

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**Análisis comparado del derecho a la inclusión laboral a partir del
cumplimiento de la convención sobre los derechos de la persona con
discapacidad en Perú e Iberoamérica, 2023**

Tesis presentada por la Bachiller:

Gonzales Salazar Calderon, Luciana

ORCID: 0009-0005-4836-3489

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor:

Dr. Nalvarte Lozada, Juan Carlos

ORCID: 0000-0001-9840-1483

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 05 de Octubre del 2024

Dictamen: 011631-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 011631, presentado por:

2018830192 - GONZALES SALAZAR CALDERON LUCIANA

Titulado:

**ANÁLISIS COMPARADO DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL A PARTIR DEL
CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LA PERSONA CON
DISCAPACIDAD EN PERÚ E IBEROAMÉRICA, 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**70370023 - REYES LOAIZA KATIA SCARLET
DICTAMINADOR**



Análisis comparado del derecho a la inclusión laboral a partir del cumplimiento de la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad en Perú e Iberoamérica, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	9%
2	documentop.com Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	1%
8	Luis Romano Damiani Pellegrini. "Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las	1%

DEDICATORIA

Al Seños de los Milagros, por guiar mi camino y acompañarme en el.

A mis padres y hermana, por ser mi mayor motivación para cumplir mis sueños.

A mis queridos abuelitos, por su infinito amor.

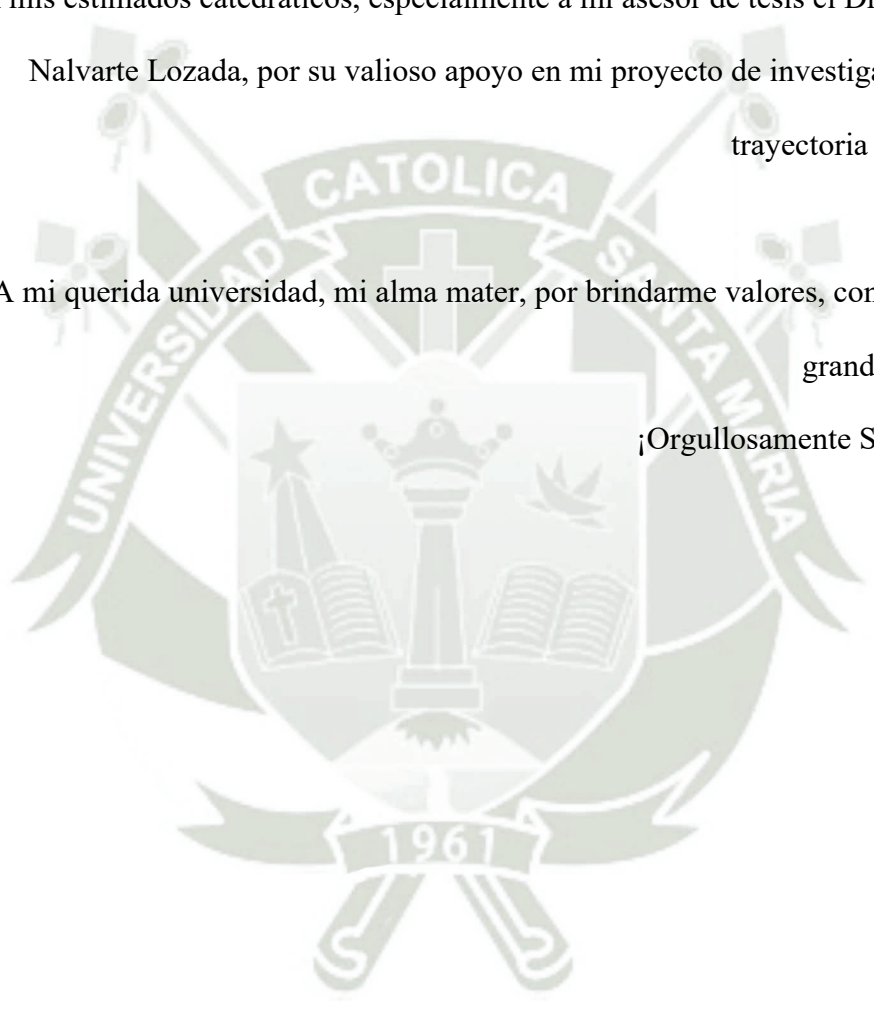


AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su apoyo incondicional.

A mis estimados catedráticos, especialmente a mi asesor de tesis el Dr. Juan Carlos Nalvarte Lozada, por su valioso apoyo en mi proyecto de investigación y en mi trayectoria universitaria.

A mi querida universidad, mi alma mater, por brindarme valores, conocimientos y grandes amistades.
¡Orgullosamente Santamariana!



RESUMEN

Las personas con discapacidad o también llamadas personas con habilidades diferentes se encuentran dentro del grupo de vulnerabilidad como consecuencia a las limitaciones que existen para acceder a oportunidades, incluido en el ámbito laboral.

En el presente trabajo, se analizó no solo las políticas y programas creados por los Estados, sino también las barreras a las cuales se enfrentan este sector de la población, porque al identificarlas se pueden proponer soluciones efectivas.

Se concluyó que el problema no se encuentra en la falta de regulación sobre inclusión, ya que los países analizados si implementaron leyes y políticas sobre el tema. El problema radica en los estigmas y falta de adecuación al puesto por parte de los empleadores para contratar a personas con discapacidad.

Lamentablemente, es común que los empleadores tengan prejuicios que limitan la percepción del potencial de este sector de la población, lo que conduce a que no se valore sus habilidades y capacidades. Además, la escasa disposición para adaptar los entornos laborales y proporcionar los apoyos necesarios dificulta aún más su integración. Esta combinación de actitudes y falta de recursos no solo afecta a las personas con discapacidad, sino que también priva a los empleadores de la riqueza que la diversidad puede aportar.

Palabras claves:

Discapacidad, inclusión, barreras.

ABSTRACT

People with disabilities or also called people with different abilities are within the group of vulnerability as a consequence of the limitations that exist to access opportunities, including in the labor field.

In this paper, we analyzed not only the policies and programs created by the States, but also the barriers faced by this sector of the population, because by identifying them, effective solutions can be proposed.

It was concluded that the problem does not lie in the lack of regulation on inclusion, since the countries analyzed did implement laws and policies on the subject. The problem lies in the stigmas and lack of suitability of employers to hire people with disabilities.

Unfortunately, it is common for employers to have prejudices that limit the perception of the potential of this sector of the population, which leads to a lack of appreciation of their skills and abilities. In addition, the unwillingness to adapt work environments and provide the necessary supports further hinders their integration. This combination of attitudes and lack of resources not only affects people with disabilities, but also deprives employers of the richness that diversity can bring.

Keywords

Disability, inclusion, barriers.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Objetivos	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Discapacidad, contexto social y legal	7
2.2. Tipos de discapacidad	11
2.2.1. Discapacidad física	12
2.2.2. Discapacidad intelectual	13
2.2.3. Discapacidad sensorial.....	13
2.2.4. Discapacidad mental o sicosocial	13
2.2.5. Discapacidad orgánica	13
2.2.6. Trastorno del espectro autista	14
2.3. La discapacidad en el Perú e Iberoamérica	14
2.3.1. En Perú	14
2.3.2. En Chile	15
2.3.3. En Argentina	16
2.3.4. En Colombia	16
2.3.5. En España	17

2.4. Opinión del Tribunal Constitucional sobre el término discapacidad e inclusión laboral.....	18
2.5. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	20
2.5.1. Origen de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	20
2.5.2. Objetivo de la Convención sobre las Personas con Discapacidad	22
2.5.3. Características de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	22
2.5.4. Principios recogidos en la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad.....	23
2.5.4.1. Principio de respeto a la dignidad y a la autonomía individual	23
2.5.4.2. Principio de No Discriminación	24
2.5.4.3. Principio de participación e inclusión	24
2.5.4.4. Accesibilidad	24
2.5.5. Países que firmaron y ratificaron la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	25
2.5.6. Regulación del Derecho al Trabajo en la Convención	26
2.5.6.1.El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	28
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	31
3.1. Enfoque	32
3.2. Nivel	33
3.3. Método	33
3.4. Población y muestra	34

3.5. Técnicas e instrumentos	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y	
DISCUSIÓN.....	39
4.1. Caracterización del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica.....	40
4.1.1. Chile	40
4.1.2. Argentina	41
4.1.3. Colombia	42
4.1.4. España	43
4.2. Caracterización del empleo de las personas con discapacidad en el Perú	44
4.3. Marco normativo nacional de los países de Iberoamérica respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	46
4.3.1. Chile	46
4.3.2. Argentina	48
4.3.3. Colombia	49
4.3.4. España	50
4.4. Marco normativo nacional del Perú respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad	51
4.5. Cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de los países de Iberoamérica.....	56
4.6. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Iberoamérica	60
4.7. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú	64
4.7.1. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad.....	64
4.7.2. Dificultades del empleador para contratar a personas con discapacidad...	68

4.8.Resultado comparativo entre los países de iberoamérica respecto a las barreras a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad	71
CONCLUSIONES	74
SUGERENCIAS Y PROPUESTAS	76
REFERENCIAS	77



INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es importante para fomentar una sociedad equitativa, inclusiva y empática, de esta manera no solo se reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sino también la capacidad y potencial que tienen.

Este derecho no solo se trata de acceder al empleo, va más allá, implica la creación de un entorno laboral que se adecue a las necesidades de cada persona. Para alcanzar ello, es necesario conocer las políticas y programas que implementan los países de Iberoamérica tomando como fundamento principal la Convención Sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.

En primer lugar, la presente investigación explora como era concebida la discapacidad años atrás y como fue evolucionando, los tipos de discapacidad que existen y la regulación por parte de la Convención Sobre las Personas con Discapacidad en materia de acceso al empleo.

Posterior a ello, se analiza las políticas y programas que adoptaron los países de Perú, Chile, Argentina, Colombia y España sobre el acceso al empleo y las barreras a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad haciendo un comparativo entre los países mencionados.

Finalmente, se propone recomendaciones, las cuales buscan eliminar las barreras antes mencionadas y soluciones para las dificultades que tienen los trabajadores para contratar a personas con discapacidad.



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (en adelante CONADIS) estima que existen actualmente en el Perú aproximadamente 1 737 865 personas con alguna discapacidad, ya sea física, sensorial, mental o intelectual de carácter permanente. De estas, más del 50% son mayores de edad, quienes representan mayores tasas de desempleo en relación con las personas sin discapacidades.

En base a la Encuesta de Demanda Ocupacional elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) sobre los puestos de trabajo de las empresas para el 2022, el 7% correspondería a personas con discapacidad, mientras que el 93% a personas sin discapacidad, centrándonos en el sector privado, tema que será materia de estudio en el presente proyecto de investigación, el porcentaje de trabajadores con discapacidad es aún menor (un promedio de 0,22% en el periodo 2019-2022).

En materia de empleo, la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece la promoción del empleo “mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas”. Es por ello, que, en el año 2012, en nuestro país, se promulgó la Ley N° 299735 “Ley General de la persona con discapacidad” la cual establece en el artículo 49 medidas con la finalidad de generar igual de oportunidades en el acceso al empleo.

Asimismo, existen otros países en los cuales también se implementó normativa para salvaguardar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, como Colombia y Chile. En el primero, en el artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 del 2013 se establece las medidas que toma el Ministerio de Trabajo de Colombia con la finalidad de garantizar el efectivo ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. En Chile, en el artículo 44 de la Ley

20422 se establece que el Estado creará las condiciones necesarias y velará tanto por la inserción laboral como el acceso a beneficios de seguridad social de las personas con discapacidad.

Lamentablemente, y a pesar de que existe el convenio que respaldan a este sector de la población, encontrar un empleo formal resulta complicado, debido a distintos factores como la falta de oportunidades laborales, bajo nivel remunerativo e incluso por barreras sociales y culturales que lo terminan segregando. Asimismo, parece que no se viene cumpliendo el marco legal establecido en cada país y el convenio antes mencionado, lo que nos lleva a preguntarnos:

¿En qué medida el Perú y los países de Iberoamérica cumplen con la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad respecto a su inclusión laboral?

1.2. OBJETIVOS

GENERAL:

Analizar y comparar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad respecto a su inclusión laboral en el Perú e Iberoamérica.

ESPECÍFICOS

1. Analizar el acceso al derecho de trabajo de las personas con discapacidad en el Perú y los países de Iberoamérica en el marco de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
2. Revisar y comparar las políticas y medidas laborales implementadas en el Perú y los países de Iberoamérica para determinar el grado de avance en el cumplimiento de los principios y estándares establecidos por la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

3. Investigar las barreras y prácticas que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad y por las cuales los empleadores incumplen con los estándares establecidos en la convención.





CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad, contexto social y legal

La manera de concebir a la discapacidad ha sufrido cambios a lo largo de la historia, atendiendo a ello, Hernández Ríos (2015) y López Bastías (2019) coinciden en que existen tres enfoques que marcan la evolución del origen de la discapacidad. Iniciando con el tradicional, el cual trata de la separación hasta llegar a los en los derechos humanos, basado en la accesibilidad y la vida independiente.

El primer enfoque, es el tradicional, en gran parte de la historia se relacionó a la discapacidad con causas mágicas o religiosas, relacionadas con el castigo divino, como consecuencia de ello, este sector de la población eran tratados con desigualdad y no eran considerados ciudadanos de pleno derecho, motivo por el cual eran víctimas de marginación y su lugar en la sociedad estaba determinado por la dependencia.

Tanto Hernández Ríos (2015) y Agustina Palacios (2008) coinciden en el nombre que le dan al enfoque de esta etapa, el cual es “prescindencia”, debido a que la sociedad consideraba que las personas que tenían discapacidades no tenían nada que contribuir a la comunidad por lo cual, lamentablemente, estas personas eran sometidas a diferentes formas de exclusión como la eugenesia y la marginación.

La eugenesia partía del pensamiento que una vida con discapacidad no merecía ser vivida, por consiguiente, si se detectaba en el nacimiento que el niño tenía una discapacidad eran sometido a infanticidio. A lo largo de la edad media, se empezaron a crear nuevas leyes que protegían la infancia (como el cuerpo de leyes del fuero juzgo y la legislación canónica). Sin embargo, en este periodo existían dos interpretaciones sobre la discapacidad, la primera, era que la discapacidad era la consecuencia de un pecado, por lo cual, dichas personas eran tratadas con desprecio. Por otro lado, se entendía a la discapacidad como una obra de Dios, ya que, las personas que la padecían eran tratadas

con misericordia y caridad, debido que se pensaba que eran los intermediarios para alcanzar la gloria. Ambas percepciones llevaban a la marginación (López Bastías, 2019). El segundo enfoque era la rehabilitación, esta etapa estaba marcada por la integración. La discapacidad, ya no se trataba de consecuencias religiosas o sobrenaturales, sino, que se originaban por causas científicas. En ese sentido, se refería a la discapacidad como un tema de enfermedad, donde se consideraba que la persona con discapacidad tenía que ser rehabilitada hasta lograr parecerse a los demás para poder integrarse a la sociedad y llegar a tener un valor. (Toboso & Ripollés, 2008).

