

Medidas para la
promoción del

empleo

de personas
con discapacidad
en Iberoamérica



Medidas para la
promoción del
empleo
de personas
con discapacidad
en Iberoamérica

Prólogo

“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.”

Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), buscando extender la protección social en Iberoamérica, tiene una amplia trayectoria en el trabajo a favor de los derechos de las personas con discapacidad. Así, ha firmado convenios de colaboración con la Fundación ONCE para América Latina y con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), y en 2010 abrió la primera sede del Centro Iberoamericano de Ayudas Técnicas y Autonomía Personal (CIAPAT) de la OISS en Buenos Aires, Argentina.

En 2012, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y con el fin de dar un nuevo impulso a su labor en este ámbito, la OISS lanzó el “Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica”, al que ya se han sumado catorce países y que busca facilitar el intercambio de información y buenas prácticas entre gobiernos de la región en esta materia.

En esta iniciativa nos centramos en el empleo ya que es hoy una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. El empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano de este 15% de la población.

No obstante, los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo siguen siendo numerosos. Problemas para acceder a la educación, falta de accesibilidad de los transportes, del entorno construido y de la información, prejuicios acerca de la discapacidad, etc. Todo ello origina que en torno al 80% de las personas con discapacidad en algunas zonas de la región esté desempleada, lo que perpetúa el círculo vicioso entre pobreza y discapacidad.

Son diversas las medidas que las administraciones públicas han puesto en marcha en la región para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Reservas de puestos de trabajo en el sector público y privado, accesibilidad de los servicios públicos de empleo, incentivos fiscales a la contratación, formación laboral, etc. son solo algunas de las iniciativas que dan respuesta a la necesidad de contar con la discapacidad en la fuerza laboral de nuestros países.

Por ello, la primera actuación del Programa ha sido la realización de este estudio, que pretende identificar las iniciativas que los diversos países han implantado y sus resultados, analizarlas y difundirlas a aquellas instituciones interesadas en avanzar en la integración de las personas con discapacidad.

Para ello, hemos contado con la inestimable colaboración de las instituciones responsables de las políticas de empleo de personas con discapacidad de los países participantes en el programa, y de CERMI, ONCE, Fundación ONCE, y Fundación ONCE para América Latina (FOAL), a quienes desde estas líneas agradezco su contribución.

No obstante, esta no pretende ser una obra estática, como tampoco lo es la integración de las personas con discapacidad. Este estudio aspira a ser un documento dinámico, que se actualizará periódicamente para reflejar los avances en esta materia.

Sobre los hallazgos de este trabajo se desarrollarán las actuaciones posteriores del programa, que redundarán sin duda en nuevas medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad en la región y, así, en una sociedad más próspera e inclusiva para todos.

Adolfo Jiménez, Secretario General

Introducción

El estudio sobre medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica se inscribe en el “Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica”, que desarrolla la Organización Iberoamericana de Seguridad Social en el marco de Año Iberoamericano de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, y cuyo objetivo es fomentar el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos de Iberoamérica acerca de legislación y políticas activas de inserción laboral de personas con discapacidad en los países de la región.

El estudio trata de conocer la situación actual del empleo de las personas con discapacidad y las iniciativas que en esta materia se están llevando a cabo en la región. Los objetivos específicos a los que responde la realización de este estudio son los siguientes:

- Aumentar el conocimiento acerca de las personas con discapacidad en la región y su situación con respecto al empleo.
- Identificar y recopilar las medidas para fomentar el empleo de personas con discapacidad que existen en los diversos países de la región y sus resultados.
- Analizar las buenas prácticas existentes para extraer aprendizajes que puedan ser aplicables en otros países/contextos con iguales resultados positivos.
- Visibilizar la importancia de estas medidas para favorecer la integración laboral de personas con discapacidad.

Para la consecución de estos objetivos, se han analizado los datos recogidos a partir de un cuestionario remitido por la OISS a las instituciones responsables de las políticas de personas con discapacidad en la región y a las organizaciones representantes de personas con discapacidad y sus familias. Además, se han considerado diversas fuentes secundarias (estadísticas, legales y bibliográficas) que han permitido completar la información sobre la situación de las personas con discapacidad ante el empleo, el marco institucional y jurídico en estos ámbitos, así como las actuaciones específicas. Se han incorporado también los resultados de las diferentes actividades que la OISS ha realizado en el marco de su Programa para el Empleo de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica, especialmente del “Seminario sobre empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica”, celebrado en el Centro de Formación de la Cooperación Española en Cartagena de Indias (Colombia) los días 7 a 10 de octubre de 2013, y del “I Encuentro Iberoamericano para el empleo de las personas con discapacidad” acogido por la vicepresidencia del Gobierno de Ecuador los días 24 a 26 de octubre de 2012 en Ecuador.

Este informe se estructura en dos partes. La primera parte presenta una perspectiva general de la situación de empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica y las medidas para su promoción, y está organizada en tres apartados. El primero de ellos se dedica a analizar la dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad en Iberoamérica; el segundo presenta el contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo, y el tercero analiza los diferentes tipos de medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad que se han adoptado en la región, a saber:

- Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada.
- Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública.
- Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad.
- Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad.
- Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones.
- Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad.
- Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad.
- Formación ocupacional para personas con discapacidad.
- Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad.
- Empleo con apoyo.
- Empleo protegido.
- Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales).

En la segunda parte se presenta la información referida a cada uno de los países de la región, extraída del cuestionario cumplimentado por los países participantes y de otras fuentes secundarias.

Índice

| | |
|--|-----------|
| Perspectiva general | 11 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad en Iberoamérica | 12 |
| Estimaciones de la población con discapacidad | 12 |
| Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar) | 14 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 18 |
| Previsiones constitucionales | 18 |
| Principales instrumentos internacionales | 18 |
| Leyes de discapacidad | 25 |
| Leyes laborales | 26 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 26 |
| Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada | 26 |
| Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública | 30 |
| Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad | 33 |
| Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad | 34 |
| Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones | 37 |
| Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad | 37 |
| Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad | 39 |
| Formación ocupacional para personas con discapacidad | 40 |
| Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad | 40 |
| Empleo con apoyo | 42 |
| Empleo protegido | 45 |
| Variables transversales (género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales) | 48 |
| Conclusiones | 49 |
| | |
| Detalle por países | |
| Argentina | 53 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 54 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 57 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 67 |
| Bolivia | 81 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 82 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 83 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 90 |

| | |
|---|------------|
| Brasil | 95 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 96 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 101 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 107 |
| Chile | 111 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 112 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 114 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 125 |
| Colombia | 137 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 138 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 139 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 149 |
| Costa Rica | 157 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 158 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 160 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 166 |
| Cuba | 177 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 178 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 179 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 183 |
| Ecuador | 187 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 188 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 188 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 192 |
| El Salvador | 197 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 198 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 199 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 202 |
| España | 207 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 208 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 214 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 225 |
| Guatemala | 241 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 242 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 244 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 249 |

| | |
|---|------------|
| Honduras | 253 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 254 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 257 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 262 |
| México | 269 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 270 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 272 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 279 |
| Nicaragua | 287 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 288 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 288 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 293 |
| Panamá | 299 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 300 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 303 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 307 |
| Paraguay | 313 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 314 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 316 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 321 |
| Perú | 327 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 328 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 330 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 337 |
| Portugal | 343 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 344 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 345 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 349 |
| Principado de Andorra | 357 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 358 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 359 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 362 |
| República Dominicana | 367 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 368 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 368 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 373 |

| | |
|---|------------|
| Uruguay | 379 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 380 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 382 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 385 |
| Venezuela | 391 |
| Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad | 392 |
| Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo | 393 |
| Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad | 399 |
| Referencias | 403 |
| Bibliografía General | 404 |
| Referencias por países | 405 |
| Argentina | 405 |
| Bolivia | 406 |
| Brasil | 406 |
| Chile | 407 |
| Colombia | 407 |
| Costa Rica | 408 |
| Cuba | 409 |
| Ecuador | 409 |
| El Salvador | 409 |
| España | 409 |
| Guatemala | 410 |
| Honduras | 411 |
| México | 411 |
| Nicaragua | 411 |
| Panamá | 412 |
| Paraguay | 412 |
| Perú | 413 |
| Portugal | 413 |
| Principado de Andorra | 413 |
| República Dominicana | 414 |
| Uruguay | 414 |
| Venezuela | 414 |

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Perspectiva general



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad en Iberoamérica

Estimaciones de la población con discapacidad

Aunque existen diferencias importantes entre los países, y las cifras varían según los instrumentos y métodos de estimación (censos, encuestas, registros administrativos), puede estimarse, de acuerdo con el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011) que alrededor de un 15% de la población tiene algún nivel de discapacidad.

Estimaciones del número de personas con discapacidad y de la prevalencia de las situaciones de discapacidad en los países iberoamericanos

| País | Número de personas con discapacidad | Porcentaje sobre la población total | Fuente de los datos |
|------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Argentina | 2.176.123 | 7,1% | INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003. Complementaria Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001. Datos referidos al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más. |
| | 5.114.190 | 12,9% | INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. |
| Bolivia | 388.119 | 3,9% | INE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012. |
| Brasil | 45.606.048 | 23,9% | IBGE, Censo Demográfico 2010. |
| Chile | 2.068.072 | 12,7% | Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004. |
| | 2.119.316 | 12,7% | INE. Censo 2012. Síntesis de resultados. |
| Colombia | 2.500.000 | 6,3% | DANE. Censo General de Población 2005. |
| Costa Rica | 452.849 | 10,5% | INEC. X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda, 2011. |
| Cuba | 366.864 | 3,3% | Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad, realizados entre 2001 y 2003. |

continúa ●●●

| País | Número de personas con discapacidad | Porcentaje sobre la población total | Fuente de los datos |
|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Ecuador | 816.156 | 5,6% | INEC. Censo Nacional 2010. |
| El Salvador | 235.302 | 4,1% | DIGESTYC, Censo de Población 2007. |
| España | 4.116.994 | 9,1% | INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, EDAD 2008. Incluye personas con discapacidad residentes en establecimientos colectivos. |
| Guatemala | 401.971 | 3,7% | Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005. |
| Honduras | 177.516 | 2,7% | Instituto Nacional de Estadística. XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. 2002. |
| | 314.174 | | Instituto Nacional de Estadística. XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. 2009. Datos referidos a personas de 10 y más años. |
| México | 5.739.270 | 5,1% | INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Tabulados del Cuestionario Ampliado. |
| Nicaragua | | 10,3% | Encuesta Nicaragüense sobre Discapacidad (ENDIS 2003). |
| Panamá | 370.053 | 11,3% | Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS) 2006. |
| Paraguay | 51.146 | 1,0% | DGEEC, Censo Nacional de Población y Viviendas, 2002. |
| | | 12,4% | DGEEC, Resultados parciales del Censo Nacional de Población y Viviendas, 2012. |
| Perú | 1.575.402 | 5,2% | INEI. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012. |
| Portugal | 1.234.900 | 17,4% | INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2011. Datos referidos a personas de entre 15 y 64 años. |
| Principado de Andorra | 559 | 0,7% | Base de datos CONAVA, 2011. |
| República Dominicana | 1.160.847 | 12,3% | ONE. IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. |
| Uruguay | 557.824 | 15,9% | INE. Censos 2011. |
| Venezuela | 1.700.000 | 6,1% | INE. XIV Censo Nacional de Población y Vivienda 2011. |

Los factores que influyen en los resultados de las estimaciones de prevalencia de las situaciones de discapacidad son muy variados. Uno de ellos es el tipo de estrategia de captación de datos que se utilice. Normalmente, cuando la discapacidad se explora utilizando los censos demográficos, el resultado suele subestimar de forma importante la prevalencia de la discapacidad, pues las preguntas sobre discapacidad que se incluyen en los censos son necesariamente muy sintéticas (una sola pregunta o un conjunto muy breve de preguntas, con un número bastante limitado de opciones de respuesta), los entrevistados las responden después de haber facilitado mucha y muy variada información sobre otros muchos aspectos y los encuestadores frecuentemente tienen muy limitados conocimientos sobre discapacidad y han recibido una capacitación demasiado somera, pues ha sido necesario reclutarlos en gran número para aplicar simultáneamente el censo en todo el país. Sin embargo, el ejemplo del censo brasileño de 2010, que identifica como personas con alguna discapacidad al 23,9% de la población, es suficientemente indicativo de que no siempre las estimaciones de prevalencia realizadas a partir de los censos son bajas.

Cuando la estimación se realiza a partir de encuestas aplicadas a una muestra de la población, suelen producirse resultados más elevados. Al dedicarse específicamente a investigar la discapacidad, en las encuestas suelen incluirse más preguntas para identificar las discapacidades, y estas preguntas tienen, por lo general, un mayor número de opciones de respuesta. La atención de los encuestados no se dispersa con otros asuntos, y los encuestadores tienen una mayor profesionalización que en los censos.

Más decisivo aún que el tipo de operación estadística es el concepto de discapacidad utilizado y la forma de operativizarlo. Cuando el foco se pone en las deficiencias, los resultados suelen ser más bajos que cuando se investigan las restricciones de actividad, sobre todo si el énfasis se sitúa en las deficiencias más severas (como ocurre, por ejemplo, cuando entre las opciones de respuesta se ofrecen las categorías “ceguera” o “sordera” en lugar de “deficiencias visuales” o “deficiencias auditivas”). También influye el número, la descripción y la amplitud de las categorías de deficiencia o de restricción de actividad investigadas: no es lo mismo hacer una pregunta genérica sobre las dificultades para la movilidad que incluir varias preguntas que exploren diferentes aspectos de la movilidad, como la dificultad para moverse dentro de casa, para salir de la casa y para caminar largas distancias, como por ejemplo un kilómetro.

Por eso son tan importantes los esfuerzos que se vienen haciendo para avanzar hacia planteamientos metodológicos e instrumentos de medición comunes. La utilización de marcos teóricos de referencia universalmente aceptados, como la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), y el uso creciente de instrumentos como las listas de preguntas propuestas por el Grupo de Washington para su inclusión en censos y encuestas demográficas, están permitiendo disponer de estimaciones realizadas sobre bases más homogéneas, que hacen posible realizar comparaciones entre los distintos países y contar con series temporales más coherentes dentro de cada país.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

Aunque hay diferencias entre los países, en general aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar. Alrededor de un tercio de estas personas realiza alguna actividad laboral, muchas veces con remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral.

Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Normalmente son mayores en el caso de los varones y en las personas de entre 30 y 49 años, y bastante más bajas en el caso de las mujeres, de los jóvenes y de las personas de 50 y más años. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque en este caso las diferencias no siempre son tan marcadas.

Tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad en algunos países iberoamericanos

| País | Tasa de actividad | Tasa de empleo | Tasa de desempleo | Fuente, fecha de referencia y alcance de los datos |
|------------|-------------------|----------------|-------------------|---|
| Argentina | 13,9% | 12,2% | 12,2% | Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011. Datos referidos a personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más. |
| Bolivia | | 15,5% | | Ministerio de Salud y Deportes. Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 55 años identificadas por la misión solidaria "Moto Méndez". Años 2009 y 2010. |
| Brasil | | 61,3% | | IBGE, Censo Demográfico 2010. Datos referidos a personas con alguna discapacidad de entre 15 y 54 años. |
| Chile | | 40,8% | | Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 64 años. |
| Colombia | 19,5% | 15,2% | 22,1% | Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), marzo de 2010. Datos referidos a personas con discapacidad inscritas de 10 y más años. |
| Costa Rica | | 23,0% | | INEC, Censo 2011. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 60 años. |
| Ecuador | | 44,6% | | CONADIS. Registro de personas con discapacidad, septiembre de 2013. Datos referidos a personas con discapacidad registradas de entre 16 y 60 años. |

| País | Tasa de actividad | Tasa de empleo | Tasa de desempleo | Fuente, fecha de referencia y alcance de los datos |
|-----------|-------------------|----------------|-------------------|--|
| España | 36,6% | 26,7% | 26,9% | INE. El empleo de las personas con discapacidad, 2011. Datos referidos a personas con discapacidad oficialmente reconocida de entre 16 y 64 años. |
| Guatemala | | 48,3% | | Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 18 y 59 años. |
| Honduras | 37,7% | 36,9% | 2,1% | Instituto Nacional de Estadística, XXXVII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, mayo de 2009. Datos referidos a personas con discapacidad de 10 y más años. |
| México | 29,9% | | | INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Base de datos de la muestra. Datos referidos a personas con discapacidad de 12 y más años. |
| Nicaragua | 36,0% | | | Encuesta Nicaragüense sobre Discapacidad (ENDIS 2003). |
| Panamá | 37,8% | 33,2% | 11,9% | Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS) 2006. Datos referidos a personas con discapacidad de 10 y más años. |
| Perú | 48,5% | 42,7% | 12,1% | Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 64 años. |
| Portugal | 59,6% | 51,1% | 14,4% | INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2011. Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 64 años. |
| Uruguay | 19,6% | 16,5% | 15,8% | Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA 2006). Datos referidos a personas con discapacidad de entre 15 y 64 años de edad. |

Las tasas de empleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad. Las más altas se dan entre las personas con discapacidad auditiva, y las más bajas entre las personas con discapacidad intelectual.

La discapacidad es causa y consecuencia de pobreza. La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría.

Los problemas de inserción laboral de las personas con discapacidad responden a muchos factores, que tal y como señaló hace ya algunos años el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) al aprobar el Plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI, pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que pueden obstaculizar la integración laboral.

La reducción de las profundas diferencias en el mercado de trabajo que afectan a las personas con discapacidad requiere de la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su empleabilidad, faciliten su transición hacia el empleo e impulsen su desarrollo profesional.

Las políticas activas de empleo se enfrentan, en relación con las personas con discapacidad, a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación del mercado laboral para este colectivo, en el que frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable, hay un grupo más amplio de personas con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo, y un grupo mayoritario de personas desanimadas o inactivas, que no mantienen relación con el mercado laboral. La reducción de esta segmentación debe conseguirse mediante una normalización al alza de las condiciones laborales, basada en la mejora de la calidad del empleo y de la protección en los periodos de transición, impulsando las políticas de formación y aprendizaje permanente, en la que la participación de las personas con discapacidad es aún muy baja, y flexibilizando la legislación y los sistemas de protección para que no entorpezcan el acceso y las transiciones en el mercado de trabajo.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Previsiones constitucionales

Todas las constituciones de los países iberoamericanos consagran el derecho al trabajo y a la protección social, y la mayor parte de ellas contienen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad, y más específicamente a sus derechos en materia de inclusión social y laboral.

