como:[175]

El "*Proyecto Fami-Empresas*" que busca "*ayudar a erradicar la pobreza a través de la generación de ingresos y empleos, vinculados a iniciativas de inclusión económica y social*"; entre enero y octubre de 2017, realizó nueve jornadas de capacitación en las cuales participaron 365 emprendedores y ha otorgado subsidios monetarios a 368 personas con discapacidad en las diferentes provincias.

La Unidad de Proyectos Especiales desarrolla planes, programas y proyectos, además de coadyuvar acciones con instituciones estatales en alianza con el Ministerio de la Presidencia, Autoridad de los Recursos Acuáticos de Panamá (ARAP), Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOOP) y Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME), ésta última que a través de sus programas "*Capital Semilla*" y "*Gestión Empresarial*", al cual tienen acceso personas con discapacidad, impulsó durante el 2017 un grupo de 30 Fami-Empresarios a nivel nacional que fueron capacitados por esta institución y recibieron capital semilla, que les permitió la creación de pequeñas empresas, mejorando así su calidad de vida.

El "*Proyecto de Inserción Laboral para personas con discapacidad LABORA*" quien orienta a Personas con Discapacidad buscadoras de empleo mediante el ingreso a una base de datos, capacitaciones y acercamiento empresarial realizando entrevistas, logrando a 2017 beneficiar a 110 personas con discapacidad en

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FPAN%2FQ%2F1%2FAdd.1&Lang=es

[175]Memorias 2017 SENADIS, recuperado de: https://www.senadis.gob.pa/documentos/memorias/MemoriaSENADIS-2017.pdf

capacitaciones laborales, insertando a 36, ofreciendo prácticas laborales a 2, sensibilizando 45 empresas, capacitando a 36 y adaptando el puesto de trabajo en 3.

Por otra parte, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) en conjunto con la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) viene realizando constantes inspecciones a nivel nacional cada año a fin de monitorear a las empresas sobre el cumplimiento de lo establecido en la *Ley N°15 de 31 de mayo de 2016*, sin embargo, no se cuenta con un informe de las acciones tomadas al respecto.[176]

El 24 de agosto de 2023. La Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (ANTAI), con el respaldo de SENADIS y la Caja de Seguro Social (CSS), realizó el "*1er Foro de Buenas Prácticas de las Oficinas de Equiparación 2023, a través de la Oficina de Equiparación de Oportunidades y Género con la finalidad de implementar las mejoras en las buenas prácticas para ayudar a optimizar los procesos dentro de las instituciones en cuanto a la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y sus familias*".[177]

Por Solicitud directa de *la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CEACR)* - Adopción: 2021, Publicación: 110ª reunión CIT (2022): "*La Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente - CONUSI también indica que la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 que fija que las compañías deben incluir entre el dos por ciento de su planilla a personas con discapacidad, no se cumple en un conjunto significativo de empresas. En su respuesta, el Gobierno indica, entre otras cosas, que:* [178]

1. *El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano INADEH ejecutó 153 acciones de formación técnica para personas con discapacidad, alcanzando la participación de 345 hombres y 225 mujeres en el territorio nacional;*
2. *Durante el periodo 2017- 2021, ha ejecutado 150 jornadas de sensibilización sobre la Ley No. 15 del 2016, obteniendo una participación total de 1.529 personas representadas por 821 hombres y 708 mujeres trabajadores/as del sector público y privado;*

[176]Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral - MINTRADEL, recuperado de: https://www.mitradel.gob.pa/mitradel-verifica-la-contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-comercios/

[177]Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información - ANTAI, recuperado de: https://www.antai.gob.pa/antai-promueve-buenas-practicas-para-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-y-sus-familias/

[178]Organización Internacional del Trabajo - OIT, recuperado de: https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13202:0::NO::P13202_COUNTRY_ID:102792

3. *Se implementó el Sello "Yo Si Cumplo", para reconocer las buenas prácticas laborales y el compromiso de las empresas con el proceso de inclusión laboral, otorgando 137 certificaciones, y*
4. *Este proceso implica la orientación y sensibilización al sector empresarial con la intervención de 74 inspectores de trabajo a nivel nacional, que disponen de formatos revisados y adecuados para la verificación del cumplimiento del 2 por ciento de inclusión laboral de personas con discapacidad*.

La Comisión reitera su pedido al Gobierno para que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas al respecto de estos motivos de discriminación, así como información sobre el número de casos que hayan sido identificados por la inspección de trabajo o tratados por otros órganos competentes como los tribunales".

4.14.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, lleva a cabo diversos programas y proyectos de inserción laboral como: *Mi primer Empleo, Servicio Público de Empleo (SERPE), Programa de Orientación Vocacional (POVE), Proyecto Panamá Pro Joven, Programa de Capital Semilla, Gestión Empresarial, bolsa de empleo y los que a continuación se nombran*: [179]

El "*Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)*" que en alianza con la Empresa Privada, brinda la oportunidad de "*adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita adquirir capacidades y poder acceder adecuadamente al mundo laboral*" a buscadores de empleo, con una participación conjunta en el que el gobierno y la empresa participante, aportan cada uno el "*50% de la beca y en los casos que el becario presente condición de discapacidad, el programa pagará el 100% de la beca, las cuales serán cada una por el monto equivalente al salario mínimo según la actividad económica y la región correspondiente, según la actividad económica y la región correspondiente*".

"*Aprender Haciendo*" es un proyecto de promoción e intermediación laboral que facilita la primera experiencia de trabajo a jóvenes (bachilleres, universitarios con formación técnica del INADEH), entre 17 y 24 años de edad y donde el Estado aportará la inversión relacionada con la capacitación y pasantías, e incentivos fiscales a las empresas participantes del proyecto.

[179]Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral - MINTRADEL, recuperado de: https://www.mitradel.gob.pa/empleo/

"*Empleo Solidario*" que pretende insertar o reinsertar en el mercado laboral a personas en edad económicamente activa que estén enfrentando alguna situación de vulnerabilidad y estimular a las empresas, para la generación de nuevas vacantes laborales mediante incentivos monetarios.

4.14.5 Conclusiones y recomendaciones para Panamá

Es importante revisar la efectividad de las inspecciones periódicas de la Dirección de inspección de empleo del Ministerio de Trabajo y desarrollo laboral en cuanto al cumplimiento por parte de las empresas en las cuotas de contratación de personas con discapacidad, teniendo en cuenta los resultados tan bajos en empleabilidad para las personas con discapacidad en Panamá.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Panamá hace un reporte del Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, según provincias, comarcas indígenas, sexo y edad: años 2015-2018; pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver https://www.gabinetesocial.gob.pa/ods/8-5cuadro/). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

El Instituto Nacional de formación profesional y capacitación para el desarrollo humano y otras entidades técnicas deberían ofrecer programas técnicos y tecnológicos para personas con discapacidad que los habiliten para el trabajo. Dicha formación se puede efectuar mediante contratos de aprendizaje como lo hacen otros países.

La legislación civil y el código del trabajo deben armonizar sus disposiciones con lo dispuesto en la Convención Internacional de derechos de las personas con discapacidad en temas tan relevantes como la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y la eliminación de la interdicción.

Paraguay

Fuente del mapa: https://commons.wikimedia.org/wiki/Portada - https://es.wikipedia.org/wiki/contenido_libre - https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Paraguay,_administrative_divisions_-_de_-_colored.svg

4.15 Paraguay

4.15.1 Aspectos sociodemográficos

El último censo realizado en el 2012 por el Instituto Nacional de Estadística INE, registra una población en Paraguay de 6.461.041 habitantes de los cuales 3.262.466 son hombres con una participación del 50,5% y 3.198.575 mujeres con el 49,5%. En cuanto a actividad económica registra el 80.8% como población en edad de trabajar (PET) mayor de 10 años y el 48,8% es población económicamente activa (PEA) con una tasa de ocupación del 98%, 39% sobre el total de la población.[180]

En información más actualizada, el Instituto Nacional de Estadística (INE) da a conocer las proyecciones de población para el año 2022, donde la cantidad de habitantes asciende a 7.453.695. La distribución por sexo ubica en el territorio nacional a 50,3% hombres y 49,7% mujeres y la estructura por edad de la población muestra que el 28,2% de la población es menor de 15 años, el 64,7% tienen entre 15 a 64 años y poco más de 7,1% tiene 65 y más años de edad. La población en edad de trabajar es de 4.328.122 habitantes, estando dentro de la fuerza de trabajo 2.993.903 personas de los cuales 2.820.271 se encuentran ocupados.[181]

Así mismo, es el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de los Censos de población que se encarga de recolectar información sobre las personas con discapacidad en el país como única fuente para visibilizar las características y necesidades de esta población, es así como según el último censo del año 2012, registra una prevalencia de 10,7% de personas que tienen algún tipo de discapacidad, referente a la "*población censada de 10 años y más de edad con discapacidad, en promedio la población de 5 años y más de edad con discapacidad tiene el quinto grado aprobado, mientras que la tasa de analfabetismo de la población con discapacidad de 15 años y más de edad censada es de 17,2%, en cuanto a la población censada de 10 años y más de edad con discapacidad, según condición de actividad económica, 38,2% son ocupados; 0,7% son desocupados y los inactivos representan 61,0%*".[182]

---

[180] Instituto Nacional de Estadística INE, Atlas Demográfico de Paraguay 2012, recuperado de: https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/atlas-demografico/Atlas%20Demografico%20del%20Paraguay,%202012.pdf

[181] Instituto Nacional de Estadística INE, recuperado de: https://www.ine.gov.py/news/news-contenido.php?cod-news=989

[182] Instituto Nacional de Estadística INE, Censo 2010, recuperado de: https://www.ine.gov.py/news/news-contenido.php?cod-news=955#:~:text=En%20Paraguay%2010%2C7%25%20de%20personas%20tienen%20alg%C3%BAn%20tipo%20de%20discapacidad

4.15.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución de Paraguay establece en el artículo 6 que la calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad. También garantiza la igualdad de las personas en su artículo 46 así: "*Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios"*. Las garantías de la igualdad las dispone en el artículo 47: "*El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: 1. la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; 2. la igualdad ante las leyes; 3. la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, y 4. la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura*".

El derecho al trabajo lo garantiza la Constitución en el artículo 86 así: "*Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables*". En cuanto a la protección del trabajo de las personas con discapacidad y la no discriminación quedó regulada en el artículo 88: "*No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado*".

El Código del Trabajo en su artículo 9 reitera la no discriminación en el trabajo: "*El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social*".

En el Código del Trabajo también se establece en los artículos 261 y 262 una asignación familiar para las personas con discapacidad física y mental así: "*Hasta que se implante un sistema legal de compensación para las asignaciones familiares sobre la base del seguro social, todo trabajador tiene derecho a percibir una asignación equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario mínimo por cada hijo*

matrimonial, extramatrimonial o adoptivo". En el artículo 262 expresa que dicha asignación familiar se les pagará a las personas con discapacidad sin limitación de edad.

Paraguay ha dispuesto diversas normatividades que promueven el cumplimiento de los derechos a la igualdad de las personas con discapacidad y la no discriminación, como lo establece la **Ley 2479 de 2004**, actualizada en sus artículos 1, 4 y 6, por la **Ley 3585 de 2008 "*que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas*"** en el artículo 1º, indica "*Todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado incorporarán y mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad que no será menor **al 5% (cinco por ciento)** del total de sus funcionarios*".

En el artículo 4º "*El responsable principal de cualquiera de las instituciones señaladas en el artículo 1º que no cumpliere con lo previsto en esta ley, y sin perjuicio de la responsabilidad de los funcionarios de menor jerarquía, será sancionado con una multa de 100 (cien) jornales mínimos legales establecidos para actividades diversas no especificadas en la República y suspendido en el cargo sin goce de sueldo, hasta 30 (treinta) días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda y destinado a las entidades de discapacidad para desarrollar programas y cursos de formación y capacitación profesional para personas con discapacidad*".

Y en el artículo 6º "*A los efectos del cumplimiento de esta ley las instituciones señaladas en el artículo 1º realizarán adecuaciones que correspondan en sus proyectos o anteproyectos de presupuesto. Dichas adecuaciones comprenderán, además de los salarios y otros beneficios sociales, las correspondientes para la capacitación y **adecuación física, tecnológica y comunicacional necesaria para el óptimo cumplimiento de la presente ley***".

En el año **2012**, se aprueba la **Ley 4720** artículo 2°, mediante la cual se crea la *Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS)* como órgano rector en materia de discapacidad y posteriormente en *2013 reglamentado por el Decreto 10514*.

En el artículo 7 del **Decreto 10514 de 2013** se crea la *Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS),* a dicha comisión en el artículo 10 le define unas atribuciones así: "*Serán atribuciones de La CONADIS, las siguientes:*

1. *Diseñar políticas nacionales y sectoriales inclusivas. así como los lineamientos estratégicos del Plan Nacional de Discapacidad, además de acciones necesarias para las personas con discapacidad de carácter general, en cualquiera de los ámbitos de actuación pública o privada, de conformidad a las normas y principios reconocidos por las leyes vigentes y tratados internacionales aprobados y ratificados por la República del Paraguay, a fin de que la SENADIS las formule y someta para su aprobación al presidente de la República.*
2. *Formular políticas que fomente que los Organismos de los Ministerios, dependencias, entes y organismos de diferentes órdenes del Estado, trabajen a favor de la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el marco de las políticas nacionales y sectoriales inclusivas*
3. *Formular planes de acciones a ser llevadas a cabo por la SENADIS y transversalizarlas en el sector público y privado y que permitan el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades, atención e inclusión; así como el respeto a los derechos de las personas con discapacidad.*
4. *Formular las políticas inclusivas para dar cumplimiento a los programas nacionales relacionados a las personas con discapacidad; así como aquellas que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, a fin de que la SENADIS las establezca, transversalice y coordine.*
5. *Dictar resoluciones, para el funcionamiento de La CONADIS, pudiendo para el efecto crear Comisiones de Trabajo entre los integrantes del mismo*".

En cuanto al sector privado, la **Ley 4.962 de 2013 establece incentivos para los empleadores que incorporen personas con discapacidad**, artículo 7° "*El Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuirá mensualmente en abonar el 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de cada uno de los trabajadores con discapacidad, que sea empleado por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado por estas, conforme a lo siguiente:"*

a) *"Los empleadores que cuenten con hasta 5 trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalentes al 50% de un sueldo mínimo mensual vigente (SMMV), a ser destinada al pago del sueldo o salario de 1 trabajador con discapacidad incorporado;*
b) *Los empleadores que cuenten con 6 a 50 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos*

equivalente al 50% de hasta 3 SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 3 trabajadores con discapacidad;

c) *Los empleadores que cuenten con 51 hasta 100 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de hasta 5 SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 5 trabajadores con discapacidad incorporados a dicho plantel;*
d) *Los empleadores que cuenten con más de 100 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de los trabajadores con discapacidad incorporados al plantel que representen hasta el 5% del total de dicho plantel".*

"Queda entendido en todos los casos que es obligación de los empleadores abonar el restante 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas a los trabajadores con discapacidad incorporados a su plantel que sean beneficiarios de esta ley, y la totalidad de la diferencia si ganaren más que dicho mínimo. Las empresas que se acojan a los beneficios de esta ley, podrán utilizar como sello de Calidad en sus productos y servicios el eslogan "Empresa comprometida con la Responsabilidad Social"".

En su artículo 8° refiere a los **ajustes razonables** mediante medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad empleadas, en iguales condiciones que las demás, con el fin de que puedan desarrollar su trabajo en forma independiente.[183]

Cabe anotar que el **Decreto 3379, de 19 de febrero de 2020** reglamenta la *Ley 4962 de 2013* "*En tal sentido, especifica los requisitos que deberán cumplir los empleadores beneficiarios, y regula las funciones, derechos y beneficios de las personas con discapacidad que accedan a los puestos de trabajo de conformidad con la ley. Además, establece los porcentajes de los aportes a la seguridad social en todos los casos. Finalmente, dispone las sanciones para las empresas beneficiarias que no cumplieren con lo previsto en la ley y el reglamento*".[184]

Ante el incumplimiento de las normas que tutelan la inclusión de las personas con discapacidad, se emite la **Ley de emergencia N°6292 del 16 de abril de 2.019**,

[183] Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, recuperado de: https://senadis.gov.py/application/files/7415/7322/2789/ley_4962.pdf

[184] Gaceta Oficial, República de Paraguay, recuperado de: https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=114294&p_count=110457&p_classification=08.01&p_classcount=1775

que en su artículo 2º "*promueve incentivos fiscales a los empleadores que otorgan trabajo a las personas con discapacidad, especialmente a las empresas del sector privado, para velar por el cumplimiento de las leyes nacionales y el Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (2015-2030)*".[185]

Posteriormente mediante la **Ley 6.808 de 2021** se establecieron las siguientes disposiciones:

1. *"Se crean las Secretarías de Discapacidad en departamentos y municipios. Estas Secretarías trabajarán en coordinación con la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS) y tendrán a su cargo el cumplimiento y la implementación de todas las leyes vigentes para personas con discapacidad y sus derechos, así como los planes nacionales, departamentales y municipales en beneficio del sector.*
2. *El artículo 2 dispone expresamente: "Incorpórase a la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS), sus funciones y atribuciones en todas las gobernaciones y municipios del país. El Gobernador o el Intendente, en su caso, designará un funcionario permanente de su nómina actual, para el cumplimiento de dichas funciones.*
3. *Se crea el cargo, funciones y atribuciones de defensor departamental o municipal de los derechos de las personas con discapacidad.*
4. *Se crea el "Fondo de Financiamiento para la Inclusión", incorporados a los presupuestos de las instituciones, para el soporte de proyectos, adecuaciones, tecnologías y demás requerimientos.*
5. *Se crea la "Comisión Municipal o departamental de Discapacidad" (COMUDIS), órgano mixto, entre representantes de todos los tipos de discapacidad, autoridades municipales o departamentales, con carácter consultivo, con el propósito de asesorar al intendente Municipal o Gobernador, la junta municipal o departamental y al defensor municipal o departamental en su caso por los derechos de las personas con discapacidad.*
6. *Se crea el registro nacional de geolocalización de personas con discapacidad en el departamento o en el municipio.*
7. *Las Secretarías por los derechos humanos de las personas con discapacidad de todas las Gobernaciones y Municipios del país deberán contar con personas con discapacidad en su nómina de funcionarios, conforme lo establece la Ley 2479 de 2004, la cual establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con*

[185]Incluyeme.com, recuperado de: https://www.incluyeme.com/derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-paraguay/#:~:text=Ley%20N%C2%B0%203585%2F2008%20Se%20establece%20la%20obligatoriedad%20de,inclusi%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad

discapacidad en las instituciones públicas y su modificatoria la Ley número 3585 de 2008.

8. *Establece esta ley un plazo de tiempo de doce meses para su cumplimiento a partir de su promulgación"*.

4.15.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

El gobierno de Paraguay tiene implementada la *Ley de cuotas* para el sector público del 5% para personas con discapacidad e incentivos tributarios a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad. Con respecto al cumplimiento y a las acciones desarrolladas en la presentación del 2º y 3º el informe periódico de 2019 en cumplimiento a las obligaciones internacionales del *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, muestra sus resultados entre los cuales referentes a acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad se nombran los siguientes:[186]

En el año 2017, se habilitó el primer portal de empleo del sector público y privado, denominado "*Paraguay puede más*", por medio del cual los interesados pueden acceder a los perfiles laborales requeridos por las empresas de manera rápida y sencilla.

Según el informe *sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público presentado en el 2022* por la *Secretaría de la Función Pública (SFP)*, registró un total de 2.696 personas con discapacidad, de los cuales 1.692 son hombres y 1.004 mujeres. Así mismo indica que "*de 425 OEE (Organismos y Entes del Estado), 23 instituciones cuentan con al menos el 5% de personas con discapacidad en su plantel; un total de 219 con menos del 5% de personas con discapacidad; mientras que 16 instituciones cuentan con su Plan de Inclusión*".

El 0,61% de los más de 300 mil puestos ocupados en la administración pública, están ocupados por personas con discapacidad, es decir, alrededor de 1.947 personas de los cuales 1.303 son hombres 67,0% y 644 mujeres 33,0%. "*Al clasificar por tipo de vinculación, en los denominados cargos permanentes están ocupados alrededor del 69,0% y casi el 31,0 % están vinculados a cargos temporales, mediante contratos. Son 144 instituciones las que informan que cuentan con personas con discapacidad en sus planteles*".

[186] Naciones Unidas, Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Informes periódicos 2º y 3º 2019, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FPRY%2F2-3&Lang=es

Por su parte, el Poder Judicial al mes de mayo de 2018, tenía dentro de su nómina 55 funcionarios con discapacidad (16 son contratados y 39 funcionarios permanentes), de los cuales 4 funcionarios cuentan con discapacidad intelectual, 6 funcionarios con discapacidad auditiva, 2 funcionarios con discapacidad visual, 36 funcionarios con discapacidad física, 4 funcionarios con discapacidad múltiple y, 3 con discapacidad psicosocial.

En cuanto a las medidas adoptadas para fomentar las oportunidades de empleo aplicando la política pública "*todos los sectores de la ciudadanía merecen oportunidades de empleo*", se destaca las Ferias de empleo digno en los sectores rural, industrial, informático, empresas maquiladoras, para personas con discapacidad auditiva, madres solteras jefas de hogar, para personas que sufrieron algún accidente, para jóvenes sostén de familia, empleadas domésticas, entre otros las cuales durante el período 2015 a 2017 fueron insertados 16.412 personas.

El MTESS fue galardonado con el sello "*Empresa i*" en la categoría de "*Recursos Humanos*". Este Sello es un reconocimiento que se otorga a las empresas, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil, que poseen buenas prácticas en políticas de inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad.[187]

El "*Proyecto AGORA Paraguay*" dependiente del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) reporta que entre el 2016 a julio de 2018, 767 personas participaron del programa, en tanto que en el año 2017, el SNPP realizó inserciones laborales de personas con discapacidad visual en instituciones públicas y empresas privadas, llegando a 19 personas, y en el año 2018, se insertó laboralmente a 10 personas e igualmente apoyó micro emprendimientos como elaboración de productos del aseo y del hogar, manualidades, entre otros, llegando en el año 2017 a 70 personas y a julio de 2018 7 personas.

4.15.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) con el Plan Nacional de Empleo 2020 - 2026 desarrolla los siguientes programas y ha obtenido resultados entre 2018 y 2023 a través del Servicio Nacional de Empleo basados en tres ejes:[188]

---

[187] Principales Indicadores de Empleo al 1er trimestre de 2023, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS, recuperado de: https://www.mtess.gov.py/application/files/9116/8899/2730/Resultados_PNE_Ago2018-mayo2023rv05.07.23.pdf

[188] Principales Indicadores de Empleo al 1er trimestre de 2023, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTESS, recuperado de: https://www.mtess.gov.py/application/files/9116/8899/2730/Resultados_PNE_Ago2018-mayo2023rv05.07.23.pdf

Eje 1 Fomento de la Demanda de Empleo Digno: en la que se realizaron 551 Ferias virtuales y presenciales de convocatorias de empleo, 120.000 inserciones laborales, 37.505 test laborales y 4.993 contratos de aprendices desarrollados a través de los diversos programas como:

- Modalidades contractuales para el fomento del empleo juvenil como son: Prácticas Laborales, Pasantías Laborales, Aprendiz y Aprendiz Dual y Contrato a Tiempo Parcial.
- Estrategia "*Juntos por el Trabajo*" mediante Formación Profesional, Servicio de Atención al Trabajo dirigido a empresas y MYPIMES y Servicios Público de empleo (Ferias, reclutamiento y perfilación de empleabilidad, intermediación laboral).

Eje 2 Aumento de la Empleabilidad y Productividad Laboral: "La formación y la capacitación laboral tuvo una fuerte incidencia no solo en la cualificación de la mano de obra nacional, sino que contribuyó a que más personas se inserten formalmente. De cada 10 egresados del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), 8 se emplean formalmente al culminar un curso de capacitación":

- Planes específicos de capacitación y empleo "*Proyecto Crece*" y plan de acción "*Empléate en tu Ciudad*".
- Programas Especiales de Emprendedurismo como: *Sape'a y Emprende ya, Acción Mipymes, Ruta Digital del Emprendedor, Semillas por la Democracia (ACNUR), Plataforma Talent con Fundación Saraki y Plan Internacional, Plataforma J-Kuaa con la JICA y, Reemujerpy con la Cooperación de Taiwán*.

Eje 3 Formalización, Protección al Trabajo y Mejora de la Institucionalidad Laboral, entorno al empleo digno y más calidad de empleo: Servicio de atención al trabajo, protección y atención a trabajadores, resolución de conflictos laborales.

- Digitalización de los servicios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Servicio de guía y asesoramiento en Seguridad Social y Ocupacional.
- Emplea Igualdad, mujeres capacitadas en oficios no tradicionales (Construcción, electricidad, mecatrónica, seguridad industrial y manejo de maquinaria pesada).
- Estrategia Integrada de Formalización de Empleo.

Frente a programas de inclusión sociolaboral entre el año 2018 - 2022, se reporta que 13.088 personas capacitadas de las cuales 1.412 beneficiarios de pueblos indígenas, 8.375 personas con discapacidad y 3.301 personas privadas de libertad y egresadas del sistema penitenciario.

4.15.5 Conclusiones y recomendaciones para Paraguay

La cuota de empleo para Personas con discapacidad en el sector público del 5% está muy distante en su cumplimiento, al año 2018 solo se reporta un nivel de cumplimiento del 0,61%

Sería importante para Paraguay implementar la ley de cuotas obligatorias de incorporación de personas con discapacidad para todas las empresas del sector privado, ya que hoy la ley sólo aplica para personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Paraguay hace un reporte del Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo abierto de la población de 15 y más años de edad; pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver https://ods.ine.gov.py/ine-main/ods/trabajo-decente-y-crecimiento-economico-8/meta-8.5/indicador-179). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

Ante los precarios resultados de empleo de las personas con discapacidad en Paraguay se debería evaluar el impacto de las acciones afirmativas y programas de empleo para personas con discapacidad y desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) implementar acciones más contundentes a nivel del Estado que repercutan en la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Perú

Fuente del mapa: https://commons.wikimedia.org/wiki/Portada - https://es.wikipedia.org/wiki/Contenido_libre

4.16 Perú

4.16.1 Aspectos sociodemográficos

Perú cuenta con una población total de 31.237.385 ciudadanos, de los cuales, 15.467.946 son hombres y 15.769.439 son mujeres, según el último Censo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) el 11,5% del total de mujeres y el 9% del total de los hombres indicaron tener alguna discapacidad, que corresponde al 10,3% de la población total es decir 3.209.261 personas con discapacidad en Perú. *(Ver Tabla 11)*.[189]

La información del nivel de educación alcanzado por la población con y sin discapacidad de 15 y más años de edad, revela una importante brecha entre ambos grupos de población: en el grupo con discapacidad, el 13,9% (376.891 personas) no tiene nivel alguno de educación, el 0,3% (8.011 personas) cuenta con nivel inicial, el 32,0% (868.690 personas) con nivel primario y el 29,6% (803.840 personas) con nivel secundario (INEI, 2018). Además, sólo el 14,9% ha culminado sus estudios de educación superior y el 1,3% cuenta con una maestría o doctorado.[190]

Tabla 11. Perú: población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia.