Por último, se tiene el tercer enfoque de autonomía personal, en el cual se buscaba que las personas con discapacidad ganen autodeterminación, no solo en lo referido a su recuperación, sino también en el control de su vida. (López Batías, 2019)

Como se desprende de los párrafos anteriores, las enfermedades físicas o mentales generaron en cada época actitudes de discriminación, coadyuvando a la negación de derechos y la marginación social. Para Castán Pérez – Gómez (2020) tanto la discriminación como la discapacidad han recorrido juntas una extensa trayectoria histórica, donde se empleaba los términos “disminuido”, “minusválido”, “deficiente”, “impedido”, “incapaz”; entre otros, para referirse a este sector de la población.

Padilla - Muñoz (2010) sostiene que la evolución de la discapacidad varía según el tipo de discapacidad y de acuerdo a la aceptación de la sociedad respecto a cada una de ellas. Por lo tanto, nos presenta un modelo social de la discapacidad, en el cual considera que esta es una construcción de la sociedad, no es un obstáculo de la persona en lo físico o lo mental, sino lo deficiente del ambiente y las estructuras sociales que rodean a la persona. Por ejemplo, una persona en silla de ruedas no tendría inconvenientes si la sociedad realizara ajustes razonables como la instalación de plataformas, rampas o ascensores, lo cual evitaría que su déficit no sea incapacitante. De igual manera en el caso de una persona

ciega no tendría dificultades para estudiar si los libros estuvieran en Braille o tuviera un perro guía.

Sin embargo, para lograr otorgarle una definición a dicho concepto; recurre a la OMS, entidad rectora de salud en el mundo, la cual, define la discapacidad como la limitación de la capacidad para realizar una actividad dentro de lo que se considera normal para una persona. Asimismo, se puede considerar como discapacidad a los trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona, por ejemplo, las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras; para bañarse, comer o ir al servicio higiénico.

Miguel A.V. Ferreira comparte la opinión de Padilla – Muñoz, toda vez que recalca que la discapacidad es un fenómeno social, en el cual no se le ve como un problema médico que afecte de manera aislada a ciertos individuos, sino de un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por la incapacidad de adaptación de sus necesidades por parte de la sociedad en la que viven. Adicionalmente, asegura que la discapacidad es impuesta por la sociedad, toda vez que no es un atributo de la persona, sino depende de las prácticas, oportunidades y recursos que les brinde la sociedad. Ferreira (2008)

El concepto de discapacidad visto desde el ámbito jurídico se refiere a la persona desde el reconocimiento de los derechos humanos, la autonomía, la integración, las capacidades y los apoyos. La idea es hacer comprender que absolutamente todas las personas son “sujetos de derechos” y no simples “objetos de políticas asistenciales”. Aristizábal Gómez (2021).

Rodríguez Ruíz (2015) sostiene que el concepto de persona con discapacidad no solo tiene que ver con el reconocimiento de los derechos humanos, como señala Aristizábal Gómez, sino va más allá, ya que lo concibe como un sujeto de derechos que debe recibir un tratamiento igualitario en los ámbitos sociales, políticos y económicos.

Sumado a lo anterior, una regulación de la discapacidad enfocada en derechos implica también la implementación de estrategias de inclusión laboral para el colectivo de personas con discapacidad. De acuerdo con Alonso Parreño y Sánchez – Dopico (2011), se entiende como inclusión el reconocer que las personas tienen diversas capacidades, pueden trabajar y el sistema debe de adaptarse a ellas.

En cuanto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el término de discapacidad se aborda en el preámbulo, específicamente en su inciso e), donde se menciona que la definición de discapacidad está en constante evolución y es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras a las cuales se enfrentan, las cuales dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006)

Este instrumento, supone importantes avances para las personas con discapacidad, como la “visibilidad” y la vinculación jurídica a la hora de hacer valer sus derechos. (Palacios, 2008).

Respecto a la evolución que ha tenido el concepto de discapacidad en las normas internacionales, de conformidad con Pérez Pérez (2014), se podría manifestar que internacionalmente es donde se aprecia como se pasó del enfoque religioso o rehabilitador de la discapacidad al caracterizado por el reconocimiento que son personas con derechos. En el Perú, la definición del término discapacidad se encuentra regulada en la Ley N° 29973, llamada Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual en el artículo 2° refiere que una persona con discapacidad es la que tiene deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que son permanentes y que al relacionarse con las diversas barreras, limitan el ejercicio de sus derechos e inclusión en la sociedad. (Ley N° 29973, 2012)

En Chile, la ley N° 20422, ley que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad en el artículo 5°, establece una deficiencia de persona con discapacidad, la cual es muy parecida a la definición peruana. Sin embargo, en Chile la discapacidad para ser considerada como tal puede ser de carácter temporal o permanente.

En Argentina, la Ley N° 22.431, sobre el Sistema de protección integral de los discapacitados en el Art. 2° considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

En España, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en el artículo 4° establece que una persona tiene discapacidad cuando tiene una deficiencia y encuentra barreras a su alrededor para poder participar en la sociedad igual que las demás personas.

Como se puede observar, la definición del término discapacidad se encuentra regulada tanto a nivel internacional como en las normas internas de cada país, tanto en Perú como en Argentina y Chile, la describen como alteraciones que padecen las personas con las cuales se les dificulta integrarse a la sociedad, mientras que en España el término de discapacidad tiene un enfoque más social.

2.2. Tipos de discapacidad

En la actualidad, si bien es cierto la discapacidad no obedece solamente a características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno. Existe diversos tipos de discapacidad en relación a la limitación que posee cada persona en particular.

Al respecto, la convención de las personas con discapacidad menciona en su primer artículo de forma resumida, que las personas con discapacidad son las que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo. Para la Organización Mundial de la Salud existen cuatro tipos de discapacidad, las cuales son: (i) discapacidad sensorial, (ii) discapacidad física, (iii) discapacidad mental y (iv) discapacidad intelectual. (OMS,2011). Los mencionados tipos también se citan de manera superficial en el primer artículo de la Convención sobre las Personas con Discapacidad (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Para efectos del presente trabajo de investigación, se desarrollará los tipos de discapacidad expuestos por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), ya que además de armonizar con los cuatro tipos de discapacidad a los que se refiere la OMS y la Convención, incrementa dos tipos de discapacidad los cuales son la discapacidad orgánica y el trastorno espectro autista. (OIT, 2016).

Por lo cual, considero que la OIT brinda la clasificación más completa y actualizada de acuerdo a la evolución que han tenido las personas con discapacidad a lo largo del tiempo. Conforme a lo establecido por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), estos tipos de discapacidad son:

2.2.1. Discapacidad física:

La padecen aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones motoras o físicas a causa del desgaste o carencia de alguna o varias partes del cuerpo.

Las personas que sufren este tipo de discapacidad pueden usar silla de ruedas o algún otro tipo de ayuda para poder sostenerse como muletas, aparatos ortopédicos, prótesis, entre otros. También, necesitan ciertos ajustes a su alrededor para poder movilizarse con facilidad como barandas, rampas, elevadores, entre otros, en algunos casos se llega a requerir asistencia personal.

2.2.2. Discapacidad intelectual:

Se trata de aquellas personas con restricciones en sus funciones intelectuales, lo cual puede generar perjuicio en sus capacidades de comprensión, memoria y aprendizaje.

Estas personas pueden requerir de información en lenguaje sencillo y/o apoyo para el desarrollo de determinadas actividades.

2.2.3. Discapacidad sensorial:

La padecen las personas que tienen limitaciones en la visión y la audición. En este tipo de discapacidad se encuentran incluidas las personas ciegas, personas sordas, personas sordociegas, y personas con muy baja visión o audición.

Para desenvolverse en la sociedad, estas personas en algunos casos necesitan de ciertos dispositivos de apoyo como bastones, programas informáticos de lectura de pantalla, audífonos u otros sistemas de amplificación de sonido, así como la asistencia de animales, como perros guías Braille, lengua de señas, comunicación táctil, entre otros para los casos de las personas ciegas.

2.2.4. Discapacidad mental o sicosocial:

A diferencia de las discapacidades anteriores, las limitaciones en la comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo, se debe a un trastorno mental, ya sea trastorno bipolar, depresión severa, esquizofrenia, entre otros.

2.2.5. Discapacidad orgánica:

Es el primero de los dos tipos de discapacidad incorporados por la OIT, el cual se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones para realizar actividades de la vida diaria debido a condiciones crónicas que afectan su sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros.

2.2.6. Trastorno del espectro autista:

Es el segundo y último tipo de discapacidad incorporado por la OIT, el cual trata de las personas que tienen restricciones en las habilidades sociales, comunicativas y lingüísticas, y/o en las habilidades para la simbolización, debido a condiciones en el neurodesarrollo de origen genético, como el trastorno autista, síndrome de Asperger, trastorno generalizado del desarrollo no especificado, entre otros. Puede tener relación con la discapacidad intelectual.

De todos los tipos de discapacidad desarrollados, en la Ley N° 22.431 del sistema de protección integral de los discapacitados de Argentina solo se reconoce a la discapacidad física y a la discapacidad mental, mientras que en Chile, en la ley Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad reconoce a las discapacidades físicas, mentales y sensoriales.

Por otro lado, Perú en la ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; Colombia, en la Ley 1618 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y España, en el Real Decreto Legislativo 1/2013 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, coinciden con los tipos de discapacidades mencionados en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2.3. La discapacidad en el Perú e Iberoamérica

2.3.1 En Perú

De acuerdo con el último Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad (2017), en nuestro país hay 3 209 261 personas con discapacidad, lo que representa el 10,3% de la población. Es decir, uno de cada diez ciudadanos tiene discapacidad.

Según la Defensoría del Pueblo (2021), de la cifra antes mencionada, el 48.3% tiene dificultades para ver, el 15.1% dificultades para moverse o caminar mientras un 18,5%

tiene dos o más discapacidades. Del total, el 56.7% son mujeres y el 43.3% varones. Asimismo, 40.1% son personas adultas mayores y 14.3% niñas, niños y adolescentes.

Figura 1. Tipos de discapacidades en el Perú



Fuente: Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad 2017

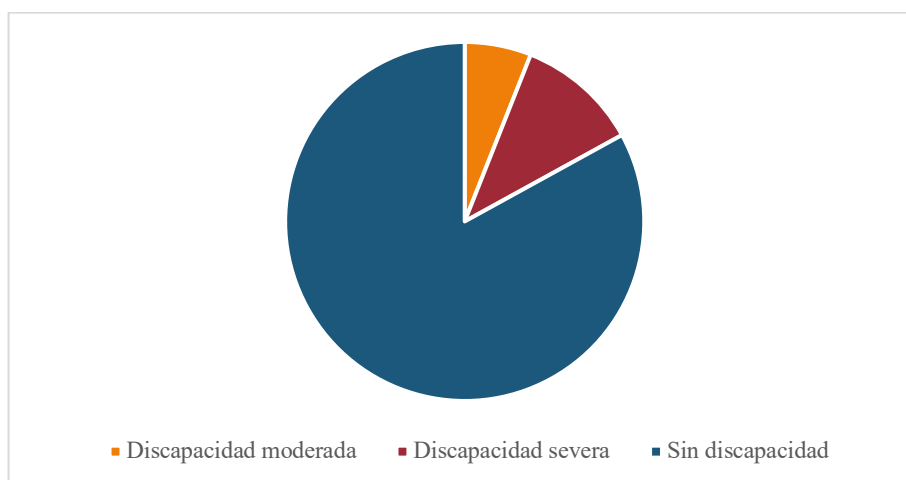
2.3.2 En Chile

En nuestro país vecino Chile, según el III Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2022 presentado por el Gobierno chileno, el 17% de la población de 2 años a más tiene discapacidad. Esto corresponde a 3.291.602 personas. De este porcentaje el 5.9% tiene discapacidad leve a moderada y el 11,1% tiene discapacidad severa.

En tanto, el 17,6% de la población de 18 años y más tiene discapacidad, es decir, 2 millones 703 mil 893 personas. De este porcentaje el 6,2% tiene discapacidad leve a moderada y 11,4% tiene discapacidad severa.

También se evidenció que la prevalencia de la discapacidad, entre la población de 2 años y más, es mayor entre las mujeres que entre hombres, con un 20,4% y un 13,6%, respectivamente.

Figura 2. Niveles de discapacidad en Chile



Fuente: III Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2022

2.3.3 En Argentina

Por otro lado, en Argentina, según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018) hay 3.571.983 personas de 6 años y más que tienen dificultad, es decir, una de cada diez personas de 6 años y más tiene dificultad.

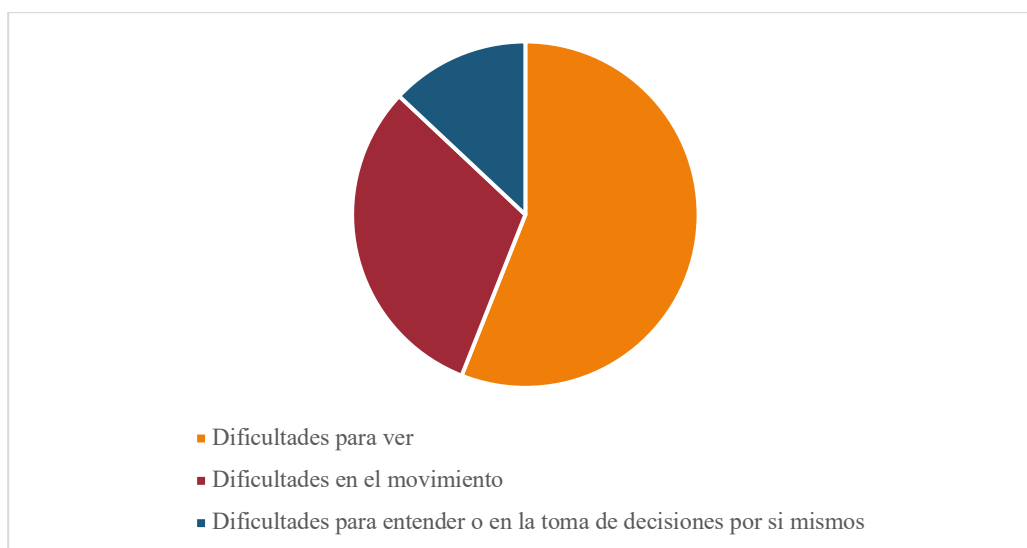
Asimismo, dicho estudio indica que, respecto al tipo de discapacidad, una de cada cuatro personas de 6 años y más tiene dificultad solo para caminar, subir escaleras o agarrar cosas. Cerca de una de cada diez personas de 6 años y más tiene dificultad solo para ver. Una de cada diez personas de 6 años y más tiene dificultad solo para oír. Ocho de cada cien personas de 6 años y más tienen dificultad solo para entender, aprender, recordar o concentrarse.