Previsiones sobre discapacidad en las Constituciones de los países de la Comunidad Iberoamericana

| País | Artículos en los que se hace referencia a las personas con discapacidad |
|-----------------------|---|
| Argentina | 75 |
| Bolivia | 14, 45, 70, 71, 72, 85, 105, 107, 302 |
| Brasil | 7, 23, 24, 37, 203, 208, 227, 244 |
| Chile | No contiene referencias explícitas |
| Colombia | 13, 47, 54, 68 |
| Costa Rica | 51 |
| Cuba | 47, 48, 49 |
| Ecuador | 35, 47, 48, 49, 66, 81 |
| El Salvador | 37, 70, 194 |
| España | 49 |
| Guatemala | 53, 102 |
| Honduras | 83, 102, 142, 169 |
| México | 1, 123 |
| Nicaragua | 56, 62, 82 |
| Panamá | 19, 113 |
| Paraguay | 6, 58, 88 |
| Perú | 7, 23 |
| Portugal | 71 |
| Principado de Andorra | No contiene referencias explícitas |
| República Dominicana | 39, 58, 60 |
| Uruguay | 46, 67 |
| Venezuela | 81, 103, 178 |

Principales instrumentos internacionales

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue adoptada por consenso por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y ha sido considerada como el primer tratado importante sobre derechos humanos del siglo XXI. A diferencia de otros instrumentos anteriores, que no eran vinculantes, la Convención obliga a los Estados que la ratifiquen, una vez alcanzado el número de 20 ratificaciones, a afirmar políticas de no discriminación y medidas

de acción positiva, así como a adaptar sus ordenamientos jurídicos para que las personas con discapacidad puedan actuar en cada ámbito de la vida de manera independiente. La Convención contempla mecanismos para su aplicación y seguimiento como la designación por los Estados parte de organismos gubernamentales encargados de esas tareas y la creación de mecanismos nacionales independientes para promover y supervisar la aplicación de la Convención (artículo 33), y la creación de un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, integrado por expertos independientes, que recibirá informes periódicos de los Estados partes sobre los progresos realizados en la aplicación de la Convención (artículos 34 a 39). El Protocolo Facultativo permite a las personas y grupos dirigir peticiones al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad una vez agotados todos los procedimientos de recurso nacionales.

El propósito de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

Como mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de la Convención, se crea un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este Comité es el encargado de considerar los informes que deben presentar los Estados que hayan ratificado la Convención sobre las medidas adoptadas para cumplir con sus obligaciones y sobre los progresos realizados al respecto. El Comité debe informar cada dos años a la Asamblea General y al Comité Económico y Social sobre sus actividades y puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Periódicamente se celebra una Conferencia de los Estados Partes, para considerar los asuntos relativos a la aplicación de la Convención.

En el artículo 27, los Estados Partes de la Convención reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que 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 deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, promulgando leyes que garanticen ese derecho y adoptando medidas pertinentes, entre ellas las siguientes:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por un trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de creación de empresas;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados Partes deben asimismo asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El proceso de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo se abrió el 30 de marzo de 2007. La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008, treinta días después de que se depositara el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión. Todos los países iberoamericanos han suscrito la Convención, y la gran mayoría ya la han ratificado. También es muy elevado el número de los países que han ratificado el Protocolo Facultativo, por el cual los Estados Parte reconocen la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.

Estado de firmas y ratificaciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Protocolo Facultativo a 1 de octubre de 2013.

| | Convención | | Protocolo Facultativo | |
|-----------------------|------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | Firma | Ratificación o Adhesión (a) | Firma | Ratificación o Adhesión (a) |
| Argentina | 30/03/2007 | 02/09/2008 | 30/03/2007 | 02/09/2008 |
| Bolivia | 13/08/2007 | 16/11/2009 | 13/08/2007 | 16/11/2009 |
| Brasil | 30/03/2007 | 01/08/2008 | 30/03/2007 | 01/08/2008 |
| Chile | 30/03/2007 | 29/07/2008 | 30/03/2007 | 29/07/2008 |
| Colombia | 30/03/2007 | 10/05/2011 | | |
| Costa Rica | 30/03/2007 | 01/10/2008 | 30/03/2007 | 01/10/2008 |
| Cuba | 26/04/2007 | 06/09/2007 | | |
| Ecuador | 30/03/2007 | 03/04/2008 | 30/03/2007 | 03/04/2008 |
| El Salvador | 30/03/2007 | 14/12/2007 | 30/03/2007 | 14/12/2007 |
| España | 30/03/2007 | 03/12/2007 | 30/03/2007 | 03/12/2007 |
| Guatemala | 30/03/2007 | 07/04/2009 | 30/03/2007 | 07/04/2009 |
| Honduras | 30/03/2007 | 14/04/2008 | 23/08/2007 | 16/08/2010 |
| México | 30/03/2007 | 17/12/2007 | 30/03/2007 | 17/12/2007 |
| Nicaragua | 30/03/2007 | 07/12/2007 | 21/10/2008 | 02/02/2010 |
| Panamá | 30/03/2007 | 07/08/2007 | 30/03/2007 | 07/08/2007 |
| Paraguay | 30/03/2007 | 03/09/2008 | 30/03/2007 | 03/09/2008 |
| Perú | 30/03/2007 | 30/01/2008 | 30/03/2007 | 30/01/2008 |
| Portugal | 30/03/2007 | 23/09/2009 | 30/03/2007 | 23/09/2009 |
| Principado de Andorra | 27/04/2007 | | 27/04/2007 | |
| República Dominicana | 30/03/2007 | 18/08/2009 | 30/03/2007 | 18/08/2009 |
| Uruguay | 03/04/2007 | 11/02/2009 | | 28/10/2011(a) |
| Venezuela | | 24/09/2013 (a) | | |

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)

Los estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), adoptaron la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” (resolución 1608 XXIX-0/99 de la Asamblea general de la OEA de 7 de Junio de 1999), la cual provee una guía de políticas generales para la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad y para la promoción y la plena integración a la sociedad de este colectivo.

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

- Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

- Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;
- Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y
- Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

Los Estados parte se comprometen, asimismo, a trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

- La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;
- La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y
- La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en esta Convención, se ha establecido un Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.

Todos los países iberoamericanos de América, con excepción de Cuba, han ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Estado de firmas y ratificaciones de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad a 1 de octubre de 2013

| País | Firma | Ratificación o Adhesión | Depósito |
|----------------------|------------|-------------------------|------------|
| Argentina | 08/06/1999 | 28/09/2000 | 10/01/2001 |
| Bolivia | 08/06/1999 | 27/02/2003 | 30/05/2003 |
| Brasil | 08/06/1999 | 17/07/2001 | 15/08/2001 |
| Chile | 08/06/1999 | 04/12/2001 | 26/02/2002 |
| Colombia | 08/06/1999 | 04/12/2003 | 11/02/2004 |
| Costa Rica | 08/06/1999 | 08/12/1999 | 08/02/2000 |
| Cuba | | | |
| Ecuador | 08/06/1999 | 01/03/2004 | 18/03/2004 |
| El Salvador | 08/06/1999 | 15/01/2002 | 08/03/2002 |
| Guatemala | 08/06/1999 | 08/08/2002 | 28/01/2003 |
| Honduras | 08/06/1999 | 14/09/2011 | 10/11/2011 |
| México | 08/06/1999 | 06/12/2000 | 25/01/2001 |
| Nicaragua | 08/06/1999 | 15/07/2002 | 25/11/2002 |
| Panamá | 08/06/1999 | 24/01/2001 | 16/02/2001 |
| Paraguay | 08/06/1999 | 28/06/2002 | 22/10/2002 |
| Perú | 08/06/1999 | 01/07/2001 | 30/08/2001 |
| República Dominicana | 08/06/1999 | 28/12/2006 | 05/02/2007 |
| Uruguay | 08/06/1999 | 24/05/2001 | 20/07/2001 |
| Venezuela | 08/06/1999 | 06/06/2006 | 28/09/2006 |

Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad), 1983

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

El programa de discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La OIT promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.

La OIT adoptó en 2001 el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.

El enfoque de la OIT está basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), en la Recomendación 168, complementaria de este Convenio, en la Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad (1955) y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades. La mayor parte de los países iberoamericanos han ratificado el Convenio nº 159 de la OIT.

Estado de ratificaciones del Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad) a 1 de octubre de 2013

| | Fecha de Ratificación |
|-----------------------|-------------------------|
| Argentina | 13 de abril de 1987 |
| Bolivia | 19 de diciembre de 1996 |
| Brasil | 18 de mayo de 1990 |
| Chile | 14 de octubre de 1994 |
| Colombia | 7 de diciembre de 1989 |
| Costa Rica | 23 de julio de 1991 |
| Cuba | 3 de octubre de 1996 |
| Ecuador | 20 de mayo de 1988 |
| El Salvador | 19 de diciembre de 1986 |
| España | 2 de agosto de 1990 |
| Guatemala | 5 de abril de 1994 |
| Honduras | |
| México | 5 de abril de 2001 |
| Nicaragua | |
| Panamá | 28 de enero de 1994 |
| Paraguay | 2 de mayo de 1991 |
| Perú | 16 de junio de 1986 |
| Portugal | 3 de mayo de 1999 |
| Principado de Andorra | |
| República Dominicana | 20 de junio de 1994 |
| Uruguay | 13 de enero de 1988 |
| Venezuela | |

Leyes de discapacidad

Todos los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. Aunque algunas de estas leyes datan de las dos últimas décadas del siglo XX, son bastantes los países que han modificado recientemente su legislación en materia de discapacidad, para adaptarla a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Principales leyes de discapacidad en los países iberoamericanos

| País | Leyes de referencia en materia de discapacidad |
|-----------------------|--|
| Argentina | Ley número 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados (1981). |
| Bolivia | Ley 223, General para Personas con Discapacidad (2012). |
| Brasil | Ley número 7.853 sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y sobre su Integración Social (1989). |
| Chile | Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (2010). |
| Colombia | Ley 361 por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones (1997). Ley Estatutaria 1618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (2013). |
| Costa Rica | Ley 7600 Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1996). |
| Ecuador | Ley Orgánica de Discapacidades (2012). |
| El Salvador | Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (2000) |
| España | Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) |
| Guatemala | Ley de atención a las personas con discapacidad (1996). Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción (2008) |
| Honduras | Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (2005) |
| México | Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011) |
| Nicaragua | Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011) |
| Panamá | Ley 42, de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (1999) |
| Paraguay | Ley 4720, que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS) (2012) |
| Perú | Ley número 29973, General de la Persona con Discapacidad (1998) |
| Portugal | Lei n.º 38/2004, de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (2004) |
| Principado de Andorra | Llei de garantia dels drets de les persones amb discapacitat (2002) |
| República Dominicana | Ley 5, de 5 de enero, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad (2013). |
| Uruguay | Ley 18.651 Protección Integral de personas con discapacidad (2010). |
| Venezuela | Ley para las Personas con Discapacidad (2007). |

Leyes laborales

La legislación laboral de todos los países iberoamericanos contempla disposiciones dirigidas a promover el acceso al empleo de grupos con especiales dificultades de inserción, entre los que se cuentan las personas con discapacidad, y a garantizarles condiciones de trabajo dignas. Los siguientes tipos de leyes laborales suelen contener previsiones específicas en relación con las personas con discapacidad:

- Leyes generales del Trabajo. Códigos de Trabajo
- Leyes reguladoras de las políticas de empleo y de formación profesional
- Leyes que regulan el empleo protegido, el empleo con apoyo, los enclaves laborales y otras fórmulas específicas para la inserción de las personas con discapacidad.
- Leyes que regulan modalidades específicas de contratación laboral de personas con discapacidad o especialidades referidas a las personas con discapacidad en los contratos de trabajo.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Los abordajes para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad. A continuación se describen los diferentes tipos de medidas que se están aplicando en los países iberoamericanos.

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con cuotas de reserva de reserva de empleo público para personas con discapacidad, que van del 2% al 7% de la plantilla, y muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado. En la mayoría de países esta obligación se complementa con beneficios tributarios y con mecanismos que permiten a los empleadores hacer una contribución financiera a un fondo especial, realizar donaciones a fundaciones o asociaciones que desarrollen acciones de inserción laboral o contratar a centros y talleres de empleo protegido en lugar de cumplir con la cuota. En algún caso, como ocurre en Ecuador, parte de la cuota de reserva obligatoria puede ser cubierta por familiares u otras personas que tengan a su cargo a personas con discapacidad.

En otros países, como Chile y Guatemala, están en tramitación iniciativas legislativas dirigidas a regular cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

| País | % | Inst. Públicas | Sector. Privado | Norma y observaciones |
|------------|-------|----------------|-----------------|---|
| Argentina | 4 | • | • | Ley 22.431 (1981), modificada por la Ley 25.689 (2002). Se aplica sobre el total de empleados de cada institución o empresa. En el sector privado solo están obligadas las empresas concesionarias de servicios públicos |
| Bolivia | 4 | • | | Ley 1678 – 2009 Decreto Supremo nº 27.477, modificado por el Decreto Supremo nº 29.608 Se aplica sobre la nómina total del sector público. |
| Brasil | 2 a 5 | • | • | Ley de cuotas 8.213/91 Para empresas de 100 o más trabajadores El porcentaje de reserva varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa: 100 – 200 el 2% 201 – 500 el 3% 501 – 1000 el 4% 1001 en adelante 5% La Ley 8112/90, que estableció el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales, estableció una reserva de hasta el 20% de las plazas ofertadas en los concursos de empleo público para las personas con discapacidad. |
| Chile | | | | Está en trámite parlamentario un proyecto de ley de cuotas, cuyo texto propone que toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad. |
| Colombia | | | | La legislación contempla preferencias para las empresas que empleen a personas con discapacidad en procesos de licitación, otorgamiento de créditos y subvenciones, tasas arancelarias preferenciales. |
| Costa Rica | 5 | • | | Ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público, No. 8862, de septiembre de 2010. Reserva un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública. |
| Cuba | | | | Reglamento de Relaciones Laborales de las personas con discapacidad Las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen, en forma voluntaria. |
| Ecuador | 4 | • | • | Ley Orgánica de Discapacidades, 2012. Aplicable a empresas de 25 empleados o más. |

| País | % | Inst. Públicas | Sector. Privado | Norma y observaciones |
|-----------|---|----------------|-----------------|---|
| España | 2 | • | • | <p>Artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Cuota del 2% en empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores.</p> <p>Artículo 42.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Reserva de un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.</p> <p>Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad</p> <p>Artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad</p> <p>En el sector público se reservan el 7% de las vacantes en cada convocatoria pública de empleo (2% para personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad).</p> |
| Guatemala | | | | En tramitación iniciativas legislativas para establecer una cuota del 4% en empresas de más de 50 trabajadores y un mínimo del 2% en las dependencias estatales. |
| Honduras | 4 | | | <p>Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 20 a 49 trabajadores, una persona con discapacidad • De 50 a 74 trabajadores, dos personas con discapacidad • De 75 a 99 trabajadores, tres personas con discapacidad • Por cada 100 trabajadores, cuatro personas con discapacidad |
| México | | | | No existe sistema de cuotas obligatorias a nivel de la Federación. En el Distrito Federal es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad. |
| Nicaragua | 2 | • | • | <p>Ley de derechos de las personas con discapacidad (2011), art. 36.</p> <p>2% para empresas de 50 trabajadores o más. Cuando la nómina es de menos de 50 trabajadores, se debe al menos a una persona con discapacidad.</p> |
| Panamá | 2 | • | • | Ley de equiparación de discapacidades (1999). Para empresas de 50 trabajadores o más. |

continúa ●●●

| País | % | Inst. Públicas | Sector. Privado | Norma y observaciones |
|----------------------|---|----------------|-----------------|---|
| Paraguay | 5 | • | | Ley No 2479 (2004) de empleo público para personas con discapacidad, art. 1, modificada por la Ley 3585 (2008). Para instituciones con 50 empleados administrativos o más. |
| Perú | 5 | • | | Ley General de las Personas con Discapacidad, 29.973 (2012). |
| | 3 | | • | Se computa sobre el total de empleados de cada institución |
| Portugal | 5 | • | | Ley No 38/2004. Art. 26 y 28, |
| | 2 | | • | Se computa sobre el total de empleados de cada institución |
| República Dominicana | 5 | • | | Ley 5-2013, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad. |
| | 2 | | • | |
| Uruguay | 4 | • | | Ley para la protección integral de personas con discapacidad, 18.651 (2010) |
| Venezuela | 5 | • | • | Ley para las Personas con Discapacidad (2007). |

El sistema de cuotas de reserva se originó en Europa. No obstante, no todos los países europeos lo han adoptado. Algunos, como Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, entienden que el sistema de cuotas es contrario a sus orientaciones doctrinales y a sus tradiciones políticas, y prefieren adoptar medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que ofrezcan oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y a facilitar a los trabajadores con discapacidad que buscan empleo la capacitación necesaria para mejorar sus habilidades y otras ayudas complementarias. Otros países, como Estados Unidos, Canadá y Australia, se preocupan fundamentalmente por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo.

En algunos países que tienen sistema de cuotas, se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo, acompañado de una cierta pasividad de los gobiernos y autoridades.

De ordinario, la reserva de empleo viene establecida por disposición legal, toda vez que dicha previsión supone un trato discriminatorio respecto de los trabajadores sin discapacidad, discriminación positiva que es admitida por la generalidad de los ordenamientos jurídicos siempre que venga sustentada en una causa justificada y se adopte en virtud de norma con rango suficiente. En algunos países, si bien la obligación viene establecida por ley, se deja un amplio margen de maniobra a la decisión de los agentes sociales a través de la negociación colectiva.

A pesar de que muchas veces no se cumplen las cuotas establecidas, la mera existencia del sistema de cuotas se ha revelado como una herramienta de fomento del empleo. En muchos países, la cuota de reserva abrió definitivamente la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva en la legislación laboral, superando así las discusiones sobre la admisibilidad o no de este tipo de disposiciones.

En el informe “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación. Directrices” publicado en 2007, la OIT analiza tres sistemas diferentes de cuotas:

- Cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones o por medidas alternativas compensatorias (Sistema de cuotas acompañado de tasas). Este sistema se aplica en muchos países europeos (Alemania, Francia, España, Austria, Polonia), en China y en Japón, entre otros.
- Cuota obligatoria sin sanción efectiva. Este sistema se aplica, entre otros países, en el Reino Unido y en Tailandia.
- Cuota no vinculante basada en una recomendación, por ejemplo una circular gubernamental. Este sistema se aplicó en los Países Bajos a mediados de la década de 1980.

La OIT concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidades. Otras conclusiones de la OIT son las siguientes:

- Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones en la práctica, debe preverse un mecanismo de ejecución.
- Los sistemas de cuotas pueden utilizarse para conceder incentivos adicionales a los empleadores con el fin de que contraten a los trabajadores con mayores dificultades de inserción.
- El sistema de cuotas debe aplicarse tanto a los empleadores del sector público como del privado. Excluir de este mecanismo a alguno de los dos sectores reduce considerablemente su alcance, así como el número de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades.
- Los sistemas de cuotas son un ejemplo de acción positiva. La acción positiva es una respuesta a la discriminación estructural o institucional que experimenta un determinado grupo social, y se considera como una excepción justificada al principio de la igualdad de trato que no es discriminatoria.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

La compra pública sostenible consiste en la integración de aspectos sociales, éticos y ambientales en los procesos y fases de la contratación pública. Tiene tres componentes principales:

- La compra verde: se basa en la incorporación en los contratos de requerimientos medioambientales como la eficiencia energética, el uso de productos reutilizables, el empleo de energías renovables, la minimización de emisiones, la adecuada gestión de residuos, etcétera.

- La compra ética: representa la exigencia a las empresas contratantes de que cumplen los estándares establecidos en las convenciones internacionales sobre condiciones laborales dignas, salarios mínimos, derechos de los trabajadores o lucha contra el trabajo infantil.
- La compra social: considera aspectos como la calidad en el empleo, la perspectiva de género, la contratación de personas con discapacidad o la subcontratación con empresas de inserción o centros especiales de empleo.

Un mecanismo para potenciar la compra social es la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública. Se entiende por cláusula social la inclusión de ciertos criterios en la contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social. Mediante la inclusión de cláusulas sociales, las administraciones pueden priorizar o discriminar positivamente a las empresas de inserción y empresas con finalidad social.