Sexo y área de residencia	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		absoluto	%	absoluto	%
Total	**31 237 385**	**3 209 261**	**10,3**	**28 028 124**	**89,7**
Hombre	15 467 946	1 388 957	9,0	14 078 989	91,0
Mujer	15 769 439	1 820 304	11,5	13 949 135	88,5

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Estas cifras son datos que CONADIS confirma haber analizado de diferentes fuentes de información como: La Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012 (ENEDIS), El Censo Nacional 2017 XII Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas (CVP, 2017) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2019, rescatando los datos más actualizados y más cercanos a

[189] Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017. [En Línea], 2017. 29p. [consultado en agosto 2023]. Recuperado de: https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/

[190] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Consejo Nacional para la Integración de la Persona con DISCAPACIDAD (CONADIS), Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 [En línea], 2021, p. 24 [consultado en agosto 2023]. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1932186/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20MULTISECTORIAL%20EN%20DISCAPACIDAD%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20AL%202030..pdf?v=1622920983

la realidad, es por esta razón que también se retoman en seguida los datos estadísticos en términos de empleo, evidenciando que:

El 64.3% de las personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar no cuenta con empleo, lo cual muestra la exclusión que enfrenta esta población en el mercado laboral. Adicionalmente, se ha identificado que el 11.5% de las personas con discapacidad sufre algún tipo de privación laboral (12.1% en caso de hombres y 10.9% en caso de mujeres). Para el cálculo de esta cifra se tomó en consideración a la población subempleada (trabaja menos de 35 horas a la semana, a pesar de que puede y desea trabajar más), desocupada abierta (no trabaja, pero está disponible para trabajar más y busca empleo), y desalentada (no trabaja, a pesar de que está disponible para trabajar, no busca empleo), de 14 años a más (población en edad de trabajar PET). La mayor parte de personas con discapacidad se encuentran con contratos a plazo fijo y la remuneración promedio mensual es mayor en hombres que en mujeres.[191]

4.16.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Constitución Política de Perú en el artículo 2 en los derechos fundamentales establece: "*toda persona tiene derecho…: 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*". Igualmente considera a la persona con discapacidad como sujeto especial de protección legal en el artículo 7 así: "*Derecho a la salud. Protección al discapacitado. Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad*".

En el artículo 23 se regula el derecho al trabajo: "*El Estado y el trabajo. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales,*

[191] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 [En línea], 2021, p. 24 [consultado en agosto 2023]. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1932186/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20MULTISECTORIAL%20EN%20DISCAPACIDAD%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20AL%202030..pdf?v=1622920983

ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".

En el artículo 26 establece los principios que regulan la relación laboral haciendo énfasis en la no discriminación expresamente así: "*1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma*".

En Perú **el Código Civil** en cuanto a capacidad jurídica está actualizado bajo los términos de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad en su Título II de los derechos de las personas así: artículo 3.- Capacidad jurídica: "*Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos. La capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida*".

Bajo el **Decreto Supremo 002-97-Texto Único ordenado del Decreto Legislativo 728 de 1997 de la "*Ley de Formación y promoción laboral*"** se fomenta el empleo de poblaciones excluidas del mundo laboral en su artículo 37 así: "*Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes: a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad; b) Trabajadores mayores de 45 años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causas de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y, c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales".* En el artículo 42 precisa: *"Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral*".

Este Decreto en su artículo 43 en cuanto al trabajo de personas con discapacidad dispone: "*Los programas especiales de fomento del empleo para trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales deberán atender al tipo de actividad laboral que estos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación*".

Las medidas de fomento del empleo para estas categorías, laborales precisa en el artículo 44 deberán contemplar los siguientes aspectos: "*a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; b) La potenciación del Sistema de*

Colocación Selectiva creado mediante D.S. N° 12-82-TR de 21 de mayo de 1982; c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados; y, d) El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo". Se reitera la protección especial de las personas con discapacidad en el artículo 45 así: "*Hasta un diez por ciento (10%) de los puestos de trabajo generados a través de los programas, de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado*".

El **Decreto Supremo número 003 - 97 de "*La Ley de productividad y competitividad laboral*"** en su artículo 30 dispone que: "*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: … f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole …*".

Es destacable en Perú la **Ley 28518 de 2005** sobre "*Modalidades formativas laborales*", la cual propicia el acceso al trabajo de población juvenil y otros grupos poblacionales que tradicionalmente han sido excluidos del mundo del trabajo. En sus principios en el artículo 1 dispone: "*… I.2. Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral".*

Entre las modalidades que tiene esta Ley están: Los convenios de aprendizaje, Las *prácticas profesionales, las pasantías*, la capacitación laboral para jóvenes entre 16 y 23 años, que no hayan culminado o han interrumpido la educación básica, o que, habiéndola culminado, no siguen estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios, las pasantías para docentes y catedráticos y la actualización para la reinserción laboral. La modalidad de actualización para la reinserción laboral es una modalidad que busca mejorar la empleabilidad, así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

Las subvenciones económicas que se paguen tienen beneficios tributarios para los empleadores, conforme lo expresa el artículo 47 así: "*Gravámenes y descuentos. La subvención económica mensual no tiene carácter remunerativo, y no está afecta al pago del Impuesto a la Renta, otros impuestos, contribuciones ni aportaciones de*

ningún tipo a cargo de la empresa, La subvención económica constituye gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta".

La legislación peruana reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido, aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables y encarga al MTPE, CONADIS y los gobiernos regionales que promuevan y garanticen el respeto y ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad; así como, el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

La Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973 de 2012) cuya finalidad es la de: "*Establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica*", bajo este marco normativo se identificaron las siguientes acciones afirmativas que se presentan a continuación:

Artículo 9. Reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad y la igualdad ante la ley así: "*Igual reconocimiento como persona ante la ley. 9.1 La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. El Código Civil regula los sistemas de apoyo y los ajustes razonables que requieran para la toma de decisiones. 9.2 El Estado garantiza el derecho de la persona con discapacidad a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente y a acceder en igualdad de condiciones que las demás a seguros, préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero. Asimismo, garantiza su derecho a contraer matrimonio y a decidir libremente sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad*".

Artículo 45: "*Derecho al trabajo. 45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. 45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones*".

En el artículo 47 fija unas medidas de fomento del empleo y una **deducción** adicional en el pago del impuesto de la renta para los empleadores públicos y

privados generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad. Dicho artículo lo expresa así: "*47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. 47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas*".

Igualmente, en el artículo 48 se otorga una bonificación en los concursos públicos de méritos para las personas con discapacidad así: "*48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una* ***bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido*** *en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad. 48.2 Las entidades públicas realizan* ***ajustes*** *en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas*".

Artículo 49. Cuota de empleo. 49.1, estipula que**: "*Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de 50 (cincuenta) trabajadores en una proporción no inferior al 3%*"**.

Multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público y privado. 49.3 indica que: "*Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público. La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso*". (Si bien, las multas no son acciones afirmativas, si se consideran acciones sancionatorias que pueden reforzar de alguna manera las acciones afirmativas).

El artículo 50 de esta ley relacionado con los ajustes razonables fue modificado por el artículo 2 del **Decreto Legislativo N.º 1417 de 2018,** cuyo texto es el siguiente:

"*Ajustes razonables para personas con discapacidad.* *50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. 50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. 50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. 50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado*".

Artículo 54: "*La* ***empresa promocional de personas con discapacidad*** *es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa*".

Artículo 56: Preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, "*la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado*".

Artículo 57 Asistencia financiera. 57.1 "*El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de*

intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión". Acceso a fuentes de financiamiento 57.2 "*No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad*".

En el artículo 62 se establecen exoneraciones en beneficios arancelarios y del impuesto general a las ventas (IGV) para la Importación de vehículos y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para las personas con discapacidad así:

"*62.1 La importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad se encuentra inafecta al pago de los derechos arancelarios, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo 1053, Ley General de Aduanas. 62.2 El impuesto general a las ventas (IGV) e impuesto selectivo al consumo (ISC) que gravan la importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad podrán ser cancelados mediante "Documentos Cancelatorios - Tesoro Público". Mediante decreto supremo se establecen los requisitos y el procedimiento correspondientes. 62.3 El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, dicta las medidas reglamentarias necesarias para la implementación de este beneficio, incluyendo la determinación de las partidas arancelarias beneficiarias, el valor máximo autorizado y las características de los vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad. 62.4 Los "Documentos Cancelatorios - Tesoro Público", emitidos al amparo de la presente Ley, serán financiados con cargo al presupuesto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Mimpv)*".

El artículo 63 dispone que: "*El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad que está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera. Además, el CONADIS es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444 de 2001, Ley del Procedimiento Administrativo General*".

En el artículo 82 Las sanciones y multas quedaron reguladas así: "*Las infracciones a la presente Ley y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones: a) Sanción de amonestación. b) Suspensión temporal sin goce de haber por un mes. c) Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses. d) Destitución del cargo. e) Multas"*.

Artículo 83. "*Aplicación de las multas de acuerdo a la infracción determinada, la multa a imponerse es la siguiente: a) Infracciones leves de 1 UIT hasta 5 UIT. b) Infracciones graves mayor a 5 Unidad Impositiva Tributaria - UIT hasta 10 UIT. c) Infracciones muy graves mayor a 10 UIT hasta 20 UIT*".

Artículo 85 "*ordena la creación de un registro de infractores de los derechos de la persona con discapacidad, El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) administra dicho registro*".

En el artículo 95 del **Reglamento de la Ley Nº 29973 de 2012** define el incumplimiento de la cuota como una infracción muy grave, en donde se pueden aplicar multas para empresas privadas y entidades públicas entre 12 UIT Y 15 UIT (para el año 2023, cada Unidad Impositiva Tributaria -UIT equivale a 4.950 soles es decir, 1.346 dólares estadounidenses) siendo la SUNAFIL la encargada de inspeccionar las empresas privadas mientras que, el CONADIS y SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) se encargan de inspeccionar las instituciones públicas.

La Resolución Ministerial Nº 107-2015-TR, Norma Técnica denominada "*Normas Complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados*" en el numeral 13.2 del artículo 13 señala que; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) dentro de sus competencias verifica y fiscaliza que los empleadores privados que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores, cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

El Estado a través del Poder Judicial ha desarrollado estándares de reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el Protocolo de Atención Judicial para Personas con Discapacidad ***- Resolución Administrativa núm. 010-2018-CE-PJ*** *publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de enero de 2018*.

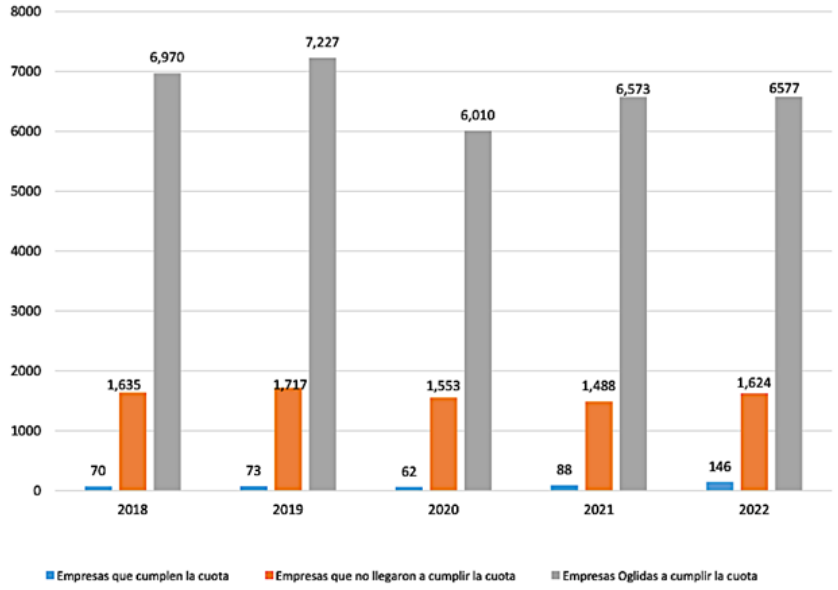
Finalmente, de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final de la **Ley Nº 30687, publicada el 29 noviembre 2017,** se precisa que las personas de

talla baja, consideradas en la presente ley, se encuentran comprendidas dentro de los alcances, beneficios y derechos que otorga la presente Ley.

4.16.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

En cumplimiento de la *Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley Nº 29973 de 2012)* frente a cuotas de empleo para personas con discapacidad, los datos registrados en el año 2022 de las empresas privadas que cumplen con la cuota del 3% de contratación, muestran que sólo el 2,2% de las empresas obligadas la cumplen cabalmente y el 24,7% de las empresas la cumplen parcialmente. Los resultados no son significativos, pues solo 146 empresas de las 6.577 empresas obligadas han cumplido cabalmente la cuota y 1.624 la cumplen parcialmente.

Ilustración 2. Perú: Empresas que contratan personas con discapacidad sector privado.



Fuente: Informe de la – SUNAFIL – Planilla electrónica 2022)
Elaborado por la Dirección de Promoción Laboral para personas con Discapacidad

En lo referente al cumplimiento de la cuota de empleo del 5% en el sector público, las cifras son dadas por la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables con el Reporte de fiscalización y sanciones del CONADIS 2022; las entidades registran porcentajes de trabajadores con discapacidad mínimos, siendo pocas las entidades que alcanzan o superan el 5 % de trabajadores con discapacidad establecido en la ley.

Es así como se reporta que la cuota no se está cumpliendo por parte de las entidades públicas, señalando que; de 118 entidades fiscalizadas sólo cumplen 7 entidades con porcentajes entre el 5,34% y el 6,55% que se traduce a 1.276 personas con discapacidad que trabajan en entidades públicas, de este total el 37% son mujeres y 63% hombres, existiendo una brecha de género del 26% en la contratación de personas con discapacidad.[192]

El informe indica que 3.387 personas con discapacidad deberían ser contratadas en 111 de las entidades públicas fiscalizadas, lo que muestra una alta brecha de empleo de personas con discapacidad en el sector público.

Es importante resaltar que el gobierno peruano y como medida para incrementar el cumplimiento de la ley de cuotas de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector público como privado, desarrolló el estudio denominado "*Propuestas normativas y medidas complementarias para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado*" [193]

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo le corresponde realizar las labores de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado; para ello se reporta la siguiente información frente a la fiscalización *(Ver Tabla 12)*:

Tabla 12. Fiscalización de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad. Perú.

Ordenes de fiscalización cerradas	2016	2017	2018	Total
Informes de actualizaciones inspectivas	6	279	209	494
Actas de infracción en materia de "Promoción y Empleo de las Personas con Discapacidad"	7	236	217	460
Orientaciones cerradas	1.553	448	525	2.526
Resoluciones de multa	2017	2018	2019	Total
N.º de Resoluciones por multa	16	78	30	124
Monto de la multa impuesta (S/.)	87.246.8	488.466.9	177.127.6	753.141.3

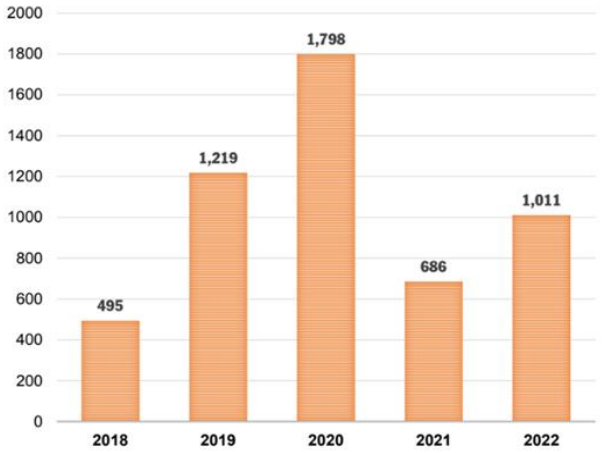
Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) ***Nota:** Se generan actas a infracciones no subsanadas, si se detectan infracciones fuera de la orden, estas corresponden a "otras materias"*

[192] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y CONADIS, Fiscalización 2022: Contratación de Personas con Discapacidad en el Estado, [En línea], [consultado en agosto 2023] Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4098029/Cuota%20Laboral_infograf%C3%ADa.pdf.pdf?v=1675811041

[193] Propuestas normativas y medidas complementarias para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Julio de 2022. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3738575/Informe%20Final%20-%20GTM%20Cuota%20de%20Empleo.pdf.pdf

En lo que respecta al registro de Empresas Promocionales de personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 55 de la *Ley N° 29973 de 2012, Ley General de la Persona con Discapacidad*, que encarga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la acreditación y su fiscalización para el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad, como parte de fuerza laboral; se reporta en las últimas cuatro vigencias el siguiente número de empresas promocionales:

Ilustración 3. Registro de empresas promocionales: 2018 - 2022. Perú.



Fuente: Planilla Electrónica y Registro de Empresas Promocionales 2018 - 2022
Elaboración: DPLPCD

Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar *ajustes razonables* en el lugar de trabajo; en esa línea, se aprobó la Norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables cuyo objeto es establecer las disposiciones para solicitar los ajustes razonables en el trabajo y la obligación de los empleadores privados de proporcionarlos - *Resolución Ministerial Nº 127-2016-TR*.

4.16.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través de su Plataforma digital única del Estado Peruano cuenta con los siguientes programas:

El *Programa Nacional para la Empleabilidad*: "*tiene por objetivo lograr la empleabilidad de las personas de 15 años a más, que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias*

laborales", cuenta con tres servicios: Capacitación Laboral, Certificación de Competencias Laborales y Promoción de Autoempleo[194]

El *Registro de Trabajadores y Empresas* donde se encuentra todo lo relacionado a la inscripción de trabajadores, empresas y programas de inclusión laboral, entre otros como:[195]

- El *Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo (Renape)* es realizado por personas naturales o jurídicas para colocar trabajadores en las diferentes ofertas laborales del mercado nacional y extranjero.
- El *Registro de Programas para la inclusión preferente de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia - REPROMUVI*, registro virtual que en el marco de *la Ley N° 31153 de 2021* y su reglamento, pone a disposición de las entidades públicas el registro de su información institucional, el registro de sus avances y resultados sobre la aplicación de la cuota de inclusión preferente de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia en sus programas para la promoción o generación de empleo o que realizan actividades de capacitación para el trabajo.

Empleos Perú : es un portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que da a conocer vacantes de trabajo, simplifica trámites y disminuye los costos relacionados a la búsqueda de empleos y contratación de personal mayor de 18 años que busca trabajo.[196]

El *Centro de Empleo*: "*promueve el encuentro entre empleadores y personas en búsqueda de empleo, mejorando la empleabilidad con el desarrollo de capacidades laborales y emprendimientos de manera sostenible*".[197]

Programa de Empleo Temporal - Lurawi Perú: beneficia a la población más vulnerable del país, *"a través del financiamiento de actividades de intervención inmediata o de proyectos de infraestructura básica, social y económica, intensivos en mano de obra no calificada, que son presentados y ejecutados por gobiernos locales y regionales. Priorizan la participación de poblaciones vulnerables como las* ***personas con discapacidad****, las personas víctimas de violencia de género y las*

[194]Plataforma digital única del Estado Peruano, recuperado de: https://www.gob.pe/11581-programa-nacional-para-la-empleabilidad-lineas-de-accion-del-programa-nacional-para-la-empleabilidad
[195]Plataforma digital única del Estado Peruano, recuperado de: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/tema/registro-de-trabajadores-y-empresas
[196]Plataforma digital única del Estado Peruano, recuperado de: https://www.gob.pe/23475-buscar-trabajo-en-el-portal-empleos-peru
[197]Plataforma digital única del Estado Peruano, recuperado de: https://www.gob.pe/44219-consultar-los-servicios-y-ubicacion-de-los-centros-de-empleo-del-mtpe-a-nivel-nacional

personas víctimas del periodo de violencia de 1980-2000, así como los rescatados por terrorismo. Asimismo, atiende a familiares de personas con discapacidad severa (registrados en el Programa Contigo Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza)".[198]

En Perú opera "*las modalidades formativas laborales que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional y no se encuentran sujetas a la normatividad laboral sino a lo dispuesto en la Ley 28518 de 2005 y su Reglamento D.S. 007-2002-TR*". Existen siete tipos de modalidades formativas laborales: aprendizaje con predominio en la empresa, prácticas preprofesionales, prácticas profesionales, capacitación laboral juvenil, pasantía en la empresa, pasantía de docentes y catedráticos, y actualización para la reinserción laboral.[199]

Las modalidades más utilizadas son: "*Práctica Pre-profesional"* realizada por el estudiante en cualquier área de la empresa que guarde relación con el programa de estudios que lleva a cabo en la universidad. *"Práctica Profesional"* que realiza el estudiante universitario una vez graduado para realizar su primera experiencia en el contexto laboral, con una duración no mayor a 12 meses.

4.16.5 Conclusiones y recomendaciones para Perú

Perú es uno de los países que cuenta con un mayor conjunto de acciones afirmativas en materia de empleo para personas con discapacidad como cuota de empleo, beneficios tributarios, empresas promocionales de personas con discapacidad y apoyo en la implementación de ajustes razonables en los puestos de trabajo; no obstante, los resultados muestran un bajo nivel de cumplimiento y aplicación de dichas acciones afirmativas.

Si bien el gobierno peruano ha avanzado en la implementación de cuotas de empleo para personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado, su nivel de cumplimiento es muy bajo, donde solamente el 2% de las empresas obligadas cumplen la cuota en el sector privado. En el sector público, las entidades registran porcentajes de trabajadores con discapacidad mínimos, siendo pocas las entidades que alcanzan o superan el 5% de trabajadores con discapacidad establecido en la ley.

[198] Plataforma digital única del Estado Peruano, recuperado de: https://www.gob.pe/institucion/lurawiperu/institucional
[199] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recuperado de: https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/preguntas-frecuentes/

En lo referente al cumplimiento del objetivo 8 de los ODS, en la Meta específica 8.5.2 "*Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad*" se reporta en la página oficial del gobierno peruano "*Sistema de monitoreo y seguimiento de los indicadores de los objetivos de desarrollo sostenible*" que la tasa de desempleo se deterioró al pasar del 7% en el año 2021 a 5,2% en el año 2022.[200]

Con respecto al desglose por tipo de población se resalta que el gobierno peruano desglosa esta información para la población con discapacidad y presenta como subindicador 8.5.2.3: tasa de desempleo en el área urbana por condición de discapacidad, que la tasa de desempleo de la población con discapacidad es de 6,2 puntos y de la población sin discapacidad de 5,2; es decir hay una brecha de tan sólo 1 punto.

No obstante, hay que anotar que según diferentes estudios la tasa de ocupación de la población con discapacidad es de 41,8 puntos, con una brecha de 29 puntos frente a la tasa de ocupación de la población sin discapacidad; por lo que es importante que el gobierno del Perú implemente acciones más contundentes frente al cumplimiento de las cuotas de empleo tanto en el sector público como privado y amplíe la cobertura de los programas de fomento al empleo de las personas con discapacidad que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[200]Perú: Sistema de Monitoreo y Seguimiento de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico

República Dominicana

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.es - http://commons.wikimedia.org/wiki/User:TUBS

4.17 República Dominicana

4.17.1 Aspectos sociodemográficos

Según los primeros resultados preliminares del X Censo Nacional de Población y Vivienda 2022, la Oficina Nacional de Estadística (ONE) indica que en República Dominicana hay un total de 10.760.028 habitantes y que en comparación con el Censo realizado en el 2010 representa un aumento poblacional de un 13,9%. Del total de la población, el 50,5% son mujeres (5,437,095) y el 49,5% (5,322,933) hombres.[201]

Así mismo indica que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 4.949.289 personas, de las cuales el 94,7% están ocupadas (4.687.263) representando una tasa de ocupación del 43,6%, en tanto que la tasa abierta de desempleo se ubica en el 1,9% con 205.660 personas.[202]

En cuanto a discapacidad, de acuerdo con el IX Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado en el 2010, señala que un 12.3% de la población total del país (1.160.847 personas) tiene algún tipo de discapacidad, sin embargo, "*es importante señalar que algunos datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples, ENHOGAR-2013*[203]*, pueden no ser comparables con los datos sobre discapacidad suministrados por el Censo, fundamentalmente debido a la mayor acuciosidad que se desarrolla en la investigación de estas variables en las encuestas por muestreo donde para una variable se incluye una batería de preguntas que permiten una investigación más precisa y profunda*".

Esta Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples, ENHOGAR-2013, indica que la población estimada para este año es de 10.177.007 habitantes, con una prevalencia del 7,0% de personas con alguna discapacidad (708.597), siendo la discapacidad más común, la motriz con un 32,3% seguido de las personas que tienen discapacidad permanente para levantarse (23.4%), intelectual (21,2%) y discapacidad en los brazos (19,0%), y en menor proporción se encuentran las personas con discapacidad en los pies, visual y auditiva, representando el 28,2%.

---

[201]Oficina Nacional de Estadística (ONE), Boletín Censal 2022, recuperado de: https://www.one.gob.do/media/0hqd0f5b/bolet%C3%ADn-censal-26.pdf

[202]Oficina Nacional de Estadística (ONE), recuperado de: https://www.one.gob.do/datos-y-estadisticas/temas/estadisticas-sociales/trabajo/

[203]Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR-2013), recuperado de: https://www.one.gob.do/catalogo-datos/ENHOGAR/ENHOGAR2013-Base-SPSS-PUB/ENHOGAR2013-Base-SPSS-PUB/Informe_General_ENHOGAR-2013.pdf

Es de anotar que el 57,5% de la población con discapacidad tiene más de 50 años de edad.

Con respecto al nivel educativo, los datos obtenidos a través de la encuesta muestran que el 16,8% de la población nacional con alguna discapacidad no ha alcanzado a completar ningún nivel de instrucción, el 60,4% alcanzó la básica o primaria, el 15,3% la secundaria, un 6,2% el nivel universitario y solo el 0,4% ha completado el nivel de postgrado.

Esta encuesta señala también que el 35,3% de la población con discapacidad en edad productiva se encontraba ocupada en alguna tarea o actividad económica y por grupos de edades, las mayores tasas de ocupación la presentan los grupos de 30 a 39 años (57,8%) y de 40 a 49 años (59,5%), mientras que la tasa de ocupación para los grupos de 10 a 19 años (11,2%) y de 80 años y más (8,6%), son más bajos; relacionado con el nivel de instrucción alcanzado, se tiene que la tasa de ocupación es del 55,1% para el grupo que ha obtenido el nivel universitario , mientras para quienes no ha alcanzado ningún nivel de instrucción es del 20,5%.

4.17.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

En la **Constitución Política de República Dominicana** se garantiza el derecho a la igualdad de las personas en su artículo 39; "*Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia: 1) La República condena todo privilegio y situación que tienda a quebrantar la igualdad de las dominicanas y los dominicanos, entre quienes no deben existir otras diferencias que las que resulten de sus talentos o de sus virtudes; …3) El Estado debe promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión; …*". Y agrega en el artículo 58: "*Protección de las personas con discapacidad. El Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. El Estado adoptará las medidas positivas necesarias para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política*".

El derecho a la seguridad social para la discapacidad quedó establecido en el artículo 60 así: "*Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez*".

En cuanto al derecho al trabajo dispone en el artículo 62: "*El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. En consecuencia: 1) El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo…, 5) Se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora…"*. En la Constitución aún prevalece la figura de la interdicción en su Artículo 24: "*Suspensión de los derechos de ciudadanía. Los derechos de ciudadanía se suspenden en los casos de: 1) Condenación irrevocable a pena criminal, hasta el término de la misma; 2) Interdicción judicial legalmente pronunciada, mientras ésta dure; …*".

En el **Código del Trabajo**, tiene como Principio VII que: "*Sé prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición*".

El Código aún conserva la terminología "minusválidos", la cual no está acorde con los lineamientos de la convención en su Título IX así: "*De los minusválidos: artículo 314.- Se considera como minusválido toda persona con defectos corporales congénitos o adquiridos que determinen una reducción en la capacidad normal de su trabajo. artículo 315. - Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente. El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez. artículo 316.- El Poder Ejecutivo determinará por decreto o reglamento las modalidades de la aplicación de este Título*".