2.3.4 En Colombia

Según la ECV 2020, la población en situación de discapacidad en Colombia se estima en 2,65 millones de personas, que representan el 5,6% de las personas de 5 años y más. De ellas el 54,6% son mujeres y el 45,4% son hombres. Dicha encuesta también señala que las principales actividades que generan dificultad son ver de cerca, de lejos o alrededor (56,6%) y mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras (31,0%). La tercera actividad

que genera dificultad en esta población varía según sexo: el 17,1% de los hombres tienen dificultad para entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismos; mientras que, el 13,7% de las mujeres presenta dificultades para agarrar o mover objetos con las manos.

Figura 3. Tipos de discapacidad en Colombia



Fuente: Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2020

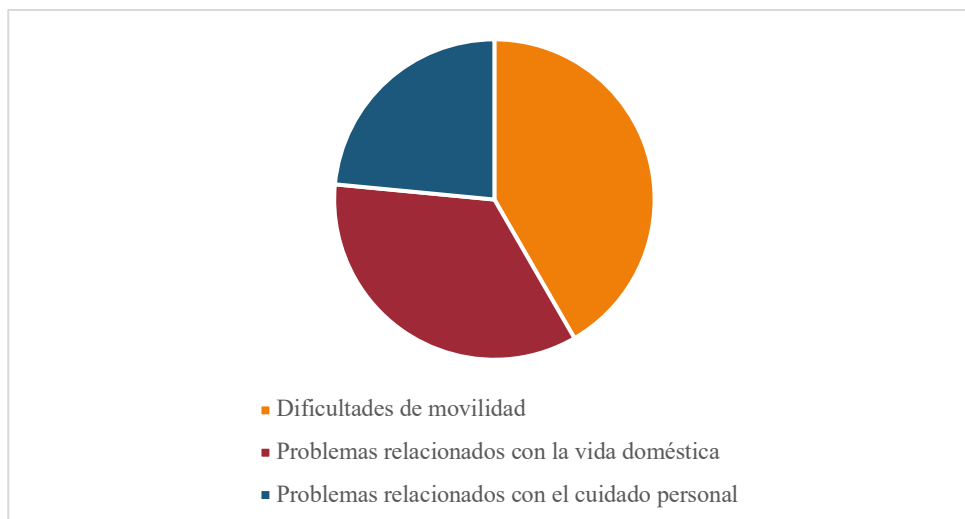
2.3.5. En España

Según la información de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (2020) elaborada por el INE, el número de personas de seis y más años con alguna discapacidad fue de 4,32 millones en 2020.

Por sexo, manifestaron tener discapacidad 1,77 millones de hombres (un 17,1% más que en la anterior encuesta) y 2,55 millones de mujeres (un 11,9% más).

Respecto a los tipos de discapacidad, El 55,7% de las personas con discapacidad presentaron dificultades importantes de movilidad, el 46,5% tenía problemas relacionados con la vida doméstica y el 31,6% con el cuidado personal.

Figura 4. Tipos de discapacidad en España



Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020

2.4 Opinión del Tribunal Constitucional sobre el término discapacidad e inclusión laboral

Nuestra Constitución incorpora en sus artículos normas que tienen como objetivo el respeto y protección de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos. Contiene obligaciones que protegen especialmente a los niños, niñas, adolescentes, madres y adultos mayores. Este mandato también abarca a las personas con discapacidad. Aunque solo son mencionados de manera someramente en el artículo 7, referido al derecho a la salud del discapacitado, como menciona Toyco Suárez (2018), esto no es excusa suficiente para que este grupo reciba un menor nivel de protección, pues tales enumeraciones son de carácter orientativo.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 05157-2014-PA/TC, a fin de adecuar el contenido de la Constitución a la actualidad y brindar la relevancia que este tema merece, ha determinado utilizar la expresión “de cualquier otra índole” para referirse a las situaciones de vulnerabilidad que se presentan, incluyendo la discapacidad. De este modo, se reconoce la existencia de colectivos que, por su particular situación, necesitan

de medidas especiales por parte del Estado para la protección de sus derechos y evitar ser discriminados. (Tribunal Constitucional, 2014, Exp. N° 05157-2014-PA/TC).

Un tema relevante en torno a la discapacidad es el derecho a la igualdad y la discriminación que sufre este grupo. Al respecto, el TC, en la sentencia recaída en el expediente EXP N° 02437-2013-PA/TC, menciona que el derecho a la igualdad no significa que todas las personas deban ser tratadas de la misma forma en todas las circunstancias, ya que no todo trato diferente es propiamente discriminatorio. (Tribunal Constitucional, 2013, Exp. N° 02437-2013-PA/TC)

El TC en la mencionada sentencia se refiere a la “igualdad jurídica”, la cual presupone dar un trato igual al que es igual y desigual a lo que no lo es. Por ejemplo, en diversos establecimientos tanto públicos como privados (bancos, centros comerciales, hospitales, colegios, entre otros) existe la atención preferencial para mujeres embarazadas, niñas y niños, adultos mayores y personas con discapacidad con lo que se busca facilitar el uso y acceso apropiado de los servicios, recibiendo una atención distinta a la que reciben las personas sin discapacidades. Por lo tanto, no todo trato diferente es considerado discriminatorio, porque no toda distinción se considera que ofende la dignidad humana. También, sostiene que las medidas legislativas deben de compensar la situación de desventaja que enfrentan las personas con discapacidad. No se trata de favorecer a las personas discapacitadas, sino asegurar que su condición no sea un obstáculo para su realización tanto personal como profesional.

En el expediente N° 04104-2013-PC/TC el TC afirma que de las obligaciones internacionales acogidas por el Perú nace la obligación de generar condiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, lo cual significa que el Estado peruano debe adoptar medidas legislativas que permitan fomentar la inclusión de este colectivo. (Tribunal Constitucional, 2013, Exp. N° 04104-2013-PC/TC)

La sentencia también se refiere a los términos “ajustes razonables” y “medidas afirmativas”. Sobre el primero de ellos, el TC menciona que son exigibles cuando no impongan al obligado una carga indebida. Sin embargo, con esto no se refiere a que no debe existir un costo económico (como suele entenderse), sino que dicho costo no debe ser desproporcionado o excesivo. Respecto al segundo, tiene como objetivo compensar jurídicamente a grupos que se encuentran relegados o marginados por distintos factores como género, raza, discapacidad, entre otros, para que puedan superar los impedimentos a los cuales se enfrentan, mediante acciones concretas del Estado a través de incentivos o tratamientos más favorables.

En el ámbito laboral, en el Exp. N°324-99-AA/TC el TC explica que los derechos y libertades estipulados en nuestra Constitución deben interpretarse de la mano con los instrumentos internacionales sobre la materia, siempre y cuando hayan sido ratificados por nuestro país. El mencionado expediente se refiere a dos artículos de la Constitución: El artículo 7 referido a la protección del discapacitado y el artículo 23, el cual consagra que el Estado protege y fomenta el trabajo, en sus diversas modalidades, sobre todo en el caso de los impedidos que trabajan. Ambos deben ser entendidos de conformidad con los artículos 4° y 7° del Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual señala que se deberá respetar la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores inválidos. Asimismo, las medidas competentes que adopten las autoridades para las personas con discapacidad deben estar encaminadas a que puedan conservar su empleo y progresar en el mismo. (Tribunal Constitucional, 1999, Exp. N°324-99-AA/TC)

2.5. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

2.5.1. Origen de la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Sin

embargo, desde tiempo antes se hacía necesaria la existencia de un instrumento jurídico que reconozca los derechos de las personas con discapacidad y también los instrumentos necesarios para eliminar las barreras que existan por padecerla.

Su creación era indispensable sin lugar a duda, sin embargo, es importante mencionar que existían instrumentos, que si bien no se referían a profundidad sobre el tema fueron un punto de partida para el futuro reconocimiento de este sector de la población.

Entre ellos está el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 1982 y las Normas Uniformes. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, preámbulo, inc. f, 2006)

También, existen otros instrumentos que a criterio de los distintos autores pueden ser considerados también como antecedentes. Como el caso de Parra-Dussan (2010) quien contempla como precedentes a la convención, la Declaración de Derechos del Retardado Mental de 1971, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, la Declaración sobre las Personas Sordociegas de 1979 y la Declaración Sundberg de 1981, mencionando que existieron cuatro declaraciones que, si bien trataron de otorgar derechos a las personas con discapacidad, su realce estuvo en la prevención de la discapacidad y la rehabilitación, es decir, se referían a áreas de estudio. Por otro lado, coincide con la convención en mencionar al Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 1982 y las Normas Uniformes.

A su vez, Sanjosé (2007) en su artículo titulado “El Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI: La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” y González (2008) en su artículo llamado “Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” puntualizan que la Convención se creó gracias a una iniciativa de la delegación mexicana dada en la conferencia mundial contra

el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban, Sudáfrica, en 2001.

El planteamiento trataba de contemplar la posibilidad de crear una convención internacional que sea amplia e integral con la finalidad de proteger y promover los derechos de las personas discapacitadas y que también incluya disposiciones para eliminar las prácticas y tratos discriminatorios.

2.5.2 Objetivo de la Convención sobre las Personas con Discapacidad

La Convención tiene como pilares la promoción, defensa y garantía en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por las personas con discapacidad, así como “el respeto de su dignidad”; lo cual abarca la libertad de movimiento, accesibilidad, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y la rehabilitación, la participación en la vida política, la igualdad y no discriminación.

Es importante tener en claro que la misión principal de la Convención, no es crear nuevos derechos para este sector de la población, sino garantizar el cumplimiento de los derechos ya existentes, prohibiendo toda discriminación a la persona discapacitada, lo cual se logra a través de mecanismos de control y vigilancia que aseguren el compromiso de cumplimiento real y efectivo frente a las personas, familias y colectivos de representación y defensa de la persona con discapacidad (López, 2020).

2.5.3 Características de la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad.

Damiani Pellegrini (2023) ofrece una opinión bastante acertada y precisa sobre las características de la Convención, mencionando que sobrepasa las características del modelo médico-rehabilitador, las cuales tienen su sustento en formas de asistencia y proponen una separación consiguiendo así la existencia de discriminación con el resto de los ciudadanos. La Convención en cambio, toma a las personas con discapacidad como a

todos los demás, y considera que la discriminación contra ellos conforma una vulneración a la dignidad de la persona humana.

Pellegrini (2023) también estima que la convención, así como sobrepasa las características del modelo médico-rehabilitador, también lo hace con la concepción de la discapacidad como un estado natural insuperable y como obstáculo al ejercicio de los derechos ya que la discapacidad es vista desde la convención como una condición social discriminada que no encuentra solución si se ve únicamente desde el plano asistencial y sanitario, sino que demanda también cambios profundos en el entorno físico, actitudinal y social.

A manera de conclusión, la Convención busca que la sociedad sea accesible a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, para que todas puedan realmente gozar de iguales derechos con independencia de sus características personales.

2.5.4. Principios recogidos en la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad

La convención establece en el artículo 3 los principios generales, los cuales son considerados como una guía para la interpretación y aplicación de este instrumento internacional:

2.5.4.1. Principio de respeto a la dignidad y a la autonomía individual

En primer lugar, se menciona el respeto a la dignidad y a la autonomía individual, sobre ello, Manuel Atienza (2016) formula que la dignidad de la persona se refiere a que todas las personas tienen el derecho a desarrollarse plenamente, lo cual implica una pluralidad de formas en su manera de vivir. Además, tienen una obligación con los demás individuos, el cual es de contribuir a su libre e igual desarrollo.

Respecto a la autonomía individual, Del Águila (2015) indica que es la capacidad que tienen las personas para tomar decisiones por su cuenta, sin injerencia de los demás. Se podría entender como “darse a sí mismo su propia ley”.

2.5.4.2. Principio de No discriminación

Para Bregaglio (2015) las personas con discapacidad gozan del mismo valor y dignidad que el resto de personas, asimismo, considera que todos los demás principios, a excepción del principio de igualdad entre el hombre y la mujer, buscan lograr la igualdad y la no discriminación.

Mientras que, el artículo 5 de la CDPCD se refiere al derecho a la igualdad y no discriminación incentivando a los Estados Partes a reconocer que todas las personas son iguales ante la ley y prohibiendo toda forma de discriminación por motivos de discapacidad, también, insta a los Estados Partes a crear medidas que promuevan el cumplimiento del mencionado principio.

2.5.4.3. Principio de participación e inclusión

La inclusión debe de ser entendida como una forma de sentir, de valorar, una forma de actitud que involucra a la sociedad en general. (García y Fernández, 2005)

En la actualidad, la inclusión se refiere a una alternativa para reconocer y atender la discapacidad, de esta manera se promueve la inclusión de personas con discapacidad lo cual ayuda a construir sociedades más justas y equitativas.

2.5.4.4. Accesibilidad

Tal como lo señala Bregaglio (2015) la accesibilidad consiste en realizar ciertos cambios en el entorno lo cual permita el ejercicio de sus derechos a los discapacitados, es una precondition para que dicho sector tenga una vida independiente y pueda participar en la sociedad.

Bregaglio opina que la accesibilidad se debe aplicar en los distintos escenarios de la vida, como, por ejemplo, en el transporte, información, servicios públicos, entre otros.

2.5.5. Países que firmaron y ratificaron la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Tabla 1

Estado Parte	Año de Firma	Año de Ratificación
Andorra	2007	2014
Argentina	2007	2008
Bolivia	2007	2009
Brasil	2007	2008
Colombia	2007	2011
Costa Rica	2007	2008
Cuba	2007	2007
Chile	2007	2008
República Dominicana	2007	2009
Ecuador	2007	2008
El Salvador	2007	2007
España	2007	2007
Guatemala	2007	2009

Honduras	2007	2008
México	2007	2007
Nicaragua	2007	2007
Panamá	2007	2007
Paraguay	2007	2008
Perú	2007	2008
Portugal	2007	2009
Uruguay	2007	2009
Venezuela	2013 (Adhesión)	

Fuente: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos

Humanos

2.5.6. Regulación del derecho al trabajo en la Convención

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que guarda relación con la dignidad humana y es necesario para la realización de otros derechos. Según Molina Higuera (2007), visto desde la perspectiva de los derechos humanos, es una vía que posibilita la autonomía y la autorrealización del individuo al asegurar su subsistencia mediante la satisfacción de necesidades básicas individuales y familiares. Además, genera solidaridad social al ser un medio de reconocimiento en la comunidad.