Varios países iberoamericanos han introducido cláusulas sociales en la contratación pública con la finalidad de potenciar la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, así como para la promoción de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mercado laboral. Dentro de estas cláusulas sociales, se encuentran las que dan preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública.

Las cláusulas sociales pueden establecerse como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación), como obligación (exigencia de ejecución).

A continuación se recogen algunos ejemplos de disposiciones que contemplan la preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública:

- **Argentina:** La Ley 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) modificada por la Ley 25.689, establece que los tres poderes que constituyen el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad.
- **Bolivia:** El artículo 11 del Decreto Supremo nº 27.477, modificado por el Decreto Supremo nº 29.608, establece la obligación de las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza, de dar prioridad a productos manufacturados y servicios provenientes de Unidades Productivas, constituidas por un mínimo de veinticinco por ciento (25%) de personas con discapacidad, tomando en cuenta similar posibilidad de suministro, calidad y precio para su compra o contratación, en sujeción a las Normas Básicas de Administración de Bienes y Servicios.
- **Chile:** La Ley nº. 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, modificada por la ley nº 20.238, incorporó en las políticas de las compras públicas incentivos especiales para los proveedores del Estado que incorporen entre sus trabajadores a personas con discapacidad, y determinó que las bases de contratación podrán contener referencia a puntajes o ponderaciones derivados del cumplimiento de normas

que privilegien el medioambiente, contratación de personas con discapacidad y demás materias de alto impacto social.

- **Colombia:** El artículo 13.1 de la Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.
- **España:** El Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, crea en su disposición adicional quinta la figura de los Contratos Reservados, que faculta a cualquier administración pública para reservar un contrato, estableciendo que en su proceso de licitación sólo podrán participar Centros Especiales de Empleo. La Ley de Contratos del Sector Público también establece que los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de contratación la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones -siempre que éstas iguallen en sus términos a las más ventajosas respecto a los criterios de adjudicación- que presenten las empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por ciento. Además, Los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen con la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.
- **México:** La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público establece en su artículo 14 que en el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses. Por otra parte, en el artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas, se establece que en caso de empate técnico entre las empresas licitantes, se adjudicará la obra, a las empresas que tengan en su planta laboral un 5% de personas con discapacidad.
- **Perú:** De acuerdo con el artículo 56 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.
- **República Dominicana:** La Dirección General de Contrataciones Públicas y el Consejo Nacional sobre Discapacidad (CONADIS) se han comprometido a ejecutar acciones conjuntas tendientes a garantizar que en las contrataciones públicas de bienes, servicios u obras que se adquieran con fondos públicos, se observen las normas nacionales e internacionales, sobre la accesibilidad universal de las personas discapacitadas.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Los servicios públicos de empleo y orientación laboral cuentan, por lo general, con unidades o secciones especializadas para la atención a personas con discapacidad. Estos servicios facilitan a las personas con discapacidad apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento sobre acciones para la mejora de la empleabilidad. También brindan asesoramiento a los empleadores sobre las posibilidades y beneficios derivados de la contratación de trabajadores con discapacidad, y les apoyan realizando análisis de los requerimientos de los puestos de trabajo, seleccionando postulantes adecuados.

La modernización del acceso no presencial a los servicios públicos de empleo y la mejora de la accesibilidad de los servicios públicos de empleo para el público en general, promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías, es una de las líneas de actuación para avanzar en el diseño de nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad. En muchos países iberoamericanos se han puesto en marcha portales de empleo que permite el encuentro directo en internet de quienes ofrecen y demandan trabajo.

- En Argentina, se ha puesto en marcha el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad, orientado a los organismos públicos, que se administra en la web <http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/postulantes/>. Todos los organismos tienen la posibilidad de acceder a este sistema para realizar búsquedas de personas con discapacidad a fin de seleccionarlas para cubrir diferentes puestos laborales.
- En Chile, el nuevo sistema BNE (www.bne.cl) permite a las personas usuarias acceder a información sobre programas y cursos de capacitación, orientación laboral y otros contenidos vinculados al ámbito laboral. Los demandantes de empleo pueden inscribirse directamente y las empresas pueden publicar directamente sus ofertas sin necesidad de acudir a una oficina de empleo. Es de acceso completamente gratuito para personas afiliadas al seguro de cesantía y empresas. La BNE está conectada en línea a los sistemas SENCE, al Sistema de Información Laboral de la Subsecretaría del Trabajo, y a los sistemas de información de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile), el Servicio de Registro Civil e Identificación, el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio de Impuestos Internos.
- En Colombia, el Portal de Atención del Servicio de Empleo (www.redempleo.gov.co) recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes. El Servicio de Empleo cuenta con el apoyo de las Cajas de Compensación, que son aliados estratégicos en el Programa Pacto de Productividad, donde sirven de enlace entre personas con discapacidad y sus organizaciones y los empresarios.
- El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) de Costa Rica cuenta con una plataforma electrónica de intermediación, orientación e información de empleo que se crea en el marco del Proyecto Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en alianza con el MTSS, el INA y el MEP. Dicha plataforma se aloja en el sitio www.buscoempleocr.com que es administrado a través de la Unidad de Servicio al Cliente del INA. Esta herramienta es un servicio público que promueve y facilita la vinculación

laboral entre el sector empleador y personas en busca de empleo, bajo los principios de gratuidad e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su acceso a este derecho. Recientemente, la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, como ente rector ante las instituciones que conforman el SOIE, ha venido articulando acciones (recibir y tramitar aplicaciones laborales, atender usuarios con discapacidad, entre otros) con las bolsas de empleo de distintas municipalidades del país, incorporadas en este sistema, con el fin de apoyar la colocación en puesto de trabajo de personas con discapacidad.

- En Ecuador, con el fin de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web de la Red Socio Empleo del Ministerio de Relaciones Laborales (<http://www.socioempleo.gob.ec/>) o en las oficinas del ministerio.
- En España, el Programa Por Talento, gestionado por FSC Inserta, la entidad de intermediación laboral de la Fundación ONCE, cuenta con un portal web (<http://www.portalento.es/>) que permite a las personas con discapacidad inscribirse en la bolsa activa de empleo de FSC Inserta, facilita información sobre cursos de formación y de teleformación, becas y ayudas, novedades en materia de inserción laboral y ofertas de empleo público, y proporciona orientaciones prácticas sobre aspectos como la preparación del currículum y la redacción de una carta de presentación de la forma más efectiva. Este programa se desarrolla en el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013, financiado por el Fondo Social Europeo. FSC Inserta se ha constituido en agencia de colocación colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.
- En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lanzó en 2008 el Portal del Empleo (www.empleo.gob.mx), sitio de Internet en el que se publican las oportunidades de trabajo que se concentran a lo largo y ancho del país en todos los sectores y ramas de la economía. Cuenta con un apartado de vacantes dirigidas específicamente a las personas con discapacidad.
- En Uruguay, la Unidad de Empleo del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) ha creado una base de datos de personas interesadas en trabajar, con el fin de orientar sobre posibilidades laborales y dar a conocer otros recursos de empleo. Se tramita a través de formulario on-line (al que puede accederse en <http://goo.gl/LUXGX>) y entrevista personal.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, el Principado de Andorra, la República Dominicana y Uruguay ofrecen incentivos a las empresas privadas que contraten personas con discapacidad, que comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudas a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras en el lugar de trabajo. Aunque en el apartado dedicado a las medidas para el fomento del empleo de las personas con

discapacidad de cada uno de estos países que se incluye en la segunda parte de este informe se describen con detalle estos incentivos, se destacan a continuación algunos ejemplos:

- En Argentina, los empleadores que emplean a personas con discapacidad tienen derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. Además, el empleador es eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y al Fondo Nacional de Empleo.
- En Colombia, los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a estos trabajadores. Por otra parte, la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.
- En Costa Rica se deduce un porcentaje del Impuesto sobre la Renta al empleador que contrate personas con discapacidad. Este porcentaje se aplica al salario, aguinaldo, bonificaciones y gastos de adaptaciones al entorno, entre otros.
- En Ecuador los empleadores pueden beneficiarse de una deducción del ciento cincuenta por ciento adicional en el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y de los sustitutos, así como de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del 4% personal mínimo con discapacidad.
- En España es deducible de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento contratados por el sujeto pasivo, experimentado durante el período impositivo respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior. Esta cantidad se eleva a 12.000 euros en caso de que los trabajadores contratados tengan un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Además, se conceden bonificaciones en las cuotas empresariales de seguridad social a los empleadores que contraten a personas con discapacidad.
- En Honduras todo gasto por concepto de salarios para personas con discapacidad es deducible del Impuesto sobre la Renta. También son deducibles las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajen en beneficio del sector de discapacidad.

- En México está establecida la posibilidad de deducir la totalidad de las inversiones realizadas en adaptaciones que faciliten a las personas con discapacidad el uso de las instalaciones del/la contribuyente. Dentro de esas adaptaciones, se pueden encontrar, entre otras, construcciones de rampas de acceso, pasamanos especiales, ampliación de ascensores, zonas de estacionamiento especiales para personas con discapacidad y adaptaciones sanitarias. Por otra parte, los empleadores que contraten a personas con discapacidad pueden deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta del personal retenido y enterado por el pago de salarios; debiendo acreditar la inscripción del personal en situación de vulnerabilidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y que el sujeto obligado gestione ante el Instituto el certificado de discapacidad.
- En Panamá se considera como gasto deducible para la determinación de la renta gravable del empleador el doble del salario devengado por el trabajador con discapacidad hasta una suma máxima equivalente a seis meses de su salario en cada periodo fiscal.
- En Paraguay, el Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuye mensualmente en abonar el 50% del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de los trabajadores con discapacidad que sean empleados por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado.
- En Perú, los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- En Portugal las empresas pueden recibir un subsidio compensatorio por la menor productividad que las personas con discapacidad puedan presentar durante el proceso de adaptación y readaptación al trabajo, en relación con la productividad media del resto de los trabajadores la misma categoría profesional. Su importe se calcula en función de la reducción de la productividad presentada por el trabajador con discapacidad admitido. Además pueden recibir ayudas para la adaptación del lugar de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas, y una asignación personalizada de acogida por cada persona con discapacidad que integren en sus plantillas.
- En el Principado de Andorra las empresas que incorporen a personas con discapacidad pueden ser objeto de ayuda pública, mediante colaboraciones económicas para adaptar las herramientas, la accesibilidad, los puestos de trabajo de inserción o por otros fines, según lo que se establezca reglamentariamente.
- En la República Dominicana el dos por ciento de los empleos del sector privado (porcentaje que constituye la participación mínima obligatoria de personas con discapacidad en las empresas privadas) serán deducidos del pago de los impuestos al fisco.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Los sistemas públicos de pensiones contemplan prestaciones por incapacidad permanente, tanto si ésta ha sido causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional como si deriva de contingencias comunes. En muchos países existen también prestaciones por incapacidad de naturaleza no contributiva, que extienden la protección a personas que no han cotizado o que no lo han hecho el tiempo suficiente para generar derecho a prestaciones contributivas y que no poseen bienes, ingresos ni recursos que permitan su subsistencia.

Un creciente número de países ha regulado criterios de compatibilización total o parcial de las pensiones por incapacidad permanente con el trabajo, o prevén la suspensión de la pensión en caso de que el perceptor sea contratado, con posibilidad de recuperación posterior cuando éste cese en su relación laboral.

Los sistemas de seguridad social contemplan también, dentro de las prestaciones familiares, especialidades en el caso de hijos a cargo con discapacidad o de cónyuge con discapacidad.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Teletrabajo

El teletrabajo, o trabajo a distancia, es una forma de trabajo en la que éste se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. El teletrabajo puede ser desempeñado en el propio domicilio, en la casa de un familiar o amigo, en un telecentro, en un hotel, en un cibercafé o en cualquier otro lugar.

El teletrabajo abre importantes oportunidades para la inserción laboral de las personas con movilidad reducida, al permitir trabajar en un lugar diferente a la oficina, o desde el propio domicilio, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación, y rompe las barreras del entorno que impiden la inserción laboral al hacer innecesarios o disminuir de forma significativa la necesidad de desplazamiento de los teletrabajadores. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el teletrabajo presenta también algunas desventajas, como la falta de ambiente laboral y la disminución de relaciones sociales, y puede originar conflictos familiares, ya que se difuminan las barreras entre trabajo y familia y la separación entre el trabajo y la vida familiar o el ocio. Por ello es esencial una gestión adecuada del teletrabajo, que combine la prestación no presencial con la asistencia periódica al centro de trabajo, y promueva la comunicación con los compañeros de trabajo.

Algunos países de la región han puesto en marcha programas de capacitación en teletrabajo y otras iniciativas dirigidas a promover esta modalidad de trabajo, en las que se presta una atención especial a las necesidades de las personas con discapacidad.

- En Argentina se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), para promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social impulsa asimismo el Programa de Capacitación en Teletrabajo, que se focaliza en distintos segmentos poblacionales, entre ellos las personas con discapacidad. Una vez finalizados los cursos de capacitación se promueve la incorporación de los participantes al mercado laboral, ofreciendo un incentivo financiero a las empresas que contraten personas con discapacidad de \$1500 (contrato a tiempo completo) o \$750 (contrato a tiempo parcial).
- En Colombia el teletrabajo ha sido regulado por la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, que reconoce el teletrabajo como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. La Ley 1221 establece las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable, y crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Además, establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores y los principios rectores de este tipo de relación contractual.

Empleo selectivo y programas de mantenimiento del empleo

Se entiende por empleo selectivo el derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida. Diversos países de la región han regulado el empleo selectivo. Así, por ejemplo, en España, los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a la reincorporación en la empresa, en el mismo puesto que ocupaban o en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, según la incapacidad haya afectado o no a su rendimiento normal. Por otra parte, los trabajadores que hubiesen cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta tendrán, después de su proceso de recuperación profesional, preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional, si han recuperado su plena capacidad laboral, o en la primera vacante que resulte adecuada a su capacidad laboral, si continúan afectados de una incapacidad permanente parcial.

En Uruguay, la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad establece que las personas cuya discapacidad haya sido certificada por las autoridades competentes, tendrán derecho, entre otros, a reserva con preferencia absoluta de ciertos puestos de trabajo y la readmisión por sus empresas, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, una vez terminada su readaptación o rehabilitación profesional, procurando la incorporación a un puesto de trabajo que pueda desempeñar.

Jubilación anticipada

La anticipación de la edad de jubilación es una cuestión importante a tener en cuenta en una política de empleo adaptada a las necesidades y circunstancias de las personas con discapacidad, habida cuenta del mayor esfuerzo y penosidad que el desarrollo de la actividad profesional puede comportar para los trabajadores con discapacidad. En España, esta cuestión se ha abordado mediante el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con

discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento en el caso de ciertos tipos de discapacidad. Por otra parte, el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, posibilita la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad (65%).

En algunos casos la jubilación anticipada por discapacidad se ha regulado únicamente para los trabajadores en ocupaciones de alto riesgo. Es el caso de Chile, donde los trabajadores portuarios con alguna discapacidad física pueden acceder a la jubilación a partir de los 48 años, en lugar de a los 53, que es la edad a la que pueden jubilarse los trabajadores portuarios sin discapacidad.

En México, el senador por Sonora Alfonso Elías Serrano presentó en octubre de 2010 una iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en la que se proponía reducir en un 10% los requisitos de edad y cotización para que un trabajador por discapacidad pueda acceder a las pensiones por vejez y por edad avanzada. Tras su estudio por las comisiones de Seguridad Social y de Estudios Legislativos del Senado, las comisiones dictaminadoras consideraron no procedente la propuesta, por lo que con fecha 3 de noviembre de 2011 se dio por terminado el procedimiento legislativo.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Las instituciones competentes en materia de empleo y discapacidad suelen desarrollar campañas informativas para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, editan materiales de difusión dirigidos a promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, y organizan seminarios de inclusión laboral y ferias laborales en las que participan empresas que ofrecen puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En algunos países se han conformado redes de empresas comprometidas con la inserción laboral de las personas con discapacidad, que cooperan para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde un enfoque de responsabilidad social corporativa.

También se han puesto en marcha iniciativas para reconocer la labor de las empresas que se distinguen por sus prácticas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y, certificaciones de calidad referidas a la gestión de la discapacidad en las empresas.

Entre las iniciativas en este sentido cabe citar el Club de Empresas Comprometidas (Argentina); la Red INCLUYE (Chile); el Sello Chile Inclusivo; la Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad de SOFOFA-OIT (Chile), la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica, la Certificación Bequal (España), el distintivo Gilberto Rincón Gallardo para empresas inclusivas y el reconocimiento de empresa incluyente puesto en marcha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México), la campaña “El Derecho a la Oportunidad es de Todos” (Panamá), el Premio al Mérito que otorga el IEFPP (Portugal), el programa de sensibilización a empresas del CONADIS (República Dominicana), el Premio Nacional de Integración (Uruguay) y los talleres de concienciación y sensibilización dirigidos al sector laboral que realiza el CONAPDIS (Venezuela).

Una iniciativa internacional de importancia es la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, creada en 2011, de la que forman parte empresas multinacionales muy conocidas. En sus reuniones participan personas con capacidad de toma de decisiones (Directivos de RSC o de RRHH), que identifican buenas prácticas e iniciativas innovadoras, a partir de la que elaboran publicaciones.

También es de destacar el Código de Conducta sobre gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, publicado en 2002 por la OIT. Este código destaca la importancia de que haya una estrategia en el seno de cada empresa, que esté negociada con las personas con discapacidad y en la que participen los altos directivos de la empresa.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

La mejora de la formación y de la cualificación profesional es un aspecto de gran importancia para garantizar las posibilidades de adaptación de las personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio.

La formación ocupacional comprende todas aquellas acciones dirigidas a trabajadores y desempleados con el objetivo de garantizar el adecuado desempeño de un puesto de trabajo, y mejorar la empleabilidad.

Todos los países de la Comunidad Iberoamericana han incorporado a las personas con discapacidad en sus sistemas de formación profesional, y han establecido mecanismos de colaboración entre las instituciones competentes en materia de discapacidad y las instituciones de formación profesional para promover la participación de personas con discapacidad en los programas de formación profesional. Sin embargo, en muchos casos estas iniciativas están muy fragmentadas, no responden a una estrategia claramente definida y no siempre se centran en programas de formación ajustados a las demandas del mercado.

Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad

Las instituciones competentes en materia de promoción de empleo y de fomento empresarial desarrollan programas para la promoción y el financiamiento de proyectos empresariales de trabajadores con discapacidad, que contemplan la concesión de créditos en condiciones favorables, el asesoramiento para la puesta en marcha de los emprendimientos, pagos reducidos en las cuotas a la Seguridad Social y otros apoyos. Una fórmula utilizada en algunos países es la posibilidad de capitalizar, para este fin, la prestación de desempleo, recibéndola en un pago único en lugar de como prestación periódica. A continuación se recogen algunos ejemplos:

- En Brasil, el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), a través del Programa de Apoyo a la Inversión Social de las Empresas (PAIS), proporciona recursos para financiar la creación de empresas por parte de personas con discapacidad. Los aspectos financiables son la obra civil y adecuación física de las instalaciones, equipos especiales, ayudas técnicas (prótesis, aparatos ortopédicos, equipos y elementos especiales para facilitar la comunicación, información y señalización), equipos y materiales de enseñanza maquinaria y herramientas especiales, capacitación del personal y asesoramiento técnico para la realización de proyectos y actividades.