En cuanto al **Código Civil** se debería adecuar a la convención fundamentalmente en el Título XI - De la mayoría de edad y de los mayores protegidos por la ley en el

Capítulo I - Disposiciones Generales y en el Capítulo II - De los mayores en tutela, artículos 489 -1 hasta 492 inclusive con el fin de que se garantice plenamente y con los apoyos respectivos la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

En el **Decreto No. 107/95 sobre igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales y sensoriales** en sus artículos 1 y 2 dispone: artículo 1 *"El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.* artículo 2 "*En ningún caso la existencia de limitaciones físicas, mentales o sensoriales pueden ser impedimento para ingresar al trabajo, salvo que éstas sean incompatibles con el cargo que se va a desempeñar*".

En los artículos 3 y 4 le fija funciones específicas a la Dirección General de Empleo y Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Trabajo así: artículo 3 *"… llevará a cabo programas especiales de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendentes a estimular la creación de diversas formas de trabajo asalariado".* artículo 4 *"La Dirección General de Empleo y Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Trabajo, fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas con minusvalías que se encuentran rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campaña de promoción ante los empleadores para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población*".

En el artículo 5 le fija el rol al INFOTEP así: "*El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), establecerá en coordinación con las instituciones de rehabilitación planes y programas permanentes para las personas con minusvalías, encaminados a lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en actividades productivas*".

Finalmente, en el artículo 6 reitera: "*Los Trabajadores con minusvalías gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que el Código de Trabajo establece para los demás trabajadores … Así mismo, los empleadores deberán disponer las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o deficiencia mental, con la finalidad de prevenir accidentes. El incumplimiento de las disposiciones del presente Decreto se considera como falta grave, sancionada con las penas establecidas en el ordinal 2 del artículo 721 del Código de Trabajo*".

La discapacidad tiene una especial relevancia en la **Ley No. 1-12 (2012) – Ley Orgánica de la Estrategia Nacional de Desarrollo de República Dominicana al**

año 2030, dicha Ley en sus políticas transversales en su artículo 11 de Derechos humanos establece que todos los planes , programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de derechos humanos en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de vulneración de derechos, de discriminación o exclusión de grupos vulnerables de la población y adoptar acciones que contribuyan a la equidad o cohesión social. Igualmente, en su objetivo específico del plan 2.3.6 está garantizar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad para impulsar su inclusión económica y social y proteger aquellas en condición de vulnerabilidad.

La norma específica más relevante en discapacidad en República Dominicana es la **Ley Orgánica sobre igualdad de Derechos de las personas con discapacidad No. 5-13**. Dicha Ley en las políticas de empleabilidad y en el cumplimiento de la Ley de cuotas para el sector público y privado, le asigna esa vigilancia al CONADIS en el artículo 14: "*Políticas de integración laboral. La política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Párrafo. Para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, el CONADIS debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento* ***(5%) en el sector público*** *y al dos por ciento* ***(2%) en el sector privado****, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás*".

En cuanto a **exención de impuestos en beneficio de las personas, empresas y organizaciones de personas con discapacidad**, en el artículo 20 dispone: "*El Estado, previa certificación de los organismos competentes, debe liberar del pago de todo tipo de impuestos a los equipos, materiales y dispositivos de apoyo, destinados al uso o servicio de las personas con discapacidad, así como los destinados a proyectos productivos emprendidos, exclusivamente, para la promoción socioeconómica de los/as mismos/as. Párrafo I. Estas exenciones comprenden los medios de transporte, adaptados o no, a las necesidades de estas personas para facilitar su integración plena a la sociedad, previo examen comprobatorio de los organismos fiscales correspondientes y la autorización del organismo rector. Párrafo II. Las exenciones de vehículos se otorgan cada cinco años, sin efecto acumulativo y el vehículo exonerado se liberará también del pago de impuestos tales como placas y revistas. Párrafo III. Estas exenciones*

comprenden además la liberalización del pago de los impuestos a las transferencias de bienes inmuebles adquiridos por personas con discapacidad ".

Expresamente los beneficiarios de esas exenciones se establecieron en el artículo 21 así: "*Beneficiarios de exención. Las exenciones tratadas en artículos precedentes pueden concederse y así ser solicitadas, por y en beneficio de: 1) Personas con discapacidad. 2) Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas. 3) Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad*".

Esta Ley garantiza la **capacidad jurídica** de las personas con discapacidad en el artículo 23: "*El Estado tiene la obligación de asegurar que las personas con discapacidad disfruten y gocen de capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás personas en todos los aspectos de la vida; garantizar que las medidas relativas al ejercicio de esta capacidad proporcionen salvaguardias apropiadas, efectivas para impedir los abusos, …*".

Uno de los aspectos a destacar más importantes de la Ley número 5-13 es la creación del *Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)*, como una institución autónoma y descentralizada con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y técnica y es la institución rectora responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad. El CONADIS está adscrito a la Presidencia de la República, bajo la vigilancia del ministro/a de la Presidencia y tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de las atribuciones y los deberes consignados en la presente ley; los compromisos y acuerdos nacionales e internacionales asumidos por el estado, en materia de discapacidad.

En el artículo 61 se tiene previsto la creación por parte de El CONADIS del Departamento de Diagnóstico y Valoración de la Discapacidad con el fin de hacer la valoración de la discapacidad conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en armonía con la Convención de los derechos de las personas con discapacidad.

Igualmente en el artículo 80 se crea el Departamento del trabajo y empleo y la obligación de CONADIS de garantizar el cumplimiento de las cuotas de empleabilidad de personas con discapacidad en el sector público y privado así: "*Se crea el Departamento de Trabajo y Empleo, cuya finalidad primordial es garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, o*

en su defecto, su incorporación a un sistema de empleos protegido, o por cuenta propia que aseguren su independencia siguiendo el espíritu de las normativas nacionales e internacionales, que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Párrafo I. El CONADIS debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en su nómina de empleados y gocen de las mismas condiciones, salarios y protección contra abusos laborales que el resto de las personas. Párrafo II. Esta participación no será nunca inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y en condiciones de igualdad con las demás personas".

También se establecen en la ley**, Incentivos fiscales a entidades privadas que emplean personas con discapacidad** en el artículo 84: "*Fomento del empleo. El CONADIS debe establecer un enlace continuo con el Ministerio de Trabajo, para coordinar todas las acciones pertinentes para lograr la integración del sistema productivo de las personas con discapacidad, debiendo consolidar planes permanentes de colocación de empleos y ofertas de locaciones laborales que les permitan realizar trabajos, de conformidad con su preparación y posibilidades. Párrafo. El dos por ciento (2%) de los empleos del sector privado serán deducidos del pago de los impuestos del fisco"*.

El CONADIS tiene la responsabilidad del registro de personas con discapacidad y la garantía de que se implementen los **ajustes razonables** en las entidades públicas y privadas, así quedó expresado en la Ley: artículo 88. "*Registro para la inserción en el mercado laboral. El CONADIS tiene que llevar un registro de personas con discapacidad en condiciones de ser insertadas en el mercado laboral, que incluya los inscritos en la Bolsa Electrónica del Ministerio de Trabajo*" y, en el artículo 91: "*Ajustes. El CONADIS procurará que las instituciones públicas y privadas realicen los ajustes razonables para equiparar las oportunidades a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*".

También se estableció en la ley, los Centros de empleos protegido en el artículo 93: "*Los centros de empleos protegidos, auspiciados por el Estado o la empresa privada, y bajo responsabilidad de la Seguridad Social, son aquellos cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de estas personas al régimen de trabajo normal*".

En el artículo 137 se crea El FONADIS con los siguientes objetivos: "*1) Otorgar facilidades de crédito para iniciativas productivas en distintas modalidades. 2) Otorgar becas de estudios. 3) Otorgar dispositivos de apoyo y ayudas humanitarias. 4) Suministrar equipos tecnológicos. 5) Promover los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. 6) Fortalecer las entidades de personas con discapacidad y sus familias*".

Las **sanciones** por el incumplimiento de la Ley quedaron previstas en el artículo 140: "*Las violaciones infringidas a la presente ley, son sancionadas de acuerdo a lo estipulado por la misma ley, por el Código Penal, Código Civil y legislaciones especiales, pudiéndose incoar demandas por reparación en daños y perjuicios en las que figuren como demandantes, agrupaciones de personas con discapacidad o individuos, en cuyos casos se podrá solicitar indemnización a favor del CONADI*" y, en el artículo 141: "*Penalización empresas públicas y privadas. Son penalizados con no menos de cinco (5) y no más de veinte (20) salarios mínimos, el funcionario que dirija las entidades y órganos públicos y las empresas privadas, que no cumplan con las cuotas de empleo establecidas en la presente ley*".

Mediante el **Decreto No. 363-16 –** *Reglamento de aplicación de la Ley No. 5-13, sobre Discapacidad en República Dominicana*: Expedido el 7 de diciembre de 2016, se establecen los procedimientos para poner en práctica las normas adecuadas para el fiel cumplimiento de la aplicación de la Ley No. 5-13. Esta ley derogó expresamente la *Ley General sobre la discapacidad número 42-00 de junio de 2000*, la cual estaba redactada en los términos del modelo de la discapacidad médico - rehabilitador.

El Decreto No 363-16 en su artículo 33 reglamenta que el Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS en el sector privado, implementará las políticas y procedimientos pertinentes, de conformidad con las disposiciones del Código Laboral, para verificar el cumplimiento de la cuota laboral en las empresas privadas correspondientes a las personas con discapacidad, así como la existencia de condiciones de **accesibilidad y ajustes razonables** que aseguren la inclusión laboral de personas con discapacidad. Igualmente, en el **artículo 34** define que la **cuota laboral del 2%,** consignada en la Ley número 5-13, será obligatoria para las empresas privadas cuya nómina sea de al menos **25 empleados**. El cálculo del cumplimiento de la cuota se realizará por exceso, redondeando los decimales al número entero inmediatamente superior. En cuanto a la cuota para el **sector público dispone en el artículo 37 que la cuota laboral del 5%,** consignada en la *Ley número 5-13*, será obligatoria para todas las instituciones del Estado y que El cálculo del cumplimiento de dicha cuota se realizará por exceso, redondeando los decimales al número entero inmediatamente superior.

En el artículo 35 se establece que el Ministerio de Trabajo fomentará el teletrabajo o trabajo a distancia como estrategia para impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) Accesibles.

También en el artículo 66 dispone que El Ministerio de Hacienda, la Dirección General de Aduanas (DGA) y la Dirección General de Impuesto Internos (DGII), en coordinación con el CONADIS, elaborarán un reglamento en un plazo de dieciocho (18) meses contado a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, para las deducciones, exenciones e incentivos fiscales previstos en la *Ley número 5-13*, a saber: "*a) Exenciones de impuestos a los equipos, materiales y dispositivos de apoyo a personas con discapacidad e instituciones que trabajan para personas con discapacidad (artículo 20 de la Ley número 5-13). b)* ***Incentivos fiscales a entidades privadas que emplean personas con discapacidad (artículo 84 de la Ley núm. 5-13).*** *c) Incentivos fiscales para la asignación de cuotas de viviendas para personas con discapacidad (artículo 19 de la Ley núm. 5-13). d) Exoneración de impuestos a donaciones para organizaciones que trabajan para las personas con discapacidad, siempre que las mismas sean destinadas a mejorar o colaborar con la calidad de vida y/o el desarrollo de las personas con discapacidad (artículo 21 de la Ley núm. 5-13)"*.

4.17.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

El Ministerio de Trabajo (MT), el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicaron dos guías que sirven como herramientas de soporte e indicaciones clave para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la República Dominicana:

- *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad: dirigida a empresas e instituciones públicas*, aporta las informaciones y herramientas para facilitar los procesos de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de personal desde un enfoque de derechos, y fomentar la creación de una cultura organizacional inclusiva en las empresas e instituciones públicas.
- *Guía para personas con discapacidad en búsqueda de empleo*, brinda a la población con discapacidad, en edad de trabajar, las orientaciones, recomendaciones y herramientas útiles para que busquen empleo de una manera óptima, y así sean responsables de su propio desarrollo.[204]

[204]Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, recuperado de: https://www.undp.org/es/dominican-republic/news/ministerio-de-trabajo-conadis-y-pnud-impulsan-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad

El *Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS)* con el apoyo del *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*, a diciembre de 2022 realizó la ceremonia de la sexta entrega del Sello de Buenas Prácticas Inclusivas para las Personas con Discapacidad "*RD Incluye*", en la aplicación de la *Ley No. 5-13* y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, galardonando a "4*7 entidades por impulsar prácticas inclusivas en aras de las personas con discapacidad y sus familias, reconocimiento 139 buenas prácticas, incluidas 74 en el ámbito de accesibilidad, 20 en concientización/sensibilización, 15 en agentes de inclusión, 14 en trabajo, 05 en educación y salud, 04 en producción de conocimiento y 02 en participación*".[205]

De acuerdo con la Memoria Institucional 2019, en la República Dominicana entre 2012-2019, se realizaron 205 jornadas de inclusión social conjuntamente con Dirección General de Programas Especiales de la Presidencia (DIGEPEP). y se firmaron diversos convenios para el fomento del empleo digno, dentro de los que, en materia de personas con discapacidad, se destaca los siguientes resultados en cuanto a capacitación en la *Escuela Taller* del Ministerio de Trabajo de Santo Domingo donde se capacitó 352 jóvenes con discapacidad en oficios técnicos y se formó 45 jóvenes con discapacidad a través del programa para emprendedores.[206]

Entre las iniciativas para impulsar la apropiación de las políticas a favor de la población con discapacidad, el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) destaca el "*Sello de Buenas Prácticas Inclusivas para las Personas con Discapacidad 'RD Incluye*", un programa de reconocimiento creado en 2017 por dicha institución para visibilizar todas aquellas buenas prácticas realizadas por instituciones públicas y privadas encaminadas a favorecer la inclusión plena y la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, Hasta la fecha se han reconocido 190 entidades y un total de 390 buenas prácticas.

Para 2022, a través de la *Escuela Taller* de Santo Domingo, se beneficiaron 198 jóvenes de condiciones vulnerables, de los cuales finalizaron 173 jóvenes. De éstos, 84 corresponden al primer semestre y 89 al segundo semestre del año. Cabe resaltar que el 40% de los participantes son jóvenes con algún tipo de *discapacidad*. Así mismo, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo, se insertaron 500 personas con alguna discapacidad a empresas formales y se registraron 20.000

[205]Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, recuperado de: https://www.undp.org/es/dominican-republic/noticias/conadis-y-pnud-reconocen-47-entidades-con-el-sello-de-buenas-practicas-inclusivas-rd-incluye

[206]Ministerio de Gobierno, Memoria Institucional 2019, recuperado de: https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/plan_estrategico/memorias-institucionales/MEMORIA%20INSTITUCIONAL%202019.pdf

demandantes de empleo y, A través de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación se sensibilizaron 12,743 actores laborales tanto empleadores como trabajadores en talleres impartidos sobre temas de equidad de género, discapacidad, diversidad y VIH Sida.[207]

4.17.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Servicio Nacional De Empleo (SENAE) es un modelo de servicio público gratuito, abierto a los ciudadanos en todo el país, que considera la asociación de los sectores públicos, privados y de ONG's, que ejerce una intermediación laboral para alcanzar una mayor cobertura y garantizar su sostenibilidad, ofreciendo sus servicios a través de Canales de atención presencial o virtual.

El Programa "*EUROsociAL+*" ha acompañado al Ministerio de Trabajo en la elaboración del Plan Nacional de Empleo (PLANE), cuyo objetivo es promover la creación de 600 mil nuevos empleos decentes para el periodo 2021-2024. que convoca a representantes de empleadores, organizaciones de trabajadores y organismos públicos.[208]

El Programa "*Juventud y Empleo*" ejecutado por el Ministerio de Trabajo MT tiene por objeto capacitar a los jóvenes para contribuir al aumento de las posibilidades para conseguir empleo.[209]

El Programa "*Supérate*" es un acuerdo de cooperación interinstitucional y el Ministerio de Trabajo con la finalidad de promover el empleo digno y la inserción laboral a los participantes de los programas de protección social y jóvenes en condiciones vulnerables de todo el territorio nacional, hasta lograr generar unos 5 mil empleos formales y capacitar a la población económicamente activa para los puestos y ocupaciones que demanda el mercado laboral.[210]

Referente a *pasantías,* el país cuenta con alguna regulación, entre ellas la presentada por el Ministerio de Trabajo "***Resolución Núm. 8-2023*** *para el fomento de las prácticas profesionales en la que se instruye a la Dirección General de Empleo (SENAE), bajo la coordinación del Viceministerio de Políticas de Empleo,*

---

[207]Ministerio de Trabajo - MT, Memoria Institucional 2022, recuperado de: https://www.mt.gob.do/transparencia/images/docs/plan_estrategico/memorias-institucionales/Memoria%20Institucional%20Anual%20-%20MT%20-%202022.pdf

[208]Programa para la Cohesión Social, Unión Europea, recuperado de: https://eurosocial.eu/actualidad/presentacion-del-plan-nacional-de-empleo-de-republica-dominicana/

[209] Naciones Unidas, recuperado de: https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1160

[210]Presidencia de la República, recuperado de: https://www.superate.gob.do/noticias/ministerio-de-trabajo-y-superate-beneficiaran-a-mas-de-5-mil-jovenes-con-programas-de-insercion-laboral-y-capacitacion/

para apoyar al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), al Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCYT), así como al Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), para que se optimice la transición de la educación al empleo digno y remunerado, entendiéndose por práctica profesional lo definido en el segundo párrafo del artículo 255 del Código de Trabajo, el cual dispone que las mismas forman parte integral de los estudios académicos al amparo de la legislación educativa y no supondrán obligaciones contractuales para el empresario".[211]

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), concluyó su programa de Pasantía 2019 para hijos de empleados, colaboradores e integrantes de entidades que trabajan a favor de la inclusión social de *personas con discapacidad* física o intelectual donde participaron 38 jóvenes.[212]

4.17.5 Conclusiones y recomendaciones para República Dominicana

República Dominicana cuenta con una legislación robusta y amplia en favor de la población con discapacidad, pero consideramos que tienen grandes retos en temas tan trascendentales como la inclusión laboral de personas con discapacidad, en las entidades públicas y en el sector privado; por ende, es imperativo acompañar al Consejo Nacional de Discapacidad CONADIS en campañas orientadas a que se cumplan como mínimo las cuotas del 5% de vinculación de personas con discapacidad para las entidades públicas y el 2% de cuota legal en el sector privado, conforme está previsto en la *Ley Orgánica 5-13* sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad.

Frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, República Dominicana hace un reporte del Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad; pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver http://ods.gob.do/Indicador/Index/99?fromMenu=True). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

Algunas normas tanto el *Código de Trabajo* como el *Código Civil* se deben de armonizar en la capacidad jurídica de las personas con discapacidad e igualmente eliminar términos como "*minusválidos o alterados de las facultades mentales o corporales"* y en su lugar hablar siempre de "*personas con discapacidad*".

---

[211]Gobierno de la República, recuperado de: https://presidencia.gob.do/noticias/ministerio-de-trabajo-presenta-resolucion-para-el-fomento-de-las-practicas-profesionales

[212]Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional - INFOTEP, recuperado de: https://www.infotep.gob.do/index.php/noticias/item/1246-infotep-concluye-programa-de-pasantia-2019

Uruguay

Fuente del mapa: https://en.wikipedia.org/wiki/es:Creative_Commons - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es

4.18 Uruguay

4.18.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con el último censo oficial efectuado por el Instituto Nacional de Estadística INE año 2011, Uruguay registra una población total de 3.286.314 habitantes de los cuales el 52% son mujeres y 48% hombres, así mismo registra que el 64,1% de la población está en edad de trabajar entre los 15 y 64 años de edad. Uruguay viene registrando una baja tasa de crecimiento de la población (0,19% anual), similar a la de países avanzados ratificando la agudización del proceso de envejecimiento de la población uruguaya.[213]

En cuanto a población con discapacidad según censo 2011, 517.771 personas (15,9%) presenta alguna discapacidad de los cuales, el 59,7% son mujeres y el 40.3% hombres. Por otra parte, al revisar la incidencia de la discapacidad por tramos de edades, el mayor porcentaje según censo 2011, está de 46 a 59 años (16,5%) y 80 y más edad (15,1%). [214]

Según información del Anuario Estadístico Nacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística del Uruguay INE, la población estimada proyectada para el país a 2021 es de 3.543.026 habitantes dentro de los cuales el 82,4% es población en edad de trabajar (mayor de 14 años), 50,9% (1.803.400) es población económicamente activa, 46,2% (1.636.878) población ocupada y el 4,7% del total de la población se encuentra desocupada, con unas tasas de empleo del 56% y de desempleo 9,3%. Referente a personas con discapacidad en esta encuesta solo menciona las prestaciones que recibió por incapacidad. [215]

Es de anotar que Uruguay a finales del año, finaliza el censo a 2023; por el momento el INE informa que a junio de 2023 con un 75% de avance con el censo 2023, registra una población que supera los 2.500.000 habitantes y 1.300.000 viviendas censadas.[216]

---

[213] Censo 2011 Instituto Nacional de Estadística INE, recuperado de: https://unstats.un.org/unsd/demographic/sources/census/wphc/Uruguay/URY2011esPopulation.pdf

[214] Asesoría General en Seguridad Social, recuperado de: https://www.bps.gub.uy/bps/file/8195/1/44._personas_con_discapacidad_en_uruguay._algunas_cifras_del_censo_2011._nunez.pdf

[215] Instituto Nacional de Estadística - INE, Anuario Estadístico Nacional 2022, recuperado de: https://www5.ine.gub.uy/documents/SEN/Anuario%20Estad%C3%ADstico%20Nacional/Anuario%20Estad%C3%ADstico%20Nacional%202022.pdf

[216] Presidencia de Uruguay, recuperado de: https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/censo-2023-supero-2500000-personas-relevadas#:~:text=Uruguay%20Presidencia,-Presidencia&text=El%20director%20t%C3%A9cnico%20del%20Instituto,y%201.300.000%20direcciones%20censadas.

4.18.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 61/106, de diciembre de 2006, y ratificada en Uruguay **por Ley 18.418, de 20 de noviembre de 2008** reconoce el derecho de las personas con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con las demás en un entorno laboral inclusivo y accesible.

La Constitución de la República de Uruguay reconoce la igualdad de derechos ante la ley en su artículo 8: "T*odas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes*". El derecho al trabajo lo regula en el artículo 53: "*El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica"*.

En el artículo 80 de manera inadecuada se niega la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, lo cual no está acorde con los términos de la convención al disponer que: "*La ciudadanía se suspende: 1) Por ineptitud física o mental que impida obrar libre y reflexivamente …*".

En al año 2010 se expidió la **Ley 18.651 - Ley de protección integral de personas con discapacidad,** el cual en su artículo 1 estableció : "*un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas*".

En su artículo 4 define la rehabilitación integral como "*el proceso total, caracterizado por la aplicación coordinada de un conjunto de medidas médicas, sociales, psicológicas, educativas y laborales, para adaptar o readaptar al individuo, que tiene por objeto lograr el más alto nivel posible de capacidad y de inclusión social de las personas con discapacidad, así como también las acciones que tiendan a eliminar las desventajas del medio en que se desenvuelven para el desarrollo de dicha capacidad. Se entiende por rehabilitación profesional la parte del proceso de rehabilitación integral en que se suministran los medios, especialmente orientación*

profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que las personas con discapacidad puedan obtener y conservar un empleo adecuado".

Se le garantiza a las personas con discapacidad sus derechos en el artículo 5: "*… Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente a ellas como a su familia…*", y en el artículo 11 dispone: "*Se promoverá la progresiva equiparación en las remuneraciones que perciban las personas con discapacidad, beneficiarios del régimen de Asignación Familiar, ya sea pública o privada, al área de actividad laboral en que se desempeñen sus padres, tutores u otros representantes legales que corresponda*".

La **reserva de vacantes en el sector público** se estableció en el **artículo 49** así: "*El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima* ***no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes****. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario*".

En el artículo 56 se dieron facultades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el otorgamiento de **incentivos y beneficios** así: "*Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, proponga en un plazo máximo de ciento ochenta días de promulgada la presente ley, los incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contraten personas con discapacidad, en calidad de trabajadores, y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida*".

Esta ley en su artículo 61 otorga un beneficio de una licencia especial para quien tenga o adopte un hijo con discapacidad en los siguientes términos: "*Toda trabajadora o todo trabajador que tenga o adopte un hijo o hija con el Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas y mientras lo tenga a su cuidado, tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de seis meses, adicional al correspondiente a la licencia por maternidad o paternidad. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de diez*

días de verificado el nacimiento o la adopción y será acompañada de un certificado médico que acredite la configuración de la causal".

Esta ley facultó en el artículo 64 al poder ejecutivo en la exoneración de pagos de los aportes patronales de personas con discapacidad que sean contratadas así: "*Facúltase al Poder Ejecutivo a exonerar del pago de los aportes patronales de carácter jubilatorio correspondientes a las personas con discapacidad que sean contratadas por empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 56 de la presente ley. Se tendrán en cuenta no sólo las personas con discapacidad que presten servicios directamente en las instalaciones de la empresa del empleador sino también aquellas que realicen trabajo a domicilio, siempre que éstas, sean dependientes de la empresa objeto de la exoneración*".

Igualmente en el artículo 88 se dieron facultades al poder ejecutivo para otorgar exoneraciones de pago de derechos arancelarios y otros gravámenes así: "*Facúltase al Poder Ejecutivo en las condiciones que éste reglamente, a otorgar a las personas con discapacidad que no cuenten con los ingresos suficientes o a las instituciones encargadas de su atención, la exoneración del pago de la totalidad de los derechos arancelarios y demás gravámenes a las importaciones de las siguientes ayudas técnicas, siempre que no se produzcan en el país:*

1. *Prótesis auditivas, visuales y físicas.*
2. *Ortesis.*
3. *Equipos, medicamentos y elementos necesarios para la terapia y rehabilitación de personas con discapacidad.*
4. *Equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad.*
5. *Elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad.*
6. *Elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad.*
7. *Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad".*

Se consideran ayudas técnicas todos aquellos elementos necesarios para el tratamiento de la deficiencia o discapacidad, con el objeto de lograr su recuperación o rehabilitación o para impedir su progresión o derivación en otra discapacidad. Asimismo, se consideran ayudas técnicas las que permiten compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o cognitivas de la persona con

discapacidad, con el propósito de permitirle salvar las barreras de comunicación y movilidad y de posibilitar su plena integración en condiciones de normalidad".

La **Ley 19.159 de 25/10/2013 que promueve la capacitación y ocupación de personas con discapacidad a través de Los Talleres de Producción Protegida**, creados y regulados por ley y controlados por el MTSS, estos talleres son organizaciones sin fines de lucro, con personería jurídica, que producen bienes o prestan servicios, que tienen el objetivo de capacitar y ocupar laboralmente a personas con discapacidad.

Estas entidades cuentan con beneficios fiscales: "*iguales a los establecidos para las cooperativas sociales y exclusivamente para las actividades reguladas por la presente ley, están exonerados de todo tributo nacional, incluido todo aporte patronal a la seguridad social, y el correspondiente al Fondo Nacional de Salud. Los beneficios tributarios se pierden si se constata el incumplimiento de los requisitos exigidos*" existe también "*El beneficio de preferencia: en la adquisición de bienes y contratación de servicios por parte de la Administración Pública, se dará preferencia como proveedores a los Talleres de Producción Protegida, para los bienes y servicios que califiquen como nacionales*".[217]

Igualmente, en el artículo 6 dispone: "*Los Talleres de Producción Protegida deberán contar con la mayor cantidad de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo. La discapacidad se acreditará, en general, conforme a los criterios establecidos en la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, y, en particular, por lo establecido en el literal A) del artículo 38 de la citada ley. Establécese que el mínimo de personas con discapacidad, en todo caso, será del 75% (setenta y cinco por ciento) de la totalidad de la plantilla de trabajadores, no contemplándose a estos efectos el personal dedicado exclusivamente a tareas de adaptación laboral y social que requieran los trabajadores*". Y aclara en el artículo 7: "*Las personas con discapacidad que desempeñen tareas en el marco de un proceso de formación o participen en actividades con la finalidad exclusiva de integrarse socialmente, no serán consideradas a los efectos de los porcentajes establecidos en el artículo 6° de la presente ley y en principio no percibirán remuneración salarial alguna. En todos los casos deberán estar cubiertos por el seguro de accidentes de trabajo establecido por la Ley No 16.074, de 10 de octubre de 1989*".