El autor mencionado identifica cuatro componentes básicos de este derecho: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Respecto al primero, la disponibilidad, se refiere a que el Estado debe contar con programas o proyectos destinados a ayudar a los individuos a identificar el empleo disponible y poder acceder a él.

El segundo componente, la accesibilidad, implica que el mercado de trabajo debe ser asequible a todos, sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Debe existir accesibilidad física al sitio de trabajo (especialmente en el caso de las personas con discapacidad, quienes pueden ver limitado su derecho al trabajo por dificultades en el acceso al mismo) y acceso a la información.

Finalmente, la aceptabilidad y la calidad indican que deben existir condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo para asegurar la satisfacción de todos los derechos humanos, especialmente los derechos de las minorías, grupos poblacionales específicos y sujetos de especial atención, como las personas con discapacidad.

A lo largo de los años, este derecho fundamental al trabajo, junto con la igualdad de oportunidades y la accesibilidad, no fueron plenamente reconocidos, lo cual hizo necesario un acuerdo para reconocerlos y asegurarlos.

Así es como nace la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el primer instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas dirigido específicamente a las personas con discapacidad.

La Convención, en su artículo 27, establece expresamente que:

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el

empleo. (Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Art. 27,2006).

Para Rubio de Medina (2013) el artículo mencionado implica que la Convención actuará en doble vía, por un lado, reconociendo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y por el otro, asegurando un entorno laboral accesible y no discriminatorio para ellas.

En el mismo artículo se presenta un listado de medidas pertinentes que los Estados deben seguir para salvaguardar el derecho al trabajo de este sector de la población. Al respecto, Díaz García et al. (2021) señalan que la Convención insta a los Estados Partes a reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, promoviendo su empleo a través de exigencias convencionales. Estas medidas incluyen la promulgación de legislación y pueden consistir en programas de acción afirmativa, incentivos u otras estrategias.

Como se puede apreciar, la Convención propone directrices que garantizan que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos laborales y oportunidades que los demás. Sin embargo, la existencia de estos instrumentos no garantiza su cumplimiento total. Por lo tanto, la única manera de salvaguardar el derecho al trabajo en condiciones equitativas es contando con el amparo de cada Estado a través de su normativa interna y una correcta fiscalización.

2.5.6.1.El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Por su parte, El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobado el 13 diciembre 2006 nombra al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como el órgano encargado de supervisar la

aplicación de la Convención por parte de los Estados Partes, dentro de los cuales se encuentra los países analizados en la presente investigación.

Es así que el Comité recibe y considera las acusaciones presentadas por personas o grupos que manifiestan ser víctimas de una vulneración de las disposiciones de la Convención por un Estado Parte. Además de ello, el Comité también emite comentarios y recomendaciones dentro de las cuales se encuentra la Observación General núm. 8” del año 2022, la cual trata del derecho al empleo de las personas con discapacidad.

La observación antes mencionada propone medidas para garantizar el cumplimiento del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dentro de las cuales se encuentran los siguientes:

- Realizar estudios para conocer los retos a los cuales se enfrentan las personas con discapacidad, luego de ello, los Estados deben buscar soluciones novedosas que aparecen de la idea de proteger y promocionar el derecho al empleo de las personas con discapacidad.
- Reexaminar la legislación, las políticas y las prácticas nacionales en materia de empleo y ajustarlos con la Convención, de existir leyes o reglamentos discriminatorios deben de ser derogados.
- Confirmar que las políticas que existen para proteger y promover el derecho al trabajo abarquen todos los tipos de discapacidad.
- Crear y reforzar canales de acceso al trabajo para las personas con discapacidad, a través de mecanismos que sean como un puente entre las personas con discapacidad y los empleadores.
- Garantizar que la protección y la promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo se integren en los ámbitos emergentes del trabajo y el empleo, como la economía digital, el teletrabajo, la regulación de la economía del

empleo ocasional y de la economía de plataformas, la reactivación económica o la recuperación tras crisis, la transición a una economía verde y el uso de la inteligencia artificial en la contratación y el trabajo;





CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque adoptado en esta investigación fue el cualitativo, ya que el estudio busca comprender en profundidad la naturaleza de los fenómenos vinculados a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú e Iberoamérica, así como la interpretación de los marcos normativos y su implementación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cualitativo "se fundamenta en la recolección de datos no estandarizados, sino más bien en la interpretación de fenómenos, con el propósito de identificar patrones y significados profundos" (p. 9). Esto corresponde con el objetivo del estudio, que no busca obtener resultados estadísticos ni cuantificar datos, sino analizar la aplicabilidad y el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en contextos específicos.

A diferencia del enfoque cuantitativo, que se basa en la medición objetiva de variables (que deben poder cuantificarse) y la generalización de resultados a partir de muestras representativas, el enfoque cualitativo permite una exploración detallada de la complejidad del problema investigado. En este caso, se examinó cómo las personas con discapacidad y los empleadores experimentan las barreras y oportunidades en el acceso al trabajo, así como las interpretaciones y adaptaciones del marco legal.

La naturaleza cualitativa de la investigación permite también una mayor flexibilidad para adaptarse a las circunstancias del estudio, ya que este enfoque es adecuado cuando se requiere adaptabilidad para comprender fenómenos en un contexto social específico.

Además, el enfoque cualitativo es relevante dado que la investigación busca analizar no solo la letra de la ley, sino también las barreras prácticas que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral. Dado que estas barreras son, en muchos casos, de naturaleza social, cultural o estructural, el enfoque cualitativo permitirá una interpretación

más profunda de estos elementos, proporcionando una comprensión integral del problema investigado.

3.2. Nivel

El nivel de esta investigación fue el exploratorio, dado que se buscó investigar un fenómeno que aún no ha sido ampliamente estudiado en el contexto del derecho comparado y la inclusión laboral de personas con discapacidad en Iberoamérica. La investigación exploratoria se utiliza cuando el tema es nuevo o poco estudiado, lo que permite generar una primera aproximación al fenómeno. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014), "la investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco abordado o desconocido" (p. 106). Esto es especialmente relevante en el presente estudio, ya que se trata de un análisis del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en varios países de la región, lo que ha sido escasamente explorado de manera comparativa. Además, la naturaleza exploratoria del estudio se ajustó al análisis de un tema complejo como la inclusión laboral, que involucra aspectos legales, sociales y culturales que varían significativamente de un país a otro

3.3. Método

El método dogmático-jurídico fue empleado para guiar la investigación. El método dogmático-jurídico es esencial para el análisis de las fuentes documentales y normativas, centrándose en el estudio detallado de la ley y la jurisprudencia en los países bajo estudio. En este estudio, se utilizó el método dogmático-jurídico para analizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los distintos marcos normativos de Iberoamérica.

Asimismo, se aplicó el método de derecho comparado, que se utilizó para analizar y comparar las normativas y prácticas relativas a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú y otros países de Iberoamérica. Este método es esencial para identificar diferencias, similitudes y mejores prácticas entre los sistemas jurídicos de diferentes naciones. El uso del derecho comparado permitió identificar cómo cada país ha adaptado y aplicado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que es crucial para analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de inclusión laboral. Al comparar las leyes y políticas laborales de inclusión en el Perú con las de otros países, se pudo determinar qué barreras persisten y qué medidas resultan más efectivas para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.4. Población y muestra

Dado que el presente estudio tiene un enfoque cualitativo y su método es sobre todo dogmático y de derecho comparado, no cuenta con una población en términos estrictos. Sin embargo, ya que se tiene como una de las fuentes las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad y empleadores que permitiría determinar los obstáculos y barreras que existen en el Perú para contratar a personas con discapacidad, se hace necesario explicar los criterios para seleccionar a los entrevistados.

La selección se hizo por conveniencia procurando tener representatividad en cuando a los tipos de discapacidad (en el caso de las personas con discapacidad) y en los rubros a los que pertenecían las empresas (en el caso de los empleadores). Si bien la muestra no es representativa, consideramos que aun así estas entrevistas pueden dar importantes alcances sobre la realidad de las personas con discapacidad que quieren acceder al trabajo y los obstáculos que tienen las empresas para contratarlas.

La relación de las personas entrevistadas es la siguiente:

Personas	Tipo de Discapacidad
1	Discapacidad motora
2	Discapacidad motora
3	Discapacidad motora
4	Discapacidad motora
5	Discapacidad motora
6	Discapacidad motora
7	Discapacidad motora
8	Discapacidad motora
9	Discapacidad motora
10	Discapacidad motora
11	Discapacidad mental
12	Discapacidad sensorial
13	Discapacidad sensorial
14	Discapacidad sensorial
15	Discapacidad motora
16	Discapacidad sensorial

En cuanto a los empleadores se entrevistaron a los representantes de recursos humanos de las siguientes empresas:

Empleador	Rubro de actividades
1	Salud
2	Construcción
3	Transporte
4	Financiero
5	Salud
6	Actividades deportivas
7	Financiero
8	Producción
9	Producción
10	Transporte
11	Financiero
12	Educación
13	Educación
14	Educación
15	Construcción

3.5. Técnicas e instrumentos

- Técnica: La principal técnica utilizada fue el análisis documental para poder obtener la información sobre la normativa y programas implementados en los países estudiados, asimismo se recurrió a la producción científica de cada uno de los países para poder analizar la problemática.

Asimismo, ya que no existía bibliografía ni documentos suficientes para analizar los obstáculos para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en Perú, se realizaron entrevistas a personas con discapacidad y empleadores para que sus experiencias puedan revelarnos la situación empírica del problema estudiado, más allá de la norma. Las entrevistas se realizaron de forma presencial y por vía telefónica.

- Instrumento: Además de los instrumentos propios del análisis documental, resulta relevante señalar que para las entrevistas se elaboraron dos guías, una para personas con discapacidad y otra para empleadores. Estas fueron validadas por el asesor de tesis. Las guías de entrevistas son las siguientes:

Guía de entrevistas N°1 DIRIGIDA A LOS EMPLEADORES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. ¿Tiene usted conocimiento de las normas de contratación de las personas con discapacidad?

SÍ/NO

2. ¿Posee en su organigrama de la empresa perfiles para este sector de la población?

SÍ/NO

3. ¿Su empresa tiene políticas específicas para contratar personas con discapacidad?

SÍ/NO

4. ¿Su empresa contrata o ha contratado a personas con discapacidad?

SÍ/NO

5. ¿Cuál es el porcentaje aproximado de personas con discapacidad que laboran en su empresa?

6. ¿Qué tipo de discapacidad tienen?

7. ¿Tiene usted conocimiento de los beneficios que el Estado otorga a las empresas que contratan a personas con discapacidad?

SÍ/NO

8. ¿Qué beneficio considera que le aportaría a su empresa contratar a una persona con discapacidad?

9. ¿Cuáles considera que son los principales problemas para contratar a personas con discapacidad?

10. ¿Su empresa ha realizado ajustes razonables para contratar a personas con discapacidad? (Adecuación del puesto, infraestructura, horarios, software, entre otros).

SÍ/NO

11. ¿Su empresa está dispuesta a hacer ajustes razonables para generar un puesto de trabajo para personas con discapacidad?

SÍ/NO

12. ¿Considera que las normas para contratar a personas con discapacidad son adecuadas?

SÍ/NO

Guía de entrevista N° 2 DIRIGIDO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR

1. ¿Cuál es su nivel educativo alcanzado?

Primaria incompleta/ Primaria completa/ Secundaria incompleta/ Secundaria completa/
Técnico/ Universitario/ Postgrado

2. ¿Qué tipo de discapacidad enfrenta?

Discapacidad Física/ Discapacidad Intelectual/ Discapacidad Sensorial/ Discapacidad Mental o sicosocial/ Discapacidad orgánica/ Trastorno del Espectro Autista/ Otro (Especifique)

3. ¿Actualmente se encuentra trabajando?

SÍ/NO

4. En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuál es el cargo o área en la cual se desempeña?

5. En caso de no estar trabajando, ¿ha buscado empleo en los últimos 12 meses?

SÍ/NO

6. ¿Ha tenido experiencias laborales anteriores?

SÍ/NO

7. En caso afirmativo, el cargo en el cual se desempeñaba:

8. ¿Cuál considera que es el principal obstáculo que enfrentan las personas con discapacidad?

Discriminación/ Falta de adaptaciones razonables/ Barreras arquitectónicas/

Inaccesibilidad del transporte/ Falta de formación adecuada/ Otro (Especifique)

9. ¿Ha recibido alguna oferta de empleo en la que sintió que no se respetaban sus derechos laborales o se le ofrecía un trato desigual?

SÍ/NO

10. En su opinión, ¿qué medidas deberían implementarse para mejorar el acceso al empleo para personas con discapacidad en el Perú? (Respuestas abiertas)

11. ¿Cree que las políticas actuales del gobierno son suficientes para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

SÍ/NO/ NO SÉ

12. ¿Desea agregar algún comentario adicional sobre los desafíos que enfrenta para acceder al trabajo? (Respuestas abiertas)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN



4.1. Caracterización del empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica

4.1.1. Chile

Según el III Estudio de Discapacidad 2022, cuatro de cada diez personas con discapacidad están ocupadas, es decir, trabajan en alguna actividad remunerada. En contraste, más de la mitad de las personas con discapacidad están inactivas, lo cual equivale al 56,1%, mientras que, en las personas sin discapacidad, esta cifra es del 32%.

En el caso de las personas con discapacidad severa, esta brecha se agrava, ya que presentan el menor porcentaje de ocupación y el más alto de inactividad.

Dentro de las personas ocupadas, un porcentaje mayor de personas con discapacidad se desempeña en trabajos por cuenta propia en comparación con las personas sin discapacidad.

En referencia a la participación laboral, en la población adulta con discapacidad, esta alcanza el 43,9% (59% en discapacidad leve a moderada, 35,6% en discapacidad severa), mientras que en la población sin discapacidad es del 68%. La brecha se acentúa en el caso de las mujeres con discapacidad, ya que tienen menores niveles de participación que los hombres con discapacidad.

En cuanto a los ingresos que perciben, las personas con discapacidad tienen un ingreso promedio de \$600.372 (seiscientos mil trescientos setenta y dos pesos chilenos). Para personas con discapacidad leve a moderada, el ingreso promedio es de \$521.067 (quinientos veintiún mil sesenta y siete pesos chilenos), y para personas con discapacidad severa, es de \$393.627 (trecientos noventa y tres mil seiscientos veintisiete pesos chilenos). Esta disparidad se acentúa al diferenciar según sexo, pues el ingreso de las mujeres es siempre menor que el de los hombres.

Teniendo en cuenta que el sueldo mínimo en el año 2022 en Chile ascendía a \$350.000 (trecientos cincuenta mil pesos chilenos) y en la actualidad el monto llega a \$500.000

(quinientos mil pesos chilenos). Se puede concluir por la encuesta, que las personas con discapacidad en el año 2022 ganaban aproximadamente el doble del sueldo mínimo.