- En Chile, el Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, apoya a través del Concurso Nacional de Proyectos de Microemprendimientos, programas y estrategias para promover el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden asimismo postular al programa Yo emprendo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) siempre que cumplan con los requisitos generales de acceso (tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos o formar parte del Programa Puente o del Sistema Chile Solidario).
- En Colombia, la Ley 361 de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, contempla, en su artículo 34, la promoción del autoempleo y de la creación de empresas por parte de las personas con discapacidad. En ese sentido, dispone que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con discapacidad desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas con discapacidad y su planta de personal deberá estar integrada en no menos del 80% por personas con discapacidad. Por otra parte, la Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone en su artículo 13.5 que el Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.
- En Costa Rica, el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) concede créditos en condiciones favorables e imparte capacitaciones microempresariales a personas de escasos recursos económicos que no tienen acceso al sistema bancario, entre ellas personas con discapacidad, para desarrollar emprendimientos productivos. Este programa ha comenzado recientemente a implementar experiencias de capacitación para grupos de personas con discapacidad, en destrezas empresariales con el fin de consolidar proyectos productivos.
- En Ecuador, de acuerdo con el artículo 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las entidades públicas crediticias mantienen líneas de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.
- En España, el programa de promoción del empleo autónomo contempla subvenciones de hasta un máximo de 10.000 euros para desempleados con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos o por cuenta propia. Se contempla asimismo la posibilidad de conceder una subvención financiera, de igual cuantía, a un tipo de interés preferencial.
- En Honduras, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, gestiona un Fondo Rotario para ofrecer apoyo a micro emprendimientos de las personas con discapacidad.

- En México, el Fondo Nacional de Apoyos para Empresas de Solidaridad (FONAES) otorga apoyo en efectivo a personas con discapacidad, en lo individual u organizadas en grupos o empresas sociales que estén integradas al menos en un 50% por personas con discapacidad, para abrir o ampliar un negocio. Las personas con discapacidad intelectual podrán ser beneficiarias indirectas de este tipo de apoyo a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio. A partir de 2011, el instrumento amplió la cobertura hacia los menores de edad con discapacidad de cualquier tipo, quienes podrán ser beneficiarios indirectos de este tipo de apoyo, a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio y quienes deberán cumplir con los criterios de elegibilidad.
- En Nicaragua el Ministerio del Trabajo desarrolla programas de apoyo al autoempleo, a través de los cuales dota a los beneficiarios, entre los que se incluyen personas con discapacidad, de equipos y herramientas de trabajo a fin de que se inicien en el autoempleo y puedan desarrollar iniciativas empresariales de mayor envergadura.
- En Panamá la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) desarrolla el Proyecto de Inclusión Socioeconómica de las Personas con Discapacidad y sus Familias “Fami-Empresas”, dirigido a familias integradas por alguna persona con discapacidad, con niveles de pobreza y pobreza extrema, para que se inicien sus pequeñas empresas.
- En Paraguay el Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) desarrolla un programa de apoyo a emprendedores en el marco del cual se proporciona capacitación técnica en materia de comercialización y se entregan maquinaria, herramientas y otros equipos. El programa ha establecido vínculos con diversas asociaciones de discapacidad.
- En la República Dominicana, el Consejo Nacional sobre Discapacidad (CONADIS) desarrolla, en colaboración con el Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME), un Programa Especial de Créditos con miras a fortalecer y/o establecer iniciativas de producción, comercialización de productos, artículos y venta de servicios, con la finalidad de incentivar la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral como trabajadores autónomos por cuenta propia e independencia económica.

Empleo con apoyo

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral caracterizada por la existencia de una figura mediadora, denominada “preparador laboral” o “tutor”, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo.

Aunque inicialmente los programas de empleo con apoyo se dirigieron a personas con discapacidades intelectuales, la experiencia ha demostrado que es una opción válida para cualquier persona con discapacidad que no pueda acceder al mundo laboral sin ayuda. Cada vez son más los trabajadores con apoyo que se incorporan a las empresas normalizadas como empleados fijos, tras un periodo de adaptación.

El empleo con apoyo es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural. Es una fórmula especialmente útil para facilitar la inserción laboral en el medio de trabajo normalizado de muchas personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Los programas de empleo con apoyo proporcionan a estas personas los apoyos necesarios para que puedan encontrar y mantener un empleo en condiciones de trabajo y retribución lo más similares posible a las de cualquier otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. La modalidad de empleo con apoyo es también aplicable a otros colectivos, como el de personas en situación de desventaja social.

La estrategia del empleo con apoyo combina las ayudas personales con otras clases de ayudas, prestadas dentro y fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, un agente de apoyo puede visitar el lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente cualquier problema que hubiera podido surgir). El seguimiento y la ayuda se proporciona en función de las necesidades de cada persona, y puede extenderse a lo largo de toda su vida laboral o ir disminuyendo progresivamente, según las necesidades y la evolución del trabajador con apoyo.

Existen programas de empleo con apoyo en diversos países iberoamericanos, y en algunos de ellos la modalidad de empleo con apoyo cuenta con reconocimiento legal. A continuación se recogen algunos ejemplos.

- En Argentina viene funcionando desde 1993 el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, que ha sido replicado en otros países de la región y que fue galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad de España, por “favorecer las trayectorias laborales en el empleo ordinario de personas con discapacidad intelectual, generando espacios de intercambio, reflexión, investigación y difusión”.
- En Chile, el Fondo Concursable de Inclusión laboral del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) contempla como una de sus líneas de acción la de empleo con apoyo. El SENADIS financia también, a través del Fondo Nacional Proyectos para la Inclusión Social, proyectos piloto con el objetivo de generar un modelo de Empleo con Apoyo que contribuya a la inserción laboral, abriendo espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual y articulando a las empresas con las organizaciones sociales.
- El modelo de empleo con apoyo ha sido promovido en Colombia por el Ministerio de la Protección Social a través de la Guía Metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración sociolaboral en Colombia.
- En Costa Rica, la metodología de empleo con apoyo ha sido difundida por el proyecto “Facilitadores Laborales”, que se comenzó a implementar en el año 2010, mediante una alianza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA). En el marco de este proyecto se han realizado varios talleres sobre el rol del entrenador laboral y su proceso de apoyo en el desarrollo de habilidades y destrezas en la población con discapacidad.

- En España el empleo con apoyo ha sido reconocido por la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social como una de las modalidades a través de las cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo. En el artículo 41 de dicha ley se definen los servicios de empleo con apoyo, cuya regulación se remite a la normativa reglamentaria. Por Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- En México, el programa de empleo con apoyo de la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE) fue galardonado con el Premio Nacional de Trabajo 2012.
- En Paraguay se está desarrollando, en el marco del programa “Inclusión Laboral Efectiva” de la Fundación Saraki, que cuenta con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID Paraguay), la iniciativa “Gestión de Talentos”, una propuesta de formación y capacitación a través del empleo con apoyo que impulsa la inclusión laboral efectiva de jóvenes con discapacidad intelectual, potenciando sus talentos y capacidades.
- En Perú, el Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha el plan piloto “Trabajo contigo, Empleo con apoyo”, que permitirá que personas con discapacidad mental e intelectual puedan acceder a un puesto de trabajo. Es una iniciativa que surge desde el Estado para generar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad mental e intelectual, en este caso quienes presentan síndrome de Down y Asperger.
- En Portugal, el empleo con apoyo ha sido regulado en la sección V (artículos 54 a 58) del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 (Programa de Empleo y Apoyo a la Cualificación de las Personas con Discapacidad). Los promotores privados de puestos de trabajo en régimen de empleo con apoyo se pueden beneficiar de apoyos financieros para compensar parcialmente los costos salariales y las cotizaciones sociales, y de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de barreras en el lugar de trabajo.
- En Uruguay, el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) utiliza el empleo con apoyo como metodología de inclusión sociolaboral, tanto a aquellas personas que quieran trabajar de forma dependiente (empresa privada, contratado por cooperativas, etc.) como de forma independiente, apoyando emprendimientos en cooperativas u otras modalidades productivas.
- En Venezuela, la Ley para las personas con discapacidad establece en su artículo 29 el derecho al empleo con apoyo integral. Algunas instituciones, como la Fundación Leyla, desarrollan programas de empleo con apoyo, brindando la asistencia, por el tiempo necesario, de una persona especializada que acompaña a la persona con discapacidad intelectual en su lugar de trabajo, facilitándole el aprendizaje inicial de la tarea laboral y su posterior ejecución. Adicionalmente, esta persona especializada, apoya a la empresa en sus esfuerzos para lograr una adecuada integración de los compañeros de trabajo con la persona con discapacidad intelectual.

Empleo protegido

Los talleres protegidos (denominados de diferentes formas según los países: centros especiales de empleo, talleres laborales protegidos, talleres protegidos de producción, unidades productivas, etc.) son, en muchos de los países iberoamericanos, una importante fuente de empleo para las personas con discapacidad, especialmente para los grupos con mayores dificultades de inserción, como es el de las personas con discapacidad intelectual. Entre sus principales actividades productivas están la subcontratación industrial, la producción de bienes y la prestación de servicios múltiples (jardinería, limpieza).

En algunos países, como Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, España, Honduras, México, Portugal, el Principado de Andorra o la República Dominicana han regulado con cierto detalle los talleres protegidos. La normativa exige, para calificarlos como tales, que un determinado porcentaje de su plantilla esté constituido por personas con discapacidad, y que presten a estas personas servicios de soporte personal y social. Suelen tener un tratamiento fiscal favorable, gozan de deducciones o exenciones en las cotizaciones sociales, y frecuentemente la legislación laboral contempla un tratamiento especial de la relación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en estos centros.

- En Argentina el empleo protegido está regulado por la Ley 26.816, de creación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, que derogó y sustituyó a la Ley 24.147, de 29 de septiembre de 1992, por la que se creó el Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores con discapacidad.
- En Brasil, el Decreto 3.298, de 20 de diciembre de 1999, reglamentario de la Ley 7.853, que define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 34 que es objetivo primordial de la política de empleo la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral o su incorporación al sistema productivo mediante un régimen especial de empleo protegido, y define en su artículo 35 los talleres protegidos de producción (oficinas protegidas de produção) y los talleres protegidos terapéuticos (oficinas protegidas terapêuticas).
- En Colombia, la Ley 361, de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, dispone en su artículo 22 que el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo. El artículo 32 de esta misma ley dispone que las personas con discapacidad que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando encuentren aún bajo terapia, en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente. Una Sentencia de la Corte Constitucional de 3 de octubre de 2007 (C-810-07) ha declarado condicionalmente exequible este artículo, en el entendido que dichos talleres tienen por objeto actividades formativas, de integración social o de rehabilitación sin ánimo de lucro para el organizador del taller, de personas con diversidad funcional severa y que la relación existente entre ellas y el taller no corresponde a una relación laboral.

- En Ecuador, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se contempla la posibilidad de constituir centros especiales de empleo públicos o privados integrados por al menos un ochenta por ciento de trabajadores con discapacidad, a cuyo efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.
- En España, el empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales es una de los tipos de empleo a través de los cuales, de acuerdo con el artículo 37 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo. El empleo protegido se regula en la sección tercera del Capítulo IV del Título I de esta ley (artículos 43 a 46) y en una serie de normas reglamentarias que desarrollaron la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de 1982, en la que se regularon originariamente los centros de empleo protegido.
- En Honduras, la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas (Decreto n° 17-91, de 26 de febrero) estableció en sus artículos 16 a 22 un régimen de empleo protegido para las personas con discapacidad que no pudieran ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales. A tal fin, encomendó al Estado la creación y el fomento de Centros Especiales de Empleo Protegido, cooperativas, microempresas u otras fuentes de trabajo para personas con discapacidad, de manera que pueda asegurárseles un empleo remunerado y que sean a la vez, un medio de integración del mayor número de estas personas al proceso productivo de la nación. Los Centros Especiales de Empleo Protegido también podrán ser creados por empresas de carácter privado, sujetándose en todo caso a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Aun cuando la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad de 2005 derogó la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas de 1991 sin hacer mención expresa a la vigencia del régimen de empleo protegido antes descrito ni abordar una nueva regulación al respecto, cabe interpretar que dicho régimen continúa vigente en tanto que la ley de 2005 atribuyó a la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad la competencia para crear y promover programas de empleo protegido, microempresas, cooperativas y talleres de producción auto sostenible para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo.
- En México se entiende por trabajo protegido todo aquel programa o proyecto encaminado a dar empleo a las personas con discapacidad que no pueden ser incorporadas al trabajo común, por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad y que se caracteriza por la subvención que hace el gobierno o los particulares a las “fuentes de trabajo” (artículo 4 de la Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal). El artículo 16 de la Ley Federal de Personas con Discapacidad establece que las empresas que fomenten el trabajo protegido, entendido éste como la actividad que realizan las personas con discapacidad intelectual, recibirán los estímulos que establece la legislación de la materia.
- En Portugal, la sección IV (artículos 45 a 53) del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 regula los centros de empleo protegido. De acuerdo con el artículo 45, se considera como centro de empleo protegido a la estructura productiva con personalidad jurídica propia, dotada de autonomía administrativa y financiera, cuyo objetivo es proporcionar a las personas con

discapacidad con capacidad de trabajo reducida el ejercicio de una actividad profesional y el desarrollo de las competencias personales, sociales y profesionales necesarias para su integración en el régimen normal de trabajo.

- En Andorra existe la figura de los centros de integración laboral de personas con discapacidad, regulados por el artículo 38 del Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad. Los centros de integración laboral de personas con discapacidad son empresas que tienen como objetivo el empleo de trabajadores con discapacidad, ya sea favoreciendo la integración en empresas ordinarias, ya sea en actividades productivas realizadas en el mismo centro, con el objetivo de facilitar un empleo retribuido a estas personas y proporcionarles el apoyo y el seguimiento necesarios para su integración sociolaboral.
- En la República Dominicana el empleo protegido está regulado en el artículo 92 de la Ley 5-2013, que establece que las personas con discapacidad que, por razón de la naturaleza de las consecuencias de sus deficiencias, no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones de igualdad habitual, deben ser empleados en centros de empleos protegidos, acordes con su capacidad.

En otros países, como Bolivia, Chile, Paraguay o Uruguay, se hacen referencias al empleo protegido en la legislación, aunque no hay una regulación expresa de esta modalidad de empleo. En otros, como Costa Rica y Nicaragua, ha habido iniciativas de regulación que, por diversas razones, no se han concretado o han sido derogadas.

- En Bolivia, una de las funciones y atribuciones del Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, según el artículo 4 del Decreto Supremo N° 24807, que aprueba el Reglamento a la Ley N° 1678 de la persona con discapacidad, es promover la inserción de la persona con discapacidad al sistema productivo a través de la creación de talleres protegidos, centros ocupacionales y talleres productivos de personas con discapacidad, supervisados por autoridades competentes, evitando situaciones de explotación y garantizando la adecuación de las condiciones de trabajo.
- En Chile, la Ley n° 18.600 (1987), que establece normas sobre personas con discapacidad intelectual, contempla un tratamiento fiscal favorable para las personas jurídicas sin fines de lucro que mantuvieren en funcionamiento talleres protegidos, en los que las personas con discapacidad intelectual, principalmente las pertenecientes a familias de menores recursos, desarrollen, con fines esencialmente terapéuticos, actividades laborales. También establece que las municipalidades podrán crear, financiar o contribuir a financiar establecimientos educacionales especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad intelectual. Asimismo, la Ley n° 18.600 establece que en el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.
- En Costa Rica, la Directriz Presidencial n° 27, de 30 de enero de 2001 (Política Pública de Discapacidad) encomendó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social propiciar la legislación requerida para regular el funcionamiento de los talleres protegidos para personas

con discapacidad y de otras experiencias similares. No obstante, en el documento de autoevaluación del cumplimiento de dicha directriz realizado con motivo de la elaboración de la Política Nacional en Discapacidad 2010-2020, el Ministerio de Trabajo informó que no se había realizado ninguna acción tendente a desarrollar legislación para regular el funcionamiento de los talleres protegidos y otras experiencias, aduciendo que esta función ha sido asumida por la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, creada por Directriz presidencial N° 14 de 20 de noviembre del 2006, a la que compete proponer un proyecto de ley que regule el accionar de los talleres laborales y centros ocupacionales.

- En Nicaragua, la Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, actualmente derogada, encomendaba al Estado y a la sociedad de establecer empleo protegido en la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no puedan hacer frente a las exigencias del empleo competitivo (artículo 13 c.). Estas disposiciones no han sido contempladas en la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2011.
- En Paraguay, la ley de creación del Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO), institución hoy incorporada a la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS), encomendaba a esta institución, entre otras, la función de promover la instalación de talleres protegidos públicos y privados y de otras fuentes de trabajo para las personas con discapacidad y vigilar su funcionamiento. A finales de la década de los 90 el Departamento de Educación Especial del Ministerio de Educación y Cultura y el INPRO establecieron talleres protegidos y de formación para el trabajo, con un enfoque más asistencial que productivo.
- En Uruguay, el Plan de Equidad, que condensa la estrategia del gobierno para la promoción de la equidad y la igualdad social, se amplían las transferencias monetarias para los programas de empleo protegido para población con problemas de inserción en el mercado de trabajo.

El empleo protegido es todavía una vía de inserción laboral necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa o mental, por lo que es imperativo mejorar su calidad. Resulta asimismo necesario favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario, y superar la segmentación que supone separar a las personas con discapacidad en talleres o empresas protegidas. También sería importante mejorar la colaboración de los centros de empleo protegido con las empresas ordinarias para favorecer la compra de productos y servicios y el tránsito de trabajadores desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

Las políticas públicas en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad en los países de la Comunidad Iberoamericana incorporan transversalmente la perspectiva de género, y suelen tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad a lo largo del ciclo de vida, así como las de las personas con discapacidad pertenecientes a poblaciones indígenas o a zonas rurales.

Entre las iniciativas dirigidas a transversalizar estas perspectivas, cabe destacar el Programa “Línea de Acceso al Trabajo: Empleo Independiente con perspectiva de Género” del SENADIS (Chile), el Programa de Garantías de los Derechos Fundamentales de los Pueblos Indígenas de Colombia, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (México), el III Plan Nacional de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017 (Paraguay), el Estudio sobre el impacto de la discriminación basada en la discapacidad en las mujeres (Portugal), el enfoque de género de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (República Dominicana), y el Programa de Atención Integral a los Pueblos Indígenas con Discapacidad, de CONAPDIS (Venezuela).

Conclusiones

Las personas con discapacidad constituyen un amplio colectivo, que se estima que supone alrededor del 15 por ciento de la población total. Aunque hay diferencias entre los países, en general aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar. Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad son, en general, sensiblemente inferiores a las del resto de la población, y las personas con discapacidad que realizan alguna actividad laboral perciben, muchas veces, remuneraciones inferiores a las que son normales en el mercado laboral.

La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría.

Para lograr la reducción de esas desigualdades y discriminaciones, los países de la región iberoamericana han puesto en marcha políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, facilitar su transición hacia el empleo e impulsar su desarrollo profesional. Estas políticas se enfrentan a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación que presenta el mercado laboral para este colectivo, en el que frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable, hay un grupo más amplio de personas con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo, y un grupo mayoritario de personas desanimadas o inactivas, que no mantienen relación con el mercado laboral.