En el marco legal en Uruguay, existe un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector privado. "*En el artículo 1º de la* ***Ley***

[217] Centro d Información oficial. Recuperado de: https://www.impo.com.uy/trabajoprotegido/

19.691 de 2018 *se establece que deberán emplear un porcentaje del* ***4% de trabajadores con discapacidad en las empresas privadas con 25 empleados o más****. El mismo artículo en su inciso 4 prevé un proceso de implementación gradual de tres años, a partir de su reglamentación en 2018, el cual varía en función a la cantidad de trabajadores en las empresas. No obstante, a partir del 18 de noviembre de 2021 el porcentaje* ***es del 4% en todos los casos***".

La *Ley 19.691 de 2018 - Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo de personas con discapacidad* en su artículo 4 establece dos figuras muy relevantes para efectos de dicha Ley como lo son "*el empleo con apoyo"* y "*el operador laboral*" así: "*(Glosario).- A los efectos de la presente ley se entenderá por: Empleo con Apoyo: metodología de inclusión laboral dirigida a la prestación de apoyo continuado a las personas con discapacidad para acceder, asegurar y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral.*

Operador Laboral: técnico en Empleo con Apoyo a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad, asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo, así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente".

Adicional en el artículo 5 dispone: "*(Apoyo Laboral). - Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros. En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 16 de la presente ley, en la forma que establezca la reglamentación".* En cuanto a las obligaciones de los empleadores en accesibilidad el artículo 7 expresa lo siguiente*: "(Accesibilidad). - Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador*".

En lo referente al despido de las personas con discapacidad el artículo 9 dispone "*(Despido). - En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el*

empleador deberá abonar un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda. En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente ley".

En el artículo 10 se otorga una licencia Extraordinaria sin Goce de Sueldo para los trabajadores beneficiarios de esta ley así: "*Todo trabajador comprendido en la presente ley tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social".*

En lo referente a beneficios, la *Ley 19.691 de 2018* en el artículo 14 por realización de obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo indica: *"Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de la presente ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidas en la Ley 16.906, de 7 de enero de 1998*". Y en artículo 15. Incentivos y Beneficios: "*Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad*".

Finalmente, en el artículo 16 se crea la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, la que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la Ley 19.691 de 2018.

Posteriormente se expide el **Decreto 073 de 2019** en el cual se reglamenta la *Ley 19.691 de 2011* relativa a normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad, en el artículo 3 define la forma como se deben hacer las convocatorias para personas con discapacidad así:

"(*Difusión de los llamados).- En cada convocatoria para ingreso de personal que realicen los empleadores comprendidos en la ley que se reglamenta, en que corresponda dar cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 1° de la misma, deberá difundirse adecuadamente por parte de la empresa que dicho llamado comprende a personas con discapacidad que reúnan las condiciones e idoneidad para los cargos de que se trate y, en su caso, el número mínimo de puestos que se prevé cubrir con tales personas en esa convocatoria. La empresa podrá solicitar al Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) del Ministerio de Desarrollo Social que le suministre datos de posibles postulantes a los puestos de trabajo, que reúnan las condiciones e idoneidad para acceder a los mismos, en las condiciones previstas por las Leyes N°18.331 de 11 de agosto de 2008 y N°18.381 de 17 de octubre de 2008, modificativas y concordantes*".

Igualmente, en el artículo 4 establece la destinación de las sanciones así: "*Las multas que aplicare la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social por incumplimientos a lo previsto en la ley que se reglamenta, serán destinados a un fondo expresamente previsto, destinado a solventar gastos de la Comisión de Inclusión Laboral*". En cuanto a la cobertura y el costo de los operadores laborales se estableció: "*El costo de los servicios de los operadores laborales a que refiere el artículo 4° de la ley que se reglamenta, será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y la Comisión de Inclusión Laboral, de acuerdo a lo establecido en los artículos 5°, 16 y 17 de dicha ley. El Ministerio de Desarrollo Social, a través del PRONADIS, evaluará la necesidad o no de la presencia de un operador laboral en cada caso. Si la decisión al respecto fuere negativa, la empresa igualmente podrá contratar, por su cuenta y a su exclusivo costo, los operadores laborales que juzgare necesarios*".

También define en el artículo 6 la regulación del apoyo laboral así: *"El apoyo laboral previsto en el artículo 5° de la ley que se reglamenta se implementará por parte del Ministerio de Desarrollo Social a través del PRONADIS, conforme a los siguientes criterios:*

1. *preselección de personal;*
2. *sensibilización de los equipos de trabajo;*
3. *asesoramiento sobre accesibilidad;*
4. *adecuación entre puesto de trabajo y persona a ocuparlo;*
5. *asesoramiento sobre el marco normativo vigente;*
6. *apoyo en la inclusión laboral del trabajador con discapacidad".*

En la ley se establece que la certificación de discapacidad será realizada por el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública

por un equipo multidisciplinario conforme a los términos establecidos en la convención.

La *Ley 19.691 de 2011* establece el beneficio de exoneración gradual de los aportes patronales del trabajador con discapacidad en el artículo 11 así: "*Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar a partir del 18 de noviembre de 2018 para empleadores comprendidos en el artículo 1° de la ley que se reglamenta, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:*

1. *25% (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de relación laboral;*
2. *50% (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de relación laboral;*
3. *75% (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de relación laboral;*
4. *100% (cien por ciento) del aporte, una vez finalizados tres años de relación laboral …"*.

La **Ley 19.973 de 2021 es una importante norma de regulación de políticas activas de empleo** dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad. En su artículo 1 define la finalidad, objetivos y ámbito de aplicación: " l*a presente ley tiene por finalidad el desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, ya sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo y promover su capacitación y formación profesional*".

La Dirección y ejecución de la ley se define en el artículo 4 así: "*Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con las demás Secretarías de Estado, organismos públicos o personas públicas no estatales, en cuanto corresponda:*

a) *La elaboración y el desarrollo de las políticas activas de empleo, programas y planes ordenados al cumplimiento de los objetivos de esta ley.*
b) *La articulación de las ofertas educativas y formativas, así como el seguimiento del tránsito entre educación o recapacitación y trabajo, estableciendo acciones de orientación e intermediación laboral y asegurando la calidad en el empleo.*
c) *La definición del alcance de los programas de incentivos para favorecer los contratos de trabajo de los jóvenes, de los trabajadores mayores de 45 años y*

de los trabajadores con discapacidad con empresas privadas y la concesión de facilidades para la capacitación y formación laboral de los mismos".

Esta ley establece unos incentivos especiales en el artículo 5 así: "*Las empresas que contraten trabajadores jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad en el marco de los Programas establecidos en la presente ley obtendrán subsidios destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social de acuerdo con lo que se establece en la presente ley. Estos subsidios se harán efectivos a través de un crédito para cancelar obligaciones corrientes de la empresa ante el Banco de Previsión Social.*

El porcentaje máximo de jóvenes contratados en las modalidades establecidas en la presente ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de 5 (cinco) trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de 10 (diez), podrán contratar hasta 2 (dos) jóvenes. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un joven.

Del mismo modo, el porcentaje máximo de trabajadores mayores de 45 años contratados en las modalidades específicas establecidas en la presente ley no podrá exceder el 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de diez, podrán contratar hasta dos trabajadores mayores de 45 años. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador mayor de 45 años.

El porcentaje máximo de trabajadores con discapacidad contratados en la modalidad específica establecida en la presente ley no podrá exceder el 20% de la plantilla permanente de la empresa. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente pero menos de diez podrán contratar hasta dos trabajadores con discapacidad. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre 1 (uno) y 5 (cinco) trabajadores, podrán contratar hasta un trabajador con discapacidad.

Los topes establecidos en los tres incisos anteriores son acumulables entre las tres categorías de población beneficiarias de las modalidades establecidas en la presente ley. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá otorgar o disponer excepciones a dichos topes por motivos fundados.

Para el caso de cooperativas de trabajo y cooperativas sociales o de trabajadores y usuarios, este régimen alcanzará tanto a contratados como a la incorporación de socios trabajadores. Durante el período de vigencia de este régimen, no se computarán en el porcentaje máximo establecido en el artículo 100 de la Ley No 18.407 de 24 de octubre de 2008, los trabajadores contratados en el marco de los programas establecidos en la presente ley".

Para participar los empleadores deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
b) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores con la misma categoría laboral en la que el trabajador contratado vaya a desempeñarse en el establecimiento. No se aplicará este requisito a las rescisiones fundadas en notoria mala conducta, ni a las desvinculaciones en actividades zafrales o a término.
c) No podrán participar las empresas registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "*Usuario de Servicios*", ni las empresas suministradoras de personal, salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros.

Por razones fundadas o a petición de parte interesada, antes de celebrar los contratos regulados en las diferentes modalidades previstas en la presente ley o durante su ejecución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepciones.

También se establecen unas condiciones especiales para los beneficiarios de estos programas en el artículo 10: "*Podrán ser contratados bajo las modalidades previstas en la presente ley, con los beneficios que ella otorga, los jóvenes a partir de los 15 años y hasta la edad máxima de 29 años, así como los trabajadores mayores de 45 años y los trabajadores con discapacidad inscriptos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (artículo 486 de la Ley N°19.924, 18 de diciembre de 2020), excluidos los que tengan parentesco con el titular o titulares de las empresas, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad*".

La ley establece los siguientes programas de promoción del empleo dirigidos específicamente a los jóvenes: Subsidio temporal para la contratación de jóvenes

desempleados, contratos de primera experiencia laboral, práctica laboral para egresados, trabajo protegido y prácticas formativas. En el artículo 18 se establecen los programas de subsidios temporales al empleo así: "*Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a jóvenes de 15 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación"*.

"*La creación de los programas, monto, plazo y condiciones de los subsidios se establecerá por la reglamentación de la presente ley, teniendo como base los siguientes aspectos:*

a) En la creación de los programas se ponderará otorgar un subsidio mayor a los empleadores que contraten jóvenes con responsabilidades familiares.
b) El monto máximo del subsidio, en caso de jornada completa, será de $9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales actualizados anualmente por el índice Medio de Salarios.
c) El subsidio se otorgará por un plazo máximo de 12 meses.
d) En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social instrumentará los aspectos operativos y enviará la información necesaria al Banco de Previsión Social para que este impute un crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto del subsidio, con destino al pago de contribuciones especiales de seguridad social".

En cuanto a beneficios para contratos de primera experiencia laboral se establece un aporte estatal no reembolsable de $6.000 (seis mil pesos uruguayos) mensuales a las empresas privadas por cada joven de entre 15 y 24 años que contraten en régimen de jornada legal completa, que no haya tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días. En el caso de las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años el subsidio será de $7.500 (siete mil quinientos pesos uruguayos) mensuales.

Para las prácticas laborales para egresados se establece un beneficio consistente en un subsidio del 15% (quince por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo del subsidio será del 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de 2 (dos) Salarios Mínimos.

Para el programa de trabajo protegido joven se da un beneficio de parcial sobre el salario del beneficiario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual del trabajador gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

La ley también establece las prácticas formativas, las cuales las define en el artículo 29 así : "*La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo" "…Los estudiantes que realicen la práctica formativa empresarial deberán ser inscritos en los organismos de seguridad social y gozarán de los derechos, beneficios y prestaciones vigentes, incluyendo el seguro de enfermedad de conformidad con lo establecido por el Decreto-Ley N°14.407 de 1975.*

También se disponen excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 (ciento veinte) horas, ni representar más del 50% (cincuenta por ciento) en la carga horaria total del curso o carrera. Las empresas que contraten a un joven en la modalidad de prácticas formativas podrán recibir un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) del laudo de la categoría que corresponda del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. Cuando las empresas privadas reciban un mínimo de estudiantes, que se determinará en cada caso, podrán recibir un subsidio por el tutor que deben asignar conforme al artículo 34 de la presente ley, de hasta el 50% (cincuenta por ciento) del laudo de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de sesenta horas mensuales".

En el artículo 38 de esta Ley igualmente se establece el beneficio para la contratación de trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo de la siguiente manera: "*Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a personas mayores de 45 años en situación de desempleo continuo superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince) meses en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación. El subsidio, en caso de jornada completa, será equivalente a $7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador que se incorpore en las condiciones establecidas en el inciso anterior. En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de $8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a*

su cargo, el subsidio será de $9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales. Los montos establecidos serán actualizados anualmente por el índice Medio de Salarios".

También en el artículo 39 se otorga "*beneficio para trabajo protegido para trabajadores mayores de 45 años que se encuentren en situación de desempleo y que pertenezcan a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística. El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 12 (doce) meses*".

"*El empleador que contrate a un trabajador mayor de 45 años bajo la modalidad de trabajo protegido obtendrá un subsidio parcial sobre el salario del beneficiario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual del trabajador gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales*".

El Beneficio para la contratación de **personas con discapacidad** en situación de desempleo se dispone en la *Ley 19.973 de 2021* en el artículo 40: "*El subsidio será equivalente a $7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador con discapacidad que se incorpore en las condiciones establecidas en el inciso anterior. En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de $8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de $9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales"*.

La financiación de los programas de formación de empleo quedó definida claramente en partidas anuales específicas del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y otras rentas generales definidas por el poder ejecutivo.

Finalmente, en el artículo 49 se define la responsabilidad de la ejecución de los programas establecidos en esta Ley así: "E*l Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de su unidad ejecutora 003 "Dirección Nacional de Empleo", realizará el seguimiento, aplicación, ejecución y avance de los programas, y proporcionará al Ministerio de Economía y Finanzas la información que éste requiera, a efectos de evaluar el desarrollo de los programas*".

4.18.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Según informe de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad al año 2014, la Oficina Nacional de Servicio Civil informaba que el total de ingresos de personas con discapacidad a los organismos públicos fue de 75 personas (42 hombres y 33 mujeres), representando el 1,04% de las vacantes generadas (con respecto al 4% que debería cumplirse de acuerdo a la Ley). No se cuentan con datos del sector privado.[218]

Durante el 2018 ingresaron 91 personas con discapacidad, el 18% fue primera experiencia laboral; "*entre quienes contaban con experiencia laboral previa en cuanto al tipo de trabajo realizado se constata una gran variedad, desde aquellos que requieren de escasa cualificación profesional hasta profesorados y trabajos técnico-profesionales, y quienes han tenido experiencia en el ámbito público*" 18 personas, 11 de las cuales ingresaron por *Ley 18.651 de 2010* y 1 por el programa "*Yo Estudio y Trabajo"*.[219]

De acuerdo con el Informe "*Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2022, el cumplimiento de la normativa que establece la reserva del 4% mínimo de las vacantes generadas en el año para el ingreso de personas con discapacidad, para el año 2022 fue del 0,7% en el total de organismos obligados, correspondiente con el ingreso de 33 personas con discapacidad y 8 los organismos que cumplieron con un mínimo del 4%. El 88% de los ingresos se produjeron por Concurso, el 6% por Lista de aspirantes y el 6% por Designación Directa. El 61% de las personas con discapacidad ingresadas son mujeres y el 39% hombres. La edad promedio de las personas con discapacidad ingresadas es de 35 años y el 64% de los ingresos tiene entre 30 y 45 años. El 55% de los ingresos fueron para cumplir tareas administrativas, mientras que el 36% ingresó para ocupar puestos como Auxiliares"*.[220]

---

[218] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Informe de respuestas 2016, recuperado de: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/113/39/PDF/G1611339.pdf?OpenElement

[219]Presidencia de Uruguay, Oficina Nacional del Servicio Civil - ONSC y Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública, Inserción laboral de las personas con discapacidad en el Estado, recuperado de: https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/sites/oficina-nacional-servicio-civil/files/documentos/publicaciones/InformeDiscapacidad_final_20211202.pdf

[220]Presidencia de Uruguay, Oficina Nacional del Servicio Civil - ONSC y Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública, Informe Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2022 (Ley 18651), recuperado de: https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-discapacidad-estado-2022

Así mismo, registran 79 organismos cuyas vacantes generadas no fueron suficientes para realizar ingresos de personas con discapacidad en 2022, pero que consideran cumplen con el artículo 49 de la *Ley No.18.651de 2010*.

Y afirman que desde el año 2000 hasta el 31 de diciembre de 2022, el total de personas con discapacidad empleadas por los organismos del Estado y por las personas jurídicas de derecho público no estatal, en cargos presupuestados y permanentes ha sido de 816.

4.18.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

En cuanto a *pasantías y prácticas profesionales*, Uruguay al igual de muchos países cuenta con diversas convocatorias tanto a nivel nacional, público y privado, así como por parte de Asociaciones y ONGs y se encuentra regido bajo la siguiente legislación: **Ley 16.873 de 1997, Decreto 54 de 2011** que reglamenta el artículo 51 de la *Ley 18.719 de 2010* sobre contrato de beca o pasantía y la más reciente, la **Ley 19.973 de 2021** que regula las políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y *personas con discapacidad*, la cual en su artículo 29 la define como "*prácticas formativas*" en empresas con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo, gozando de los derechos, beneficios y prestaciones vigentes.

"*Sembrando Puentes"* es un programa dedicado a la capacitación de jóvenes en situación de contexto crítico, que brinda, además, oportunidades a través de pasantías laborales, a 2023 lanza su cuarta generación.[221]

El "*Programa ACCESOS*" cuyo objetivo es disminuir las brechas de género y generacionales; generar oportunidades y promover la inserción, en el mercado laboral formal de personas de entre 18 y 64 años, con énfasis en mujeres y jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica (personas liberadas, personas con **discapacidad**, participantes de UCC, personas en situación de calle), "*los participantes realizan prácticas de trabajo protegido, durante 7 meses, desempeñando tareas de valor en la órbita pública (instituciones públicas e Intendencias Departamentales), Durante el horario laboral, los participantes reciben capacitaciones para la adquisición y fortalecimiento de habilidades y hábitos*

[221]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/perez-diserto-sobre-beneficios-ley-promocion-del-empleo-actividad-del

laborales provistos por ACCESOS e instituciones convenientes, Perciben una transferencia mensual equivalente al Salario Mínimo Nacional (SMN)…".[222]

El Programa "*Yo estudio y trabajo*" creado en abril de 2012 a partir de una iniciativa interinstitucional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Desarrollo - Instituto Nacional de la Juventud (MIDES-INJU), Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), y Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)) y su finalidad está orientada a fortalecer el vínculo entre educación y trabajo ofreciendo a jóvenes estudiantes entre 16 y 20 años, una primera experiencia laboral formal. Se enmarca en la *Ley N°19.973 de 2021 de Promoción del Empleo, Capítulo V*, que regula la Primera Experiencia Laboral en el Estado y en las Personas Públicas no Estatales.[223]

Este Programa es coordinado por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del MTSS y a 2023 se encuentra en su 12va edición de convocatorias, dentro de las acciones afirmativas definidas para el Programa, se encuentran: 50% para mujeres jóvenes, 13,5% para jóvenes pertenecientes a hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica, 8% para jóvenes afrodescendientes, 4% para **jóvenes con discapacidad**, 2% para personas trans.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) en convenio con diversas Instituciones y organismos, ha generado diversos programas de empleo dentro de los que se destacan algunos:

El "*Programa de Inversión Productiva modalidad Verde (PIP VERDE)*" es dirigido a personas mayores de 18 años, cuyo objetivo es brindar conocimiento sobre temas vinculados a empleos verdes y trabajo decente, incluye la posibilidad de brindar apoyo financiero (plazo máximo 36 cuotas y el monto de la cuota no deberá superar el 10% de los ingresos familiares) a unidades productivas de pequeño y mediano porte, individuales y/o colectivas que manifiesten interés en incluir o profundizar estos enfoques en el emprendimiento que desarrolla/n o pretende/n iniciar.[224]

---

[222]Ministerio de Desarrollo Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/noticias/lanzamiento-programa-accesos-edicion-2023-construccion-autonomia#:~:text=El%20objetivo%20del%20Programa%20ACCESOS,en%20situaci%C3%B3n%20de%20vulnerabilidad%20socioecon%C3%B3mica.

[223]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/programas/estudio-trabajo

[224]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/pip/verde

El "*Programa Inversión Productiva"*, promueve y apoya el desarrollo de unidades productivas de pequeño y mediano porte a nivel nacional y local, consiste en el financiamiento para la compra de herramientas y/o maquinaria destinada a mejorar las condiciones de trabajo y de producción del emprendimiento, está dirigido a personas de escasos ingresos y con dificultades de acceso a créditos convencionales.[225]

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del Programa PAGE vienen desarrollando, en coordinación con diversas instituciones públicas, una serie de actividades orientadas al fortalecimiento de capacidades vinculado a la economía verde inclusiva, producción más limpia, promoción de emprendimientos sostenibles orientados a grupos de la población en situación de vulnerabilidad (jóvenes, mujeres mayores de 45 años del sector rural, **personas con discapacidad**, entre otros) y al fomento de la transversalización de la transición justa en la política de cambio climático a largo plazo.[226]

Asimismo, se brindó apoyo técnico en la transversalización de las prioridades establecidas para una transición justa en el Programa Integral de Promoción del Empleo (PIPE) de Uruguay, con foco en la detección de necesidades de empleo y formación profesional.[227]

Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social cuenta con el programa "*Espacio Germina*", el cual es un programa interinstitucional para el fomento y apoyo al emprendimiento juvenil, que tiene el objetivo de proporcionar formación, conocimientos prácticos y herramientas que impulsen la ejecución de iniciativas creativas para el desarrollo personal, colectivo y comunitario de las personas jóvenes de 18 a 29 años que tengan una idea de negocio o emprendimiento con valor agregado diferencial, y que sean sustentables a futuro, en el marco de esta línea de trabajo se desarrolla la feria de emprendimientos juveniles INJU germina! con una trayectoria a 2023 de más de 30 ediciones.[228]

---

[225]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/programas/emprendimientos-productivos

[226] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Actualización y desarrollo de indicadores de empleo verde y azul en Uruguay, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/datos-y-estadisticas/estadisticas/actualizacion-desarrollo-indicadores-empleo-verde-azul-uruguay

[227]Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/informe-final

[228]Ministerio de Desarrollo Social, recuperado de: https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/programas/espacio-germina-0

4.18.5 Conclusiones y recomendaciones para Uruguay

En Uruguay en cuanto a la ley de cuotas establecida en la *Ley 19.691 de 2018* para el sector privado, no se cuenta con ninguna información que permita verificar su cumplimiento. Referente a la reserva de vacantes para el sector público, según información dada por el director nacional de empleo en entrevista al diario *El Salvador* en octubre del año 2023, para el año 2022 el nivel de cumplimiento alcanza el 0,7% en el total de organismos públicos obligados y son sólo 8 los organismos que cumplieron con la cuota del 4%.

En el sector privado se destaca el esfuerzo del gobierno de Uruguay para promover el empleo con las disposiciones establecidas en la Ley 19691 de 2018 - Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo de personas con discapacidad.

Con base en los bajos resultados de empleabilidad en el sector público, se sugiere que el gobierno de Uruguay implemente una ley de cuotas, ya que bajo la reserva de vacantes no se está dando los resultados esperados para este sector.

En lo referente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Uruguay hace un reporte del Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad; pero en el reporte no detalla cifras específicas sobre dicha tasa para personas con discapacidad. (Ver https://ods.gub.uy/images/Informe_Nacional_Voluntario_Uruguay_2022.pdf). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

En Uruguay resaltamos la metodología de "*empleo con apoyo*" como mecanismo para fortalecer la inclusión laboral como un excelente soporte para las personas con discapacidad para acceder, asegurar y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral.

Es destacable la figura subsidiada por el estado "*El Apoyo Laboral*" y la reglamentación tan clara de sus responsabilidades de acompañamiento y asesoría a las personas con discapacidad en su proceso de inclusión laboral. Reiteramos que este tipo de apoyos, además de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, aseguran la sostenibilidad de la inclusión laboral en las empresas.

Uruguay debe avanzar en la adecuación de su legislación frente a la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad en aspectos como la capacidad jurídica, ya que aún en la Constitución existen normas que niegan la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

Venezuela

Fuente del mapa: https://commons.wikimedia.org/wiki/Portada - https://es.wikipedia.org/wiki/Contenido_libre - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es

4.19 Venezuela

4.19.1 Aspectos sociodemográficos

De acuerdo con las cifras del último censo poblacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística INE 2011, en Venezuela se registra un total de 27.227.930 habitantes, de los cuales 13.549.752 con hombres con el 49,8% de la población y 13.678.178 mujeres con el 50,2% y son 18.250.657 personas entre 15 y 64 años consideradas como población en edad de trabajar.[229]

Por su parte según Censo 2011, en cuanto a población con discapacidad registra un total de 1.454.845 personas que declaran tener algún tipo de discapacidad, lo que representa el 5,38% de la población, resultado obtenido con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) que colaboró en la propuesta de preguntas para el censo 2011, que a su vez le permitió obtener información para el diseño de políticas y programas que beneficien a este sector de la población.[230]

4.19.2 Normas e iniciativas legislativas en empleo para personas con discapacidad

En la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** aún persiste en su articulado la figura de la interdicción en la sección segunda de la ciudadanía en el artículo 39 : "*Los venezolanos y venezolanas que no estén sujetos o sujetas a inhabilitación política ni a interdicción civil, y en las condiciones de edad previstas en esta Constitución, ejercen la ciudadanía; en consecuencia, son titulares de derechos y deberes políticos de acuerdo con esta Constitución*", igualmente aparece dicha figura en el artículo 64 así: "*Son electores o electoras todos los venezolanos y venezolanas que hayan cumplido dieciocho años de edad y que no estén sujetos a interdicción civil o inhabilitación política*".

En el artículo 81 se le reconoce a la persona con discapacidad el derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades, se le garantiza el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones. En el artículo 88 El Estado garantiza la igualdad y equidad ante la ley de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Adicionalmente se

[229]Instituto Nacional de Estadística INE, XIV Censo Nacional de población y vivienda 2011, recuperado de: http://www.ine.gob.ve/documentos/Demografia/CensodePoblacionyVivienda/pdf/nacional.pdf
[230]Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA, recuperado de: https://venezuela.unfpa.org/es/news/unfpa-y-conapdis-presentan-visibles-gu%C3%ADa-de-orientaciones-para-acciones-de-prevenci%C3%B3n-y#:~:text=En%20el%20caso%20de%20Venezuela,que%20todos%20y%20todas%20tenemos

prohíbe todo tipo de discriminación en el artículo 89 de manera expresa así: "*El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: …5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición*".

En la Ley orgánica del trabajo – Decreto 8938 de 2012 ratifica principio de no discriminación en el trabajo en el artículo 18 y concretamente en el artículo 21 lo dispone así: "*Son contrarios a los principios de esta ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basados en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social que menoscabe el derecho al trabajo…"*.

El derecho al trabajo quedó garantizado en el artículo 26 así: "*Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador*".

En el Capítulo VIII – Del trabajo de las personas con discapacidad de la **Ley orgánica del trabajo en el Artículo 290** se reiteró lo previsto en la *Ley 38598 de 2006* en lo referente a la cuota de vinculación obligatoria de las personas con discapacidad por parte de todo patrono en un cinco por ciento **(5%) de la nómina** total de trabajadores y trabajadoras.