Sin embargo, se aprecia que las personas con discapacidad severa ganan un sueldo levemente por encima del mínimo a diferencia de los que padecen otro tipo de discapacidad (quienes perciben mayor sueldo), lo cual podría deberse a que al ser una discapacidad de mayor gravedad, en la mayoría de los casos necesita constantemente el apoyo o cuidados de una tercera persona.

4.1.2. Argentina

Según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018), del total de personas con discapacidad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas, es decir, el 35,9%.

En las tasas de empleo, existen diferencias según el sexo: los varones tienen una tasa de empleo del 40,3%, mientras que la de las mujeres alcanza un 25,8%.

Respecto a las tasas de inactividad, el grupo de edad de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consonancia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,7%. El segundo grupo con mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes de entre 14 y 29 años, quienes son inactivos en un 65,4%.

Según el portal web Talent, destinado a la búsqueda de empleos, salarios e información de empresas, la remuneración mensual de una persona con discapacidad en Argentina para el año 2024 es de \$95.000 (noventa y cinco mil pesos argentinos), si bien la página carece de detalles extensos, ofrece una visión general sobre el tema, la cual nos puede dar aproximaciones al sueldo que recibe este sector de la población, si es comparado al salario mínimo, el cual asciende aproximadamente a la suma de \$ 262.432 (doscientos sesenta y dos mil cuatrocientos treinta y dos pesos argentinos), podemos asumir que existe

una disparidad considerable de \$167.432 (ciento sesenta y siete mil cuatrocientos treinta y dos pesos argentinos) (objeto a una validación)

4.1.3. Colombia

De acuerdo con la información suministrada por la GEIH, para 2021 había 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, lo que representa el 5,1% de la población en edad de trabajar. No obstante, las personas con discapacidad representan solo el 1,9% de la fuerza laboral del país.

Entre las personas con discapacidad en edad de trabajar, el 21,9% está trabajando, en comparación con el 63,6% de las personas sin discapacidad, lo que evidencia la gran brecha de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Como se puede apreciar, la tasa de desempleo en personas con discapacidad es superior a la de las personas sin discapacidad.

Según el informe sobre el Mercado Laboral de las Personas en Situación de Discapacidad del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario en Colombia, las personas con discapacidad se emplean menos que las personas sin discapacidad.

En cuanto a los ingresos que perciben, en 2022 recibieron un ingreso promedio mensual de \$796.870 (setecientos noventa y seis mil ochocientos setenta pesos colombianos), una cifra preocupante si se considera que el salario mínimo mensual en Colombia para ese año fue de \$1.000.000 (un millón de pesos colombianos); es decir, el ingreso que recibe una persona con discapacidad equivale a un 79,69% de este.

Por otra parte, las personas sin discapacidad obtuvieron un ingreso promedio mensual de \$1.159.035 (un millón ciento cincuenta y nueve mil treinta y cinco pesos colombianos).

La diferencia con las personas con discapacidad es de \$362.165 (treientos sesenta y dos mil ciento sesenta y cinco pesos colombianos).

Como se puede deducir luego de analizar las cifras, a pesar de las mayores dificultades que enfrenta una persona con discapacidad para conseguir trabajo o realizar ciertas labores cotidianas, debido a la falta de infraestructura adecuada, lamentablemente se ve obligada a conformarse con un salario mucho menor debido a su situación.

4.1.4. España

Según el Instituto Nacional de Estadística de España, en la nota de prensa del 20 de diciembre de 2023, en 2022 había 1.941.900 personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir, de 16 a 64 años.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad en ese año (2022) fue del 27,8%, mientras que en el caso de las personas sin discapacidad era del 68,1%.

Respecto al sueldo que perciben las personas con discapacidad, en 2021 el monto mensual ascendía a €1.795 (mil setecientos noventa y cinco euros), mientras que el salario anual fue de €21.544 (veintiún mil quinientos cuarenta y cuatro euros). Cabe resaltar, que en el mencionado año, el salario mínimo aproximadamente equivalía al monto de €2.158 (dos mil ciento cincuenta y ocho euros) al mes, haciendo un total de €25.896 (veinticinco mil ochocientos noventa y seis euros) al año.

Teniendo en cuenta que la remuneración mínima ayuda a garantizar que todos los trabajadores, incluyendo a las personas con discapacidad, obtengan una justa retribución por su trabajo y estimando que en España existe una diferencia considerable entre la remuneración mínima con la remuneración que percibe una persona discapacitada.

Se podría presumir, al igual que Colombia, que las personas con discapacidad no perciben un salario apropiado, en virtud de que las personas con discapacidad en el año 2021 ganaban menos del sueldo mínimo y lo idóneo es que cualquier remuneración tome como base la remuneración mínima. Si bien un trabajador puede ganar más del mencionado sueldo, no debe de ser menos.

4.2. Caracterización del empleo de las personas con discapacidad en el Perú

Según la nota de prensa presentada por el Consejo Nacional para la Integración de la Personas con Discapacidad (CONADIS), basada en las cifras obtenidas de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2022, cuatro de cada diez personas con discapacidad en edad de trabajar tienen un empleo. En cambio, la población sin discapacidad presenta una tasa de empleo del 70.6%, lo que demuestra una brecha significativa en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Asimismo, se señala que la educación influye considerablemente en la baja participación laboral. El 41% de la población con discapacidad solo alcanza a cursar algún grado de educación primaria a nivel nacional, mientras que el 19,5% no alcanza ningún nivel educativo, según los datos de la Enaho 2022.

Por su parte, en el Reporte del Mercado Laboral de las Personas con Discapacidad en el Perú 2019-2022 elaborado por Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, indica que, en el año 2022 el ingreso mensual promedio para este sector de la población era de S/. 1748 (mil setecientos cuarenta y ocho soles), cuando el sueldo mínimo en ese año era S/. 993 (novecientos noventa y tres soles).

El reporte también indicaba que las personas que no padecían alguna discapacidad percibían aproximadamente el monto de S/.2584 (veinticinco mil ochenta y cuatro soles), existiendo una diferencia de S/.836 (ochocientos treinta y seis soles) con las personas que sí la padecían.

Tabla 2. Remuneraciones mínimas en cada país entre los años 2021,2022, 2023 y 2024

País	Año	Perciben un sueldo menor a la remuneración mínima de su país	Perciben un sueldo mayor o igual a la remuneración mínima de su país
------	-----	--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

Perú	2022		✓
Chile	2022		✓
Argentina	2024	✓	
Colombia	2022	✓	
España	2021	✓	

En la tabla 2, en el rango de los periodos 2021 – 2024, se puede notar una alarmante realidad en los países de Argentina, Colombia y España, los salarios de las personas con discapacidad están por debajo del sueldo mínimo legal. Lo cual, no solo pone en riesgo su estabilidad económica, sino que también infringe el derecho a una remuneración justa reflejando una brecha en el acceso equitativo al mercado laboral.

En los mencionados países, como consecuencia del bajo salario que perciben, su capacidad para cubrir necesidades básicas y mejorar su calidad de vida se ve afectada, asimismo agrava la desigualdad y discriminación hacia las personas con discapacidad, afectando su dignidad y bienestar.

Figura 5. Sueldo promedio mensual en dólares de las personas con discapacidad en los países de Chile, Argentina, Colombia, España y Perú



La figura 7 muestra una comparativa de los sueldos de los distintos países en dólares durante el rango de años 2021 – 2024. Se observa una diferencia marcada entre los países, se puede visualizar que España tiene el promedio más alto alcanzando los \$2,122 (dos mil ciento veintidós dólares americanos), monto que resalta al resto de países. La mencionada remuneración podría significar que existe una mayor inclusión laboral en comparación con los otros países.

Por otra parte, Argentina muestra el sueldo promedio más bajo de los países analizados, con apenas \$101 (ciento un dólares americanos), seguido de Colombia con \$272 (docientos setenta y dos dólares americanos). Perú y Chile reportan un promedio de \$459 (cuatrocientos cincuenta y nueve dólares americanos) y \$687 (seiscientos ochenta y siete dólares americanos) respectivamente, lo cual podría indicar que existen bastantes retos en la inclusión y remuneración para las personas con discapacidad en estos países.

Las diferencias en los sueldos son el reflejo no solo de las variaciones económicas entre los países, sino también del grado de inclusión de las personas con discapacidad.

4.3. Marco normativo nacional de los países de Iberoamérica respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad

4.3.1. Chile

En cuando a la normativa interna sobre inclusión laboral de este sector de la población, además de la ley 20.422 del año 2010, en el año 2018 entró en vigencia la ley N° 21.015, la cual se refiere a incentivar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, en igualdad de condiciones tanto en el sector público como en el sector privado. Dicha ley genera una serie de modificaciones a otras normas, entre las más importantes referidas al tema materia de investigación se tiene el cambio que se realizó en el artículo 45 de la ley N° 20.422, detallando que las instituciones que cuenten con 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 (Ley N°21.105, 2017)

Asimismo, en el Código del Trabajo el título III, capítulo II refuerza la idea de la cuota de empleo indicando expresamente lo siguiente:

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.

Sin embargo, también existen excepciones al cumplimiento de la cuota, las cuales son: Cuando ninguno de los procesos o actividades que la empresa realiza puedan ser desarrollados por personas con discapacidad y la falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador. (Art. 7, Decreto 64, 2018)

Las empresas que se encuentren en cualquiera de las dos situaciones mencionadas, se les proporciona dos alternativas para que puedan cumplir de forma subsidiaria con su obligación, las cuales son: Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o realizar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones relacionadas a las personas con discapacidad. (Art. 8, Decreto 64, 2018)

La fiscalización del cumplimiento de la legislación está a cargo de la Dirección del Trabajo y las sanciones por el incumplimiento son multas que pueden alcanzar hasta 40 Unidades Tributarias Mensuales para empresas de entre 50 a 199 trabajadores y de hasta 60 Unidades Tributarias Mensuales para compañías con más de 200 personas. (Art. 506, Código del Trabajo)

Recientemente, el 24 de agosto del 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.690, con la finalidad de reforzar y ampliar las oportunidades laborales para personas con

discapacidad, ascendiendo la cuota de empleo al 2%. Sin embargo, dicha ley queda supeditada hasta el momento en que las empresas y empresas y organismos públicos alcancen un 80% de cumplimiento de la exigencia actual del 1%.

4.3.2. Argentina

En el año 2008, Argentina aprobó como ley nacional la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ley N° 26.378). Es así que dicho país quedó obligado a impulsar, defender y asegurar todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

Respecto a la legislación sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, Argentina cuenta con la ley Ley N° 22.431 referida al sistema de protección integral de los discapacitados, la cual destina uno de sus capítulos al tema de trabajo y educación de este sector de la población. Específicamente el artículo 8, detalla que en el ámbito público y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligadas a ocupar a personas con discapacidad que congreguen condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no menor al 4% de la totalidad de su personal, si bien las sanciones específicas por incumplimiento no están detalladas en ella, se conoce que la fiscalización está a cargo del Ministerio de Trabajo.

Asimismo, se encuentra la ley 24013, llamada “Ley del Empleo”, mediante la se le da la responsabilidad al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de diseñar y ejecutar programas destinados a promover la calificación e inserción laboral de trabajadores que integran grupos vulnerables o protegidos, dentro de los cuales se encuentran las personas con alguna discapacidad .

Por último, mediante resolución N° 124/2011 dada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo, el cual tiene como finalidad ayudar a los discapacitados que se encuentran sin

trabajo a mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, de esa forma poder insertarse en empleos de calidad

4.3.3. Colombia

Colombia cuenta con varias normas que garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Como Argentina, Colombia también aprobó la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad mediante una ley, la cual fue la N° 1346 del año 2009.

Por su parte, en su Constitución establece que el Estado debe posibilitar un puesto de trabajo a los minusválidos y de esa forma garantizar su derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Constitución Política de Colombia, art. 54,1991)

Asimismo, la ley 361, establece que el gobierno dentro de la política nacional de empleo debe utilizar medidas adecuadas para impulsar las fuentes de trabajo de las personas que poseen alguna limitación a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, asimismo, establece beneficios legales y tributarios en los artículos 24 y 31 respectivamente. (Ley 361, 1997). Respecto a la cuota de empleo de este sector de la población, el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 establece el porcentaje de trabajadores con discapacidad que deben de contratar en el sector público, de la siguiente manera:

- Plantas entre 1 y 1000 empleos, deben destinar el 2% para contratar personas con discapacidad.
- Plantas entre 1001 y 3000 empleos, deben destinar el 1% para contratar personas con discapacidad.
- Plantas mayores a 3001 empleos, deben destinar el 0,5% para contratar personas con discapacidad.

Si bien es cierto, no existe cuota de empleo para el sector privado, el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, el cual tiene como finalidad incentivar el empleo de las personas con discapacidad coordinando las acciones que el sector privado lleva adelante para velar por el ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de ellas.

Según el artículo 31 de la Ley 1618 del año 2013, el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad por parte de los empleados públicos se considera una falta grave en los términos del régimen disciplinario. Si bien no se especifica el monto mínimo o máximo ante la infracción, tomando en cuenta el nuevo Código General Disciplinario la sanción puede tratarse de una multa que tome como referencia el salario mínimo legal.

4.3.4. España

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGDPD, Real Decreto Legislativo 1/2013), en su artículo N° 35, menciona que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. A su vez, el objetivo declarado de esta ley es: aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”.

También, el Real Decreto 290/2004, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, esta modalidad busca ejecutar un contrato entre una empresa del mercado y un centro especial de empleo, con la finalidad que un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplace temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Respecto a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su

Inclusión social, establece que tanto las empresas públicas como privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos, el 2 de 100 trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Asimismo, establece una excepción a lo mencionado con anterioridad, pueden incumplir la mencionada obligación los empleadores si se trata de acuerdos de la negociación colectiva o por voluntad del empleador siempre y cuando lo comunique a la autoridad laboral y aplique otras medidas alternativas.

Respecto a las sanciones, el artículo 83 establece que las multas por incumplir la ley antes mencionada, irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 euros.

4.4. Marco normativo nacional del Perú respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad

En cuanto a la legislación nacional sobre inclusión laboral de la persona discapacitada en el Perú, la más importante de mencionar es la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual destina uno de sus capítulos (capítulo VI) al trabajo y empleo de este sector de la población. En el artículo 49, establece una cuota de empleo: En el caso de entidades públicas, tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y en el caso de entidades privadas con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

El mencionado artículo también establece multas en caso de incumplimiento de la cuota de empleo las cuales podría tratarse de 12 UIT a 15 UIT de sanción. Asimismo, menciona que 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.

Por otro lado, la Resolución Ministerial N° 171-2019-TR establece lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las PCD, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado. Lo que se busca con la mencionada resolución ministerial es que las empresas del sector privado realicen adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para el empleador, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el acceso a un puesto de trabajo, el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso.