Todas las constituciones de los países iberoamericanos consagran el derecho al trabajo y a la protección social, y la mayor parte de ellas contienen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad, y más específicamente a sus derechos en materia de inclusión social y laboral. Todos los países de la Comunidad Iberoamericana han firmado o se han adherido a la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (únicamente el Principado de Andorra está pendiente de ratificarla), y, con la excepción de Colombia, Cuba, el Principado de

Andorra y Venezuela, a su Protocolo Facultativo. Asimismo, todos los países iberoamericanos de América, con excepción de Cuba, han ratificado la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. También una amplia mayoría de los países iberoamericanos (salvo Honduras, Nicaragua, el Principado de Andorra y Venezuela) han ratificado el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad). Dado que estos tratados internacionales se incorporan, cuando son ratificados, al ordenamiento jurídico interno con el mismo rango que las disposiciones constitucionales, puede afirmarse que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad está sólidamente recogido en el ordenamiento constitucional iberoamericano.

Todos los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral, y muchos de ellos han modificado recientemente su legislación en materia de discapacidad para adaptarla a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por otra parte, la legislación laboral de todos los países iberoamericanos contempla disposiciones dirigidas a promover el acceso al empleo de grupos con especiales dificultades de inserción, entre los que se cuentan las personas con discapacidad, y a garantizarles condiciones de trabajo dignas.

El estudio comparado de las medidas que se están poniendo en práctica en los países iberoamericanos para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad muestra que los abordajes utilizados son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad.

El establecimiento de una cuota obligatoria de reserva de empleo en el sector público es una medida bastante extendida (la aplican Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela), y en muchos de los casos la cuota se extiende también al sector privado. Las regulaciones más antiguas en este sentido datan de principios de la década de 1980 (Argentina, 1981, España, 1982). En los últimos años el sistema de cuotas se ha implantado en nuevos países, como Perú (2012) o la República Dominicana (2013).

A pesar de que muchas veces no se cumplen las cuotas establecidas, sobre todo cuando los sistemas de cuotas no vienen acompañados de mecanismos de ejecución, la mera existencia del sistema de cuotas se ha revelado como una herramienta de fomento del empleo, que ha abierto la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva en la legislación laboral, superando las discusiones sobre la admisibilidad o no de este tipo de disposiciones. En los países en los que existen estos sistemas, deberían mejorarse los mecanismos de ejecución y los controles de su cumplimiento.

También son bastantes los países que han puesto en marcha medidas de estímulo de la contratación de personas con discapacidad basadas en incentivos de diverso tipo. Una de las orientaciones más prometedoras es, en este sentido, la vinculada a la compra pública responsable, que otorga preferencia, en las adquisiciones de bienes o en las contrataciones de servicios que realizan las administraciones públicas, a las empresas que contraten personas con discapacidad. Este tipo de medidas se vienen aplicando, entre otros países, en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, España, México, Perú y República Dominicana.

También son bastante los países que ofrecen incentivos directos a las empresas que incorporan trabajadores con discapacidad en sus plantillas, que comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudas a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras en el lugar de trabajo. Entre ellos están Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, el Principado de Andorra, la República Dominicana y Uruguay.

Para que estas medidas de estímulo de la contratación tengan éxito, es necesario contar con un sistema de intermediación laboral que facilite a las empresas la captación de candidatos idóneos y proporcione a las personas con discapacidad la orientación y los apoyos necesarios en su proceso de inserción laboral. En todos los países iberoamericanos los servicios públicos de empleo y orientación laboral cuentan, por lo general, con unidades o secciones especializadas para la atención a personas con discapacidad. Estos servicios facilitan a las personas con discapacidad apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento sobre acciones para la mejora de la empleabilidad. También brindan asesoramiento a los empleadores sobre las posibilidades y beneficios derivados de la contratación de trabajadores con discapacidad, y les apoyan realizando análisis de los requerimientos de los puestos de trabajo, seleccionando postulantes adecuados. La modernización del acceso no presencial a los servicios públicos de empleo y la mejora de la accesibilidad de los servicios públicos de empleo a través de la utilización de las nuevas tecnologías, es una de las líneas de actuación que está permitiendo avanzar en el diseño de nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Las instituciones competentes en materia de empleo y discapacidad suelen desarrollar campañas informativas para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, editan materiales de difusión dirigidos a promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, y organizan seminarios de inclusión laboral y ferias laborales en las que participan empresas que ofrecen puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En algunos países se han conformado redes de empresas comprometidas con la inserción laboral de las personas con discapacidad, que cooperan para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde un enfoque de responsabilidad social corporativa.

También se han puesto en marcha iniciativas para reconocer la labor de las empresas que se distinguen por sus prácticas en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y, certificaciones de calidad referidas a la gestión de la discapacidad en las empresas.

Otras medidas que se están aplicando en los países de la Comunidad Iberoamericana para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad y el logro de unas condiciones laborales adecuadas son el fomento del teletrabajo, que abre importantes oportunidades para la inserción laboral de las personas con movilidad reducida, la regulación del derecho a la reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida (empleo selectivo), la puesta en marcha de programas de empleo con apoyo, el fomento del autoempleo y de la creación de empresas por parte de personas con discapacidad, mediante la concesión de créditos en condiciones favorables, el asesoramiento para la puesta en marcha de los emprendimientos, pagos reducidos en las cuotas a la Seguridad Social y otros apoyos, y la anticipación de la edad de jubilación, que es una cuestión importante a tener en cuenta en una política de empleo adaptada a las necesidades y circunstancias de las

personas con discapacidad, habida cuenta del mayor esfuerzo y penosidad que el desarrollo de la actividad profesional puede comportar para los trabajadores con discapacidad. Algunas de estas medidas (en particular el empleo selectivo y anticipación de la edad de jubilación) no están, sin embargo, muy extendidas entre los países de la Comunidad Iberoamericana.

Junto a estas medidas, que tienen como objetivo promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, es necesario tener en cuenta que los talleres protegidos (denominados de diferentes formas según los países: centros especiales de empleo, talleres laborales protegidos, talleres protegidos de producción, unidades productivas, etc.) son, en muchos de los países iberoamericanos, una importante fuente de empleo para las personas con discapacidad, especialmente para los grupos con mayores dificultades de inserción, como es el de las personas con discapacidad intelectual.

El empleo protegido, que ha sido regulado con diverso grado de detalle en algunos países de la Comunidad Iberoamericana y al que en algunos otros se hacen referencias en la legislación, aunque sin una regulación expresa de esta modalidad de empleo, es todavía una vía de inserción laboral necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa o mental, por lo que es imperativo mejorar su calidad. Resulta asimismo necesario favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario, y superar la segmentación que supone separar a las personas con discapacidad en talleres o empresas protegidas. También sería importante mejorar la colaboración de los centros de empleo protegido con las empresas ordinarias para favorecer la compra de productos y servicios y el tránsito de trabajadores desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Todos los diagnósticos sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad subrayan la importancia de la formación y la cualificación profesional como un aspecto de especial importancia para garantizar las posibilidades de adaptación de las personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio. Todos los países de la Comunidad Iberoamericana han incorporado a las personas con discapacidad en sus sistemas de formación profesional, y han establecido mecanismos de colaboración entre las instituciones competentes en materia de discapacidad y las instituciones de formación profesional para promover la participación de personas con discapacidad en los programas de formación profesional. Sin embargo, en muchos casos estas iniciativas están muy fragmentadas, no responden a una estrategia claramente definida y no siempre se centran en programas de formación ajustados a las demandas del mercado.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Argentina



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

La principal fuente para estimar la población con discapacidad en Argentina es la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), vinculada al Censo 2001. En dicho censo se incluyó una pregunta destinada a detectar hogares con al menos una persona con discapacidad; a partir de los datos así obtenidos se seleccionó la muestra de hogares en la que se aplicó, con posterioridad (entre noviembre 2002 y el primer semestre de 2003) una encuesta específica. La muestra estuvo conformada por una mayoría de hogares con al menos una persona con discapacidad y una proporción menor de hogares sin ninguna persona con discapacidad.

La ENDI estimó el número total de personas con discapacidad residente en localidades de 5.000 habitantes y más en 2.176.123 personas, un 7,1% de la población total.

El censo de 2010 también ha incluido una pregunta sobre las dificultades o limitaciones permanentes para ver, oír, moverse, entender o aprender. A partir de esta pregunta, el censo 2010 ha estimado que existen en Argentina 5.114.190 personas con limitaciones o dificultades permanentes, lo que supone el 12,9% de la población. Actualmente se está trabajando en la preparación de una encuesta nacional sobre discapacidad que tendría como marco muestral los resultados del censo de 2010.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

La distribución por sexo de las personas con discapacidad estimadas por la ENDI muestra un leve predominio de mujeres (53,6%, frente al 46,4% que suponen los varones). La prevalencia de la discapacidad entre las mujeres es algo mayor que entre los varones (7,3 y 6,8 por cada 100 habitantes, respectivamente).

El 11,7% de las personas con alguna discapacidad son menores de 15 años, el 48,5% tiene entre 15 y 64 años y el 39,8% restante tienen 65 años o más. La prevalencia se eleva conforme aumenta la edad, pasando de 3,0 personas con discapacidad por cada 100 habitantes entre los menores de 15 años a 5,5 entre 15 y 64 años y a 28,3 entre las personas de 65 o más años.

Argentina. Población total, población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según sexo por grupos de edad. Conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más. Años 2002-2003

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|------------|------------|----------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total | 30.757.628 | 14.760.460 | 15.997.168 | 2.176.123 | 1.010.572 | 1.165.551 | 7,1 | 6,8 | 7,3 |
| 0-4 | 2.757.869 | 1.387.163 | 1.370.706 | 50.854 | 28.191 | 22.663 | 1,8 | 2,0 | 1,7 |
| 5-14 | 5.722.347 | 2.945.015 | 2.777.332 | 203.643 | 120.895 | 82.748 | 3,6 | 4,1 | 3,0 |
| 15-29 | 7.718.798 | 3.881.026 | 3.837.772 | 250.677 | 143.794 | 106.883 | 3,2 | 3,7 | 2,8 |
| 30-49 | 7.308.279 | 3.438.838 | 3.869.441 | 336.868 | 173.407 | 163.461 | 4,6 | 5,0 | 4,2 |
| 50-64 | 4.188.910 | 1.901.687 | 2.287.223 | 467.823 | 212.935 | 254.888 | 11,2 | 11,2 | 11,1 |
| 65-74 | 1.754.847 | 745.301 | 1.009.546 | 372.217 | 166.007 | 206.210 | 21,2 | 22,3 | 20,4 |
| 75 y más | 1.306.578 | 461.430 | 845.148 | 494.041 | 165.343 | 328.698 | 37,8 | 35,8 | 38,9 |

Fuente: INDEC. *Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003. Complementaria Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.*

Las discapacidades más frecuentes son las que afectan al aparato locomotor (39,5% del total). Les siguen en importancia cuantitativa las discapacidades visuales (22,0%), auditivas (18,0%) y mentales (15,1%).

Los resultados del censo 2010, referidos a personas con limitaciones o dificultades permanentes, muestran también un mayor número de mujeres (55,7%, frente al 44,3% que suponen los varones), y una mayor prevalencia de las limitaciones y dificultades permanentes entre las mujeres que entre los varones (14,0 frente a 11,7 por cada 100 habitantes, respectivamente).

Argentina. Población total, población con limitaciones o dificultades permanentes y prevalencia de estas situaciones según sexo por grupos de edad. Año 2010

| Grupos de edad | Población total | | | Población con limitaciones o dificultades permanentes | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|------------|------------|---|-----------|-----------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total | 39.671.131 | 19.276.217 | 20.394.914 | 5.114.190 | 2.263.175 | 2.851.015 | 12,9 | 11,7 | 14,0 |
| 0-4 | 3.326.197 | 1.691.384 | 1.634.813 | 84.118 | 44.902 | 39.216 | 2,5 | 2,7 | 2,4 |
| 5-14 | 6.866.641 | 3.486.513 | 3.380.128 | 371.052 | 194.108 | 176.944 | 5,4 | 5,6 | 5,2 |
| 15-29 | 9.860.891 | 4.904.595 | 4.956.296 | 602.286 | 286.881 | 315.405 | 6,1 | 5,8 | 6,4 |
| 30-49 | 10.168.514 | 4.957.211 | 5.211.303 | 1.049.295 | 483.831 | 565.464 | 10,3 | 9,8 | 10,9 |
| 50-64 | 5.469.856 | 2.604.475 | 2.865.381 | 1.378.221 | 628.772 | 749.449 | 25,2 | 24,1 | 26,2 |
| 65-74 | 2.272.651 | 1.011.691 | 1.260.960 | 766.610 | 330.721 | 435.889 | 33,7 | 32,7 | 34,6 |
| 75 y más | 1.706.381 | 620.348 | 1.086.033 | 862.608 | 293.960 | 568.648 | 50,6 | 47,4 | 52,4 |

Fuente: INDEC. *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.*

Las limitaciones o dificultades más frecuentes son las relacionadas con la visión, con una prevalencia del 8,3%. Les siguen en importancia cuantitativa las relacionadas con la movilidad de los miembros inferiores, cuya prevalencia es del 4,9%, y a mayor distancia las relacionadas con la audición, con la movilidad de los miembros superiores y las dificultades o limitaciones de carácter cognitivo, cuyas prevalencias son, respectivamente, del 2,4%, 2,2% y 2,1%.

Argentina. Población con limitaciones o dificultades permanentes y prevalencia según sexo por tipo de dificultad o limitación. Año 2010

| | Número de personas con cada tipo de dificultad o limitación permanente | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|-----------------|--|-----------|-----------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Visual | 3.272.945 | 1.374.448 | 1.898.497 | 8,3% | 7,1% | 9,3% |
| Auditiva | 945.168 | 475.120 | 470.048 | 2,4% | 2,5% | 2,3% |
| Motora superior | 881.199 | 359.052 | 522.147 | 2,2% | 1,9% | 2,6% |
| Motora inferior | 1.929.458 | 785.396 | 1.144.062 | 4,9% | 4,1% | 5,6% |
| Cognitiva | 824.407 | 405.441 | 418.966 | 2,1% | 2,1% | 2,1% |

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

De acuerdo con la ENDI, aproximadamente una cuarta parte (el 24,9%) de las personas con discapacidad de 14 y más años estaban ocupadas. La tasa de empleo era mayor en el caso de los varones (33,8%, frente al 17,6% entre las mujeres) y en las personas de entre 30 y 49 años (grupo de edad en el que están ocupadas el 44,6% del total).

Argentina. Población con discapacidad de 14 años o más. Condición de actividad por grupos de edad y por sexo. Conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más. Años 2002-2003

| | Total | | Condición de Actividad | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|-------|------------------------|------|------------|-----|-----------|------|-------------|-----|
| | | | Ocupado | | Desocupado | | Inactivo | | Desconocido | |
| | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % |
| Total | 1.945.042 | 100,0 | 483.717 | 24,9 | 90.748 | 4,7 | 1.330.238 | 68,4 | 40.339 | 2,1 |
| Grupos de edad | | | | | | | | | | |
| 14-29 | 274.093 | 100,0 | 75.354 | 27,5 | 26.746 | 9,8 | 165.260 | 60,3 | 6.733 | 2,5 |
| 30-49 | 336.868 | 100,0 | 150.376 | 44,6 | 27.548 | 8,2 | 152.142 | 45,2 | 6.802 | 2,0 |
| 50-64 | 467.823 | 100,0 | 168.240 | 36,0 | 25.387 | 5,4 | 264.923 | 56,6 | 9.273 | 2,0 |
| 65 y más | 866.258 | 100,0 | 89.747 | 10,4 | 11.067 | 1,3 | 747.913 | 86,3 | 17.531 | 2,0 |
| Sexo | | | | | | | | | | |
| Varones | 877.324 | 100,0 | 296.269 | 33,8 | 50.133 | 5,7 | 513.941 | 58,6 | 16.981 | 1,9 |
| Mujeres | 1.067.718 | 100,0 | 187.448 | 17,6 | 40.615 | 3,8 | 816.297 | 76,5 | 23.358 | 2,2 |

Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003. Complementaria Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

El Servicio Nacional de Rehabilitación proporciona datos más actualizados sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad, derivados de la explotación del Registro Nacional de Situación de las Personas con Discapacidad, que reúne la información registrada en la solicitud y el protocolo del Certificado Único de Discapacidad (CUD). De acuerdo con esta fuente, en 2011 había 98.429 personas con discapacidad certificadas de las que 73.806 tenían 15 o más años. La tasa de empleo de esta población era de solo el 12,2%. Los datos según tipo de discapacidad indican que las personas con discapacidad mental y múltiple registran niveles menores de actividad. Por el contrario, las personas con discapacidad auditiva tienen un nivel de empleo que duplica al promedio.

Argentina. Personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más según condición de actividad. Año 2011

| | Ocupado | Desocupado | Inactivo | Total | Tasa de Actividad | Tasa de Empleo | Tasa de Desempleo |
|---------------|---------|------------|----------|--------|-------------------|----------------|-------------------|
| Total | 9.035 | 1.260 | 63.511 | 73.806 | 13,9% | 12,2% | 12,2% |
| 15 a 29 años | 1.015 | 463 | 14.990 | 16.468 | 9,0% | 6,2% | 31,3% |
| 30 a 44 años | 2.794 | 407 | 11.549 | 14.750 | 21,7% | 18,9% | 12,7% |
| 45 a 64 años | 4.702 | 347 | 22.527 | 27.576 | 18,3% | 17,1% | 6,9% |
| 65 años y más | 524 | 43 | 14.445 | 15.012 | 3,8% | 3,5% | 7,6% |

Fuente: Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011.

Argentina. Tasas de actividad, empleo y desempleo en personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más, según tipo de discapacidad. Año 2011

| | Tasa de Actividad | Tasa de Empleo | Tasa de Desempleo |
|-----------------------|-------------------|----------------|-------------------|
| Total | 13,9% | 12,2% | 12,2% |
| Motora | 17,9% | 16,1% | 10,2% |
| Mental | 7,0% | 5,4% | 22,8% |
| Auditiva | 26,6% | 23,8% | 10,8% |
| Visual | 13,4% | 11,5% | 14,3% |
| Visceral | 14,7% | 13,1% | 10,5% |
| Discapacidad múltiple | 8,1% | 7,2% | 10,5% |

Fuente: Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la Nación Argentina establece en su artículo 75 inciso 23 que corresponde al Congreso legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

En materia de empleo de las personas con discapacidad son de aplicación las normas constitucionales referidas específicamente al trabajo: el artículo 14, que establece que todos los habitantes de la Nación gozan, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, del derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita; y el artículo 14 bis, que asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil e igual remuneración por igual tarea.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La República Argentina adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo mediante la aprobación de la Ley 26.378, el 21 de mayo de 2008. La Convención, como tratado internacional, asume jerarquía superior a las leyes de acuerdo con el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional. El instrumento formal de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo se depositó el 2 de septiembre de 2009.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La República Argentina aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad por Ley 25.280, de 6 de julio de 2000, y depositó el instrumento de ratificación el día 10 de enero de 2001.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por Ley n° 23.462, promulgada el 1 de diciembre de 1986. El instrumento de ratificación fue depositado el 13 de abril de 1987.

Leyes de discapacidad

La actividad legislativa en materia de discapacidad ha avanzado significativamente a partir del año 1981, en que se sanciona la Ley nacional 22.431 (Sistema integral de protección de personas con discapacidad), un texto con contenido global que acoge la definición legal de persona con discapacidad y las políticas sobre discapacidad en los ámbitos de Salud, Educación, Trabajo, Seguridad Social y Accesibilidad.

Dentro del sistema federal de gobierno las provincias argentinas han ido dictando, siguiendo las pautas de la ley nacional, las distintas leyes provinciales en la materia.