En el año 2006 se expide la Ley 38598 para las personas con discapacidad donde se prohíbe el trato discriminatorio por discapacidad en artículo 9 así: "*Ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad … El estado brindará apoyo y sostendrá instituciones para brindar esa atención en condiciones que garanticen respeto a la dignidad humana y a la libertad personal*".

La **Ley regula las cuotas obligatorias para entidades públicas, privadas y mixtas** en el artículo 28 de manera expresa así: "*Los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal, así como las empresas*

públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de ***un cinco por ciento (5%)*** *de personas con discapacidad permanentes de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleadas, empleados, obreros u obreras …*".

En el artículo 45 se establecen **exoneración de impuestos, tasas y derechos de importación** para: medicamentos, ayudas técnicas, equipos, aparatos, utensilios, instrumentos, materiales y cualquier producto tecnológico o recurso útil y necesario que posibilite la integración personal, familiar o social de las personas con discapacidad. Esta exoneración también es extensiva a la importación de vehículos automotores de uso particular o colectivo de personas con discapacidad.

Los fines y estructura del Consejo Nacional para las personas con discapacidad como un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector son regulados en el artículo 54 y siguientes de la ley.

En el artículo 73 se establece que el *Consejo Nacional para las personas con discapacidad* es el ente encargado de efectuar los procesos sancionatorios para quienes incumplan lo establecido en la ley. Los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que incumplan la cuota del 5% prevista en el artículo 28 de la ley serán sancionados con multa de cien unidades tributarias (100 U.T) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.)

La norma más reciente sobre discapacidad expedida en Venezuela es la **Ley especial para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad** del 27 de enero de **2023**, la cual define su objeto en el artículo 1 como: "*proteger, defender y asegurar a todas las personas con discapacidad el disfrute y ejercicio efectivo de sus derechos laborales en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás personas, garantizando su desarrollo integral e integración al proceso social de trabajo, de acuerdo a sus capacidades y habilidades, fomentando su autonomía e inclusión*".

Los principios de Igualdad y no Discriminación por diferentes razones quedaron establecidos en el Artículo 5: "*El ingreso y prestación de servicios de las personas con discapacidad en el proceso social de trabajo debe desarrollarse en condiciones de igualdad real y efectiva, sin discriminaciones fundadas en su discapacidad, raza, color, linaje, sexo, credo, condición social, pensamiento, conciencia, opinión política, religión, cultura, idioma, origen étnico, social o nacional, orientación sexual,*

identidad de género, expresión de género, edad, posición económica, condición de salud o, aquellas que, en general, tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos, garantías y deberes de las personas. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, la denegación de ajustes razonables y unas condiciones de trabajo seguras y saludables, por parte del patrono o patrona, jefa o jefe inmediato, compañera o compañero de trabajo, subalterna o subalterno".

Esta ley dispone que Las Políticas laborales, planes y programas orientados al trabajo, la reinserción laboral y la readaptación profesional y ocupacional de las personas con discapacidad estarán bajo la competencia del Ministerio del Poder Popular con la supervisión del Consejo Nacional para las personas con discapacidad. En el artículo 9 de esta Ley también se mantienen figuras como la interdicción y la tutela así : "*La trabajadora o el trabajador que tenga una o más hijas o hijos, niña, niño o adolescente en colocación familiar mediante decisión judicial o una pupila o un pupilo en tutela, con alguna discapacidad o enfermedad discapacitante que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley que rige la materia*".

Igualmente se exige la **adopción de ajustes razonables y diseños universales** en el trabajo para las Personas con Discapacidad, lo dispone en el artículo 10 así: "*En el marco del derecho al trabajo, se establece el proceso de garantía, de este derecho social a partir de los elementos siguientes: … 3. Las entidades de trabajo, públicas, privadas o mixtas, deberán establecer los ajustes razonables y los diseños universales, así como las tecnologías de la información y comunicación de acuerdo a criterios de diseño universal y accesibilidad comunicacional para personas con diferentes tipos de discapacidad…"*.

En el artículo 11 se ratifica que los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estadal y municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar no menos de un **cinco por ciento (5%)** de personas con discapacidad. Esta Ley consagra de manera especial una cuota obligatoria por ingreso y permanencia de personas con discapacidad en programas de capacitación y formación en el artículo 12 así: "*El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), deberá garantizar el ingreso y permanencia, de no menos de un cinco por ciento* ***(5 %) de su nómina total de estudiantes, de***

personas con discapacidad *en sus programas de formación y capacitación para el trabajo*".

Otra de las disposiciones especiales que trae la ley es la implementación de "el trabajo con apoyo Integral" que se dispuso en el artículo 13: "*Las personas con discapacidad intelectual de bajo nivel de funcionamiento deben ser ingresadas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo, formulará y desarrollará políticas, planes, programas y proyectos para garantizar el derecho al trabajo con apoyo integral. La supervisión, inspección y vigilancia a que se refiere este artículo será realizada, a través de una servidora o servidor público adscrito a este ministerio, con amplio conocimiento y experiencia en el tema de discapacidad intelectual o múltiple, quien realizará visitas regulares a la entidad de trabajo donde ha sido incluida la persona con discapacidad intelectual, a los fines de brindar orientación a ambas partes para así fortalecer las capacidades de la trabajadora o trabajador con la condición de discapacidad antes señalada*".

En el artículo 15 se definen las formalidades del contrato para personas con discapacidad y recuerda la implementación de **ajustes razonables** así: "*El contrato de trabajo de las personas con discapacidad debe ser escrito y contener además de las especificaciones ordenadas por la ley que regula la materia del trabajo, la indicación del tipo de discapacidad de la trabajadora o trabajador, a fin de que la patrona o patrono tome las medidas o acciones afirmativas pertinentes que puedan incluir incentivos y otras medidas favorecedoras y ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La patrona o patrono, debe garantizar un ejemplar en formato accesible de todo trámite relativo al proceso social de trabajo y deberá considerar las distintas alternativas o modalidades de empleo existente*"

También en el artículo 19 se dispone que Las patronas y patronos de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad, están en el deber de informar y declarar trimestralmente al Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo, sobre el número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad en su nómina, identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeñan, en los términos establecidos en el régimen laboral dispuesto en esta Ley.

En el artículo 21 se crea de manera especial un Sello de Reconocimiento por parte del Ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo y el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad como un sello oficial,

utilizando un símbolo distintivo, mediante el cual, certificarán que las patronas y patronos que lo exhiban, cumplen con las normas jurídicas establecidas para la protección de los derechos de las personas con discapacidad; demostrando de manera formal un reconocimiento nacional, por la inclusión laboral, aplicación de ajustes razonables necesarios para la accesibilidad y trato digno adecuado a las personas con discapacidad.

Finalmente, en el artículo 22. se define que El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del proceso social de trabajo y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, diseñarán y ejecutarán políticas y acciones dirigidas a la supervisión, inspección y vigilancia laboral permanente a las entidades de trabajo del país, con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de lo establecido en la presente Ley, así como lo dispuesto en otras leyes que rigen la materia, las normas y procedimientos.

En cuanto a la regulación de la obligatoriedad para la incorporación laboral se destaca su artículo 28: "*Los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar no menos de un 5% de personas con discapacidad permanente debidamente certificadas en su nómina total*".[231]

4.19.3 Acciones afirmativas en empleo para personas con discapacidad y sus principales resultados

Según el informe presentado a las Naciones Unidas sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2019, indica que para el año 2018 de las 178.158 personas con discapacidad ubicadas en el rango de edad productiva entre 19 a 64 años, el 21,3% fueron ingresadas laboralmente, es decir un total de 38.015 personas con discapacidad.[232]

Así mismo señala que El Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST) como entidad que efectúa la verificación del cumplimiento de la normativa que rige la contratación de personas con discapacidad, bajo los fundamentos y procedimientos que se indican en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), entre los meses de enero y octubre de

[231] Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, recuperado de: http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2014/03/LEY_PARA_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf

[232] Informe Naciones Unidas Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2019 https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FVEN%2FRQ%2F1&Lang=es

2019 inspeccionó 16.262 entidades de trabajo, detectando 143 entidades que incumplieron la obligación prevista en el artículo 290 de la LOTTT, iniciando 31 procedimientos administrativos sancionatorios.

En tanto que para el período 2015-2019, el CONAPDIS ha impuesto un total de 100 multas por el incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 28 de la LPCD.

4.19.4 Programas de empleo para todas las poblaciones

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible presenta el "*Programa para la República Bolivariana de Venezuela (2023-2026)*" programa que "*está armonizado con las prioridades del plan nacional de desarrollo, el Plan de la Patria, 2019-2025, el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS), 2022-2026, y el Plan Estratégico del PNUD, 2022-2025. El programa apoya el desarrollo sostenible, el crecimiento económico inclusivo y la superación de las vulnerabilidades sociales*".[233]

En el "*Plan de la Patria 2025*" pretende lograr el 100% de empleo para todos los profesionales graduados en la República en todas las universidades del país, según afirma su jefe de Estado, "*que todos los universitarios salgan de la universidad al trabajo, al tiempo que instó al Ministerio de Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología, junto al gabinete económico, a dedicarse a conseguir proyectos y trabajos para todos los estudiantes universitarios y profesionales de la República*".[234]

Así mismo por orden presidencial, el "*Plan Chamba Juvenil"* se incorpora, activamente, al "*Plan 100 por ciento empleo para los profesionales del país"*, cuyo objetivo es incorporar un millón de jóvenes al aparato productivo del país.

Dentro de algunos programas nacionales, el Ministerios del Poder Popular para la alimentación (MINPPAL) reactiva los Comité Locales de Abastecimiento y Producción (Clap) que si bien es más un programa de alimentación, promueve la empleabilidad al "*activar la producción desde cada comunidad, por lo que vienen integrándose a desarrollar actividades en el ámbito productivo agrícola, textil, procesamiento de alimentos, pesca artesanal, procesamiento de cereales,*

[233]Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), recuperado de: https://www.undp.org/es/venezuela/publicaciones/programa-para-la-republica-bolivariana-de-venezuela-2023-2026
[234]Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo - MPPPST, recuperado de: http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/2018/04/04/plan-de-la-patria-2025-lograra-100-empleo-para-todos-los-profesionales-graduados/

producción avícola, porcina y bovina, emprendimiento y otras iniciativas" bajo el desarrollo de vértices como: "*organización y fuerza de trabajo; formación productiva; tierras y espacios productivos; requerimientos e insumos; producción, procesamiento, distribución y abastecimiento; auto sustentabilidad y economía comunal; y seguimiento y control*".[235]

Respecto a *Pasantías, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT),* incorpora dentro de su texto esta figura como "*aquella participación de un estudiante en el proceso social del trabajo como parte de su formación. En este caso, el pasante debe aplicar los conocimientos adquiridos y generar nuevos, debiendo tener un tutor asignado, durante un tiempo determinado y con un programa específico*", en su artículo 307 indica que: "*no reviste carácter laboral, es decir, no se genera un vínculo que ocasione el pago de un salario por parte de la Entidad de Trabajo ni demás beneficios laborales a favor del pasante*".[236]

En Venezuela diversas instituciones universitarias y ONGs ofrecen la posibilidad de que los futuros profesionales tengan acceso a estos programas, así mismo fundaciones como FUNDEI - Fundación Educación Industria, que "*brinda asesoría permanente y beneficios tanto para los jóvenes como para las empresas; con programas y proyectos que forman parte de un sistema de apoyo a los estudiantes en sus pasantías y oportunidades de empleo*", promueve y consolida la vinculación y el consenso entre los sectores industrial, empresarial y educativo.[237]

4.19.5 Conclusiones y recomendaciones para Venezuela

En Venezuela es latente la carencia de información para conocer el nivel de cumplimiento de las acciones afirmativas que existen para promover el empleo de las personas con discapacidad; por lo que le sugiere que los resultados e informes de dichas acciones sean publicados en los portales web del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST) y el Consejo Nacional para las personas con discapacidad.

Se resalta la aprobación en el año 2023 de la Ley especial para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad que fortalece la incorporación laboral con un 5% de la nómina destinada a personas con discapacidad.

---

[235] Ministerios del Poder Popular para la alimentación - MINPPAL, recuperado de: https://www.minpal.gob.ve/?p=30035
[236] Actualidad Laboral, recuperado de: https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/algunas-consideraciones-laborales-sobre-las-pasantias
[237] Fundación Educación Industria, recuperado de: https://ve.linkedin.com/in/fundeinacional

En lo referente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 8, Venezuela en el informe Nacional voluntario del año 2016 no hace un reporte del Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad ni detalla cifras específicas para personas con discapacidad. (Ver https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10168venezuelanationalreview.pdf). Por lo que se recomienda el desglose e incorporación de dicha información para los próximos informes.

Venezuela debe hacer los ajustes pertinentes para adecuar la Constitución de la República Bolivariana y las leyes de discapacidad con lo dispuesto por la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad en aspectos como eliminar figuras legales como la interdicción y la tutela.

Es muy relevante que la legislación de Venezuela esté implementando la figura de "*trabajo con apoyo integral*" para las personas con discapacidad intelectual que permitan la adaptación exitosa de esas personas al mundo del trabajo. Sería conveniente expedir leyes orientadas a ampliar ese tipo de apoyos para personas con otras discapacidades.

5. Situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica

La situación actual en materia de empleo de las personas con discapacidad se presenta a continuación:

5.1 Cuantificación y prevalencia de la población con discapacidad

La población que hace parte de los 19 países de Latinoamérica asciende a 594.529.150 habitantes con una prevalencia de discapacidad de 9,2%, lo que representa un total de 59.425.301 personas con discapacidad. En muchos países los últimos datos estadísticos sobre la población con discapacidad tienen más de 15 años, tienen limitaciones y su temporalidad es muy diversa, por lo que a continuación se presentan las cifras sobre las personas con discapacidad más cercanas recopiladas de instrumentos oficiales de cada uno de los países *(Ver Tabla 13)*.

Tabla 13. Población con discapacidad y su prevalencia en los 19 países latinoamericanos.

País	Población en general	Población con discapacidad	Prevalencia de discapacidad	Instrumento y año de referencia
Argentina	44.490.000	3.571.983	10,2%	INDEC 2022, Perfil PcD 2018
Bolivia	10.059.856	342.929	3,4%	INE /Censo 2.012
Brasil	203.080.756	18.600.000	8,9%	(IBGE), con base en la Encuesta Nacional Continua por Muestra de Hogares (PNAD Continua) de 2022
Chile	17.574.003	2.703.893	17,6%	Encuesta de Discapacidad y Dependencia de 2022 de Chile
Colombia	43.835.324	1.784.372	4,1%	Censo DANE 2018
Costa Rica	5.041.000	670.640	18,2%	ENCUESTA 2018
Cuba	11.167.325	556.317	5,0%	ONEI/2012
Ecuador	16.938.986	549.847	3,2%	Conadis 2023
El Salvador	6.460.336	463.075	7,4%	DIGESTYC/2015
Guatemala	14.901.286	1.408.736	10,4%	INE/2018
Honduras	8.303.771	261.577	3,2%	Instituto Nacional de Estadística Censo 2013
México	126.014.024	20.838.108	16,5%	INEGI Censo/2020
Nicaragua	5.268.000	542.604	10,3%	Encuesta Nicaragüense sobre Discapacidad (ENDIS 2003).
Panamá	3.405.813	97.165	2,9%	INEC/2010
Paraguay	6.461.041	691.331	10,7%	Censo INE/2012

País	Población en general	Población con discapacidad	Prevalencia de discapacidad	Instrumento y año de referencia
Perú	31.237.385	3.209.261	10,3%	Censo INE/2017
República Dominicana	9.776.000	1.160.847	12,3%	ONE. IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.
Uruguay	3.286.314	517.771	15,8%	Censo INE / 2011
Venezuela	27.227.930	1.454.845	5,3%	INE/2011
TOTAL	**594.529.150**	**59.425.301**	**9,2%**	

Fuente: elaboración propia con datos oficiales de los países.

5.2 Tasa de ocupación de la población con discapacidad

La tasa de ocupación promedio de la población con discapacidad para 12 países latinoamericanos es de 37,6% frente a la tasa de ocupación de la población sin discapacidad que es de 64,2%, es decir se presenta una brecha en contra de la población con discapacidad de 26,6 puntos.

Los países que presentan mayores brechas en la tasa de ocupación entre la población con y sin discapacidad son Paraguay con 59,8 puntos, Colombia con 37,7, Brasil con 34,1 puntos, Uruguay con 30 puntos y Costa Rica con 24,1 puntos. Así mismo los países que presentan una menor brecha son Argentina con 12,4 puntos, México con 12,8 y El Salvador con 16 puntos *(Ver Tabla 14)*.

Tabla 14. Tasa de ocupación de la población con y sin discapacidad de 12 países latinoamericanos.

País	Población CON discapaci-dad (A)	Población SIN discapaci-dad (B)	Brecha (B - A)	Año de referen-cia	Fuente de referencia
Argentina	35,9	48,3	12,4	2.018	https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf
Bolivia	39,5	61,5	22,0	2.015	http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/rv/n15/n14_a04.pdf
Brasil	26,6	60,7	34,1	2.022	https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Cerca%20de%2018%2C6%20milh%C3%B5es,anos%20ou%20mais%20de%20idade
Chile	40,0	62,1	22,1	2.022	https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/7442/documento
Colombia	22,0	59,7	37,7	2.023	DANE https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2023.pdf

País	Población CON discapaci-dad (A)	Población SIN discapaci-dad (B)	Brecha (B - A)	Año de referen-cia	Fuente de referencia
Costa Rica	39,8	63,9	24,1	2.018	(ENADIS) https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reenadis2018_2.pdf
El Salvador	48,0	64,0	16,0	2.015	https://www.unicef.org/elsalvador/media/1346/file/Encuesta%202015,%20personas%20con%20discapacidad_2.pdf
México	50,5	63,3	12,8	2.020	https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#tabulados
Paraguay	38,2	98,0	59,8	2.012	https://www.ine.gov.py/news/news-contenido.php?cod-news=955#:~:text=En%20Paraguay%2010%2C7%25%20de%20personas%20tienen%20alg%C3%BAn%20tipo%20de%20discapacidad
Perú	41,8	70,6	28,8	2.022	Conadis
República Dominicana	35,3	54,8	19,5	2.013	https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/CIADDIS-PAD_INFORMES-CUMPLIMIENTO/Segundo-Informe_CIADDIS-PAD/INFORMES/REP.DOMINICANA.docx
Uruguay	34,0	64,0	30,0	2.011	https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/CIADDIS-PAD_INFORMES-CUMPLIMIENTO/Segundo-Informe_CIADDIS-PAD/INFORMES/URUGUAY.doc
Promedio	37,6	64,2	26,6		

Fuente: Elaboración propia con Informes oficiales de los países latinoamericanos.

Al analizar la tasa de ocupación de la población con discapacidad según sexo, se aprecia que hay una brecha de 18,6 puntos en contra de las mujeres con discapacidad; ya que la tasa de ocupación de los hombres para 3 países de Latinoamérica es de 45,2 frente a una tasa de 26,6 para las mujeres con discapacidad. (Ver tabla 15).

Tabla 15. Tasa de ocupación de la población con discapacidad según sexo de 3 países de Latinoamérica.

País	Población CON discapacidad HOMBRES	Población CON discapacidad MUJERES	Brecha (B - A)	Año de referencia
Argentina	44,4	29,1	-15,3	2.018
República Dominicana	46,7	23,2	-23,5	2.013
Uruguay	44,5	27,5	-17,0	2.011
Promedio	45,2	26,6	-18,6	

Fuente: Elaboración propia con Informes oficiales de los países latinoamericanos.

5.3 Tasa de desempleo de la población con discapacidad

Las cifras disponibles sobre la tasa de desempleo de la población con discapacidad muestran que la tasa promedio para 11 países latinoamericanos es de 6.5; si la comparamos frente a la tasa promedio de desempleo de la población sin discapacidad que es de 6.6 vemos que no se presentan brechas en materia de desempleo; en razón a que hay 0,1 punto porcentual en favor de las personas con discapacidad.

Los países que tienen mayores brechas en materia de desempleo entre la población con y sin discapacidad son Uruguay con 4,3 puntos, Colombia y Argentina con 1,2 puntos. Por el contrario, hay países que muestran que la tasa de desempleo es menor para la población con discapacidad frente a la población sin discapacidad, cómo es el caso de Costa Rica con 0,5 puntos, Ecuador con 2,1 puntos y El Salvador con 1,1 puntos. *(Ver tabla 16).*

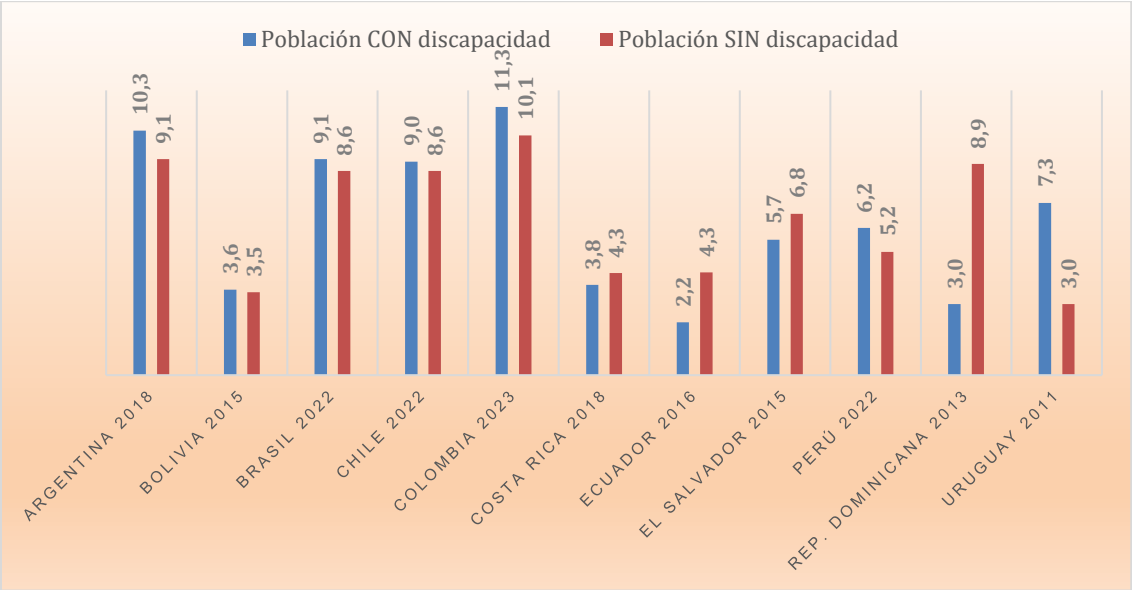
Tabla 16. Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad de 11 países latinoamericanos

País	Población CON discapacidad A	Población SIN discapacidad B	Brecha (B - A)	Año de referen-cia	Fuente
Argentina	10,3	9,1	-1,2	2.018	https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf
Bolivia	3,6	3,5	-0,1	2.015	http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/rv/n15/n14_a04.pdf
Brasil	9,1	8,6	-0,5	2.022	https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador852
Chile	9,0	8,6	-0,4	2.022	https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/7379
Colombia	11,3	10,1	-1,2	2.023	https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-oct-dic2023.pdf
Costa Rica	3,8	4,3	0,5	2.018	enadis https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/renadis2018_2.pdf
Ecuador	2,2	4,3	2,1	2014	https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/CIADDIS-PAD_INFORMES-CUMPLIMIENTO/Segundo-Informe_CIADDIS-PAD/INFORMES/ECUADOR.doc
El Salvador	5,7	6,8	1,1	2.015	https://www.unicef.org/elsalvador/media/1346/file/encuesta%202015,%20personas%20con%20discapacidad_2.pdf
Perú	6,2	5,2	-1,0	2.022	https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico

País	Población CON discapacidad A	Población SIN discapacidad B	Brecha (B - A)	Año de referen-cia	Fuente
República Dominicana	3,0	8,9	5,9	2.013	https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/ciaddis-pad_informes-cumplimiento/segundo-informe_ciaddis-pad/informes/rep.dominicana.docx
Uruguay	7,3	3,0	-4,3	2.011	https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/CIADDIS-PAD_INFORMES-CUMPLIMIENTO/Segundo-Informe_CIADDIS-PAD/INFORMES/URUGUAY.doc
Promedio	6,5	6,6	0,1		

Fuente: Elaboración propia con Informes oficiales de los países latinoamericanos.

Ilustración 4. Tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad de 11 países latinoamericanos



Fuente: Elaboración propia con Informes oficiales de los países latinoamericanos.

Como se puede observar la brecha entre la tasa de desempleo de la población con y sin discapacidad es de 0,1 puntos, brecha que esta en favor de las personas con discapacidad. La tasa de desempleo tan baja de la población con discapacidad, se puede explicar por motivos como que la Población Económicamente Activa con discapacidad es baja (34%) frente a la población sin discapacidad que es del 62%; por lo que es baja la proporción de personas con discapacidad interesadas en trabajar y los que manifiestan estar ocupados están trabajando por cuenta propia en trabajos informales o precarios; y muchas personas con discapacidad pierden el

interés en buscar empleo debido a que se presentan a una oferta laboral y no son admitidos en la mayoría de las oportunidades.

Adicionalmente, es bajo el nivel de estudio de la población con discapacidad, se presentan barreras físicas, comunicativas y actitudinales que afectan su inclusión laboral. La estigmatización y la discriminación siguen siendo obstáculos para su inclusión laboral.

Al analizar la tasa de desempleo de la población con discapacidad según sexo, se aprecia que hay una brecha de 3,1 puntos en contra de las mujeres con discapacidad; ya que la tasa de desempleo de los hombres para 2 países de Latinoamérica es de 8,6 frente a una tasa de 11,6 para las mujeres con discapacidad. (Ver tabla 17).

Tabla 17. Tasa de desempleo de la población con discapacidad según sexo de 2 países de Latinoamérica.

País	Población CON discapacidad HOMBRES	Población CON discapacidad MUJERES	Brecha (B - A)	Año de referencia
Argentina	9,3	11,4	2,1	2.018
Brasil	7,8	11,8	4,0	2.022
Promedio	8,6	11,6	3,1	

Fuente: Elaboración propia con Informes oficiales de los países latinoamericanos.

6. Panorama del cumplimiento de la Agenda 2030 y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS que se adoptaron por todos los Estados Miembros de Naciones Unidas en 2015, propone 17 objetivos y 169 metas que conjugan de forma integrada los desafíos en torno a las tres dimensiones del desarrollo sostenible que resultan clave para el futuro del planeta: la económica, la social y la ambiental. El lema "*No Dejar a Nadie Atrás*" es la promesa central y transformadora de la Agenda, representa el compromiso de todos los Estados miembros de la ONU de erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y la exclusión, y reducir las desigualdades y vulnerabilidades que dejan atrás a algunas personas, como las personas con discapacidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cifra de desempleados ascendía en el año 2015 a más de 204 millones. Para su resolución la ONU afirmó que "*A nivel mundial, el número de empleos necesarios entre 2016 y 2030, simplemente para que las personas que acceden al mercado de trabajo mantengan el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad laboral, asciende a 470 millones. Esta cifra representa unos 30 millones de empleos al año*"

El *objetivo 8 de la Agenda 2030*, tiene como fin "*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*". Este objetivo hace mención explícita de las personas con discapacidad y contempla las siguientes metas e indicadores en los cuales se debe visibilizar los impactos hacia la población con discapacidad:

Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con **discapacidad**, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

- **Indicador 8.5.1** Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con **discapacidad.**
- **Indicador 8.5.2** Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con **discapacidad**.

Para verificar el nivel de cumplimiento del *ODS 8* se revisaron las páginas web oficiales de cada uno de los países en los cuales se presenta el informe respectivo y los informes voluntarios entregados en cumplimiento de la agenda 2030 disponibles en https://agenda2030lac.org/es/informes-nacionales-voluntarios-inv.