En ese sentido, actualmente en el Perú se encuentran vigentes las siguientes resoluciones:

- **DS N° 001-2020-TR:** El cual establece los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo a favor de los/las servidores civiles con discapacidad, así como los criterios para identificar si los mismos suponen una carga desproporcionada o indebida para la entidad, a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad.

Dichos lineamientos se aplican a todas las entidades de la administración pública.

- **R.M N° 265-2021-TR:** En la cual se oficializa la realización de las “Jornadas de diálogo nacional para la promoción del empleo de las personas con discapacidad”, la cual trata de un conjunto de mesas técnicas, mesas de diálogo regional, eventos con gremios empresariales y talleres nacionales de resultados a realizarse entre los meses de enero y abril de 2022.

Lo que se busca es promover el diálogo y la participación activa de las personas con discapacidad y sus organizaciones, así como la de gremios empresariales, la academia y la sociedad civil vinculada a la promoción del empleo; y tiene por finalidad revisar, debatir y proponer medidas que permitan implementar las políticas nacionales y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

- **RM 239- 2021 – TR:** La cual desarrolla modificatorias de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 sobre los Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por Resolución Ministerial N°105-2015-TR, entre las más destacadas se encuentra las estrategias por parte de la Bolsa de Trabajo para contratar a personas con discapacidad como divulgar por diversos medios de comunicación, la realización de campañas, presenciales o virtuales del registro itinerante con el propósito de que las personas con discapacidad puedan registrarse sin necesidad de acudir directamente a las oficinas del Centro del Empleo o a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

También dispone que la información sobre la experiencia laboral requeridas para el puesto de trabajo no deben de ser determinante para la preselección debido a las altas tasas de inactividad y desempleo.

Tabla 3. Análisis comparado-normativo de los países de Iberoamérica

País	Cuota Mínima de Empleo	Sanciones
Perú	En entidades públicas, una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.	Multas de 12 UIT a 15 UIT

	En entidades privadas que cuenten con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%.	
Chile	Tanto entidades públicas como privadas con más de 100 funcionarios o trabajadores, deben contratar al menos el 1% de personas con discapacidad.	Multas que pueden alcanzar 40 o 60 Unidades Tributarias Mensuales
Argentina	El sector público y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en una proporción no menor al 4% de la totalidad del personal.	Las sanciones específicas por el incumplimiento no están detalladas.
Colombia	El el porcentaje de personas con discapacidad que deben de ser contratadas en el sector público es el siguiente: A.Si la empresa tiene entre entre 1 y 1000 empleos, el 2%	Es considerada una falta grave, puede conducir a una multa.

	<p>deben de ser personas con discapacidad.</p> <p>B.Si la empresa tiene entre 1001 y 3000 trabajadores, el 1% deben de ser personas con discapacidad. C.Si la empresa tiene el numero de trabajadores mayor a 3001 empleos, deben destinar el 0,5% a personas con discapacidad.</p>	
España	<p>tanto las empresas públicas como privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a contratar, al menos, el 2 de 100 trabajadores con discapacidad.</p>	<p>La multa asciende entre los 301 hasta un máximo de 1.000.000 euros.</p>

Como se puede apreciar en la tabla 3, en Chile, España y nuestro país, la cuota de empleo es tanto para para el sector público como para el sector privado, con lo cual me encuentro de acuerdo, ya que de esta forma se asegura una mayor inclusión en el mercado laboral y no se limita el ambito de aplicación de la cuota, como es el caso de Colombia donde la cuota solo es aplicable al sector público y Argentina, donde la cuota es exigida para el

sector público y únicamente empresas privadas si se trata de concesiones de servicios públicos pudiendo afectar de esta forma el acceso al trabajo e igualdad de oportunidades. Por otro lado, se puede apreciar que en la mayor parte de los países analizados las leyes establecen claramente que el incumplimiento se sanciona con multas estableciendo desde un monto mínimo hasta un monto máximo, lo cual considero que es una medida correctiva idónea debido a que puede ser ajustada según distintos factores como el número de personas con discapacidad que se ven afectadas al no ser contratadas, la proporción, la reincidencia de la infracción, los descargos por parte de los empleadores garantizando así una sanción en la mayoría de los casos justa.

4.5. Cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de los países de Iberoamérica.

El Art. 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad menciona que los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo a través de medidas pertinentes como programas, incentivos, entre otros.

Al respecto, los países analizados realizaron las siguientes medidas en favor de las personas con discapacidad:

Tabla 5

País	Programas y estrategias de los países analizados sobre Inclusión laboral de Personas con Discapacidad	Entidades encargadas de la inclusión laboral
Perú	Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos” (para mayores de 15 años) y el programa “Impulsa Perú” (para mayores de 30 años), los cuales tienen por finalidad mejorar la posibilidad de empleo, sobre todo de la	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

	<p>población juvenil que se encuentran en situación de vulnerabilidad sociolaboral (dentro de las cuales se encuentran las personas con discapacidad) brindándoles capacitación laboral, certificación de competencias laborales y promoción de autoempleo.</p> <p>Programa Trabaja Perú, el ministerio de trabajo junto con los gobiernos locales y regionales trabaja en proyectos y actividades para crear empleos temporales como proyectos de infraestructura básica, social y económica.</p> <p>También, se tiene la Bolsa de Empleo del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se encuentra ofertas de trabajo propias para las personas con discapacidad.</p>	
Chile	<p>Sello Chile Inclusivo, El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento que entrega el Estado a organismos públicos y privados por promover la inclusión a personas con discapacidad, por respetar sus derechos, igualdad de oportunidades y eliminar las barreras en el entorno.</p> <p>Programa tránsito a la Vida Independiente, está dirigido a personas entre 18 y 59 años con discapacidad, trata de brindar apoyos para que</p>	Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)

	<p>las personas con discapacidad puedan participar en el mercado laboral.</p>	
Argentina	<p>Programa Promover la Igualdad de Oportunidades, mediante la cual se les ayuda a las personas con discapacidad a buscar trabajo y se les ofrece beneficios para su entrenamiento laboral.</p> <p>Programa de Inserción Laboral, su objetivo es que las empresas del país, sin importar el tamaño, contraten a personas con discapacidad. Para ello, les brinda como incentivo una ayuda económica mensual a cargo de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.</p>	Secretaría de Trabajo, Empleo e Inclusion Social
Colombia	<p>Se progresará en acciones que simplifiquen el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en el sector público.</p> <p>Estrategias del Servicio Público de Empleo (SPE) para incentivar el empleo de personas con discapacidad.</p> <p>Estrategias para reforzar la implementación del teletrabajo y también horarios flexibles en el ámbito público y privado para las personas con discapacidad.</p>	Ministerio de Trabajo
España	<p>Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, la cual busca que se realicen ajustes</p>	Real Patronato sobre Discapacidad, el cual

	<p>razonables en el puesto de trabajo para asegurar la accesibilidad.</p> <p>I plan nacional para el bienestar saludable de las personas con discapacidad 2022-2026, el cual propone la creación de un Libro Blanco de Empleo y Discapacidad, que sirva para crear nuevas leyes que tengan como base la decencia, la igualdad y no discriminación, la salud laboral y la no precarización.</p>	<p>pertenece al Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Perú enfoca sus esfuerzos en programas de capacitación y creación de empleo dirigidos a poblaciones vulnerables. La inclusión de personas con discapacidad dentro de estos programas demuestra que existe una estrategia en políticas laborales. Sin embargo, las ofertas de trabajo para personas con discapacidad en la Bolsa de Empleo, sugiere una atención particular a este sector de la población.

En cambio, Chile opta por una estrategia basada en incentivos y reconocimientos a empresas inclusivas y también cuenta con programas de apoyo directo a personas con discapacidad. Esto nos indica que Chile no solo busca incluirlos en el mercado laboral, sino también empoderar a este sector de la población.

Argentina, se centra en incentivar la contratación de personas con discapacidad mediante apoyos económicos a las empresas y también entrenamiento laboral a las personas con discapacidad.

Colombia, destaca por impulsar medidas que flexibilizan el mercado laboral como el teletrabajo, lo cual es beneficioso para las personas con discapacidad que enfrentan dificultades de movilidad.

Por último, España muestra un enfoque estratégico a largo plazo, creando políticas que abarcan desde adaptar el puesto para una persona con discapacidad, hasta una reforma legislativa. La creación de un “Libro Blanco” indica una intención en basar futuras acciones en busca de cambios en el mercado laboral.

4.6. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Iberoamérica

Las altas tasas de desempleo y la baja inserción laboral de las personas con discapacidad constituyen un fenómeno constante a nivel mundial. A continuación, se procederá a analizar los principales obstáculos que presentan las personas con discapacidad en Chile, Argentina, Colombia y España.

1. En Chile

Cea Madrid (2021) en su artículo denominado “De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile” establece como principales barreras los estigmas y estereotipos asociados a la discapacidad, así como el nivel de cualificación, la experiencia laboral previa y la falta de red de contactos de las personas con discapacidad que buscan empleo. Por su parte, Tejada (2023) menciona que los factores que limitan la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral son la ausencia de accesos universales, así como el incremento de prejuicios y discriminaciones.

Por su parte, la Fundación de Inclusión Laboral de Chile denominada “Con Trabajo” refiere como barreras potenciales los siguientes:

- Entornos inaccesibles, entre las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad se encuentran los espacios en los cuales se le imposibilita a las personas con discapacidad desplazarse con normalidad. Por ejemplo, un edificio

sin ascensor o rampas puede ser una barrera para una persona que se encuentra en silla de ruedas.

- Uso de maquinaria sin adaptabilidad, se refiere a los equipos que no están diseñados para ajustarse a las necesidades de todas las personas, incluidas las que tienen alguna discapacidad o limitación. Por ejemplo, una maquina que tiene el panel de control fijo a una altura específica, que solo se acomoda para personas de cierta estatura, para una persona con enanismo, el panel de control podría ser muy difícil de alcanzar.
- Necesidades específicas de percepción, se trata de la falta de ajustes necesarios para facilitar la recepción y comprensión de la información. Por ejemplo, una persona ciega, necesita el uso de textos en braille para poder entender la información.

De igual forma, la fundación *Descúbreme* en un informe sobre la implementación de la ley de inclusión laboral en el año 2021, además de coincidir con las barreras identificadas por la fundación “Con Trabajo”, estableció como barreras a la inclusión laboral a las siguientes:

- Educación, el poco acceso que ha tenido este colectivo a la educación presenta un impedimento en los procesos de selección para un empleo, así como de ascender a un puesto o cargo mayor.
- Falta de servicios de apoyo, no existe suficientes políticas destinadas a la provisión de apoyos y la realización de ajustes razonables.
- Falta de conocimiento sobre la realización de procesos de inclusión laboral, algunos de estos procesos llegan a ser pocos exitosos y puedan ser considerados como malas experiencias en algunas ocasiones, generando de esta manera que los

trabajadores con discapacidad que no quieran replicar esta situación debido al precedente anterior.

2. En Argentina

Carbajal (2020) opina que una de las más grandes dificultades en la inclusión laboral es aquel mito de los empleadores que creen que la persona con discapacidad no es capaz de comprender lo que se le solicita en su puesto de trabajo, sin tomar en consideración que hay limitaciones que no guardan relación con el desarrollo cognitivo de la persona. Por ejemplo, una persona con una discapacidad física puede desempeñarse con total normalidad en atención al cliente.

Además de ello, como indica Ferraris (2021), las personas con discapacidad también se enfrentan a barreras tecnológicas, por ejemplo, las tecnologías de comunicación no inclusivas: una videoconferencia que no ofrece lenguaje de señas puede ser una limitante para las personas con discapacidades auditivas.

Para Danel y Blogna (2021) existen barreras arquitectónicas, culturales y comunicacionales. A manera de ejemplo, las barreras arquitectónicas pueden ser puertas estrechas o escaleras sin rampas, las barreras culturales se refieren a creencias erróneas y las comunicacionales a la falta de paciencia y actitudes negativas ante este sector. Dichas barreras impiden a las personas con discapacidad realizar su trayectoria laboral en igualdad de condiciones que el resto.

Finalmente, la Organización Mundial del Trabajo obtuvo los testimonios de cuatro ciudadanos argentinos con discapacidad los cuales manifestaron que las principales barreras a las cuales se enfrentan son los prejuicios y la falta de accesibilidad. (OIT,2023)

3. En Colombia

Gómez et al. (2021) evidencian que en Colombia existen barreras físicas, actitudinales y comunicativas, en estas dos últimas el empleador tiene un papel muy importante, el cual

es lograr que en el ambiente de trabajo se comprenda la discapacidad más allá de las deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales.

Por otra parte, el Informe Alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, distingue como una de las principales barreras de las personas con discapacidad para acceder a un trabajo digno, la baja formación del capital humano, lo cual es la consecuencia de los bajos niveles de educación.

En materia de empleo, también menciona como barreras la ausencia o deficiencia de información que existen en el mercado laboral. Es decir, la falta de datos y recursos para conocer las ofertas laborales que se ofrece. Por ejemplo, las personas con discapacidad no tienen acceso a información sobre vacantes laborales o programas de empleo adaptados a sus necesidades.

4. En España

Villa (2003) realizó una revisión acerca de la situación laboral de las personas con discapacidad en España y encontró que entre los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad se encuentran el bajo nivel educativo y de cualificación profesional, la falta de motivación para desempeñarse laboralmente, la poca información relacionada con el tema y las dificultades de accesibilidad encontradas en el transporte y en los centros de formación o desempeño laboral español.

Si bien es cierto del 2003 a la actualidad pasaron varios años, puede servir como base para conocer los avances que se tuvo para eliminar las barreras y cuales fueron las nuevas barreras que se fueron presentando.

En un estudio realizado por Flores et al. (2014), reveló que en las personas con discapacidad intelectual identifican como las barreras más citadas la sobrecarga y la falta de autonomía, las cuales dificultan el bienestar en el trabajo.

En la actualidad, según el diario “El País” (2023), en España presenta como principales desafíos que obstaculizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad dos necesidades: la educativa y la cultural.

Esto se debe a que las personas con discapacidad han sufrido en algunos casos fracasos en la etapa escolar, debido a que el sistema educativo no se encontraba adaptado para cubrir las necesidades de un alumno con discapacidad.

Por otro lado, también existe, como en los demás países que analizamos factores culturales muy presentes en el imaginario social. Dentro de los cuales se encuentra el desconocimiento, la indiferencia, los prejuicios, la sobre protección y la discriminación.

4.7. Factores que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú

A diferencia de los otros países analizados, no existe un estudio científico importante sobre los motivos que obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú, por lo cual para la presente investigación se ha tomado una muestra de 15 empleadores y 16 personas con discapacidad para recabar sus opiniones al respecto.