Es de especial importancia en relación con el empleo de las personas con discapacidad la Ley 25.689, sancionada el 28 de noviembre de 2002 y promulgada el 2 de enero de 2003, que modificó el artículo 8 de la Ley n° 22.431 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, y con la priorización de las compras de insumos y provisiones a las empresas que contraten a personas con discapacidad. También cabe destacar el Decreto 312/2010, de 2 de marzo, que reglamenta la aplicación de la normativa antes referida, armonizándola con el marco vigente en materia de incorporación de personal, a efectos de preservar los derechos de las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades.

Leyes laborales

En materia de empleo de las personas con discapacidad son de aplicación los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.477; la Ley n° 24.013, que regula la política de empleo, con sus normas modificatorias y reglamentarias; la Ley n° 22.431, que establece el Sistema de protección integral de los discapacitados, con sus normas reglamentarias; la Ley n° 25.164, que regula el empleo público nacional; la Ley n° 23.462, que aprueba el Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la readaptación profesional y el empleo de Personas con Discapacidad; los Decretos n° 1.421/02 y n° 214/06, que ratifican el Convenio Colectivo de Trabajo que rige en el ámbito del sector público, así como las normas que rigen en materia de contrataciones.

Cabe destacar que, dentro de los regímenes laborales previstos en los Convenios Colectivos de Trabajo, las Resoluciones n° 438/01 y n° 156/01 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales prevén que en las reuniones paritarias de las distintas actividades se trate la temática del empleo de personas con discapacidad.

Por otra parte, la Ley n° 24.901 en el artículo 23 considera la formación profesional como un servicio específico que integra las prestaciones básicas que prevé la Ley, que deben brindarse a las personas con discapacidad a través de programas de capacitación para la inserción laboral; prestación que se brinda a través del Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo, que más adelante se detalla.

El empleo protegido está regulado por la Ley 26.816, de creación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, que derogó y sustituyó a la Ley 24.147, de 29 de septiembre de 1992, por la que se creó el Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores con discapacidad.

Leyes antidiscriminación

En cuanto a la discriminación, cabe señalar que existe una norma específica, la Ley n° 23.592 contra Actos Discriminatorios, que obliga a quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. Por otra parte, Argentina ha aprobado, por medio de la Ley n° 25.280, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad

La Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad, dependiente del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Sociales, es en virtud de lo dispuesto en el Decreto n° 806/2011, el organismo gubernamental encargado de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Fue creada por Decreto n° 1101/1987, siguiendo las propuestas del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que recomendaba la creación de un órgano de ámbito nacional con acceso a las instancias decisorias de más alto nivel, para examinar y vigilar las acciones relativas a la materia de los distintos ministerios, otros organismos públicos y las organizaciones no gubernamentales.

La Comisión Nacional Asesora vio realizadas sus funciones a partir del Decreto n° 984/92 que le encomendó, entre otras, la de formular consensuadamente con los organismos nacionales y provinciales pertinentes y con la participación de las organizaciones privadas de y para personas con discapacidad las políticas sobre discapacidad y proponer su aprobación por los órganos que correspondan. Por Decreto n° 678/2003, la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad pasa a depender de Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

La Comisión participa con carácter vinculante en la elaboración de iniciativas que sobre la temática de la discapacidad proyecten las áreas competentes, así como en la coordinación de labores que desarrollen sobre la materia las entidades públicas y privadas de todo el país, y propone las medidas tendentes a una eficaz articulación de las mismas.

Asimismo, la Comisión evalúa el cumplimiento de la Ley 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) y demás instrumentos legales y reglamentarios relacionados con las personas con discapacidad y analiza la conveniencia de sancionar normas complementarias o modificatorias, elaborando las propuestas respectivas con intervención de los órganos competentes.

La función de la Comisión Nacional Asesora es básicamente de articulación con Ministerios, Organismos Públicos y Organizaciones No Gubernamentales. Su estructura y dependencia refuerza el concepto de la transversalidad en políticas públicas referidas a la situación de las personas con discapacidad y de participación y consenso incluyendo a los sectores públicos nacionales y provinciales, privados y no gubernamentales y privilegiadamente a las propias personas con discapacidad directamente o a través de sus organizaciones.

La Comisión Nacional Asesora está integrada por un Presidente, un Directorio, un Comité Asesor y un Comité Técnico. A lo largo de todo el país se han ido organizando los Consejos o Comisiones Provinciales de Discapacidad que replican el modelo descrito. Su accionar se afianza con la constitución del Consejo Federal de Discapacidad, creado por Ley 24.657 para extender las políticas en la materia a todas las personas con discapacidad a todo el país. El Consejo Federal de la Discapacidad está integrado por los funcionarios que ejercen la autoridad en materia de discapacidad, en el más alto nivel, en cada una de las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, y por representantes de las organizaciones no gubernamentales de o para personas con discapacidad.

En el ámbito de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad funciona el Observatorio Nacional de la Discapacidad, que tiene como cometido generar, difundir, actualizar y sistematizar la información que se recopile de las distintas fuentes, tanto públicas como privadas, en la materia y efectuar el seguimiento de la aplicación y cumplimiento en los distintos ámbitos, de las cláusulas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

Servicio Nacional de Rehabilitación

El Servicio Nacional de Rehabilitación es un organismo descentralizado dependiente del Ministerio de Salud de la Nación cuyo objetivo es promover y facilitar la efectiva implementación de políticas, programas y acciones que fomenten la prevención, promoción, rehabilitación e integración de la persona con discapacidad.

Las competencias del Servicio Nacional de Rehabilitación están establecidas en el Decreto n° 627/2010 y la Disposición SNR n° 1176/2011. Entre ellas destaca la de entender y actuar como autoridad de aplicación de la normativa vigente, referida a la evaluación de la discapacidad, y respecto de la Ley n° 19.279 (Régimen de franquicia impositiva para adquisición de automotores), sus reglamentarias, modificatorias y complementarias. Le corresponde además la aplicación de normas tales como la Ley n° 22.431, a través de la cual se instituyó el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados y la Ley n° 24.901, que creó el Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad. Esta última ley fue reglamentada

mediante el Decreto n° 1193/1998, el cual estipula, entre otras cuestiones, que corresponde al Servicio Nacional de Rehabilitación establecer los requisitos de inscripción, permanencia y baja en el Registro Nacional de Prestadores de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, e incorporar al mismo a todos aquellos prestadores que cumplan con la normativa vigente.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

A los efectos de dar cumplimiento al artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se cuenta con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), creado por Ley 25515 como ente descentralizado y, por Decreto Presidencial n° 184/2005 ubicado en la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Una de las líneas de actividad del INADI es el Proyecto de Inserción laboral de personas con Discapacidad, que trabaja de manera estratégica y articulada con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en sus distintas dependencias y estructuras y, asimismo, se articula con sindicatos, cámaras empresarias, organizaciones sociales y empresas.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Esta dirección lleva adelante los lineamientos que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Este objetivo ministerial surge de su misión de procurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Para ello ha puesto en marcha, desde el año 2003, una serie de acciones y programas de empleo específicos para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, instrumentados en forma conjunta con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

La territorialización de la política pública de empleo de personas con discapacidad se lleva a cabo a través de la red de oficinas de empleo municipales, que desde el año 2007 vienen desarrollando e instrumentando acciones de empleo específicamente dirigidas a las personas con discapacidad.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Programas nacionales

Actualmente están en funcionamiento los siguientes programas, que han sido diseñados específicamente para la población laboral con discapacidad:

Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”

Creado por Resolución Ministerial 124/11 y reglamentado por Resolución Ministerial 877/11, el programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” tiene como objetivo asistir a personas

con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes. Pueden beneficiarse de este programa los trabajadores y trabajadoras desocupados mayores de 18 años con discapacidad que tengan residencia permanente en el país.

Las líneas de proyectos que apoya este programa son las siguientes:

- Línea 1: Actividades asociativas de interés comunitario

A través de esta línea se apoya la ejecución de proyectos dirigidos a la población con limitaciones funcionales de carácter psicosocial y/o cognitivas, que promuevan su participación en actividades de utilidad social en forma tutelada. Estos proyectos, que deben ser formulados y ejecutados por organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro e instituciones de formación profesional, pueden contar con la participación de entre 8 a 12 personas, y han de tener una duración comprendida entre 12 y 24 meses.

Las trabajadoras y los trabajadores que participen en proyectos de la línea de actividades asociativas de interés comunitario percibirán, en forma directa, una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, durante el desarrollo de sus actividades y por hasta un plazo máximo total de 24 meses.

La Secretaría de Empleo podrá brindar asistencia económica a los organismos ejecutores de los proyectos para la adquisición de insumos y herramientas necesarios para la ejecución de las actividades; la dotación de los elementos de seguridad e higiene; la contratación de seguros de accidentes personales para la cobertura de los participantes, así como para la realización de acciones de tutoría.

- Línea 2: Actividades de apoyo a la inserción laboral

Esta línea, dirigida a la inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en prestaciones formativas o de promoción del empleo, se instrumenta en forma articulada con otros programas o acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que comprendan actuaciones de orientación laboral, de apoyo a la búsqueda de empleo, de formación profesional, de certificación de estudios formales, de asistencia al desarrollo de emprendimientos independientes y/o de inserción laboral.

Las trabajadoras y los trabajadores interesados en participar de la línea de actividades de apoyo a la inserción laboral deberán inscribirse en la Oficina de Empleo de la Red de Servicios de Empleo o en la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, correspondiente a su domicilio.

Quienes participen en talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo, cursos de formación profesional o procesos de certificación de estudios formales primarios o secundarios en el marco de esta línea percibirán en forma directa una ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, durante su desarrollo y por hasta un máximo de 24 meses. La Secretaría de Empleo podrá establecer, en forma complementaria, el otorgamiento de incentivos económicos adicionales por la aprobación

de estudios o por la continuidad en los mismos. Las prestaciones dinerarias antes descritas podrán percibirse en forma simultánea con la ayuda económica mensual prevista para quienes participen en proyectos de la línea de actividades asociativas de interés comunitario.

Las trabajadoras y los trabajadores que opten por desarrollar un emprendimiento laboral independiente percibirán, en los términos y condiciones que establezca la reglamentación, las siguientes prestaciones dinerarias:

- 1) un subsidio no reembolsable para la formación del capital de su plan de negocios, destinado a cubrir gastos para la compra de bienes de capital, herramientas de trabajo y/u otros insumos necesarios para su concreción;
- 2) una ayuda económica mensual no remunerativa durante la ejecución de su emprendimiento, por un plazo máximo de 9 meses.

La gestión de este programa está a cargo de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral y las Oficinas Públicas de Empleo.

Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para trabajadores con discapacidad

Creado por Resolución Ministerial 509/02 y reglamentado por Resolución de la antigua Subsecretaría de Orientación y Formación Profesional n° 8/04, este programa, que fue modificado por Resolución de la Secretaría de Empleo n° 73/10 tiene como objetivo brindar a las personas con discapacidad, a través de los organismos habilitados para tal fin, cursos de capacitación que permitan incrementar competencias, mejorar las condiciones de empleabilidad y apoyar la búsqueda de empleo u ocupación. Mediante este programa se financian organizaciones no gubernamentales reconocidas en la problemática de discapacidad, que desarrollan acciones de capacitación e inserción laboral.

Pueden beneficiarse de este programa los trabajadores y trabajadoras desocupados que requieran adquirir nuevas competencias o mejorar sus condiciones para la búsqueda y obtención de empleo. También pueden hacerlo trabajadores y trabajadoras ocupados o subocupados que requieran de nuevos saberes para lograr mayor nivel de competitividad y profesionalidad.

Los proyectos que concurren a financiación deben estar comprendidos en un programa de desarrollo local o sectorial que los contenga y potencie, deben basarse en la articulación y cofinanciación interinstitucional local y deben orientarse según la demanda de mercado, dirigiéndose tanto al empleo privado como al autoempleo.

La recepción de los proyectos está a cargo de las Gerencias de Empleo. La evaluación la realiza la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con discapacidades.

Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad

Creado por Resolución Ministerial n° 802/2004, extendido al Sector Público por Resolución Ministerial 914/07 y modificado por las resoluciones ministeriales 343/10, 1440/10 y 625/13, este programa tiene como objetivo promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.

Pueden beneficiarse de este programa los trabajadores con discapacidad desocupados en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo, mayores de 18 años, que no perciban ningún beneficio de la Seguridad Social y tengan certificado de discapacidad nacional o provincial (Ley n° 22.431 art. 3). También se pueden beneficiar las empresas privadas y organismos públicos (municipales o provinciales) interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Los trabajadores con discapacidad beneficiarios del programa percibirán la suma de \$ 2.300 (tiempo completo) o \$1.200 (tiempo parcial) durante 12 meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir. En los casos que corresponda, la percepción de esta suma será compatible con la aplicación de los beneficios impositivos nacionales y provinciales para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad que se encuentren vigentes.

El programa contempla los siguientes beneficios impositivos para las empresas:

a) Jurisdicción Nacional:

- Deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias. Ley n° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley n° 23.021 art. 23)
- Exención del 50% de aportes patronales, el primer año de contratación. Ley n° 24.013 art. 87.
- Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos. Ley n° 24.147 art.34.
- Reducción en sus contribuciones destinado a la seguridad social: pagarán el 50% durante los primeros doce meses de las citadas contribuciones y el 75% durante los segundos doce meses. Ley n° 26.476 (Regularización Impositiva).

b) Jurisdicción Provincial:

- Ley n° 10.592, art.17, reglamentado por el art.167 del código fiscal de la Provincia de Buenos Aires: "Si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas por el personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida".

La recepción de solicitudes de participación en el programa está a cargo de las Gerencias de Empleo. La evaluación y administración las realiza la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de trabajadores con discapacidad.

Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para trabajadores con discapacidad (Sector Público y Privado)

Este programa, creado por Resolución Ministerial n° 708/10 y reglamentado por Resolución de la Secretaría de Empleo n° 905/10, tiene como objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad, debidamente certificada en oficios demandados localmente mediante su participación laboral en el puesto de trabajo.

Pueden beneficiarse de este programa los trabajadores con discapacidad desocupados mayores de 18 años, con certificado de discapacidad nacional o provincial de acuerdo a lo establecido en el art. 3 de la Ley n° 22.431, que participen en proyectos formuladas teniendo en cuenta las demandas y las posibilidades de inserción laboral en la región por organismos públicos, empresas privadas e instituciones sin fines de lucro. Los proyectos, que deberán contemplar actividades de práctica en el puesto de trabajo y acciones de capacitación y tener una carga horaria de 20 o 30 horas semanales, podrán tener una duración de 1 a 6 meses en el sector privado, de 2 a 8 meses en el sector público y de 3 a 8 meses en las instituciones sin fines de lucro. Se deberá designar un tutor para la coordinación y dirección del proyecto y aportar a cada participante una compensación para gastos de traslado y refrigerio así como la certificación del entrenamiento.

Los beneficiarios percibirán una ayuda económica mensual no remunerativa, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuyo monto varía en función de la carga horaria y del tipo de organismo ejecutor. La Secretaría de Empleo podrá brindar, asimismo, asistencia económica a los organismos ejecutores.

La recepción de proyectos está a cargo de las Gerencias de Empleo y la evaluación la realiza la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.

Programa de Terminalidad Educativa

Este programa tiene como objetivo mejorar la situación educativa (finalización de estudios primarios y/o secundarios) y la formación laboral de las personas con discapacidad, propiciar un mejor acceso al mercado de trabajo y/o potenciar las condiciones de empleabilidad. Pueden beneficiarse los trabajadores con discapacidad, mayores de 18 años, desocupados, con certificado de discapacidad nacional o provincial de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 22.431 u homóloga.

El Programa de Terminalidad Educativa gestiona con los organismos de educación el inicio de los estudios formales o el retorno de personas con discapacidad, propicia un mejor acceso al mercado de trabajo y/o potencia las condiciones de empleabilidad de esa población; realiza investigaciones adecuadas para conocer las características en formación de las personas con discapacidad que requieren servicios en la Secretaría de Empleo; propone y gestiona modalidades educativas apropiadas para los diferentes colectivos de personas con discapacidad atendiendo a las particularidades de las discapacidades observadas, y facilita la incorporación de personas con discapacidad a los diferentes programas de inserción laboral que requieran certificación de niveles de estudios.

Las personas interesadas deben dirigirse a las gerencias de empleo y solicitar los cupos correspondientes según la oferta laboral.

La gestión de este programa está a cargo de la Dirección Nacional de Formación Profesional.

Programa de Asistencia a los trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción

Este programa fue creado por Resolución del MTEySS n° 937/06 y modificado por las resoluciones ministeriales (MTEySS) n° 258/10, 1129/11 y 2449/11. Fue reglamentado por Resolución Reglamentaria n° 811/06 de la Secretaría de Empleo y por la Resolución de la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional n° 04/12. Su objetivo es brindar apoyo económico a los miembros de los Talleres Protegidos de Producción.

El programa abona una cantidad mensual a cada beneficiario, y otorga también ayudas a los Talleres Protegidos de Producción para herramientas e insumos.

Las instituciones participantes en el mismo deben estar inscritas en el REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo).

El programa es gestionado por la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de trabajadores con discapacidad y por las Gerencias de Empleo.

Programa de Empleo Independiente para Personas con Discapacidad

Este programa, creado por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social nº 124/11 y reglamentado por resoluciones de la Secretaría de Empleo 877/11 y 1862/11, tiene como objetivo la inserción laboral autónoma de trabajadores con discapacidad en pequeñas unidades económicas productoras de bienes y servicios, el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores con discapacidad que decidan emprender una actividad económica independiente y la articulación local de los sectores públicos y privados para facilitar el desarrollo y la sustentabilidad de los emprendimientos productivos asistidos.

Podrán ser beneficiarios de este programa los trabajadores con discapacidad adheridos al Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” y los trabajadores con discapacidad adjudicatarios de la concesión de un comercio pequeño bajo el amparo de la Ley N° 22.431, artículo 11, o norma similar de alcance provincial o municipal que establezca compromisos asimilables. Los beneficiarios deben ser mayores de 18 años y poseer certificado de discapacidad.

El programa otorga un subsidio no reembolsable de hasta \$15.000 para emprendimientos individuales o asociativos, que debe dedicarse a bienes de capital, insumos, acondicionamiento del lugar de trabajo, habilitaciones, instalaciones de gas o electricidad y/o elementos de seguridad en el trabajo. Los participantes reciben asimismo una ayuda económica mensual. Puede otorgarse, además, un segundo subsidio no reembolsable en concepto de refinanciamiento a los emprendimientos productivos que tengan una antigüedad mayor a un año, hayan cumplido con la rendición de cuentas del primer subsidio, acrediten la necesidad de una nueva asistencia económica y se encuentren desarrollando la actividad para las que se les concedió el primer financiamiento.

El programa facilita también asistencia técnica (cursos de gestión de emprendimientos productivos) y acompañamiento.

Programas provinciales

Las provincias han puesto en marcha, en sus respectivos ámbitos territoriales, diversos programas dirigidos a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Ejemplos de estos programas son las iniciativas “Soy Capaz” y el Programa de Acceso a Mejores Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad de Córdoba, el Programa Primer Empleo para Personas con Discapacidad de Tierra del Fuego o el Programa Provincial de Capacitación, Concientización e Inserción Laboral Acerca de Jóvenes con Discapacidad de la provincia de Buenos Aires.