Se aprecia que sólo 2 países (Brasil y Perú) son los únicos países de Latinoamérica que están reportada de forma desglosada la información del ODS 8 en materia de empleo para las personas con discapacidad. La brecha en materia de desempleo entre la población con y sin discapacidad en el año 2022 para estos 2 países es de tan sólo 0,8 puntos. *(Ver tabla 19)*

Tabla 18. Países de Latinoamérica que desglosan el indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

País	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Brecha	Año de referen-cia	Fuente URL
Brasil	8,6	9,1	0,5	2022	https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador852
Perú	5,2	6,2	1,0	2022	https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico
Promedio	6,9	7,7	0,8		

Fuente: Páginas web oficiales de reporte de la Agenda 2030 de los 19 países latinoamericanos.

Con base en lo anterior el panorama de cumplimiento de la *agenda 2030 en el ODS 8* no es alentador, ya que, en su gran mayoría, 17 países no identifican, monitorean y controlan la tasa de desempleo y ocupación de las personas con discapacidad. Para ello es importante que la variable discapacidad sea incorporada por los países de Latinoamérica en las encuestas periódicas de hogares y empleo que miden el comportamiento del mercado laboral.

En lo referente al *indicador 8.5.1* Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad, se aprecia que en los 2 países que hacen el reporte de dicho indicador para la población con discapacidad, existe una brecha de 4,2 reales en el caso de Brasil lo que significa que reciben un 26% menos de remuneración que la población sin discapacidad y de 1,6 soles para el caso de Perú, es decir un 18% menos de remuneración por hora que las personas sin discapacidad. *(Ver Tabla 20)*

Tabla 19. Países de Latinoamérica que desglosan el indicador 8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

País	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Brecha	Año de referencia	Fuente URL
Brasil	11,7	15,9	4,2 reales 26% menos	2022	https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador851
Perú	6,9	8,5	1,6 soles 18% menos	2022	https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico

Fuente: Páginas web oficiales de reporte de la Agenda 2030.

Si bien los ODS no son vinculantes, se espera que los gobiernos asuman su responsabilidad y establezcan métricas con metas cuantitativas de ejecución, plazos concretos y metas anuales de empleabilidad de las personas con discapacidad para el logro de los 17 objetivos para el año 2030. Las resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas no son, per se, jurídicamente vinculantes, sino que constituyen lo que se conoce como «derecho internacional indicativo» o soft law.

En consecuencia, los países deben comprometerse de manera profunda con los Objetivos de Desarrollo Sostenible no sólo para asegurar un futuro mejor para beneficio de todos, sino por algo más urgente, un deber de sostenibilidad social con la humanidad.

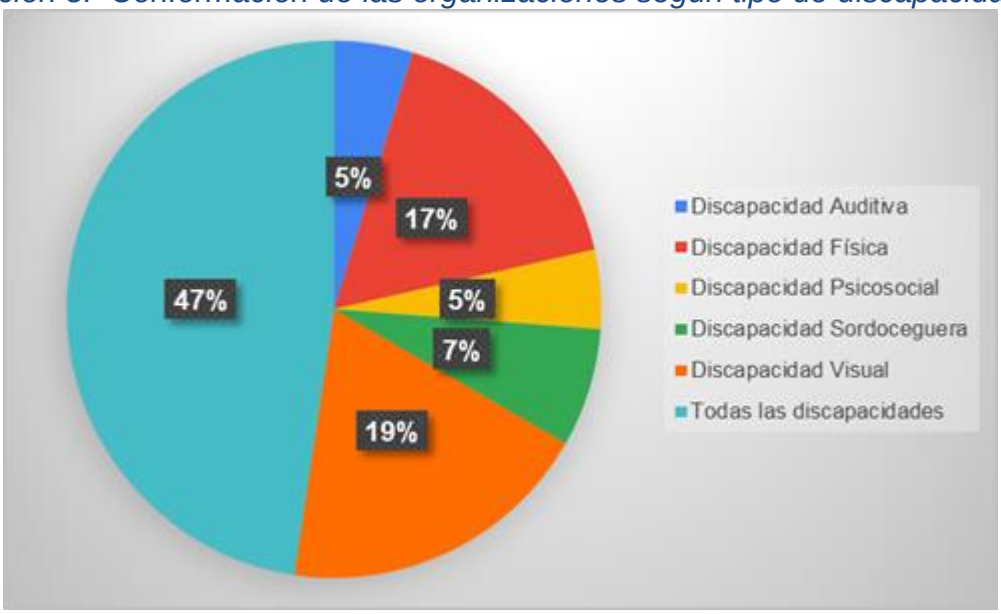
7. Percepción de las organizaciones de personas con discapacidad frente a las políticas de empleo en sus países

Con el fin de conocer la percepción que tienen las organizaciones de personas con discapacidad frente a las políticas de empleo en sus países, se invitó a las federaciones y organizaciones de personas con discapacidad a responder una encuesta sobre la información de empleo de las personas con discapacidad en su país.

La encuesta fue respondida por 42 organizaciones de 7 países: Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, Paraguay y República Dominicana. 35 encuestas corresponden a Colombia y 2 encuestas a Guatemala, en el resto de los países contestó 1 organización.

El 47% de las organizaciones que respondieron la encuesta están conformadas por personas con todas las discapacidades, el 19% por personas con discapacidad visual y el 17% por personas con discapacidad física. *(Ver Ilustración 5):*

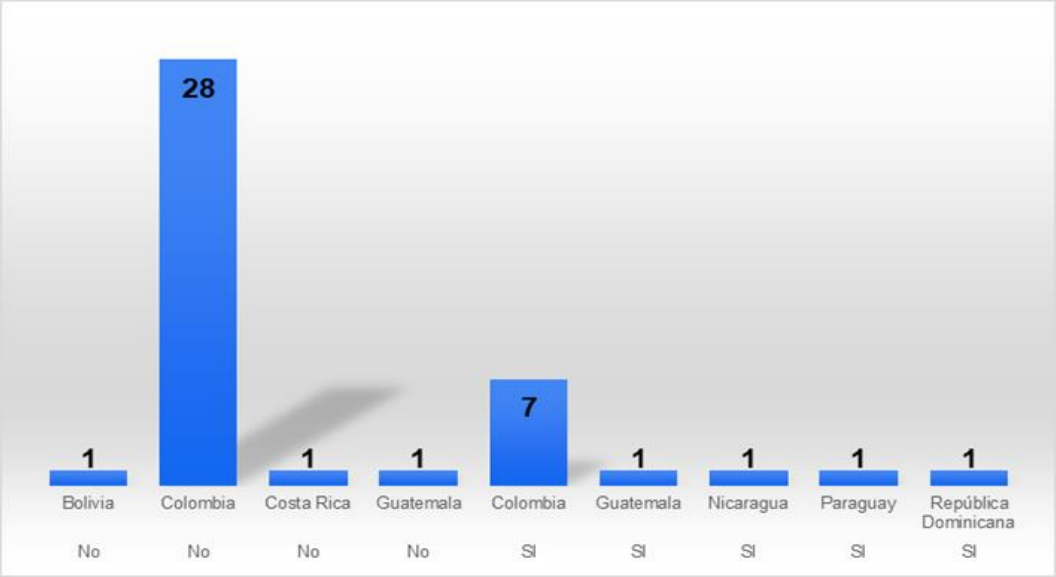
Ilustración 5. Conformación de las organizaciones según tipo de discapacidad



Fuente: Encuesta aplicada a organizaciones de personas con discapacidad de Latinoamérica.

El 74% de las organizaciones de personas con discapacidad que respondieron la encuesta manifiestan no conocer las cifras de empleabilidad de las personas con discapacidad que se han generado en el sector público y privado, producto de la aplicación de las leyes o normas en su país. La distribución por país frente al conocimiento de las organizaciones del resultado de la acción afirmativas en cada país como se puede apreciar *(Ver Ilustración 6):*

Ilustración 6. Conocimiento de las cifras de empleabilidad de las personas con discapacidad que se han generado en el sector público y privado, producto de la aplicación de las leyes o normas en su país.



Fuente: Encuesta aplicada a organizaciones de personas con discapacidad de Latinoamérica.

En lo referente a la percepción que tienen las organizaciones de personas con discapacidad frente al impacto de la empleabilidad de las personas con discapacidad en su país, el 69% lo considera bajo, el 29% medio y el 10% considera que tiene un impacto alto, *(Ver Tabla 21)*.

Tabla 20. Percepción que tienen las organizaciones de personas con discapacidad frente al impacto de la empleabilidad de las personas con discapacidad en su país

País	Bajo	Medio	Alto
Bolivia	1		
Colombia	24	8	3
Paraguay	1		
Costa Rica	1		
República Dominicana	1		
Nicaragua			1
Guatemala	1	1	
Total	29	9	4
Participación %	69%	21%	10%

Fuente: Encuesta aplicada a organizaciones de personas con discapacidad de Latinoamérica.

Dentro de la respuesta dada por las 29 organizaciones que consideran que el impacto es bajo se tienen las siguientes razones:

- La cantidad de personas con discapacidad visual vinculadas en entidades públicas o privadas es baja, impera la cantidad de personas que se dedican a actividades informales como comercio o arte público. Asimismo, el Ministerio de Trabajo no maneja de forma transparente los datos estadísticos a la sociedad o las organizaciones de personas con discapacidad.
- Hacen falta más vacantes e incentivos para que las empresas públicas como privadas quieran contratar.
- No hay mucho empleo para personas con discapacidad auditiva específicamente.
- Existe una ley de cuota que ni el Estado la cumple.
- Considero que existen muchas barreras que impiden la inclusión de las personas en condición de discapacidad, principalmente la actitudinal.
- Las estadísticas del Ministerio del Trabajo no son reales.
- Porque solo emplean a ciertas discapacidades en ciudades grandes y lo hacen para ahorrar en impuestos.
- No están pidiendo el certificado de discapacidad al vincular a la persona, por lo tanto, hay personas sin discapacidad empleadas como si lo fueran. Además, la inclusión de personas con discapacidad psicosocial es muy baja y ninguna norma menciona los ajustes razonables.
- La mayoría de las empresas son excluyentes y no tienen en cuenta las capacidades de la persona con Discapacidad.

Dentro de la respuesta dada por las 9 organizaciones que consideran que el impacto es medio se tienen las siguientes razones:

- Existen barreras actitudinales que no permiten abrir espacios laborales para las personas con discapacidad, el desconocimiento del tema y la falta de interés por la inclusión laboral.
- Si se cumple la ley.
- Porque a muy pocas empresas les gusta contratar a personas con discapacidad.
- Vemos con gran alegría que la discapacidad ha ganado grandes espacios, y sabemos que lo que viene en inclusión laboral es bueno.
- En nuestra ciudad se ve la falta de inclusión y por ello las personas de discapacidad y familiares pasan muchas adversidades y necesidades.

Finalmente, dentro de la respuesta dada por las 4 organizaciones que consideran que el impacto es alto se tienen las siguientes razones:

- El trabajo de concienciación es un proceso permanente que se realiza con el sector empleador, por consiguiente, se espera al 2030 un crecimiento sostenido en contrataciones laborales a personas con discapacidad partiendo desde el enfoque de derechos.
- La importancia que se da en la oportunidad e inclusión.
- Hay optimismo de que van a mejorar las oportunidades laborales.

8. Resumen de las acciones afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

La CDPD en su artículo 27 - Trabajo y Empleo, establece que los Estados Partes deben: *g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas*.

Con base a la información recopilada a través del estudio, se presentan de forma **resumida y comparada** las acciones afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad en Latinoamérica y la norma legal que las ampara en cada uno de los países latinoamericanos.

8.1 Cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado.

Son 12 los países de Latinoamérica que han implementado leyes de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el **sector privado** con porcentajes que van desde el 1% en Chile, 2% en Bolivia, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, 3% en Perú, 4% en Ecuador y Uruguay y, 5% en Brasil, El Salvador, Honduras y Venezuela.

Son 7 los países de Latinoamérica que no tienen implementada esta acción afirmativa en el sector privado: Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Paraguay.

Es importante anotar que en el caso de Argentina y Paraguay la ley aplica de manera restrictiva en el sector privado como lo es: en Argentina "*empresas privadas concesionarias de servicios públicos*" y en Paraguay "*las empresas privadas que tienen participación mayoritaria del Estado*".

En tanto que, ***en el sector público, son 14 los países*** que tienen implementadas cuotas para personas con discapacidad: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela. No tienen implementada esta medida afirmativa en el sector público Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Uruguay.

En cuanto a los países de Latinoamérica que tienen reguladas las leyes de cuotas en favor de las personas con discapacidad en sus **Códigos del Trabajo** son: Chile

y Ecuador; es excepcional el caso de Brasil, único país que tiene establecida en su **Constitución de la República Federativa** la reserva de cargos para personas con discapacidad en las entidades del sector público.

La relación de países que tiene implementadas cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado la podemos observar en el siguiente cuadro *(Ver Tabla 22)*:

Tabla 21. Países con cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado

País	Norma	Cuota en el Sector Público	Cuota en el Sector Privado
Argentina	Están obligados a ocupar personas con discapacidad y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. **Ley 25.689 de 2002** artículo 1° que modificó el artículo 8° de la Ley 22.431 de 1981.	4% de la planta de los entes públicos	4% de la planta en empresas **privadas concesionarias de servicios públicos**
Bolivia	Tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad. **Ley 977 de 2017** artículo 2 *Ley de Inserción y Ayuda Económica Para Personas con Discapacidad*. Reglamentado por **Decreto Supremo 3437 de 2017.**	4% del total del personal	
	Tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave. **Ley 977 de 2017** artículo 2 *Ley de Inserción y Ayuda Económica Para Personas con Discapacidad*. Reglamentada por el **Decreto Supremo 3437 de 2017.**		2% de su personal para empresas que cuenten con 50 o más trabajadores en su planta

País	Norma	Cuota en el Sector Público	Cuota en el Sector Privado
Brasil	El porcentaje varía en función del número total de empleados, alcanzando un máximo del 5% si hay más de 1.001 empleados. **La Ley 8.213 de 1991**, *Ley de Cuotas Para Personas con Discapacidad*	**Ambos sectores** ➢ De 100 hasta 200 empleados: 2% ➢ De 201 a 500 empleados: 3% ➢ De 501 a 1000 empleados: 4% ➢ De 1001 empleados en adelante: 5%	
Chile	**Ley 21.015 de 2017** que modificó el Código del Trabajo artículo 157, por la cual se Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral y establece una obligación de cuota **Código del Trabajo. Título III**. del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad	**Ambos sectores** Las instituciones del Estado como las empresas privadas, de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.	
Colombia	**Ley 1618 de 2013** numeral 2 del artículo 13. **Decreto 2011 de 2017** Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Entidades públicas con plantas: **- Con menos de 1000 empleados**: a diciembre 31 de 2019, la cuota es del 2%, a 31 de diciembre de 2023 el 3% y en el año 2027 el 4%. **- Entre 1001 y 3000 empleados**: a diciembre 31 de 2019 el 1%, a diciembre 31 de 2023 el 2% y en el año 2027 el 3% **- Plantas mayores a 3000 empleos:** a diciembre 31 de 2019 el 0,5%, a diciembre 31 de 2023 el 1% y en el año 2027 el 2%	No tiene sistema de cuotas obligatorias
Costa Rica		**Ambos sectores** No tiene sistema de cuotas obligatorias	
Cuba		**Ambos sectores** No tiene sistema de cuotas obligatorias	

País	Norma	Cuota en el Sector Público	Cuota en el Sector Privado
Ecuador	El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores en labores permanentes. **Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) 2012**, artículo 47. Reglamento artículo 12. **Código del Trabajo** artículo 42, numeral 33	**Ambos sectores** Un mínimo de 4% de personas con discapacidad	
El Salvador	Todo empleador público o privado con más de 20 trabajadores, tiene la obligación de contratar trabajadores con discapacidad. **Decreto 672 de 2020,** artículo 63. *Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*	**Ambos sectores** Mínimo una persona por cada 20 empleados	
Guatemala		**Ambos sectores** No tienen sistema de cuotas obligatorias	
Honduras	Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad. **Decreto 160 de 2005**, artículo 35. *Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad*	**Ambos sectores** ➢ De 20 a 49 trabajadores, 1 persona con discapacidad ➢ De 50 a 74 trabajadores, 2 personas con discapacidad ➢ De 75 a 99 trabajadores, 3 personas con discapacidad ➢ Por cada 100 trabajadores, 4 personas con discapacidad	
México		**Ambos sectores** No tienen sistema de cuotas obligatorias	
México Distrito Federal	Distrito Federal, **Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad** artículo 24 Expresa la obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal, de destinar el 5% de las plazas a la contratación de personas con discapacidad.		

País	Norma	Cuota en el Sector Público	Cuota en el Sector Privado
Nicaragua	Todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas, deben incluir personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. **Ley 763 de 2011,** artículo 36 de los *Derechos de las Personas con Discapacidad*,	**Ambos sectores** ➢ 2% si el empleador tiene 50 o más trabajadores ➢ 1 persona si el empleador tiene entre 10 y 50 trabajadores	
Panamá	Toda empresa privada deberá incluir personas con discapacidad en su fuerza laboral. **Ley 15 de 2016,** artículo 51 Toda Institución del Estado deberá mantener en su fuerza laboral, trabajadores con discapacidad. **Ley 15 de 2016,** artículo 52	Mínimo 2% de la fuerza laboral	➢ Entre 25 y 50 trabajadores, deberá tener mínimo una persona con discapacidad. ➢ Más de 50 trabajadores, deberá tener mínimo el 2% de personas con discapacidad.
Paraguay	Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas: Todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las *personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado*. **Ley 2479 de 2004**, actualizada en sus artículos 1, 4 y 6, por la **Ley 3585 de 2008**	Mínimo un 5% del total de sus funcionarios	5% para personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado.
Perú	**Ley 29.973 de 2012**, artículo 49 numeral 1. *Ley General de las Personas con Discapacidad*	Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal	Los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%.

País	Norma	Cuota en el Sector Público	Cuota en el Sector Privado
República Dominicana	Establecen la política obligatoria de inclusión laboral de las personas con discapacidad, donde se estipula una cuota de participación laboral. **Ley No. 5-13 de 2013** sobre *Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad* y su Reglamento de Aplicación, **Decreto 363-16** artículos 34 y 37**.**	Mínimo de 5%	Mínimo de 2% para plantas con al menos 25 empleados
Uruguay	Existe un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector privado **Ley 19691 de 2018** artículo 1º	**No tiene**	Establece un porcentaje del 4% de trabajadores con discapacidad en las empresas privadas con 25 empleados o más
Venezuela	Los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estadal y municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar dentro de su nómina, personas con discapacidad. **Ley especial para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad del 27 de enero de 2023.**	**Ambos sectores** No menos de un 5% de personas con discapacidad permanente	

8.2 Beneficios tributarios por la contratación laboral de personas con discapacidad

Son 13 los países latinoamericanos que cuentan con beneficios tributarios para las empresas por contratar personas con discapacidad: Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

A continuación, se relacionan los países que tienen en su legislación, los beneficios tributarios a empleadores por la contratación de personas con discapacidad *(Ver Tabla 23)*:

Tabla 22. Países con beneficios tributarios por la contratación laboral de personas con discapacidad

País	Detalle del beneficio tributario	Norma
Argentina	Deducción del impuesto a las ganancias o sobre los capitales equivalentes **al 70%** de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad contratado. También se considerarán las personas que realicen trabajos a domicilio. La opción a que se refiere el presente artículo se ejercerá por cada ejercicio fiscal". **Artículo 31.** estableció una deducción Especial para los empleadores que concedan empleo a las personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) o de Talleres Protegidos de Producción (TPP) así: "*tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al cien por ciento* ***(100%) de las remuneraciones*** *brutas efectivamente abonadas correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. En estos casos no será de aplicación el artículo 23 de la Ley 22.431*". **Artículo 32.** otorgó una exención de Impuestos de la siguiente manera: "*En las actividades empresariales realizadas por los Organismos Responsables de los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) para el cumplimiento de los objetivos planteados en esta ley, las operaciones, bienes, ingresos y demás haberes estarán* ***exentos del Impuesto al Valor Agregado, impuestos internos y cualquier otro impuesto nacional****. No será de aplicación, para este supuesto, el segundo párrafo del artículo 2° de la Ley 25.413. En el caso de importaciones, la exención en impuestos internos e Impuesto al Valor Agregado se limitará a los bienes de capital".*	**Ley 23021 de 1983** que sustituyó el artículo 23 de la Ley 22431 de 1981 Sistema Nacional de protección de los discapacitados. **Ley 26816 de 2012** artículos 31 y 32
Bolivia	No tiene incentivos tributarios	
Brasil	No tiene incentivos tributarios	
Chile	No tiene incentivos tributarios	
Colombia	Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a **deducir de la renta el 200%** del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista. Servicios gravados con la **tarifa del IVA del cinco por ciento (5%), a empresa vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria**, cuyo objeto	**Ley 361 de 1997**, artículo 31 **Ley 1607 de 2012** que modificó el artículo 468-3 del Estatuto Tributario

País	Detalle del beneficio tributario	Norma
	social exclusivo corresponda a la prestación de los servicios de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia Privada, supervisión, consejería, aseo, y temporales de empleo, autorizadas por el Ministerio de Trabajo, siempre y cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad física, o mental en grados que permitan adecuado desempeño de las labores asignadas, y la entidad cumpla con todas las obligaciones laborales y de seguridad social en relación con sus trabajadores que debe vincular mediante contrato de trabajo.	
Costa Rica	Podrá deducirse una **cantidad igual adicional** a la que se pague por sueldos, sobresueldos, salarios, bonificaciones, gratificaciones, regalías, aguinaldos, obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales prestados por las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.	**Ley 7092, mayo 19 de 1988,** artículo 8. **Ley del Impuesto sobre la Renta** **Ley 7600 de 1996,** artículo 75
Cuba	Relacionada con la excepción de pago por la utilización de la fuerza de trabajo a las personas naturales y jurídicas, sujetos de este impuesto, por los trabajadores con discapacidad que utilicen en sus actividades y autoriza como **deducibles los gastos** en que incurran para la readaptación y reacondicionamiento de los puestos de trabajo que se les asignen.	**Resolución 60 de 1996** del *Ministerio de Finanzas y Precios* y **Resolución 18 de 1997.**
Ecuador	Las o los empleadores podrán deducir **el (150%)** adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta ley	**Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) 2012**, artículo 49

País	Detalle del beneficio tributario	Norma
El Salvador	Se contemplan deducciones impositivas como incentivo: Toda persona natural o jurídica que cumpla con lo establecido en la presente ley en cuanto a la cuota de contratación laboral, podrá **deducirse** del impuesto sobre la renta toda la **inversión** encaminada a la implementación de los ajustes razonables y el diseño universal, para el óptimo desempeño de las personas con discapacidad contratadas.	**Decreto 672 de 2020,** XVII, Artículo 99. *Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad*
Guatemala	No tiene incentivos tributarios	
Honduras	Será deducible del impuesto sobre la renta: ➢ Las **donaciones o aportes** destinados a instituciones públicas o privadas que trabajan en beneficio del sector de discapacidad ➢ Los salarios pagados a las personas con discapacidad. **(100%)**	**Decreto 160 de 2005**, artículo 36. *Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad*
México	Deducción de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente **al 25%** del salario efectivamente pagado a las personas con discapacidad. De igual manera, los contribuyentes pueden deducir de la renta **el 100%** para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente	**Ley del Impuesto sobre la Renta Federal,** artículo 186
Nicaragua	No tiene incentivos tributarios	
Panamá	A través del Ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empresario que suministre empleos con apoyo y adapte el puesto laboral de acuerdo a los criterios de accesibilidad universal, **el doble del salario devengado** por la persona con discapacidad contratada hasta por un máximo de seis meses en cada período fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.	**Ley 15 de 2016,** artículo 56

País	Detalle del beneficio tributario	Norma
Paraguay	El Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuirá mensualmente en abonar el **50% del sueldo mínimo vigente** para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de cada uno de los trabajadores con discapacidad, que sea empleado por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante **deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado** por estas, conforme a lo siguiente: a) Los empleadores que cuenten con hasta 5 trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalentes al 50% de un sueldo mínimo mensual vigente (SMMV), a ser destinada al pago del sueldo o salario de 1 trabajador con discapacidad incorporado; b) Los empleadores que cuenten con 6 a 50 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% de hasta 3 SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 3 trabajadores con discapacidad; c) Los empleadores que cuenten con 51 hasta 100 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de hasta 5 SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de 5 trabajadores con discapacidad incorporados a dicho plantel; d) Los empleadores que cuenten con más de 100 trabajadores en su plantel presentado al IPS, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50%SMMV, a ser destinada al pago del sueldo o salario de los trabajadores con discapacidad incorporados al plantel que representen hasta el 5% del total de dicho plantel.	**Ley 4962 de 2013,** artículo 7
Perú	Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta a los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría sobre: Las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad y, Sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad. **En un porcentaje** que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.	**Ley 29.973 de 2012** *Ley General de las Personas con Discapacidad* Artículos: 47 numeral 2 y 50 numeral 3, modificado por el artículo 2 del **Decreto Legislativo N.º 1417 de 2018**
República Dominicana	Incentivos fiscales a entidades privadas que emplean personas con discapacidad: El **dos por ciento (2%)** de los empleos del sector privado serán deducidos del pago de los impuestos del fisco.	**Ley 5-13 de 2013**, artículo 84, y su Reglamento, **Decreto 363-16** artículo 66b

País	Detalle del beneficio tributario	Norma
Uruguay	Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidas en la *Ley 16.906, enero 7 de 1998*. Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.	**Ley 19.691 de 2018,** Artículo 14 Artículo 15
Venezuela	No tiene incentivos tributarios	

8.3 Reserva de vacantes o plazas para contratación de personas con discapacidad

El sistema de reserva vacantes para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad está dispuesto en *5 países*: Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú y Uruguay a saber:

- En **Argentina** la *Ley 25.689 de 2002* en su *artículo 1* Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, estipula que las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer ***reservas*** de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.
- En **Brasil** En el *artículo 37 - Capítulo VII* de La administración pública de la *Constitución Federal* se dispone que la ley ***reservará*** un porcentaje de los cargos y empleos públicos para personas con discapacidad y definirá los criterios para su admisión. La *Ley número 8.112/1990* determinó que a las personas con discapacidad se les garantiza el derecho de inscribirse en concursos de empleo público para puestos compatibles con su discapacidad. Para dichas personas se ***reservará hasta el 20%*** de las vacantes ofertadas a través del concurso. El *Decreto número 9.508/2018* prevé la ***reserva*** de al menos el **5%** de las vacantes para puestos de empleo público mediante concursos públicos y procesos selectivos en el ámbito directo e indirecto de la administración pública federal para personas con discapacidad.
- En **Costa Rica** en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se establece la ***reserva*** de vacantes para personas con discapacidad. En la *Ley 8862 de 2010 "Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad*

en el Sector Público", reformado por el *Decreto Ejecutivo N°43024 del 4 de junio del 2021*. ***Reserva del 5%*** de las plazas vacantes en cada uno de los Poderes.

- En **Perú**, en el Decreto Supremo 002-97, Texto Único ordenado del Decreto *Legislativo 728 de 1997* de la "*Ley de Formación y promoción laboral*" *artículo 45*, establece que hasta un ***diez por ciento (10%)*** de los puestos de trabajo generados a través de los programas, de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado.
- En **Uruguay** la *Ley 18651 de 2010, artículo 49 - Ley de protección integral de personas con discapacidad,* establece que El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al ***4% (cuatro por ciento) de sus vacantes***.