Si bien, esta muestra no es representativa del Perú, nos puede dar importantes luces respecto de las barreras y dificultades que existen, lo cual nos permitirá comparar con las de el resto de países analizados.

4.7.1. Barreras que enfrentan los trabajadores con discapacidad

Se debe entender a las barreras como obstáculos o impedimentos los cuales reducen o llegan al punto de imposibilitar la capacidad de una persona para intervenir en la sociedad y ejercer sus derechos, como el derecho al trabajo.

Las barreras son distintas dependiendo del tipo de discapacidad de cada persona, es por ello, que para detectarlas es importante conocer la discapacidad a la cual se enfrenta, los

entrevistados presentan discapacidad física, sensorial (discapacidad visual) y mental o sicosocial.

El nivel educativo alcanzando por parte de los entrevistados, en su mayoría se trata de personas con estudios superiores, por lo que se presupone que nos encontramos ante personas preparadas académicamente para ocupar un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Algunos entrevistados alcanzaron el nivel educativo básico, las entrevistas comprometen a entrevistados con discapacidad física y discapacidad visual, lo cual puede deberse a diversos impedimentos para acceder y completar sus estudios como barreras físicas, sociales y personales.

Respecto a su situación laboral, la mayoría de los entrevistados se encuentran trabajando, a excepción de algunos entrevistados con discapacidad mental discapacidad visual.

Teniendo en cuenta esta caracterización de los encuestados, se les hizo una serie de preguntas que permitan dar ciertas luces sobre las dificultades que enfrentan los discapacitados en el Perú para acceder al empleo privado.

Bajo esa línea, se le realizó la siguiente pregunta a los entrevistados:

Figura 6



Respecto a la figura 8, se puede notar que más de la mitad de los entrevistados experimentaron un trato desigual o que no se respetaban sus derechos laborales. Al respecto, el Entrevistado 1 señaló lo siguiente: “Tal vez el motivo por el cual no he sentido que no se respetan mis derechos laborales es porque las empresas que trabajé son familiares y propias”, opinión similar es la del entrevistado 8, quien afirma que al contar con un trabajo independiente no pasó por ese tipo de situaciones.

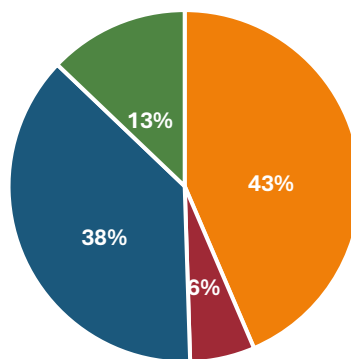
Con relación a ello, el Entrevistado 11 considera que no sintió que no se respetaban sus derechos porque su discapacidad no es notoria, mencionando lo siguiente: “No suelen notar la discapacidad mental y se prefiero no decirla porque la gente se puede hacer un estigma en su cabeza, les da miedo lo desconocido, especialmente en enfermedades mentales porque no las conocen y piensan que no eres capaz para el trabajo cuando puedes ser el mejor”.

Por su parte el Entrevistado 2 respecto al tema señala que: “Los primeros meses que trabajé me pagaban, luego me bajaron el sueldo porque me dijeron que mi trabajo no era tan necesario”. Opinión compartida tuvo el Entrevistado 5 el cual mencionó que el sueldo que ganaba no justificaba el trabajo que realizaba.

También, se les preguntó a los entrevistados sobre cual consideran la mayor limitación al buscar empleo respondieron lo siguiente:

Figura 7

¿Cuál considera que es el principal obstáculo que enfrentan las personas con discapacidad?



■ Barreras actitudinales ■ Educación ■ Barreras arquitectónicas ■ Otros

En relación a la figura 12, casi la mitad de los entrevistados (el 43%) opina que el principal obstáculo son las barreras actitudinales, es decir, actitudes y creencias negativas las cuales son resultado de la desinformación y la falta de empatía. Las cuales pueden condicionar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Luego se encuentran las barreras arquitectónicas, con un 38%, un claro ejemplo brinda el Entrevistado 9, quien mencionó que postuló a una empresa, paso el filtro de conocimiento y capacidad, pero no lo contrataron porque no tenían infraestructura adecuada ni hubo la intención de realizar alguna modificación para incluirlo.

También, se puede observar con un 13% “otro tipos de barreras” donde encajaría la inestabilidad, es así que el Entrevistado 11 menciona lo siguiente: “En el caso de la discapacidad mental es una lucha constante contra nosotros mismos, a veces pensamos “no puedo” “voy a renunciar”.

De las entrevistas realizadas a personas con discapacidad, podemos concluir que las principales barreras a las cuales se enfrentan son los estigmas que se sufren tanto a la hora de buscar un trabajo como al estar en uno, los cuales tienen un impacto negativo

en la inclusión laboral y el desarrollo tanto personal como profesional de las personas con discapacidad.

Como se mencionó en párrafos anteriores, las barreras obedecen a cada tipo de discapacidad, por ejemplo, un trabajador con discapacidad física, específicamente una persona en silla de ruedas, su principal barrera en su centro de trabajo podría ser una barrera arquitectónica, porque el edificio no cuenta con ascensores o las puertas no son tan anchas como para que pase una silla de ruedas. Mientras que para una persona con discapacidad mental o sicosocial, su principal barrera podría ser las actitudinales, porque podría ser juzgado en su centro de trabajo por simples creencias.

4.7.2. Dificultades del empleador para contratar a personas con discapacidad

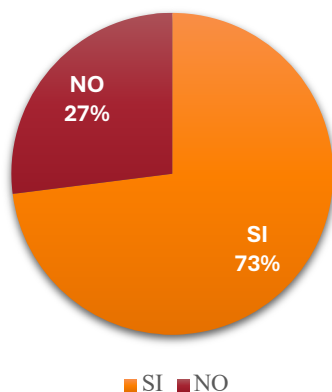
Desde la perspectiva del empleador también existen barreras, las cuales dificultan la contratación de personas con discapacidad como los costos y recursos, resistencia al cambio, percepciones erróneas, desconocimiento a los beneficios y sobre la cuota de empleo que ordena el estado peruano.

Por tal motivo, se realizó entrevistas a empleadores con más de 50 trabajadores, dedicados a actividades como educación, construcción, salud, transporte, financiero y entretenimiento, los cuales en su mayoría manifiestan tener conocimiento de las normas de contratación de personas con discapacidad.

Se le pregunto a los empleadores lo siguiente:

Figura 8

¿Su empresa contrata o ha contratado a personas con discapacidad?

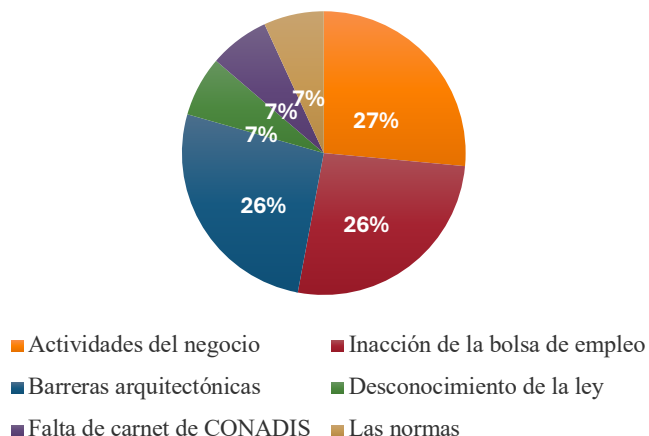


En relación a la figura 14, el 73% de empleadores manifiestan haber contratado a personas con discapacidad, mientras el 27% menciona que no por los siguientes motivos:

- Empleador 6 (servicio de entretenimiento y recreación), mencionó que no se dio la oportunidad de contratar a personas con discapacidad.
- Empleador 9 (industrial textil), al igual que el empleador 6 mencionó que no se dio la oportunidad de contratar a personas con discapacidad.
- Empleador 12 (servicios de educación), indicó que se presenta la solicitud a la Bolsa de Empleo, sin embargo, no recibe respuesta dentro del plazo de las convocatorias de maestros.
- Empleador 15 (construcción), refiere que actualmente no hay ninguna persona con discapacidad pero que siempre está abierta la oportunidad para contratarlos, siempre y cuando cumplan con el perfil que corresponda al puesto.

Figura 9

¿Cuáles considera que son los principales barreras para contratar a personas con discapacidad?



Respecto a la figura 15, los empleadores, en su mayoría, opinan que la principal limitación para contratar a personas con discapacidad se da por las actividades del negocio, es así que el Empleador 8 (servicios mineros) manifiesta que al realizarse actividades de campo en las que se involucra el manejo de maquinaria e introducirse a la mina, es complejo contratar a personas con discapacidad. Opinión que comparte el Empleador 2 (servicios de construcción), quien menciona que por las actividades que realizan en su empresa es difícil llegar a la cuota de empleo que la ley indica.

La infraestructura también es una gran limitación para contratar a personas con discapacidad (26%), los empleadores manifiestan al respecto que lamentablemente las instalaciones del centro de trabajo no cuenta con los implementos ni la adecuación al puesto para recibir a personas con discapacidad.

Otra limitación bastante mencionada por los empleadores es la actuación de la Bolsa de Empleo, refieren que por más que envían sus solicitudes estas no son respondidas dentro del plazo o no se presentan postulantes a la Bolsa de Empleo por falta de conocimiento.

También, se tiene las limitaciones referidas al Carnet de Conadis (7%), el cual es necesario para que el empleador pueda contratar a personas con discapacidad y cubrir la cuota de empleo.

Como se puede observar, las barreras que contemplan los empleadores son diferentes a las barreras que manifiestan los trabajadores, sin embargo, ambos coinciden como barrera en el tema de las barreras arquitectónicas, esto se debe a que las edificaciones, transportes y espacios no están diseñados para ser accesibles, lo cual limita la movilidad y la autonomía de las personas con discapacidades, afectando la plena realización de sus derechos.

4.8.Resultado comparativo entre los países de iberoamérica respecto a las barreras a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad

Tabla 4

Países	Barreras más comunes				
	Arquitectónicas	Bajos niveles de educación	Comunicativas	Actitudinales	Culturales
Perú	✓	✓		✓	
Chile	✓	✓		✓	
Argentina			✓	✓	✓
Colombia	✓	✓	✓	✓	
España	✓	✓			✓

En la tabla 4 podemos corroborar las diferentes clases de barreras a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad para acceder al trabajo. A continuación se analiza cada una de ellas:

En cuanto a las barreras arquitectónicas, están se encuentran en mayor grado en los países de Perú, Chile, Colombia y España. La presencia de barreras arquitectónicas en la

mayoría de los países analizados demuestra la falta de infraestructura inclusiva. Esta situación transmite un mensaje de exclusión y desconsideración con este sector de la población. Es muy importante combatir esta barrera, porque de esa forma se garantizará la igualdad de oportunidades y cumplir con normativas internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Respecto a las barreras actitudinales, los países afectados son Perú, Chile, Argentina y Colombia; estas barreras pueden manifestarse en forma de discriminación, subestimación de capacidades y la resistencia a contratar o subir de puesto a personas con discapacidad. Estas barreras son un gran obstáculo en el ámbito laboral, debido a que influyen en las decisiones de contratación. Para superar estas barreras es fundamental promover la sensibilización y educar sobre discapacidad destacando todas las habilidades y contribuciones que las personas con discapacidad pueden aportar al mercado laboral.

Bajo acceso a la educación, a excepción de Argentina, en los países se refleja los bajos niveles de educación y formación lo cual repercute en la carencia de experiencia laboral, debido a que una “causa raíz” de la baja empleabilidad. Estas barreras pueden deberse a las faltas de adaptaciones en los sistemas educativos, discriminación o dificultades económicas. Ofrecer mayores programas de formación y capacitación pueden aumentar las oportunidades de empleo.

Barreras Comunicativas, los países afectados son Argentina y Colombia, donde se ve dificultades en la transmisión y recepción de información, ya sea por limitaciones auditivas, visuales o del habla y por la falta de intérpretes de señales de lengua o materiales en braille. La comunicación es esencial para cualquier entorno laboral, es por ello, sumamente importante implementar tecnologías asistivas y capacitar al personal de la empresa.

Barreras Culturales, se manifiestan en mayor magnitud en Argentina y España, estas pueden influir en las políticas, prácticas empresariales y actitudes individuales. Abordarlas requiere un cambio en la conciencia colectiva, promoviendo el respeto, la diversidad y la inclusión a través de proyectos educativos, legislaciones y el fomento de modelos positivos a través de los medios de comunicación.



CONCLUSIONES

Primera: A lo largo de la presente investigación se logró determinar que en los países analizados si existen políticas y programas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, el nivel de participación en el mercado laboral es bastante bajo, esto se debe no solo a las barreras mencionadas en el presente proyecto, sino también a la falta de concientización en los empleadores sobre la importancia de contratar a personas con discapacidad, de ser equitativos y ofrecerles un sueldo justo con el cuál puedan cubrir sus necesidades básicas.

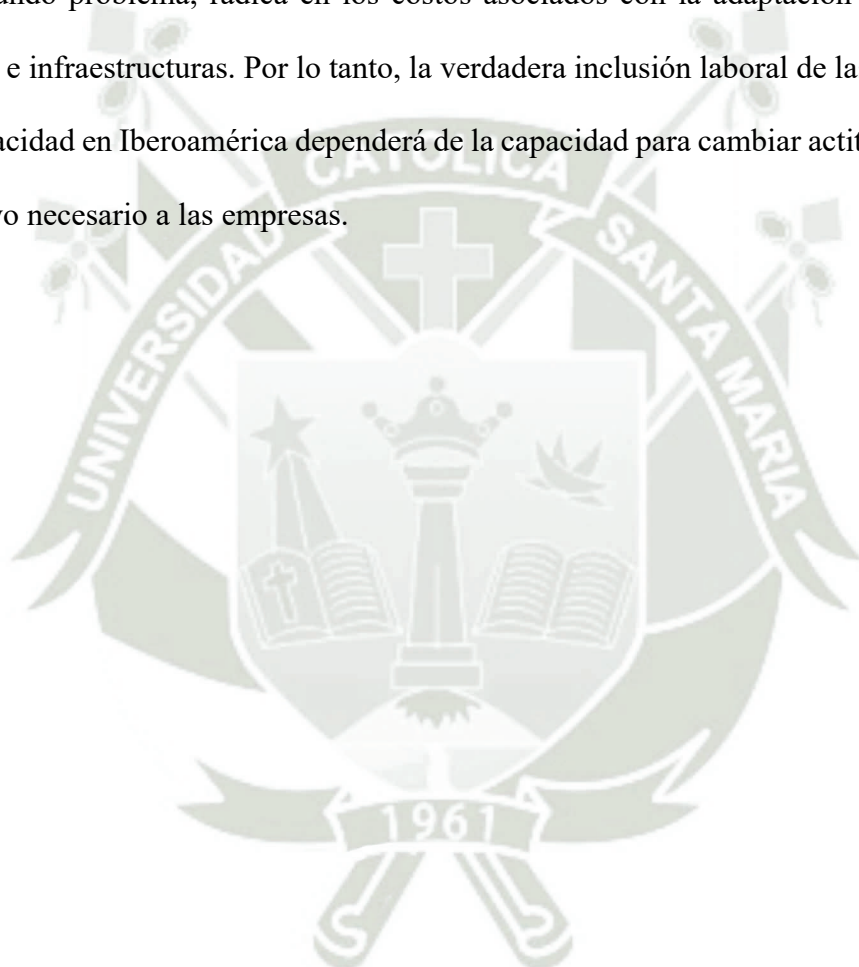
Segunda: La inclusión laboral no debe ser entendida solo como el cumplimiento de una cuota de empleo, va más allá, se trata de ofrecerles a las personas con discapacidad un trabajo digno que les permita desarrollarse en el ámbito profesional y tener óptimas condiciones económicas y sociales.