El programa “Soy Capaz”, creado en 2011 por el Ministerio de Desarrollo Social de Córdoba, contempla, entre otras medidas, el otorgamiento de becas y subsidios a empresas que incorporen por tiempo indeterminado a trabajadores de este segmento. El programa “Soy Capaz” se instrumentará a través de tres líneas de acción o Subprogramas:

- Oficina de Orientación e Intermediación Laboral para personas con discapacidad.
- Becas de adaptación y aprestamiento laboral para personas con discapacidad en empresas e instituciones de la sociedad civil.
- Subsidio estímulo a la inserción laboral de personas con discapacidad, con carácter de ayuda económica no remunerativa a las empresas e instituciones privadas o gubernamentales, que incentiven bajo la forma de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la incorporación de personas con capacidades diferentes a puestos de trabajo vacantes o nuevos.

El Programa de Acceso a Mejores Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad de Córdoba es fruto de la colaboración entre Fusat (Fundación Social Aplicada al Trabajo) y la agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del gobierno de la Provincia de Córdoba, en virtud de un convenio de cooperación suscripto por ambas entidades. Este programa, que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo – Fondo Multilateral de Inversiones (BID-FOMIN), busca fortalecer las capacidades laborales de personas con discapacidad y mejorar su inserción laboral, económica y social. El programa prevé actividades de selección y diseño de programas de capacitación orientados a la inclusión laboral, acompañamiento y evaluación de procesos de capacitación, y ajuste de los programas de acuerdo a su desempeño, entre otros.

El Programa Primer Empleo para Personas con Discapacidad de Tierra del Fuego prevé que los jóvenes con discapacidad perciban a través de becas o contratos un salario y las empresas que adhieran tendrán la responsabilidad de capacitarlos, logrando su experiencia y la posibilidad concreta de reinsertarse laboralmente ya sea en esa o en cualquier otra empresa de las mismas características.

El Programa Provincial de Capacitación, Concientización e Inserción Laboral acerca de Jóvenes con Discapacidad de la provincia de Buenos Aires prevé la planificación e instrumentación de actividades de capacitación y sensibilización que promuevan y garanticen la inclusión laboral y la contención de las personas con discapacidad. El programa, que se enmarca en el Convenio firmado entre el Consejo Provincial de la Discapacidad (CoProDis) y el Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP), provee los espacios para que los alumnos a punto de egresar de escuelas secundarias especiales y los trabajadores con discapacidad puedan concurrir a talleres de formación ocupacional.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

El Estado nacional, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las concesionarias de servicios públicos tienen la obligación de ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% del total de su personal y de

establecer reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por ellas. Las normas que definen esta obligatoriedad son la Ley n° 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) modificada por la Ley n° 25.689, y el Decreto n° 312/2010, que la reglamenta. Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires están invitadas a adherirse a esta disposición.

El porcentaje indicado es de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que haya tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4%, las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes antes indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

Los organismos intervinientes en los procesos de selección de postulantes para la cobertura de vacantes, al definir y utilizar los criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas considerados esenciales para las funciones del puesto vacante, deben verificar que no sean motivo innecesario de exclusión de las personas con discapacidad, buscando garantizar el principio de no discriminación y la equiparación de oportunidades para todos los candidatos.

Asimismo, cuando se concrete la incorporación de personas con discapacidad en planta permanente, transitoria o bajo cualquier modalidad de contratación, los organismos respectivos deberán instrumentar las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerir a la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad y al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la asistencia técnica y las acciones de capacitación necesarias.

En el sector privado, la ley sólo estipula la obligación de cumplir con la cuota de reserva (4%) en el caso de las concesionarias de servicios públicos.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

La Ley n° 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) modificada por la Ley n° 25.689, establece en su artículo 8 bis que los tres poderes que constituyen el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada. En relación con esta priorización, el Decreto n° 312/2010 establece que si se produjera un empate de ofertas, deberá considerarse en primer término aquella empresa que tenga contratadas a personas con discapacidad. En el caso en que la totalidad de las empresas igualadas hubiera personal con discapacidad, se priorizará, a igual costo, las compras de insumos y provisiones de aquellas

empresas que contraten o tengan en su planta de personal el mayor porcentaje de personas con discapacidad empleadas.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad

En la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social funciona una Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad que tiene como objetivo constituirse en un espacio de acercamiento entre los trabajadores con discapacidad y las empresas privadas y públicas que demanden sus servicios, con el fin de insertar laboralmente a los trabajadores con discapacidad mayores de 18 años, con certificado de discapacidad nacional o provincial.

La Oficina de Empleo presta asesoramiento a empresas, instituciones y particulares acerca de los beneficios y descuentos impositivos asociados a la contratación de personas con discapacidad, organiza encuentros de sensibilización sobre la temática de la discapacidad, desarrolla análisis y evaluaciones de puestos de trabajo, realiza entrevistas laborales a personas con discapacidad, efectúa la búsqueda y selección de perfiles entre las personas con discapacidad entrevistadas y lleva a cabo el seguimiento de las personas incorporadas a las empresas.

Desde 2007 la Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad trabaja conjuntamente con las oficinas de empleo municipales que conforman la Red de empleo.

La Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad ofrece los siguientes servicios:

a) A los trabajadores con discapacidad

- Elaboración del perfil laboral mediante una entrevista en profundidad.
- Orientación profesional.
- Derivación a los programas que ofrece el Ministerio sobre capacitación y empleo.
- Apoyo para la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento sobre acciones y programas de capacitación y empleo.

b) A los empleadores

- Asesoramiento sobre posibilidades y beneficios para la contratación de trabajadores con discapacidad.
- Selección de postulantes según las necesidades del puesto que se requiera cubrir.
- Análisis de los puestos de trabajo.
- Asesoramiento y asistencia sobre la integración laboral.

Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad

El Decreto 312/2010, que reglamenta la Ley n° 22.431, dispone la creación, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de un registro de postulantes con discapacidad, que se confeccionará con los perfiles de los postulantes inscriptos, a los efectos de participar en los procesos de selección por los que se tramite la incorporación de personal en la planta permanente, en el ámbito de aplicación del artículo 8° de la Ley n° 22.431. Asimismo, el citado decreto establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene a su cargo la publicidad, publicación y administración del Sistema a través de su página web. En este Ministerio, la Unidad para Personas con Discapacidad es el área responsable de la coordinación, el asesoramiento, la consulta, el contacto y la mediación de todas las acciones que involucran este Sistema y sus actores.

En la dirección web <http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/postulantes/> se administra el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad. Todos los organismos tienen la posibilidad de acceder a este sistema para realizar búsquedas de personas con discapacidad a fin de seleccionarlas para cubrir diferentes puestos laborales.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Nacionales

La Ley 22.431 (modificada por la Ley n°23.021), establece en su art. 23 que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

Con independencia de estas deducciones, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley n° 24.013 (Ley de Empleo), el empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y al Fondo Nacional de Empleo.

Por otra parte, de acuerdo con el art. 88 de la citada Ley n° 24.103, los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

Provinciales

La Ley n° 10.592, art. 17, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires, establece que si una empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Prestaciones del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Prestación por Incapacidad Temporal

Es una prestación mensual, equivalente a la remuneración que se perciba al momento de la interrupción de servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueran acordados a los trabajadores de la misma categoría. Si el salario fue variable, la prestación es equivalente al promedio de lo percibido en los últimos 6 meses de prestación de servicios, y no puede ser menos de la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. La prestación correspondiente a los primeros 10 días está a cargo del empleador, mientras que las siguientes están a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). La prestación es pagadera mientras dure el período de incapacidad.

Prestaciones por Incapacidad Permanente

Con un grado de pérdida de capacidad laboral del 66% o más, la prestación inicial es equivalente a 100% del valor mensual del ingreso base. La prestación inicial es pagadera durante 36 meses (extensible por 24 meses si existen dudas acerca del nivel final de pérdida de capacidad de ingresos).

Cuando la invalidez es considerada permanente y total, el asegurado percibe las prestaciones por retiro definitivo por invalidez, más una prestación mensual complementaria, de acuerdo al régimen previsional al que estuviere afiliado. El monto se determina en función del capital integrado por la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART). Además, se paga en un único pago una suma fija determinada por un cálculo actuarial.

Prestaciones por Gran Incapacidad

Si el asegurado es declarado gran inválido con una invalidez permanente y total que requiere asistencia constante, percibe una prestación adicional de pago mensual equivalente al ingreso mínimo mensual considerado para el cálculo de las prestaciones.

Prestación por Incapacidad Parcial

Cuando el porcentaje de incapacidad es superior al 50% e inferior al 66%, la prestación mensual es equivalente al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad. La prestación se paga además de las asignaciones familiares correspondientes.

Cuando el porcentaje de incapacidad parcial es declarado como definitivo y es superior al 50% e inferior al 66%, se paga una renta periódica igual al promedio de los ingresos durante los 12 meses anteriores a la certificación de invalidez multiplicado por el porcentaje de incapacidad.

Cuando el porcentaje de incapacidad es declarado como definitivo y es menor al 50% se paga una suma equivalente a 53 veces el promedio de los ingresos durante los 12 meses anteriores a la certificación de invalidez multiplicado por el cociente entre 65 y la edad del asegurado al momento de la invalidez.

Las comisiones médicas evalúan el grado de pérdida de capacidad de ingresos.

El asegurado también tiene derecho a percibir asignaciones familiares.

Pensión de invalidez del régimen de Seguro Social

La pensión de invalidez se reconoce por una disminución de la capacidad laboral del 66% o más. El asegurado no debe haber alcanzado la edad normal de pensión de vejez, debe ser cotizante regular o irregular con derecho y no puede estar percibiendo una pensión anticipada.

Cotizante regular es aquel que satisface las condiciones mínimas de adquisición requeridos para la pensión básica de vejez o cotizó durante 30 meses en los 36 meses anteriores a la declaración de invalidez. Cotizante irregular es aquel que cotizó 18 meses en los 36 meses anteriores al inicio de la invalidez o que satisface la mitad de las condiciones mínimas de adquisición requeridos para la pensión básica de vejez y cotizó 12 meses en los 60 meses anteriores a la declaración de invalidez.

La evaluación del grado de invalidez es efectuada por comisiones médicas regionales. Transcurridos 3 años desde la primera evaluación, la comisión puede certificar la invalidez de forma permanente, extender la calificación por 2 años o determinar que el asegurado ya no es inválido.

Existe también una pensión de invalidez en edad avanzada. Para acceder a ella el asegurado debe ser evaluado con una disminución de la capacidad laboral del 66% o más y tener 65 años de edad o más.

El importe de la pensión de invalidez es equivalente a 70% (cotizante regular) o 50% (cotizante irregular) del promedio de los ingresos durante los 5 años anteriores al inicio de la invalidez. En el caso de la pensión de invalidez en edad avanzada, la prestación mensual es equivalente al 70% de la pensión básica de vejez más la prestación compensatoria y adicional que corresponda.

Las prestaciones se pagan mensualmente con un treceavo pago adicional igual al pago mensual regular, efectuado en dos mitades, una en junio y la otra en diciembre.

Ajuste de prestaciones: Las pensiones se ajustan automáticamente en marzo y septiembre de acuerdo con las variaciones de los recursos tributarios de la Seguridad Social, de los salarios de los trabajadores y de los ingresos de la Administración Nacional de Seguridad Social.

Pensión no contributiva por discapacidad

Las pensiones no contributivas por discapacidad son tramitadas y otorgadas por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, a través de la Comisión Nacional de Pensiones. Se asignan de acuerdo a la Ley n° 18.910 y al Decreto n° 432/1997. Están dirigida a aquellas personas con una discapacidad laboral total y/o parcial, permanente que se encuentren en estado de vulnerabilidad social, sin amparo previsional o no contributivo (ni el solicitante ni su cónyuge), que no posean bienes, ingresos ni recursos que permitan su subsistencia y que no tengan parientes obligados legalmente a proporcionarle alimentos o que, teniéndolos, se encuentren impedidos de hacerlo. Además, no podrán encontrarse detenidos/as a disposición de la Justicia. Este tipo de pensiones no requiere aportes o cotización para su otorgamiento.

Los requisitos que debe cumplir la persona solicitante son los siguientes:

- Encontrarse incapacitada en forma total y permanente. Se presume que la discapacidad es total cuando la incapacidad produzca en la capacidad laboral, una disminución del setenta y seis por ciento (76%) o más.

- No estar amparada la persona solicitante ni su cónyuge por ningún tipo de beneficio previsional, retiro o prestación no contributiva alguna.
- No encontrarse trabajando en relación de dependencia.
- No tener bienes, ingresos ni recursos de cualquier tipo que permitan la subsistencia del solicitante y de su grupo familiar.
- No tener parientes que estén obligados legalmente a proporcionarle alimentos o que, teniéndolos, se encuentren impedidos para poder hacerlo.
- La persona solicitante debe ser argentina nativa o naturalizada, residente en el país. Si se trata de una persona naturalizada, debe contar con una residencia continuada en el país de por lo menos cinco años anteriores al pedido de la pensión.
- También puede concederse a personas extranjeras con una residencia mínima y continuada en la República Argentina de 20 años inmediatamente anteriores al pedido de la pensión.
- No encontrarse detenida a disposición de la Justicia.

Las pensiones no contributivas por discapacidad son vitalicias en tanto se mantengan las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento. Si un perceptor de esta pensión es contratada en relación de dependencia, la pensión es suspendido de manera automática. Cesada la relación laboral, podrá solicitarse la rehabilitación, que será efectiva en casos de que se reúnan nuevamente todos los requisitos previstos para el otorgamiento.

Los beneficiarios de pensiones no contributivas por discapacidad están afiliados al Programa Federal Incluir Salud (ex PROFE), un programa de cobertura médica que funciona a través de la red pública de salud. En su recibo de haberes se les descuenta un 3% en concepto de aporte al Programa Federal de Salud desde el primer pago.

Asignación Universal por hijo

Se trata de un programa de transferencias condicionadas, utilizado como mecanismo de lucha contra la pobreza y la desigualdad. Su objetivo básico es focalizar las transferencias monetarias sobre familias con hijos menores de edad en situación de vulnerabilidad social, y condicionar las mismas con el fin de fomentar tanto el cuidado de salud como la formación de capital humano de los niños. Consiste en el pago de una suma de dinero mensual que se abona al beneficiario por cada hijo que se encuentre a su cargo menor de 18 años o sin límite de edad cuando se trata de un hijo con discapacidad. Se abona a uno solo de los progenitores, guardadores o tutores.

Con los Decretos 1602/09 y 446/11, el gobierno argentino extendió los beneficios de la Asignación Familiar por Hijo que el Estado otorga a los trabajadores que se desempeñan en el sector formal de la economía, a los niños cuyos padres sean trabajadores informales o del servicio doméstico y desempleados.

Asignación por cónyuge con discapacidad

Consiste en el pago de una suma de dinero mensual que se abona a las personas beneficiarias del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) por su cónyuge, si éste se encontrara afectado

de invalidez total, absoluta y permanente, y siempre y cuando no percibieran ingresos de ningún concepto.

Puede ser cobrada únicamente por el titular de la prestación. Ante el fallecimiento del titular de la prestación, las Asignaciones Familiares que le hubieran correspondido percibir al fallecido se abonarán en la misma forma y oportunidad en que se liquide el haber previsional pendiente.

Cobertura

Los datos referentes a la percepción de beneficios de seguridad social para el total de la población con discapacidad certificada que proporciona el Servicio Nacional de Rehabilitación en su Anuario Estadístico de 2011 muestran que el 50,6% de las personas con discapacidad que poseen el Certificado Único de Discapacidad declaró no percibir ningún beneficio. Un 22,9% de la población declaró percibir la pensión no contributiva por discapacidad. Las personas que perciben sólo jubilación fueron un 13,7% de la población. Quienes perciben sólo otros beneficios concentraron un 5,4% de la población con CUD. El 7,3% restante percibe sólo otra PNC, sólo pensión contributiva o una combinación de beneficios.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Teletrabajo

Desde el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad. En el año 2007, con el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia, que finalmente no fue aprobado. En dicho proyecto de Ley se define al Teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

En 2012, por Resolución n° 147 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se creó, en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo, con los objetivos de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores, y coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado. Para el cumplimiento de los objetivos antes referidos y en atención a la ausencia de una regulación legal para este nuevo modo de organización del trabajo, se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), para promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social impulsa asimismo el Programa de Capacitación en Teletrabajo, que se focaliza en distintos segmentos poblacionales: personas con discapacidad, jóvenes de 18 a 24 años en búsqueda de su primer empleo y mayores de 45 años en búsqueda de la reinserción ocupacional. La capacitación, que dura aproximadamente 5 meses, consiste en la adquisición de competencias en el uso de las herramientas TIC y la modalidad de teletrabajo. Una vez finalizados los cursos de capacitación se promueve la incorporación de los participantes al mercado laboral, ofreciendo un incentivo financiero a las empresas de \$1000 para aquellas que contraten a mayores de 45 años o Jóvenes de 18 a 24 años por tiempo completo y \$500 por tiempo parcial, \$750 para aquellas que contraten jóvenes de 18 a 24 años bajo la modalidad de práctica profesional para el trabajo y \$1500 para aquellas que contraten personas con discapacidad por tiempo completo y \$750 por tiempo parcial. A su vez, las empresas nacionales o de la Provincia de Buenos Aires que contraten Personas con Discapacidad acceden a beneficios tales como deducciones en el impuesto a las ganancias, deducciones de los ingresos brutos o exenciones de aportes patronales, según corresponda.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Campañas informativas

La Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad desarrolla campañas informativas para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad y edita materiales de difusión (carteles, folletos y fichas) para promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Este año, su mejor inversión puede ser el mayor apoyo

Para contribuir a la inclusión social

Incentivos por la contratación de personas con discapacidad



Infórmese acerca de los beneficios económicos que contemplan las normas nacionales y provinciales por la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Para obtener información contactarse al 4310-5991/5876/5878 o a través del correo electrónico: unidaddiscapacitados@trabajo.gov.ar www.trabajo.gov.ar/discapacidad/

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Unidad de Empleo para Personas con Discapacidad

Cartel de una campaña informativa de la Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad.

Beneficios impositivos para el empleador

Nacionales

Ley N°22.431 (modificada por la Ley N°23.021, art.23): "El 70% del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho periodo".

Ley N°24.013, art. 87: "El empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPy) y al Fondo Nacional de Empleo, Provincia de Buenos Aires".

Ley N°26.476, título II, capítulo II, Regularización Impositiva: "Los empleadores por el término de 24 (VEINTICUATRO) meses contados a partir del mes de inicio gozarán de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros 12 (DOCE) meses se ingresará el 50% y los segundos 12 (DOCE) meses el 75%".

Recomendaciones de la OIT al respecto:

"La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean de manera adecuada a personas con discapacidad"

"Las empresas que han empleado con éxito a personas con discapacidad están dispuestas a emplear más."

Provinciales

Ley N°10.592, art. 17, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires: "Si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida".



Folletto informativo sobre beneficios impositivos para empleadores que contraten a personas con discapacidad.