8.4 Subsidios a la nómina por contratación de personas con discapacidad

Son 3 los países: Argentina, Colombia y Uruguay, que tienen subsidios a la nómina a los empleadores que contraten a personas con discapacidad como una medida de acción afirmativa.

- **Argentina** Expedido en los términos de las *Leyes N.º 22.431 de 1981 y N.º 24.901 de 1997 o norma similar provincial municipal y la Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social N.º 802/2004*. Los incentivos económicos son los siguientes: Incentivos económicos a la nómina de empleadores públicos y privados para la contratación de personas con discapacidad durante ***12 meses***; que puede ser a tiempo parcial o total La ayuda económica para el sector privado en tiempo completo es de ***$52.000 (150 USD) y de $27.000 tiempo parcial y para el sector Público en tiempo completo es de $33 000 y de $16 000 tiempo parcial***.
- **Colombia** Esta acción afirmativa se reglamentó mediante la ley 2294 de 2023 y el decreto 533 de 2024 con el Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, donde por la vinculación de personas con discapacidad, el *aporte estatal* es del ***treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) SMMLV por cada uno de estos trabajadores*** adicionales que hayan sido vinculados formalmente y que sean mantenidos previamente en sus empleos mínimo durante ***seis (6) meses***.
- **Uruguay,** La *Ley 19973 de 2021 en su artículo 40* estipula el beneficio para la contratación de personas con discapacidad en situación de desempleo. El ***subsidio*** será equivalente a ***$7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales***

durante 12 meses por cada trabajador con discapacidad que se incorpore en las condiciones establecidas en el inciso anterior. En caso de trabajadoras ***mujeres*** el subsidio será ***de $8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales***. Si el trabajador o trabajadora tuviera *personas a su cargo*, el subsidio será de ***$9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.***

8.5 Legislación en ajustes razonables para personas con discapacidad en los países latinoamericanos

La *CDPD en su artículo 27 - Trabajo y Empleo*, establece que los Estados deben… i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

En Latinoamérica 14 países tienen establecida en su legislación la obligación de disponer de *ajustes razonables* en los puestos de trabajo para los trabajadores con discapacidad como lo son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Los demás países como: Bolivia, Cuba, Guatemala, Honduras y Panamá carecen de legislación al respecto.

Cabe anotar que, en el caso de México, la *Ley Federal del trabajo* lo obliga para centros de trabajo que tenga más de 50 trabajadores, en tanto que, en Cuba, aunque lo refiere en el *Decreto Nº 326 de 2014*, *artículo 13,* lo define de manera indirecta como "*De ser necesario y posible las entidades adecuan los puestos de trabajo*".

- **Argentina** la **Ley 25.689 de 2022** estableció en el artículo 1 que "*El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y* ***adaptación necesarios*** *para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo*".
- En **Brasil**, la **Ley Nº 13.146 de 2015** en los artículos 34, numeral 1°y 37 exigen a los empleadores ***garantizar entornos de trabajo accesibles e inclusivos*** en igualdad de oportunidades para las demás personas**.** Similar disposición contiene el **Decreto Nº 9405 de 2018, artículo 2°**, "*A los efectos de realizar las adaptaciones razonables previstas en este decreto, se entienden adaptaciones, modificaciones y ajustes necesarios y apropiados que no impliquen una carga desproporcionada e indebida*". En dicho artículo se fijan los límites de esas adaptaciones o ajustes razonables para las microempresas.

- **Chile** en su **Código del Trabajo** artículo 157 numeral 7 establece la **obligación de ajustes razonables** así: "*El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: … 7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; …*" **En la Ley 20422** reitera en su artículo 8, la implementación de ***ajustes razonables*** para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad así: "*Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso. Se entiende por exigencias de accesibilidad, los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal*". Adicionalmente, la **Ley 21275 de 2022** estipula en el **Código del Trabajo** que *todas las empresas que cuenten con* ***más de diez (10) trabajadores tienen la obligación de otorgar servicios de apoyo y ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad***.
- En **Colombia**, relacionado con ***la obligación de ajustes razonables*****, en La ley 1996 de 2019** *que estableció el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad*, recuerda la implementación de **ajustes razonables** en el ejercicio de la capacidad legal o sea que todas las personas con discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. *La necesidad de ajustes razonables para la comunicación y comprensión de la información no desestima la presunción de la capacidad para realizar actos jurídicos de manera independiente*.

  En el año **2018** se expidió la **Circular Conjunta número 100 del Ministerio de Trabajo y la Función Pública** en la cual se le daba a las entidades públicas las directrices en cuanto a alistamiento y ***ajustes razonables*** como: "*identificar los ajustes razonables al puesto de trabajo que deberán ser implementados, efectuar modificaciones y adaptaciones necesarias que le garanticen el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y contar con la asesoría y orientación a las entidades por parte del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación de los programas y estrategias (Convertic, Centro de Relevo, Teletrabajo y horarios flexibles), como parte de los ajustes razonables que el sector público puede brindar*".
- En **Costa Rica** en el reglamento a la *Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad Ley número 8862 de 2010***, El Decreto Supremo No**

36462 MP-MTSS de 2011 en su artículo 7 exige a las unidades de Recursos Humanos que: "*En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y* ***realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables*** *que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley Nº 7600 de 1996 y su Reglamento*".

- **Ecuador** en el **Código de Trabajo** artículo 42 numeral 35 establece *la* ***obligación de hacer adaptaciones y ajustes razonables*** *en los puestos de trabajo para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo*. Adicionalmente se prohíben realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni se podrán exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.
- **El Salvador**, en la **Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020** del artículo **66** establece que "*Todo empleador está obligado a crear condiciones de plena accesibilidad del entorno de trabajo para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dotándoles incluso de los recursos e implementos técnicos como tecnológicos para la ejecución de sus labores. En todo caso, deberá realizar oportunamente los* ***ajustes razonables*** *que faciliten el cumplimiento de las responsabilidades laborales*".
- **México** en la **Ley Federal del Trabajo de 1970** en su artículo 132 de obligaciones de los patrones, estipula en el numeral XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tenga ***más de 50 trabajadores***, con ***instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad"*** y en su última reforma la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003** artículo 15 quáter, número II ***obliga a los Poderes públicos la implementación de ajustes razonables*** y *Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad*.
- **Nicaragua** en la **Ley No. 763 de 2011** de los *Derechos de las Personas con Discapacidad* en su artículo 34 establece que: "*El Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales*" así como "*además de cumplir lo establecido en las leyes, deberá hacer que los* ***empleadores realicen ajustes razonables,*** *adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales*". Y en su **Decreto Nº 11 de 2014,** artículo 25, indica que: "*En cumplimiento de lo*

establecido en el Artículo 34 de la ley, a todo empleador sea entidad pública o privado le corresponde: … ***numeral 3*** *"**Adaptar el entorno y las condiciones laborales** en base a la necesidad de las personas con discapacidad*".

- **Paraguay** en la **Ley 3585 de 2008,** artículo 6: "*A los efectos del cumplimiento de esta ley, las instituciones señaladas en el artículo 1º realizarán **adecuaciones que correspondan** en sus proyectos o anteproyectos de presupuesto. Dichas adecuaciones comprenderán, además de los salarios y otros beneficios sociales, las correspondientes para la capacitación y adecuación física, tecnológica y comunicacional necesaria para el óptimo cumplimiento de la presente ley*. La **Ley Nº 4934 de 2013,** artículo 5, en relación con el artículo 4° que ***garantiza el acceso*** de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, la **Ley 4962 de 2013,** artículo 8 refiere a los ***ajustes razonables*** mediante medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad empleadas, en iguales condiciones que las demás, a fin que puedan desarrollar su trabajo en forma independiente, y el **Decreto 3379, de 19 de febrero de 2020** reglamenta esta ley "*En tal sentido, especifica los requisitos que deberán cumplir los empleadores beneficiarios, y regula las funciones, derechos y beneficios de las personas con discapacidad que **accedan a los puestos de trabajo de conformidad con la ley***".
- **Perú** en la **Ley 29.973 de 2012** artículo 50 modificado por el artículo 2 del **Decreto Legislativo Nº 1417 de 2018** estipula lo relacionado con los ajustes razonables cuyo texto es el siguiente: **"*Ajustes razonables para personas con discapacidad*.** *50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo. 50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. 50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. 50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando*

demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado".

- **República Dominicana** en la **Ley 5-13 de 2013** artículo 91: "*El CONADIS procurará que las instituciones públicas y privadas realicen los **ajustes razonables** para equiparar las oportunidades a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*". En su Reglamento **Decreto 363-16** artículo 5 numeral 7 define los ***ajustes razonables*** entre otros términos.
- **Uruguay** en la **Ley 19691 de 2018** en el artículo 7 expresa lo siguiente: "(***Accesibilidad***). - *Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador*".
- **Venezuela** En la *Gaceta Oficial No 6.735 Extraordinario del 27/01/2023* se publicó el texto de la **Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad 2023,** en su artículo 10, aprobada por la Asamblea Nacional (AN) indicando que: "*En el marco del derecho al trabajo, se establece el proceso de garantía, de este derecho social a partir de los elementos siguientes: … 3. Las entidades de trabajo, públicas, privadas o mixtas, deberán establecer los **ajustes razonables** y los diseños universales, así como las tecnologías de la información y comunicación de acuerdo a criterios de diseño universal y accesibilidad comunicacional para personas con diferentes tipos de discapacidad …*". y en el artículo 15 definen las formalidades del contrato para personas con discapacidad y recuerda la implementación de ***ajustes razonables*** *"El contrato de trabajo de las personas con discapacidad debe ser escrito y contener además de las especificaciones ordenadas por la ley que regula la materia del trabajo, la indicación del tipo de discapacidad de la trabajadora o trabajador, a fin de que la patrona o patrono tome las medidas o acciones afirmativas pertinentes que puedan incluir incentivos y otras medidas favorecedoras y **ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. La patrona o patrono, debe garantizar un ejemplar en formato accesible de todo trámite relativo al proceso social de trabajo y deberá considerar las distintas alternativas o modalidades de empleo existente*".

8.6 Multas o medidas subsidiarias por el incumplimiento de las cuotas de empleo de personas con discapacidad

La obligatoriedad de cumplimiento de la cuota de empleo se estipula generalmente en las leyes de discapacidad de cada país y, en países como Chile y Ecuador la tienen establecida también en el Código del Trabajo. Es así como los siguientes

países cuentan con multas o medidas subsidiarias por el incumplimiento de las cuotas de empleo establecidas para promover el empleo de personas con discapacidad: Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela y, en países como Bolivia se toma como una notificación y conminación y para Colombia y Costa Rica lo estipulan como falta grave; por su parte Argentina, Cuba, Guatemala, México y Nicaragua no cuentan con ningún tipo de sanción, connotación o legislación al respecto

En algunos países, lo recaudado por concepto de medidas subsidiarias se destina a través de las organizaciones vinculadas a la discapacidad para: capacitación, rehabilitación, fomento y colocación de empleo y, formación laboral en pro de las personas con discapacidad.

- **Brasil** en la *Ley 8213 de 1991* en su artículo 93 indica que: El incumplimiento de la ley está sujeto a una **multa** de BRL 2.656,61 a BRL 265.659,51 según la gravedad de la infracción. Los valores son actualizados anualmente por decretos de *Ordenanza Seprt/Me N.º 477, de 12 de enero de 2021* del Ministerio de Economía.
- **Bolivia** en el *Decreto Supremo 3437 de 2017* numeral 4 dispone que: "*En caso de incumplimiento a lo establecido en el Parágrafo precedente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con base a la información reflejada en el reporte trimestral consolidado,* ***notificará*** *por escrito: a las entidades públicas que correspondan, debiendo exhortar a la inserción laboral del cuatro por ciento (4%), y en el caso de las Empresas o Establecimientos Laborales del sector privado,* ***conminará*** *a éstas a que procedan a la inserción laboral en el porcentaje del dos por ciento (2%)".*
- **Chile** El *Código del Trabajo* de Chile en su artículo 157 determina que las empresas pueden excusarse de cumplir la cuota sólo por razones fundamentadas en: i) "*las derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa*" y, ii) "*la falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez interesadas en las ofertas de trabajo*".

  En caso de que la situación anterior ocurra, las empresas deben adoptar alguna de las siguientes medidas alternativas de cumplimiento a la ley, estas no son consideradas penalidades sino **medidas subsidiarias** para las empresas del sector privado. Entre estas se encuentran: *Celebrar y ejecutar contratos de prestación de servicios con entidades que tengan contratadas personas con discapacidad*, *efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, sin fines de lucro, cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad*. Las asociaciones, corporaciones o fundaciones destinatarias de estas donaciones

serán aquellas incorporadas en el Registro de Donatarios del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Los montos anuales de dichas donaciones no podrán ser inferiores al equivalente de ***24 (veinticuatro) ingresos mínimos mensuales*** ni superior a 12 (doce) veces el límite máximo imponible, respecto de cada trabajador/a que debía ser contratado por la empresa.

- En **Costa Rica** en el **Decreto Supremo No 36462 MP-MTSS 2011** establece que "*Las personas funcionarias públicas que incumplan la disposición relativa al reclutamiento, selección y contratación de personal regulada en la presente norma, podrán ser **sancionadas** de conformidad con lo establecido en los artículos 75, 76 y 77 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad No.7600 del 02 de mayo de 1996, y de acuerdo con las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública en lo que corresponda. Además, que la contratación de personas que no cuentan con una condición de discapacidad en los puestos reservados por medio de la Ley N° 8862, será considerada **falta grave** según la normativa interna disciplinaria de cada institución*".
- En **Colombia,** en cuanto a las sanciones por incumplimiento de la ley de cuotas referente a la vinculación obligatoria de personas con discapacidad en el sector público establece que: "*La omisión a las obligaciones impuestas en el presente Capítulo por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales: los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará **falta grave** en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013*".
- En **Ecuador** el *Código de Trabajo*, artículo 42, numeral 33 indica que: "*El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una **multa mensual equivalente a diez remuneraciones** básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será **sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico**; **multa y sanción** que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; …"*

  La Ley orgánica de discapacidades también establece la figura de sustitutos, que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral como: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de

afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. La figura de los sustitutos tiene un límite legal y es que las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

- **El Salvador** en la *Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad de 2020* en su artículo 64 indica que: "*Toda aquella persona natural o jurídica que por su giro comercial o actividad económica no le sea posible cumplir la cuota de contratación de personas con discapacidad establecida por la presente ley, previa calificación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá aportar una cantidad equivalente al* ***salario mínimo mensual vigente*** *del sector comercio y servicios del número de empleados que debiese tener contratados. La misma obligación tendrán aquellos patronos que hayan sido exonerados de la contratación de personas con discapacidad por no encontrar el perfil idóneo para desempeñar las labores. Dicho* ***aporte*** *será canalizado a través del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología para ser utilizado en el financiamiento de becas estudiantiles y programas de formación técnica y vocacional para personas con discapacidad"* y En cuanto al marco sancionatorio en el artículo 127*,* también ha implicado un aumento en las multas que van *"****desde 4 a 6 salarios mínimos en caso de incumplimiento a los aspectos de accesibilidad y de 7 a 9 salarios en caso no cumplirse con el porcentaje de personas con discapacidad que deben contratarse*** *de conformidad al número de trabajadores totales que posea la empresa*".
- **Honduras** en el *Decreto Legislativo Nº 160 de 2005* en la que el Congreso Nacional dicta la *Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad 2005*, en el artículo 72 dispone sanciones para quienes incumplan lo establecido en dicha ley así: "***Sanción Administrativa***". Se autoriza a la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, a sancionar con **multa** que oscila entre ***dos (2) salarios mínimos a cincuenta (50) salarios mínimos***, en la escala máxima vigente, a la persona física o jurídica que incumpla cualquiera de las disposiciones establecidas en la presente ley, en perjuicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Panamá** el *Decreto Ejecutivo Nº 88 de 2002*, artículo 57 establece que El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral abrirá una cuenta especial en el Banco Nacional de Panamá, la cual se denominará "*Fondo de Capacitación Laboral y Programas de Autogestión para Personas con Discapacidad*" en la que las empresas obligadas al pago de la ***multa*** impuesta por ley, por negarse a contratar el dos por ciento 2% de mano de obra con discapacidad deberán

realizar ***su aporte;*** en la *Ley 15 de 2016*, artículo 53 establece un ***pago obligatorio*** al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, la suma de ***un salario mínimo por cada persona dejada de contratar*** durante todo el tiempo que dure la renuencia, destinado para la capacitación y formación laboral a través de organizaciones vinculadas al tema de discapacidad y, con el *Decreto Ejecutivo Nº 333 de 2019*, artículo 29, indica que "*corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través de la Dirección de Inspección de Empleo, realizar inspecciones periódicas y así velar por el cumplimento del 2% de contratación de personas con Discapacidad dentro de la fuerza laboral de las empresas Privadas*" reiterando que la empresa que no cumpla será **sancionada** con el equivalente al salario mínimo de cada trabajador dejado de contratar, mientras dure la renuencia del empleador a cumplir su cuota.

- **Paraguay** en la *Ley 3585 de 2008* artículo 4º establece que "*El responsable principal de cualquiera de las instituciones señaladas en el artículo 1º que no cumpliere con lo previsto en esta Ley, y sin perjuicio de la responsabilidad de los funcionarios de menor jerarquía, será sancionado con una* ***multa de 100 (cien) jornales mínimos legales*** *establecidos para actividades diversas no especificadas en la República y* ***suspendido*** *en el cargo sin goce de sueldo, hasta 30 (treinta) días.* ***El importe*** *de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda y destinado a las entidades de discapacidad para desarrollar programas y cursos de formación y capacitación profesional para personas con discapacidad*"
- **Perú** en la *Ley 29.973 de 2012* artículo 49 numeral 3, indica que: "*Las* ***multas*** *por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público* ***se destinan a financiar*** *programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad*", artículo 82 Las sanciones y multas quedaron reguladas así: "***Las infracciones a la presente Ley y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones: a) Sanción de amonestación. b) Suspensión temporal sin goce de haber por un mes. c) Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses. d) Destitución del cargo. e) Multas***, artículo 83. "*Aplicación de las multas de acuerdo a la infracción determinada, la multa a imponerse es la siguiente:* ***a) Infracciones leves de 1 UIT hasta 5 UIT. b) Infracciones graves mayor a 5 UIT hasta 10 UIT. c) Infracciones muy graves mayor a 10 UIT hasta 20 UIT***", artículo 95 del Reglamento define el incumplimiento de la cuota como una infracción muy grave, en donde se pueden aplicar ***multas*** para empresas privadas y entidades públicas entre ***12 UIT Y 15 UIT*** (para el año 2023, cada Unidad Impositiva Tributaria -UIT equivale a 4.950 soles es decir, 1.346 dólares estadounidenses) siendo la SUNAFIL la encargada de inspeccionar las empresas privadas mientras que, el CONADIS y SERVIR

(Autoridad Nacional del Servicio Civil) se encargan de inspeccionar las instituciones públicas.

- **República Dominicana** en la *Ley 5-13 de 2013* quedan previstas las sanciones por el incumplimiento de la ley, en el artículo 140: "*Las violaciones infringidas a la presente ley, son sancionadas de acuerdo a lo estipulado por la misma ley, por el Código Penal, Código Civil y legislaciones especiales, pudiéndose incoar demandas por reparación en daños y perjuicios en las que figuren como demandantes, agrupaciones de personas con discapacidad o individuos, en cuyos casos se podrá solicitar indemnización a favor del CONADI*" y, en el artículo 141; "***Penalización** empresas públicas y privadas. Son penalizados **con no menos de cinco (5) y no más de veinte (20) salarios mínimos**, el funcionario que dirija las entidades y órganos públicos y las empresas privadas, que no cumplan con las cuotas de empleo establecidas en la presente ley*".
- **Uruguay** en el *Decreto 073 de 2019 en el cual se reglamenta la Ley 19691 de 2018*, artículo 4 establece la destinación de las sanciones así: "*Las **multas** que aplicare la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social por incumplimientos a lo previsto en la ley que se reglamenta, serán **destinados** a un fondo expresamente previsto, destinado a solventar gastos de la Comisión de Inclusión Laboral*". En cuanto a la cobertura y el costo de los operadores laborales se estableció: "*El costo de los servicios de los operadores laborales a que refiere el artículo 4° de la ley que se reglamenta, será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y la Comisión de Inclusión Laboral, de acuerdo a lo establecido en los artículos 5°, 16 y 17 de dicha ley"*.
- **Venezuela** en la *Ley 38598 de 2006* en su artículo 73 establece que el Consejo Nacional para las personas con discapacidad es el ente encargado de efectuar los procesos sancionatorios para quienes incumplan lo establecido en la ley. "*Los órganos y entes de la administración pública nacional, estatal y municipal y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que incumplan la cuota del 5% prevista en el artículo 28 de la ley serán sancionados con **multa de cien unidades tributarias (100 U.T) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.).***

8.7 Otros incentivos para promover la contratación de trabajadores con discapacidad

Complementariamente a las medidas afirmativas enumeradas en los párrafos anteriores, los siguientes países tienen otros incentivos para promover el empleo de personas con discapacidad:

- En **Argentina** en la *Ley 24.013 de 1991* artículo 87, establece un ***50% de la reducción de las contribuciones a la seguridad social en el primer año***. Referente a los Talleres Protegidos, la *Ley 26.816 de 2012*, artículo 21 indica

que: "*los aportes y las contribuciones que las leyes nacionales imponen a cargo del trabajador y del empleador, respecto de los trabajadores comprendidos en el presente régimen que presten servicios en los Talleres Protegidos de Producción (TPP) o en los Grupos Laborales Protegidos (GLP), serán sustituidos por los estímulos previstos en los incisos c) y d) del artículo 26 de esta ley. En estos casos,* ***la remuneración o renta computada queda exceptuada del límite mínimo*** *al que se refiere el artículo 9° de la ley".* De igual manera, el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción se implementa a través de una propuesta de fortalecimiento que pueden integrar de 1 a 4 prestaciones como una ayuda económica mensual no remunerativa a las/os trabajadoras/es con discapacidad, *asistencia económica a través de servicios de apoyo técnico e insumos y herramientas a las instituciones responsables, asistencia económica para la realización de los exámenes pre ocupacionales de las/los trabajadoras/es con discapacidad y financiamiento de la cobertura de riesgos del trabajo de trabajadoras/es con discapacidad*.

- En **Colombia**, la **Ley 361 de 1997** artículo 31, en su parágrafo determinó que "*la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador* ***se disminuirá en un 50%,*** *si los contratados por él son personas con limitación comprobada no inferior al 25%*". En el artículo 24 estipula que: "*los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación serán* ***preferidos*** *en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del* ***10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad*** *y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación"*.

  El **Decreto 392 del 2018** *da preferencias y puntajes adicionales* en licitaciones públicas a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad y el **Decreto 1279 del 2021** también da preferencias a las empresas de vigilancia y seguridad que contraten a trabajadores con discapacidad.
- **Ecuador Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) 2012,** en la que dispone varios beneficios: artículo 55 "*incentivar emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad a través de beneficios económicos con créditos preferentes*".

  La ley orgánica de discapacidades también establece la figura de sustitutos, que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral como: Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona

con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. La figura de los sustitutos tiene un límite legal y es que las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

- **Perú Ley 29.973 de 2012** artículo 56: ***Preferencia en los procesos*** de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, "*la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado*", artículo 57 ***Asistencia financiera***. 57.1 "*El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión*". *Acceso a fuentes de financiamiento* 57.2 "*No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad*".
- **Uruguay Ley 19691 de 2018** artículo 5, "*Las empresas que contraten trabajadores jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad en el marco de los Programas establecidos en la presente ley obtendrán* ***subsidios*** *destinados al pago de contribuciones especiales de seguridad social de acuerdo con lo que se establece en la presente ley*", artículo 15, "*Facúltese al Poder Ejecutivo a establecer* ***incentivos y beneficios*** *para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad*"

9. Conclusiones y recomendaciones.

9.1 Principales hallazgos

Con base a la información recopilada a través del presente estudio, se consolida en las siguientes agrupaciones las acciones afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad implementadas en los 19 países de Latinoamérica:

- **Son 12 los países de Latinoamérica** que han implementado leyes de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el **sector privado** con porcentajes que van desde el 1% en Chile; 2% en Bolivia, Nicaragua, Panamá y República Dominicana; 3% en Perú; 4% en Ecuador y Uruguay y 5% en Brasil, El Salvador, Honduras y Venezuela. Son 7 los países de Latinoamérica que no tienen implementada esta acción afirmativa en el sector privado: Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Paraguay.
  Es importante anotar que en el caso de Argentina y Paraguay la ley aplica de manera restrictiva en el sector privado como lo es: en Argentina empresas privadas concesionarias de servicios públicos y Paraguay las privadas que tienen participación mayoritaria del Estado.
- En el **sector público son 14 los países** que tienen implementadas cuotas para personas con discapacidad: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela. No tienen implementada esta medida afirmativa en el sector público Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Uruguay.
- El sistema de **reserva de vacantes** para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad está dispuesto en 5 países: Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú y Uruguay.
- Son 13 los países latinoamericanos que cuentan con beneficios tributarios para las empresas por contratar personas con discapacidad: Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.
- Son 3 los países: Argentina, Colombia y Uruguay, que tienen subsidios a la nómina a los empleadores que contraten a personas con discapacidad como una medida de acción afirmativa.
- En Latinoamérica 14 países tienen establecida en su legislación la obligación de disponer de ajustes razonables en los puestos de trabajo para los trabajadores con discapacidad como lo son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República

Dominicana, Uruguay y Venezuela. Los demás países como: Bolivia, Cuba, Guatemala, Honduras y Panamá carecen de legislación al respecto.

Frente al cumplimiento de las cuotas de empleo tanto en el sector público como privado, los países de Brasil, Chile y Ecuador presentan reportes que permiten controlar y monitorear el avance en su implementación. Por su parte, Colombia presenta también un buen sistema de registro y reporte del cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público

En la mayoría de los países de Latinoamérica es bajo el nivel de cumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado. A continuación, se referencian los países que cuentan con algún informe o registro sobre el cumplimiento de las cuotas:

- **Argentina** en cumplimiento de la *Ley 25.689 de 2002* que estableció el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, reporta *a junio de 2022,* un ***1,21%*** de quienes trabajan en cualquiera de las modalidades de empleo o contratación en el sector público (*3.478 personas con discapacidad)*; cifra distante al **4%** establecido en la ley.
- **Bolivia** de acuerdo a información de la Defensoría del Pueblo a 2017 de las **49** instituciones públicas consultadas, 26 entidades remitieron información con el debido respaldo dentro de las cuales, sólo ***4 entidades cumplen*** con el 4% de inserción laboral obligatoria de personas con discapacidad, según lo establecido en la *Ley Nº 977 de 2017*, en tanto que las otras 22 no cumplen y de las 17 instituciones que remitieron información sin documentación de respaldo, *8 reportaron porcentajes menores al 4% de inserción laboral*.
- **Brasil** referente al cumplimiento de la cuota *Ley 8.213/91*, en datos relevados en el portal a 2021, ***cumple en promedio en un 49,81%***, donde se reporta que hay un total de 412.520 cargos ocupados por trabajadores con discapacidad en los tres tipos de empleadores (En la administración pública el porcentaje de cumplimiento es del 11,6%, en las empresas públicas y sociedades de economías mixtas es de 54% y en las empresas privadas 50,6%) Cabe anotar que el 95% de los trabajadores con discapacidad vinculados están en el sector privado.
- **Chile** Según informe de la Dirección del Trabajo a 2022 reporta que el ***34,6%*** de las empresas privadas cumplen con la *Ley 21.015 de 2017*, mientras que en el sector público sólo el ***24%*** de las empresas cumplen la ley; 52.908 contratos vigentes con personas con discapacidad.