Tercera: Las barreras de las personas con discapacidad se crean por el entorno, que evita la participación plena de este sector de la población en la sociedad. Las barreras más comunes en los países analizados son las barreras arquitectónicas, las barreras actitudinales y el bajo acceso a la educación. Respecto al primero, los países analizados presentan problemas en la infraestructura de los centros de trabajo debido a que no existe una adecuación del puesto para ser ocupado por una persona con discapacidad. En relación a las barreras actitudinales, la superación de estas requieren un esfuerzo sostenido en políticas y estrategias de sensibilización y promoción de la inclusión. Por último, respecto al bajo acceso a la educación, es muy importante, ya que erradicar esta barrera podría ser una de las respuestas a la inclusión no solo laboral, sino también en la sociedad.

Cuarta: A pesar de que Iberoamérica cuenta con un marco normativo adecuado y con instituciones que velan por el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, persisten obstáculos que van más allá de la legislación. El primero es la

estigmatización y los perjuicios que enfrentan las personas con discapacidad. Esta población a menudo es subestimada en cuanto a sus capacidades para desempeñar tareas relevantes y contribuir al éxito de la empresa. Estas barreras actitudinales, presentes en países como Perú, Chile, Argentina y Colombia limitan las oportunidades y dificultan su inclusión en el mercado laboral.

El segundo problema, radica en los costos asociados con la adaptación de puestos de trabajo e infraestructuras. Por lo tanto, la verdadera inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica dependerá de la capacidad para cambiar actitudes y brindar el apoyo necesario a las empresas.



SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

Primera: Se recomienda a los países analizados implementar políticas que exijan que garanticen la accesibilidad en el centro de trabajo para personas con discapacidad, también que se realice exhaustiva fiscalización para corroborar su cumplimiento.

Segunda: Se sugiere implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos a empleadores, con la finalidad de eliminar las barreras actitudinales a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad y originar un mejor ambiente laboral para todos.

Tercera: Es importante orientar políticas para personas con discapacidad que no cuentan con experiencia profesional, asimismo, el Ministerio de Trabajo debe de actuar con mayor rapidez al responder las solicitudes que envían los empleadores a la Bolsa de Empleo con la finalidad de facilitar a las empresas el reclutamiento de personas con discapacidad en el menor tiempo posible.

Cuarta: Se propone invertir en el acceso a la educación de este sector de la población, con espacios, equipamientos y herramientas necesarias para apoyar los procesos de enseñanza según el tipo de discapacidad a la cual se enfrentan las personas.

REFERENCIAS

Alonso Parreño, M. J. y Araoz Sánchez-Dopico, I. (2011). *El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la legislación educativa española*. CERMI y Ediciones Cinca.

Aristizábal Gómez, K.V. (2021). *Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto*. Civilizar Ciencias Sociales y Humanas, vol.21 n° 40
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165789532021000100059&script=sci_arttext

Atienza, M. (2016). *Dignidad Humana y Derechos de las Personas con Discapacidad*. Revista Ius Et Veritas, N° 53.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16547/16893>

Carbajal, J.D. (2020). ¿Trabajar o no trabajar? Esa es la cuestión. Un cuestionamiento sobre las dificultades en la inserción laboral de algunas personas con discapacidad en Santiago del Estero, Argentina. *Voces desde el Trabajo Social, Volumen 8*, Número 1, 66-87. <https://revistavocests.org/index.php/voces/article/view/230/234>

Castán Pérez-Gómez, S.(2020). *Prejuicios, lenguaje y discapacidad: notas en torno a la terminología antigua y moderna relativa a las personas con discapacidad*. Cultura, Lenguaje y Representación, Vol.XXIII, 47-63
<http://dx.doi.org/10.6035/clr.2020.23.3>

Cea, J.C. (2021). De la subordinación salarial a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31 (1), 227-249. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100227&script=sci_arttext&tlng=en

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2023, 3 de diciembre). *Prensa. Diagnóstico nacional: 4 de cada 10 personas con discapacidad en*

edad de trabajar cuenta con empleo.

<https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/876450-diagnostico-nacional-4-de-cada-10-personas-con-discapacidad-en-edad-de-trabajar-cuenta-con-empleo>

Constitución Política de Colombia (1991). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia.
<http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>

Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad (2006). Asamblea General de las Naciones Unidas.
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Correa, L. & Castro, M. (2016). *Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá D.C., Colombia. 162p. https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf

D.F.L. Núm. 1 (2002). *Congreso de la Nación de Chile. Diario Oficial de Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Danel, P. M. y Blogna, S. H. (2021). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), pp. 45-63.
<https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/720>

Decreto 64 (2017). *Congreso de la Nación de Chile. Diario Oficial de Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114287>

Decreto N° 2011 (2017). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Decreto N° 2177 (2017). Presidente de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Decreto Supremo N.º 001-2020-TR. (2020). Normas legales. Diario Oficial El Peruano.

Defensoría del Pueblo. (2021, 16 de octubre). *Prensa. Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad.* <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contr-la-discriminacion-estructural-existente-contr-las-personas-con-discapacidad/>

Del Águila, L.M. (2015). La Autonomía de las Personas con Discapacidad como Principio Rector. E. Salmón & R. Bregaglio (Eds.), *Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (pp. 51-71). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/32092.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2022). *Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia.* https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística.(2020). *Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia.*

Díaz, L., Bastías, C., Alarcón, S. & Ritz, K. (2021). *Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la Convención*. *Revista chilena de derecho*, vol.48 no.3

El Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/

Ferraris, J.A. (2021). Trabajo, discapacidad, género y pandemia. *Nueva Serie Documentos de Trabajo*, N° 26, 61-66. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/118180>

Ferreira, MA, (2008). *La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social*. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17 (1), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101716>

Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., López Lucas, J., & Beltrán, M. (2014). *Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual*. *INFAD Revista de Psicología*, vol. 4, núm. 1, pp. 613-619

Fundación Descúbreme. (2021). *Informe sobre la implementación de la Ley de Inclusión Laboral*. <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2021/05/Informe-de-implementacion-de-la-ley-21015-05.05.pdf>

García, A. & Fernández, A. (2005). *La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia*. *Revista Ciencias de la Salud*, vol.3 no.2.

Gómez, N., Pérez, A., López, D. & Medina, M. (2020). *Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia*. *Revista CES Derecho*, 11 (2), 3-24.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-77192020000200003&script=sci_arttext

González Martín, Nuria. (2008). *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Anuario mexicano de derecho internacional, 8,527-540.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046542008000100014&lng=es&tlng=es

Hernández, M. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Revista CES Derecho Volumen 6 No.2 <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2023, 20 de diciembre). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2022* [Comunicado de prensa]. Obtenido de: https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2023, 20 de junio). *Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2021* [Comunicado de prensa]. https://www.ine.es/prensa/ees_2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística (2023, 27 de setiembre). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2021* [Comunicado de prensa]. https://www.ine.es/prensa/spd_2021.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados definitivos 2018*. https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) Principales resultados*. [Comunicado de prensa]. https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf

Ley 1346 (2009). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Ley 1618 (2013). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ley 20.422 (2010). Congreso de la Nación de Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903&idParte=&idVersion=>

Ley 21015 (2018). *Congreso de la Nación de Chile. Diario Oficial de Chile* Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Ley 21690 (2024). *Congreso de la Nación de Chile. Diario Oficial de Chile* Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>

Ley 22.431 (1981). Congreso de la Nación. Boletín Oficial de la República Argentina

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>

Ley 29973 (2012). Congreso Nacional de la República. Diario Oficial “El Peruano” Normas Legales <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Ley N°361 (1997). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial de Colombia.

López Bastías, J.L. (2019). *La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: Una mirada a través de la evolución normativa*. Revista de la Facultad de Derecho de México Tomo LXIX, Número 273 <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68632>

Lopez San Luis, Rocío. (2020). El principio de respeto a la voluntad de la persona con discapacidad en la Convención de Nueva York (2006), y su reflejo en el anteproyecto de ley por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad. 1990, vol. 2, 2020, págs. 111-138. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3688302

Medina Rubio, M.D. (2013). *Las referencias al empleo en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su repercusión en la normativa laboral española*. Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, vol. 1, núm. 1 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411983>

Meneses, N. (2023). *La ardua inclusión laboral de las personas con discapacidad*. El País. <https://elpais.com/economia/formacion/2023-06-30/la-ardua-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.html>

Ministerio de Capital Humano (s.f) *Programa de Inserción Laboral*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>

Ministerio de Capital Humano (s.f). *Discapacidad y Empleo*.

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (s.f). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030*

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (s.f). *I Plan Nacional para la Prevención de las Deficiencias y de la Intensificación de las Discapacidades*. <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/plan-bienestar-saludable.pdf>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Departamento de Evaluación y Estudios, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2023). *III Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile*.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables & Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (2021). Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020
<https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/CONADIS2021d.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social en Lectura Fácil*

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2022). *Reporte del Mercado Laboral de las Personas con Discapacidad en el Perú 2019 – 2022*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3753029/Reporte%20PCD.pdf?v=1665670598>

Ministro de Desarrollo Social y Familia (s.f). *Sello Inclusivo Chile*.
<https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad/sello-chile-inclusivo>

Ministro de Desarrollo Social y Familia (s.f). *Vida Independiente*.
<https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/programas-sociales/personas-con-discapacidad/sello-chile-inclusivo>

Minvivienda (2023). *El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*. <https://www.minvivienda.gov.co/ministerio/planeacion-gestion-y-control/planeacion-y-seguimiento/el-plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida>

Molina Higuera, A. (2007). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. Estudios Socio-Jurídicos* , 9 (spe), 166-189.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012405792007000300008&script=sci_arttext

Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (2022). *Mercado Laboral de las Personas en Situación de Discapacidad*.
https://www.labourosario.com/_files/ugd/c80f3a_be004a81724b4ed7a63f7cf21f7aa14e.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f). *Panel interactivo sobre el estado de la ratificación*.
<https://indicators.ohchr.org/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Lista de Documentos*.
https://www.ohchr.org/es/documents-listing?field_content_category_target_id%5B148%5D=148&field_entity_target_id%5B1326%5D=1326

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publication/wcms_504317.pdf

Organización Internacional del Trabajo. *Las barreras para la inclusión laboral en primera persona*.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011* . <https://iris.who.int/handle/10665/75356>

Padilla, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. Revista Colombiana de Derecho Internacional 381-414

Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.

<https://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/32232/1/el-modelo-social-de-discapacidad.pdf>

Parra-Dussan, Carlos. (2010). *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Antecedentes y sus Nuevos Enfoques*. Revista Derecho Internacional, (16), 347-380.

Pellegrini D. & Romano, L.. (2023). *Fundamentos teórico-conceptuales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas: la teoría de los derechos humanos y el modelo social de la discapacidad*. Anuario mexicano de derecho internacional, 23, 391-424.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046542023000100391&lang=es

Pérez Pérez, J. (2014). *Discapacidad y acción positiva: incentivación de la contratación laboral y cuotas de reserva de empleo* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Universidad Autónoma de Barcelona.

Real Decreto 290/2004 (2004). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto Legislativo 1/2013 (2013). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Boletín Oficial del Estado.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Resolución 1364/2022 (2022). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Secretaría de Empleo. Boletín Oficial de la República de Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/273124/20221004>

Resolución Ministerial N.º 171-2019-TR. (2019). Normas legales. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/282560-171-2019-tr>

Resolución Ministerial N.º 239-2021-TR. (2021). Normas legales. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2513766-239-2021-tr>

Resolución Ministerial N.º 265-2021-TR. (2021). Normas legales. Diario Oficial El Peruano.

Rodríguez Ruiz, E. (2015). *Discapacidad y sus efectos en el ámbito jurídico laboral*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Universidad Autónoma de Madrid <https://repositorio.uam.es/handle/10486/676070>

Sanjosé Gil, Amparo. (2007). *El primer tratado de derechos humanos del siglo XXIIa Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Revista electrónica de estudios internacionales (REEI), N.º. 13, 2007. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2327515>

Talent.com (s.f.). *Salario medio para Discapacidad en Argentina 2024*. Recuperado el 20 de agosto del 2024, de <https://ar.talent.com/salary?job=discapacidad>

Tejada, S. (2023). La eutopia de la inclusión laboral: personas con discapacidad y las barreras para la inclusión laboral en instituciones del sector público de la provincia de Santiago, Chile. *Gobierno y Administración Pública*, N63-72. <https://revistas.udec.cl/index.php/gyap/article/view/11800/10844>

Toboso, M & Ripollés, M. (2008). *La Discapacidad Dentro del Enfoque de Capacidad y Funcionamientos de Amartya Sen*. Revista Iberoamericana de Filosofía,

Política

y

Humanidades.

<https://revistascientificas.us.es/index.php/araucaria/article/view/1201>

Toyco Suárez, P. N. (2018). *La discapacidad en la constitución: Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad*. *Revista Aequitas*, 1, 65-80.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Aequitas/article/view/15221/1317>

4

Tribunal Constitucional (1999). Expediente N.º 324-99-AA/TC. Lima, 9 de julio de 1999. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00324-1999-AA.html>

Tribunal Constitucional (2013). Expediente N° 02437 20 I3-PA/TC. Lima, 16 de abril de 2014. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/02437-2013-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2013). Expediente N° 04104-2013-PC/TC. Lima, 18 de mayo de 2015.

Tribunal Constitucional (2014). Expediente N° 05157 2014-PA/TC. Lima, 4 de abril de 2017. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/05157-2014-AA.pdf>

Valdebenito, D. (2023). *Identificación de barreras y apoyos para un entorno laboral inclusivo*. *Fundación Con Trabajo*. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/barreras-apoyos-inclusion-laboral/>

Villa, N. (2003). *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14 Núm. 2, 393-424