- **Colombia** En lo referente al cumplimiento del *Decreto 2011 de 2017*, el ***36,0%*** de las entidades públicas cumple la cuota de empleo para personas con discapacidad (De las 1.488 entidades públicas del orden territorial el 28% lo cumple y de las 281 entidades públicas a nivel nacional el 76% cumple la cuota). A junio de 2023 se encontraban vinculados 13.433 personas con discapacidad, de las cuales 11.404 son servidores públicos vinculados en las plantas de personal de entidades públicas y 2.029 trabajan bajo la figura de contrato de prestación de servicios.
- **Ecuador** no se encontró un informe que permita valorar el cumplimiento de la *Ley Orgánica de discapacidades de 2012; sin embargo*, según reporte del CONADIS a 2021 registra 46.375 vinculaciones en el sector privado (95,4% son personas con discapacidad y 4,6% pertenecen a la figura de sustitutos) y 68.901 vinculaciones en el sector público (90,4% personas con discapacidad y 9,6% figura de sustitutos).
- **Paraguay** Según el informe sobre inclusión laboral de Personas con Discapacidad en el sector público presentado en el 2022 por la Secretaría de la Función Pública (SFP), indica que de 425 OEE (Organismos y Entes del Estado), el **5,4%** (23 instituciones) cumplen con *la Ley 3585 de 2008* con el 5% de personas con discapacidad en su plantel y el 51,5% registra un cumplimiento menor al 5%, mientras que 16 instituciones cuentan con su Plan de Inclusión. Por su parte, el **0,611%** de los más de 300 mil puestos ocupados en la administración pública, están ocupados por personas con discapacidad, es decir, alrededor de 1.947 personas de los cuales 1.303 son hombres 67,0% y 644 mujeres 33,0%.
- **Perú** en cumplimiento de la *Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N.º 29973 de 2012* frente a cuotas de empleo para personas con discapacidad, registra a 2022 que, de las 6.577 empresas privadas obligadas, el **2,2%** cumplen con la cuota de contratación y el 24,7% la cumplen parcialmente. Similar resultado ocurre en las entidades públicas, señalando que de 118 entidades fiscalizadas sólo cumplen 7 entidades (**5,9%**) con porcentajes entre el 5,34% y el 6,55% que se traduce a 1.276 personas con discapacidad que trabajan en entidades públicas; sin embargo, el informe indica que 3.387 personas con discapacidad deberían ser contratadas en las 111 restantes entidades públicas fiscalizadas, lo que muestra una alta brecha de empleo de personas con discapacidad en el sector público.
- **Uruguay,** De acuerdo con el Informe "*Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2022",* para el año 2022 el nivel de cumplimiento de la *Ley de cuotas 19691 de 2018* alcanza el **0,7%** en el total de organismos públicos obligados y son sólo 8 los organismos que cumplieron con la cuota del 4% mientras que del sector privado no se cuenta con información.

- **Venezuela** Según informe presentado a las Naciones Unidas sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2019, indica que para el año 2018 de las 178.158 personas con discapacidad ubicadas en el rango de edad productiva entre 19 a 64 años, el 21.3% fueron ingresadas laboralmente (38.015 personas con discapacidad). Así mismo señala que el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST) como entidad que efectúa la verificación del cumplimiento de la normativa que rige la contratación de personas con discapacidad, bajo los fundamentos y procedimientos que se indican en la *Ley Orgánica del Trabajo*, entre los meses de enero y octubre de 2019 inspeccionó 16.262 entidades de trabajo, detectando 143 entidades que incumplieron la obligación prevista en el artículo 290 de la LOTTT, iniciando 31 procedimientos administrativos sancionatorios.

Con la información disponible de los otros países no se puede valorar el nivel de cumplimiento de las cuotas de empleo en el sector público y privado.

9.2 Conclusiones

El presente estudio revela la situación de exclusión en el ámbito laboral que afrontan las personas con discapacidad en Latinoamérica, analizada a partir de indicadores oficiales de los institutos estadísticos de los países, los informes en cumplimiento de la CIADDIS y de los datos que han publicado algunos países en cumplimiento de la Agenda 2030 en el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

En materia laboral, es baja la proporción de personas con discapacidad que hacen parte de la Población Económicamente Activa - PEA, tan solo 34 de cada 100 personas con discapacidad en edad de trabajar están trabajando o interesadas en trabajar, frente a la población sin discapacidad que es de 62%. La tasa de ocupación presenta grandes brechas frente a la población sin discapacidad (26,6 puntos), la tasa de ocupación promedio de la población con discapacidad para 12 países latinoamericanos es de 37,6% frente a la tasa de ocupación de la población sin discapacidad que es de 64,2%.

Los países que presentan mayores brechas en la tasa de ocupación entre la población con y sin discapacidad son Paraguay con 59,8 puntos, Colombia con 37,7, Brasil con 34,1 puntos, Uruguay con 30 puntos y Costa Rica con 24,1 puntos. Así mismo los países que presentan una menor brecha son Argentina con 12,4 puntos, México con 12,8 y El Salvador con 16 puntos.

Las cifras disponibles sobre la tasa de desempleo de la población con discapacidad muestran que la tasa promedio para 11 países latinoamericanos es de 6,5%; si la comparamos frente a la tasa promedio de desempleo de la población sin discapacidad que es de 6,6% vemos que no se presentan brechas en materia de desempleo; en razón a que hay 0,1 puntos en favor de las personas con discapacidad. Los países que tienen mayores brechas en materia de desempleo entre la población con y sin discapacidad son Uruguay con 4,3 puntos, Colombia y Argentina con 1,2 puntos. Por el contrario, hay países que muestran que la tasa de desempleo es menor para la población con discapacidad frente a la población sin discapacidad, cómo es el caso de Costa Rica con 0,5 puntos, Ecuador con 2,1 puntos y El Salvador con 1,1 puntos.

La tasa de desempleo tan baja de la población con discapacidad, se puede explicar por motivos como que la Población Económicamente Activa con discapacidad es baja (34%) frente a la población sin discapacidad que es del 62%; por lo que es baja la proporción de personas con discapacidad interesadas en trabajar y los que manifiestan estar ocupados están trabajando por cuenta propia en trabajos informales o precarios; y muchas personas con discapacidad pierden el interés en buscar empleo debido a que se presentan a una oferta laboral y no son admitidos en la mayoría de las oportunidades.

Adicionalmente, como se sabe, se suman otros factores como el bajo el nivel educativo de la población con discapacidad, la presencia de barreras en el acceso al transporte, las edificaciones, en el acceso a la información y las comunicaciones que afectan su inclusión laboral. La estigmatización y la discriminación siguen siendo obstáculos para su inclusión laboral.

Después de analizar las tasas de ocupación y desempleo de personas con discapacidad por género, se observó que la mayoría de los países de América Latina no presentan cifras diferenciadas por género; sólo Argentina, República Dominicana y Uruguay en las tasas de ocupación mostraron una tasa promedio de 45,2% para hombres y de 26,6% para mujeres, lo cual nos da una brecha de 18,6%, lo que indica una mayor ocupación masculina y una discriminación muy clara hacia las mujeres con discapacidad. En cuanto a tasa de desempleo, únicamente Argentina y Brasil registran sus estadísticas diferenciadas por género, siendo en promedio para los hombres del 8,6% y para mujeres 11,6% con una brecha del 3% más alta en desempleo para las mujeres con discapacidad.

Frente al tema de Ajustes Razonables es necesario que tanto los gobiernos como los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, además de regular en forma más amplia este importante tema, ofrezcan formaciones y capacitaciones para las

entidades públicas y empleadores privados sobre los ajustes razonables para desmitificar la idea que para hacer inclusión laboral hay que hacer cuantiosas inversiones en las adecuaciones de puestos de trabajo.

Para corroborar lo anteriormente expuesto, el informe del Banco Mundial para América Latina 2021 expresó: "*los ajustes no siempre requieren una inversión importante. Aunque no existen evaluaciones sistemáticas del costo de las adaptaciones al lugar de trabajo en América Latina y el Caribe, en Estados Unidos un estudio encontró que el 56 por ciento de los ajustes no tuvieron costo alguno, mientras que las adaptaciones restantes tuvieron un costo promedio de $500 (en comparación con una inversión de $343 en la contratación de un empleado sin discapacidad). De los ajustes razonables con costos asociados, cerca de 40 por ciento consistieron en un solo pago y solamente 4 por ciento fueron costos anuales recurrentes (Heymann, Stein y Moreno 2014). Asimismo, los beneficios sociales y económicos rebasaron estos costos, incluyendo la retención de empleados valiosos, la reducción de costos de capacitación y ausentismo, una mayor seguridad en el lugar de trabajo y una mejor interacción con los clientes*".

En Latinoamérica algunos países como Bolivia, Cuba, Guatemala, Honduras y Panamá carecen de legislación sobre los ajustes razonables, por lo que deben expedir leyes o actos administrativos al respecto, incluyendo beneficios tributarios deducibles de renta para los empleadores que efectúen adecuaciones y ajustes razonables en sus procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. En otros países su legislación solamente repercute en el sector público o el privado, por lo que es necesario que la legislación cobije ambos sectores.

En lo referente al cumplimiento de la Agenda 2030, sólo 2 países de Latinoamérica (Brasil y Perú) están reportando de forma desglosada la información del ODS 8 - indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad. La brecha en materia de desempleo entre la población con y sin discapacidad en el año 2022 para estos 2 países es de tan sólo 0,8 puntos.

Con base en lo anterior el panorama de cumplimiento de la agenda 2030 en el ODS 8 no es alentador, ya que en su gran mayoría (17 países de Latinoamérica) no identifican, monitorean y controlan la tasa de desempleo y ocupación de las personas con discapacidad. Para que se avance de manera efectiva en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los gobiernos deben establecer métricas con metas cuantitativas de ejecución, plazos concretos y metas anuales de empleabilidad de las personas con discapacidad. Para ello es importante que la variable discapacidad sea incorporada por los países en las encuestas periódicas de hogares y empleo que miden el comportamiento del mercado laboral.

Por tal motivo para analizar la prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica no solamente se debe tener en cuenta la tasa de desempleo, sino también la tasa de ocupación y el comportamiento de la Población Económicamente Activa o Fuerza de Trabajo para lograr un mayor aumento de personas con discapacidad que efectivamente estén formados y dispuestos a ingresar al mercado laboral.

La Asamblea General de Las Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible el 15 de septiembre del 2015; países como Brasil, Bolivia Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela han efectuado cambios en su marco normativo después de la firma de la Agenda para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad lo que ha favorecido en parte el cumplimiento del ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Otros países como: Argentina, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Paraguay, no han efectuado ningún cambio normativo que permitan mejorar las condiciones para dar cumplimiento a dicho ODS.

Con base a la información recopilada en el presente estudio, se evidencia que la situación de exclusión en el mercado laboral de la población con discapacidad está relacionada con la baja aplicación y control en la ejecución de dichas políticas, la falta o carencia de políticas públicas para el fomento de empleo y las barreras actitudinales, físicas, de comunicación que afronta la población con discapacidad.

No obstante, lo anterior, se identifican experiencias positivas de ejecución de las políticas públicas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en países como Brasil, Chile y Ecuador. Estos países cuentan con mejores acciones de monitoreo y seguimiento a las políticas de fomento el empleo de personas con discapacidad y con un adecuado sistema de información para el control y cumplimiento de cuotas de empleo en el sector público y privado. En la página web del Ministerio del Trabajo de Brasil se publica periódicamente el cumplimiento de las cuotas de empleo en el sector público y privado para personas con discapacidad y las acciones de seguimiento y sanciones por su no cumplimiento.

Es por ello, que un factor importante para el monitoreo e inspección de las cuotas de empleo en el sector público y privado son los sistemas de información con el registro en línea de la información sobre trabajadores con discapacidad vinculados por las empresas. Los 3 países mencionados (Chile, Brasil y Ecuador) tienen registros en línea de las empresas que contratan trabajadores con discapacidad y muestran mejores resultados en la aplicación de dichas cuotas. Colombia por su

parte, también tiene un adecuado sistema en seguimiento y reporte de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector público.

Hay países con una legislación robusta y amplia en materia de empleo para personas con discapacidad como: Colombia, El Salvador, Chile, Ecuador, Perú, República Dominicana y Uruguay, pero desafortunadamente su nivel de cumplimiento es bajo.

El 74% de las organizaciones de personas con discapacidad que respondieron la encuesta aplicada en el presente estudio, manifiestan no conocer las cifras de empleabilidad de las personas con discapacidad que se han generado en el sector público y privado, producto de la aplicación de las leyes o normas en su país. En lo referente a la percepción que tienen las organizaciones de personas con discapacidad frente al impacto de la empleabilidad de las personas con discapacidad en su país, el 69% lo considera bajo, el 29% medio y el 10% considera que tiene un impacto alto.

Dentro de las diferentes acciones afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad, se aprecia que las cuotas de empleo en el sector público y privado son las que tienen un mayor impacto y resultado; por el contrario, los beneficios tributarios y las reservas de vacantes muestran un impacto mínimo en la empleabilidad de personas con discapacidad.

Finalmente, la situación anteriormente descrita del bajo cumplimiento de las políticas públicas en empleo para personas con discapacidad se ratifica en el artículo de la Revista Chilena de Derecho del año 2021 que afirma "*El Comité ha manifestado su preocupación por el incumplimiento de estas obligaciones de la Convención en el ámbito del empleo. En algunos casos por falta de regulación, en otros por falta de información sobre su cumplimiento e incluso porque la legislación omite explicitar que la falta de ajustes razonables constituye discriminación por discapacidad*. *Así lo ha manifestado respecto de Colombia*[133]*, Costa Rica*[134]*, Ecuador*[135]*, El Salvador*[136]*, España*[137]*, Guatemala*[138]*, Panamá*[139]*".*

9.3 Recomendaciones para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad

Si bien los países latinoamericanos han avanzado en la formulación y ejecución de políticas públicas para el empleo de las personas con discapacidad, es necesario fortalecer diferentes aspectos con miras a mejorar el cumplimiento del ODS 8 - trabajo y empleo decente y "*No dejar a nadie atrás*". Para tal fin se presentan las siguientes recomendaciones:

- Dada la estrecha relación entre la educación y el empleo es importante que los países de Latinoamérica fortalezcan las políticas de inclusión educativa, dando principal énfasis en el acceso a la educación para el trabajo y la educación superior de los jóvenes con discapacidad. Países como Brasil, Ecuador y Perú han abierto cupos de admisión directos a la población con discapacidad para el acceso a la educación superior en instituciones de educación superior públicas y privadas. Colombia por su parte tiene un cupo de admisión para dicha población en la institución técnica de formación pública del país - el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

  En cuanto a las cifras estadísticas de acceso a la educación superior de las personas con discapacidad, es importante poder hacer una diferenciación por tipo de discapacidad en los diferentes niveles de educación superior, para tener clara una estrategia que permitan su inclusión laboral por tipo de formación y con base a la pertenencia y tendencias económicas del mercado laboral. Muchas personas con discapacidad alcanzan el nivel de educación superior o posgrado, pero dada las restricciones del mercado laboral deben desempeñarse en cargos técnicos u operativos.
- Algunos países de Latinoamérica no cuentan con datos estadísticos actualizados sobre la situación de empleo de la población con discapacidad, continúan manejando en sus instrumentos estadísticos el enfoque médico y no el enfoque de derechos a la luz de la Convención.

  En países como Cuba, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y Venezuela fue difícil conseguir información actualizada sobre la población con discapacidad e información estadística de empleo.
- Es apremiante que la variable discapacidad sea incorporada por los países de Latinoamérica en las encuestas periódicas de hogares y empleo que miden el comportamiento del mercado laboral, con el fin de monitorear los avances en las políticas de empleo para personas con discapacidad. Actualmente Brasil, Perú y Colombia tienen incorporada dicha variable en sus encuestas periódicas de hogares y empleo.
- Se sugiere a los países de Latinoamérica incorporar en los informes estadísticos relacionados con la discapacidad relacionar las tasas de ocupación y desempleo de las personas con discapacidad de manera específica por género y por curso de vida con el fin de tener una realidad más integral de la empleabilidad de hombres y mujeres con discapacidad.
- De igual forma se recomienda generar esta clase de informes estadísticos diferenciados por cada uno de los tipos de discapacidad, con el fin de generar estrategias diferenciadas de inclusión laboral para aquellos tipo de discapacidad que presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral.
- Es muy importante que los gobiernos latinoamericanos promuevan el registro, localización y caracterización de las personas con discapacidad, ya que tener

toda esa información facilita la gestión pública y legislativa para lograr el reconocimiento de derechos, inclusión y autonomía de las personas con discapacidad.

- Uno de los elementos importantes para fomentar el empleo de la población con discapacidad es el marco jurídico que regula y promueve el empleo. Es por ello que algunos países deben de incrementar el número de acciones afirmativas en materia de cuotas de empleo en el sector público y privado, generar incentivos tributarios o subsidios a la nómina, estipular facilidades para la implementación de ajustes razonables, entre otras acciones afirmativas para incrementar las tasas de empleo y ocupación de la población con discapacidad.

  Es relevante para destacar, que en Costa Rica en la ley se haya dispuesto que en la cuota obligatoria de personas con discapacidad se haya incorporado la garantía de contratación con equidad de género para contribuir también al cierre de esa brecha en el país.
- Debe existir un mayor compromiso, control y seguimiento en el cumplimiento de las cuotas obligatorias tanto en el sector público como en el sector privado con el fin de que los resultados en inclusión y en empleo para las personas con discapacidad sean más significativos; generando reportes periódicos con datos abiertos y transparentes al público en general.

  Adicionalmente, no sólo basta con acciones de inspección al cumplimiento de la cuota de empleo, sino también es necesario brindar asesoría y acompañamiento a las empresas que desarrollan procesos de inclusión.
- En materia jurídica, un aspecto fundamental para asegurar el empleo digno para las personas con discapacidad es una adecuada prohibición contra cualquier tipo de discriminación basada en la discapacidad en el marco jurídico de los países.

  También es importante que los países clarifiquen expresamente la capacidad jurídica de contratar por parte de las personas con discapacidad y eliminen las figuras de la interdicción, la tutela y la curatela la cual va en contra de la CDPD.
- Los países de América Latina deberían replicar prácticas como las encontradas en Colombia donde se promueven acciones afirmativas desde los territorios consistentes en el otorgamiento de beneficios tributarios para las empresas domiciliadas en esos municipios que den empleo a las personas con discapacidad. Es más ágil y oportuno legislar desde los territorios que esperar a que a nivel nacional los gobiernos expidan leyes con acciones afirmativas en favor de la población con discapacidad.
- Los cambios en el mercado laboral, relacionados con las fuentes de trabajo digitales abren una puerta importante en la transición de los jóvenes y adultos con discapacidad hacia el mundo laboral. Dada las altas tasas de pobreza de la población con discapacidad en Latinoamericana, es importante que los gobiernos implementen programas de entrega de tecnologías como un

computador a este grupo poblacional e impartan cursos de formación en competencias digitales, programación, desarrollo de software, entre otros programas.

El impacto de las tecnologías y del teletrabajo, han traído consigo grandes beneficios para muchas personas, pero especialmente impactan favorablemente la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- Así mismo, las personas con discapacidad pueden aprovechar las oportunidades de empleo en la transición ecológica si reciben el apoyo necesario de parte de los Gobiernos, así lo afirma el informe "Making the Green Transition Inclusive for Persons with Disabilities" de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Fundación ONCE. [238]

  El informe profundiza en los cambios que está experimentando el mundo del trabajo como respuesta a los impactos del cambio climático y examina diversos sectores clave, con un enfoque especial sobre la inclusión de personas con discapacidad. Además, identifica desafíos y oportunidades y brinda recomendaciones para que todas las partes interesadas promuevan una transición inclusiva que no deje a nadie atrás.

  Las principales conclusiones de este informe apuntan a la profunda transformación del mercado laboral, que supondrá una pérdida de puestos de trabajo en los sectores más responsables de las emisiones de CO2, pero también la creación de nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidad si la transición va acompañada de una formación adecuada para el cambio hacia el empleo verde. Y esta capacitación, añade, debe brindarse en todos los niveles, incluida la búsqueda de empleo, la mejora de habilidades y la tutoría.

- Otro tema importante frente al futuro del empleo de las personas con discapacidad es la Inteligencia Artificial - IA. El impacto de la IA en el trabajo es un tema muy discutido: algunos expertos creen que desplazará a los trabajadores humanos, mientras otros sostienen que creará nuevas oportunidades y conducirá a un aumento de la productividad y el crecimiento económico. En todo caso, está claro que la IA tendrá un profundo impacto en el mercado laboral y en las competencias necesarias para tener éxito en ese ámbito.

  El Foro Económico Mundial estima que para 2025, 85 millones de puestos de trabajo podrían desaparecer. La OCDE calcula que hasta el 46% de los empleos corren riesgo de automatización. Los trabajos rutinarios y repetitivos son candidatos a la automatización, generando incertidumbre sobre el futuro laboral

[238] Hacer la transición verde inclusiva para las personas con discapacidad, Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Fundación ONCE. Año 2023. Descargado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_901753.pdf

de quienes los desempeñan. Se espera la automatización de empleos manufactureros, la sustitución de funciones de atención al cliente y los cargos administrativos.

Pese al anterior panorama, la Inteligencia Artificial también abrirá nuevas oportunidades. Campos como la ciencia de datos y la programación de sistemas de IA surgirán como nuevas fuentes de empleo. El Foro Económico Mundial predice la creación de 97 millones de trabajos debido a la transformación digital. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que es más probable que la Inteligencia Artificial Generativa (IA) complemente puestos de trabajo a que los destruya, automatizando algunas tareas en lugar de remplazar roles completamente.

En este contexto, es esencial que tanto los gobiernos, las personas con discapacidad como las organizaciones de personas con discapacidad se mantengan informadas y se adapten al cambiante panorama laboral. De ser necesario se sugieren ajustes o modificaciones a las políticas o los programas que fomentan el empleo de las personas con discapacidad.

- Finalmente, en lo referente a los talleres protegidos donde las personas con discapacidad están segregadas, sin gozar de un empleo abierto, inclusivo y accesible; es importante que los países latinoamericanos acojan la recomendación dada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Observación general número 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, aprobada por el Comité en su 27º período de sesiones (15 de agosto a 9 de septiembre de 2022), para que no se promueva este tipo de práctica, ya que no es considerada como una medida tendiente al logro progresivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

  Algunos países como Argentina y Uruguay cuentan con un marco específico para promover los talleres protegidos y destinan recursos públicos para el fomento de esta práctica, los cuales se deberían reorientar hacia programas de empleo abierto e inclusivo para las personas con discapacidad.

10. Referencias bibliográficas

- ✓ Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala, Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD) 2021. Recuperado de https://guatemala.un.org/sites/default/files/2021-12/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Situaci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20en%20Guatemala_2021%20-%20UNPRPD%20FINAL.pdf
- ✓ Asociación Latinoamericana de Sociología, hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba, recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5886/588662103006/html/
- ✓ Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información - ANTAI, recuperado de: https://www.antai.gob.pa/antai-promueve-buenas-practicas-para-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-y-sus-familias/
- ✓ Bases y propuestas para la participación de las personas con discapacidad en la agenda pública 2024-2027, CONALIVI. 2023. Recuperado de: https://conalivi.org/wp-content/uploads/2023/06/Bases_y_propuestas_discapacidad_planes_desarrollo_2024_2027.pdf
- ✓ Bolivia Emprende, recuperado de: https://boliviaemprende.com/guias/guia-del-programa-de-apoyo-al-empleo-pae-ii
- ✓ Buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, 2020 Sandra Ivette Zúñiga Briceño. Con el apoyo de la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fondoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.
- ✓ Cielolaboral.com, recuperado de: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/05/rodriguez_noticias_cielo_n5_2022.pdf
- ✓ CNDS (2022). Informe de la II Revisión Nacional Voluntaria del Proceso de Implementación
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2017 Informes periódicos segundo y tercero combinados 2018, recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FSLV%2F2-3&Lang=es
- ✓ Defensoría de Pueblo, en su informe “La exclusión y segregación de las personas con discapacidad en el sistema educativo plurinacional”, de 2022 recuperado de: https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-la-exclusion-y-segregacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sistema-educativo-plurinacional.pdf
- ✓ Examen Nacional Ecuador 2020. Secretaría Técnica Planifica Ecuador. Recuperado de: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26393VNR_2020_Ecuador_Spanish.pdf
- ✓ Grupo Banco Mundial (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Recuperado de: https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf
- ✓ II informe nacional voluntario de la agenda 2030: de la recuperación al desarrollo sostenible, julio 2020. República de Honduras - Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26311VNR_2020_Honduras_Report_Spanish.pdf

- ✓ III Estudio Nacional de la Discapacidad - 2022, basado en la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) 2022, Servicio Nacional de Discapacidad - SENADIS, recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/726/2036/datos_iii_endisc_resultados_de_poblacion_adulta
- ✓ Hacer la transición verde inclusiva para las personas con discapacidad, Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Fundación ONCE. Año 2023. Descargado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_901753.pdf
- ✓ Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID. Enero 2014.
- ✓ M.F. Bietti, "Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social", Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023
- ✓ Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023. La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),
- ✓ Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República - Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Diciembre de 2023.
- ✓ Propuestas normativas y medidas complementarias para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Julio de 2022. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3738575/Informe%20Final%20-%20GTM%20Cuota%20de%20Empleo.pdf.pdf
- ✓ Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la Convención. Revista chilena de derecho. Santiago de Chile, 2021.
- ✓ Revista Latinoamericana de Servicio Social Scielo, recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200111

11. Siglas y acrónimos

- ✓ ASB: Confederación de obreros y samaritanos de Alemania.
- ✓ BMZ: Ministerio federal de cooperación económica y desarrollo de la República Alemana.
- ✓ CDPD: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- ✓ CIADDIS: Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- ✓ CNPV: Censo Nacional de Población y Vivienda.
- ✓ CONADIS: Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- ✓ CONALIVI: Coordinadora Nacional de organizaciones de personas con limitación visual.
- ✓ CONAPRED: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- ✓ CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- ✓ CRPD: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- ✓ DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- ✓ DIAN: Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales.
- ✓ ENADID: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018
- ✓ ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017
- ✓ GEIH: Gran encuesta integrada de hogares del Dane.
- ✓ INAPAM: Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.
- ✓ INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- ✓ INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres.
- ✓ IPM: Índice de Pobreza Multidimensional.
- ✓ IPS: Instituciones Prestadoras de Salud.
- ✓ JAWS: Es un software lector de pantalla para personas ciegas o con baja visión.
- ✓ ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ✓ OEE: Organismos y Entes del Estado
- ✓ OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- ✓ ONU: Organización de Naciones Unidas.
- ✓ PND: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- ✓ PNTEPD: Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
- ✓ RIADIS: Red latinoamericana de organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.

- ✓ RNVL: Red Nacional de Vinculación Laboral.
- ✓ SIEM: Sistema de Información Empresarial Mexicano
- ✓ SNDIF: Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
- ✓ SNE: Servicio Nacional de Empleo.
- ✓ STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ TD: Tasa de desempleo
- ✓ TGP: Tasa Global de Participación
- ✓ TO: Tasa de Ocupación
- ✓ ULAC: Unión Latinoamericana de ciegos.
- ✓ UNLV: Unión Nacional de Limitados Visuales.

El presente estudio identifica la situación actual en materia de empleo de las personas con discapacidad en Latinoamérica, describe las principales normas legales y medidas afirmativas de promoción del empleo para personas con discapacidad que se han implementado en cada uno de los 19 países de américa latina y presenta la prospectiva de su empleabilidad con base al ODS 8 de la Agenda 2030. Los resultados, conclusiones y recomendaciones que se presentan se espera que contribuyan en la formulación de políticas públicas y el desarrollo de nuevos programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Latinoamérica.

978-628-95801-2-9