Redes de empresas

En Buenos Aires se conformó, en 2004, el Club de Empresas Comprometidas (CEC), un grupo de organizaciones del ámbito público, social y principalmente privado, que se estableció con el objetivo de promover la inserción laboral de personas con discapacidad a nivel nacional. Esta iniciativa fue replicándose a nivel local en distintos puntos del país (Córdoba, Mendoza, Rosario...) bajo una misma visión: "Que las empresas de Argentina sean reconocidas como referentes en la mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad". En el siguiente enlace puede accederse a un video producido en el marco de esta iniciativa: <http://www.youtube.com/watch?v=q-XrF8IBD6Q>

Formación ocupacional para personas con discapacidad

La Ley n° 24.901 (Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad), en su artículo 23, considera la formación profesional como un servicio específico que integra las prestaciones básicas que deben brindarse a las personas con discapacidad a través de programas de capacitación para la inserción laboral; prestación que se brinda a través del Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo creado por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 509/02 y reglamentado por Resolución n° 8/02 y de la antigua Subsecretaría de Orientación y Formación Profesional y por Resolución n° 73/10 de la Secretaría de Empleo, mediante el cual se financian organizaciones no gubernamentales reconocidas en la problemática de discapacidad, que desarrollan acciones de capacitación e inserción laboral.

El Marco básico de organización y funcionamiento de prestaciones y establecimientos de atención a personas con discapacidad, aprobado por el Directorio del Sistema de Prestaciones Básicas de Atención Integral en favor de las Personas con Discapacidad en 1999, define la Formación Laboral o Rehabilitación Profesional como el proceso de capacitación que implica evaluación, orientación específica, formación laboral y/o profesional y cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo.

Este proceso de capacitación es de carácter educativo y sistemático y para ser considerado como tal debe contar con un programa específico de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia.

El Marco básico distingue entre los siguientes tipos de Talleres de formación laboral:

- a) Pre-taller. Se entiende por Pre-taller a la actividad manual preocupacional que tiene por objeto el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas en un niño o adolescente con discapacidad durante el periodo de Educación General Básica. El pre-taller deberá funcionar dentro de la escuela primaria, en las mismas instalaciones de ésta o en un anexo integrado funcionalmente a la misma, y deberá estar equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada actividad a desarrollar.
- b) Taller de Formación o Capacitación Laboral. Se entiende por taller de formación o capacitación laboral al que mediante el desarrollo de metodologías y técnicas específicas tiene por objeto la preparación objetiva de una persona con discapacidad en una determinada actividad laboral. La capacitación se puede desarrollar en especialidades que comprenden diversos tipos de actividades ocupacionales de acuerdo con la demanda del mundo laboral.

Cada una de estas actividades deberán estar explícitamente desarrolladas en un programa de contenidos específicos y de una duración expresamente determinada. Se dirige a personas con discapacidad entre los 14 y 24 años de edad, con escolaridad primaria completa o incompleta.

c) Taller de Adiestramiento Laboral. Se entiende por Taller de Adiestramiento o Adaptación Laboral a aquel que tiene por objeto el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos y conductas de carácter laboral en una persona discapacitada. Se diferencia del Taller de Formación Laboral porque no tiene por objeto el aprendizaje sistemático de una especialidad laboral determinada, sino que procura solamente la habilitación laboral de una persona con discapacidad para posibilitar su inserción en el mundo del trabajo. Está dirigido a personas con discapacidad que, por las características de la misma, no pueden acceder al aprendizaje sistemático de un oficio, o porque por su edad o situación socio-familiar necesitan incorporarse rápidamente a la actividad laboral. Se dirige a personas con discapacidad de entre 14 y 45 años.

Empleo con apoyo

Desde 1993 viene funcionando el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, cuyo objetivo es insertar a los jóvenes con discapacidad intelectual al mundo laboral, para favorecer sus capacidades y concienciar a la sociedad que las personas con discapacidad pueden desarrollar ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento. Por medio de este programa, la Fundación DISCAR acompaña a las empresas que contratan empleados con discapacidad intelectual en el desempeño de funciones para las cuales ellos están perfectamente capacitados, durante toda la vida laboral del empleado incluido.

El Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR fue galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad de España, por “favorecer las trayectorias laborales en el empleo ordinario de personas con discapacidad intelectual, generando espacios de intercambio, reflexión, investigación y difusión”. La Fundación DISCAR ha replicado su programa de Empleo con Apoyo en otros países de América Latina.

Empleo protegido

La Ley 26.816 que crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad establece que la implementación del régimen se llevará a cabo mediante las siguientes modalidades de empleo:

a) Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE)

Su objetivo es “brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales” (artículo 3°).

Los trabajadores con discapacidad que se desempeñen en un TPEE deberán ser desocupados, con escasa productividad, con dificultades para insertarse laboralmente. Estos trabajadores podrán realizar tareas para la producción de bienes y/o servicios y para su comercialización, con el objeto de realizar prácticas de entrenamiento para el empleo (artículo 10°, apartado 1).

Los organismos responsables de los TPEE deberán registrarse como titular de la modalidad que adopten y dar el alta de los trabajadores con discapacidad en el registro que se deberá habilitar al efecto, promoverán actividades para dar a sus miembros formación permanente y actualizada de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales y brindarán apoyo a esos trabajadores en su búsqueda de empleo (artículo 11).

La relación que vincula al trabajador con discapacidad y el Organismo Responsable de un TPEE no configura un contrato de trabajo regido por la Ley 20.744 y sus modificatorias, sin perjuicio de la aplicación de los estímulos previstos por la Ley 26.816 para estos trabajadores. Pero la relación es considerada como Régimen de Trabajo Especial, que implica para el trabajador con discapacidad el deber de asistir regularmente a las actividades que se les asignen, con una jornada diaria máxima de 8 horas y una mínima de 4 horas, según se determine conforme a las posibilidades funcionales del operario y las disponibilidades del taller, observar puntualidad, poner empeño en las actividades asignadas y cumplir las normas reglamentarias (artículo 12).

El trabajador con discapacidad que se desempeñe bajo la modalidad de TPEE recibirá una asignación estímulo, no remunerativa, equivalente al cuarenta por ciento del salario mínimo vital y móvil vigente. La norma establece que junto con la asignación estímulo de junio y diciembre de cada año, el trabajador recibirá un beneficio del cincuenta por ciento (50%) del importe que por ese concepto le corresponda percibir ese mes (artículo 26, incisos a y b).

b) Taller Protegido de Producción (TPP)

El TPP desarrolla actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social (artículo 4°).

Las plantillas del personal de los TPP deben estar integradas, como mínimo, en un ochenta por ciento (80%) con personas con discapacidad. El mínimo será del setenta por ciento (70%) cuando se trate de TPP con menos de diez (10) trabajadores (artículo 14, apartado 1).

La vinculación que se establece entre estos trabajadores y el organismo responsable del TPP es laboral. La norma postula que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, pero autoriza a celebrar contratos por tiempo determinado cuando la naturaleza de la tarea así lo requiera (artículo 14, apartado 2).

El organismo responsable del TPP está obligado a registrarse como titular de esa modalidad y dar el alta de sus trabajadores, antes del comienzo de su prestación personal, en el registro que deberá habilitarse. Además, deberá propender a la inserción laboral de sus trabajadores en empleos regulares (artículo 15).

El TPP recibirá una asignación estímulo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico mensual del personal de maestranza y servicio, categoría quinta del CCT 462/06, para instituciones civiles y deportivas, que será imputable a cuenta del sueldo que corresponda a cada beneficiario comprendido en un organismo responsable con la modalidad de TPP, el que deberá satisfacer el importe restante para completar la remuneración (artículo 26, inciso g). Se infiere de esta norma que el haber del trabajador se integra con la asignación estímulo referida y con el importe necesario para completar la remuneración que le corresponda.

El gasto que demande la aplicación de los estímulos mencionados para los TPEE y los TPP estará a cargo del Estado nacional por un período de 24 meses. La autoridad de aplicación deberá procurar la incorporación de las Provincias, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de los Municipios al Régimen Federal de Empleo regulado por la ley, en un plazo no mayor a los 24 meses. En la distribución de responsabilidades se propende que los estímulos referidos queden a cargo de las jurisdicciones locales mencionadas (artículo 27).

c) Grupos Laborales Protegidos (GLP)

Se consideran tales a células o secciones de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad (artículo 5°) Las secciones o células deben estar compuestas por no menos de dos trabajadores en empresas hasta con veinte trabajadores; tres trabajadores en empresas con hasta cincuenta trabajadores, y de seis trabajadores como mínimo en empresas con más de cincuenta trabajadores. Las empresas que constituyan GLP deberán ofrecer las ayudas técnicas y acciones de capacitación necesarias para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo, que les permita obtener y conservar un empleo formal no protegido (artículo 16).

Otras medidas

La tarea gubernamental se hace en red con distintas organizaciones sociales. Un ejemplo es el proyecto 'Agora' de FAICA, que logró la inserción laboral a más de 400 personas, y que capacitó a 1.843. La iniciativa busca la inserción laboral de personas con discapacidad visual, mediante capacitaciones, búsqueda, evaluación, orientación, inclusión y seguimiento laboral de las personas con discapacidad. Así como la gestión, intermediación y acompañamiento hacia las empresas, proporcionando, de ser necesario, adaptaciones a puestos de trabajo. También incluye el autoempleo, a través de 'Cadena Q'. Se trata de la creación directa de puestos de trabajo a través del montaje y puesta en marcha de quioscos. Ya se instalaron más de 51 puntos de venta en 12 provincias. Además, realizan asesoramiento a microemprendedores.

En Fundación PAR, cuentan con una lista de casi 900 personas con discapacidad motora o sensorial que buscan trabajo. Desde la ONG se las capacita, orienta, y se efectivizan estrategias para alentar a potables empleadores a sumar a PcD.

Desde el sector privado, la consultora de contratación de personal, Adecco, cuenta con el programa Discapacidad & Habilidades, mediante el cual logró la inserción laboral de más de 340 personas con discapacidad. La filosofía de la responsabilidad social empresaria (RSE) es la que contribuyó para que, desde 2006, distintas empresas que trabajan con la consultora de empleo, asuman 'una actitud de compromiso para la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad, para que confíe en sus capacidades, y se les ofrezca la oportunidad de demostrar su validez', afirman desde Adecco.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Bolivia



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2012, en Bolivia hay cerca de 390.000 personas con discapacidad entre las que prevalecen las personas con dificultad motriz y las que tienen problemas de visión. La tasa de prevalencia estimada es de 3,9 personas con discapacidad por cada cien habitantes.

Bolivia. Número de personas con alguna dificultad permanente por sexo, según tipo de dificultad permanente, Censo 2012

| Tipo de dificultad permanente | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Total | 189.686 | 198.433 | 388.119 |
| Ver, aún si usa anteojos | 76.181 | 84.027 | 160.208 |
| Oír, aún si usa audifono | 26.445 | 24.117 | 50.562 |
| Hablar, comunicarse o conversar | 17.795 | 14.526 | 32.321 |
| Caminar o subir escalones | 29.492 | 36.522 | 66.014 |
| Recordar o concentrarse | 16.352 | 16.730 | 33.082 |
| Otra dificultad | 23.421 | 22.511 | 45.932 |

Fuente: INE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

La misión solidaria "Moto Méndez" realizó entre 2009 y 2010 un amplio estudio epidemiológico, pedagógico, clínico-genético y social de todas las personas con discapacidad que aceptaron ser entrevistadas que se desarrolló en las 112 provincias de los 9 Departamentos bolivianos, cubriendo 327 municipios y un total de 101 comunidades no reflejadas en los mapas. Se visitaron 1.529.825 hogares en los que se identificó a 82.087 personas con algún tipo de discapacidad.

El estudio realizado por la misión solidaria "Moto Méndez" ha permitido constatar que, de las 31.499 personas con discapacidad de entre 15 y 55 años identificadas, solo trabajaban el 15,5%, la mayoría de ellas en régimen de autoempleo.

Bolivia. Personas con discapacidad de entre 15 y 55 años identificadas por la misión solidaria "Moto Méndez", según vinculación laboral. Años 2009 y 2010

| Vínculo laboral | Número | Porcentaje |
|----------------------------|---------------|---------------|
| Total | 31.499 | 100,0% |
| Trabaja | 4.889 | 15,5% |
| En una institución pública | 1.079 | 22,1% |
| En una Institución privada | 722 | 14,8% |
| Trabajo independiente | 3.088 | 63,2% |
| No trabaja | 26.610 | 84,5% |

Fuente: Ministerio de Salud y Deportes. Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La nueva Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia de 2009, prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona (artículo 14.II).

En el artículo 45.II, La Constitución de Bolivia establece que el régimen de seguridad social cubre, entre otras, la discapacidad y necesidades especiales. En el artículo 64.I dispone que los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad.

La Constitución de Bolivia también hace referencia al tema de las personas con discapacidad en el artículo 70, el cual establece que “toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y por el Estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna. 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales”.

Por su parte, el artículo 71 establece que se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad, así como se adoptarán medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna y se generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

El artículo 72 afirma que el Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.

También hacen referencia a la discapacidad:

- El artículo 85, en el que establece que el Estado promoverá y garantizará la educación permanente de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, o con talentos extraordinarios en el aprendizaje, bajo la misma estructura, principios y valores del sistema educativo, y establecerá una organización y desarrollo curricular especial.
- El artículo 105, que dispone que el Estado promoverá, mediante políticas de educación, recreación y salud pública, el desarrollo de la cultura física y de la práctica deportiva en sus

niveles preventivo, recreativo, formativo y competitivo, con especial atención a las personas con discapacidad.

- El artículo 107, que dispone que los medios de comunicación social deberán contribuir a la promoción de los valores éticos, morales y cívicos de las diferentes culturas del país, con la producción y difusión de programas educativos plurilingües y en lenguaje alternativo para discapacitados.
- El artículo 302.1.39, que declara las competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos, en su jurisdicción, sobre la promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Ley 4.024, de 15 de abril de 2009, aprueba, de conformidad con el artículo 158, atribución 14^a, de la Nueva Constitución Política del Estado, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. El instrumento formal de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo se depositó el 16 de noviembre de 2009.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley N° 2.344, de 26 de abril de 2002. El instrumento de ratificación fue depositado el 30 de mayo de 2003.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado y ratificado por Ley n° 1.685, de 2 de agosto de 1995. El instrumento de ratificación fue depositado el 19 de diciembre de 1996.

Leyes de discapacidad

Decreto Supremo 28.671, por el que se aprueba el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades

El Decreto Supremo 28.671, de 7 de abril de 2006, establece el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (PNIEO), como política de Estado para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las persona con discapacidad.

El PNIEO define una serie de políticas dirigidas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a un trabajo digno, para lo cual establece las siguientes estrategias:

- Creación de entornos laborales favorables para la inclusión sociolaboral.
- Potenciar políticas activas para la inserción de mujeres y hombres con discapacidad a la actividad laboral.
- Fomentar la inserción e inclusión laboral.
- Capacitación de recursos humanos en el área de trabajo y discapacidad.

Ley 223, de 2 de marzo de 2012, General para Personas con Discapacidad

En marzo de 2012 se aprobó la Ley General para Personas con Discapacidad (Ley n° 223, de 2 de marzo de 2012), la cual entre otros aspectos, establece que el Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno, deberá incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad (artículo 34, I), garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido (artículo 34, II), dispone que las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad (artículo 34, III) y declara que las personas con discapacidad deberán contar con una fuente de trabajo (artículo 34, IV).

En su artículo 13 (Derecho a empleo, trabajo digno y permanente) la Ley 223 establece que “el Estado Plurinacional garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades”. También son de interés al respecto el artículo 24 (Promoción económica), que dispone que, con el objeto de promover el fomento de actividades económicas generadoras de ingresos y empleo, el Órgano Ejecutivo estimulará emprendimientos económicos productivos sociales individuales y colectivos efectuados por personas con discapacidad, y por padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad; el artículo 25 (Acceso al crédito), que establece que el Estado promoverá el acceso a programas de créditos y/o microcréditos, destinado al financiamiento de proyectos de autoempleo, y emprendimientos económicos en general; el artículo 26 (Políticas de estímulo para organizar sociedades cooperativas), que mandata al Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que impulse programas y proyectos destinados al desarrollo del cooperativismo social; el artículo 27 (Microcréditos para empresas de economía social) que dispone que el Ejecutivo promoverá el acceso de personas con discapacidad, padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad, al microcrédito destinado a la constitución de empresas de economía social, y el artículo 30 (Responsabilidad social empresarial), que establece que las empresas privadas legalmente constituidas en todo el territorio del Estado Plurinacional deberán cumplir con la responsabilidad social empresarial a favor de las personas con discapacidad realizando actividades de apoyo para las personas con discapacidad.

Ley 1.678, de 15 de septiembre de 1995, de la Persona con Discapacidad

La Ley de la Persona con Discapacidad (Ley n° 1.678, de 15 de septiembre de 1995) norma los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención, y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, así como la incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social. Los derechos para las personas con discapacidad establecidos en esta ley están vigentes, de acuerdo con la disposición transitoria única de la Ley General de Personas con Discapacidad de 2012, hasta que se aprueben los estatutos autonómicos, cartas orgánicas y otras disposiciones legales de otros niveles del Estado.

La ley 1.678 fue reglamentada por DS. n° 24.807, de 4 de agosto de 1997, que continúa vigente transitoriamente hasta que se reglamente la Ley General de Personas con Discapacidad de 2012.

Ley 3.925, de 21 de agosto de 2008, por la que se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de los discapacitados

La Ley 3.925, de 21 de agosto de 2008, crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de los discapacitados, financiado con un aporte anual de Bs. 40.000.000 con recursos provenientes del

Tesoro General de la Nación. Con cargo a este fondo se financian programas como la Renta Solidaria para personas con discapacidad grave y muy grave o el Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad.

Decreto Supremo n° 27.477, de Inclusión laboral preferente de personas con discapacidad en entidades públicas

El Decreto Supremo n° 27.477, de Inclusión laboral preferente de personas con discapacidad en entidades públicas (06 de mayo de 2004) promueve, reglamenta y protege la incorporación preferente, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en una proporción mínima del 4% en relación a la nómina total de trabajadores, en entidades públicas. Este decreto ha sido modificado y complementado por el Decreto Supremo n° 29.608, de 18 de junio de 2008.

Leyes laborales

La Ley General del Trabajo fue aprobada mediante Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 y fue elevada a rango de ley el 8 de diciembre de 1942. Su reglamentación se aprobó en 1943 por Decreto Supremo n° 224, de 23 de agosto. La Ley General del Trabajo se inspira en los principios de protección y tutela de los derechos de los trabajadores, intervención del Estado en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, e irrenunciabilidad de derechos reconocidos a los trabajadores, incluso si estos consintieran y aceptasen la renuncia de sus derechos.

El Código Procesal del Trabajo, norma adjetiva que prescribe los procesos para el cumplimiento de la Ley General del Trabajo, fue aprobado en 1979.

En 1985 se aprobó el Decreto Supremo 21.060, que formó parte de una serie de medidas de destinadas a reducir la regulación estatal sobre la economía. Este Decreto dio plena libertad a los empleadores para contratar y despedir trabajadores, dispuso el congelamiento de salarios e indujo a la reducción de la planilla salarial del sector público.

En los últimos años se ha modificado de manera sustancial el marco normativo de las relaciones laborales, con la aprobación de una serie de normas que derogan implícitamente la Ley General del Trabajo de 1942. Desde 2010 se viene trabajando en el proyecto de elaboración de la nueva Ley General del Trabajo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Comité Nacional para Personas con Discapacidad (CONALPEDIS)

El Comité Nacional para Personas con Discapacidad (CONALPEDIS) está encargado de la planificación estratégica en materia de discapacidad y es el organismo de consulta y asesoría obligatoria para las dependencias y Ministerios del Órgano Ejecutivo que realicen programas y proyectos relacionados con las personas con discapacidad.

El CONALPEDIS, regulado en la Ley 223, de 2 de marzo de 2012, General para Personas con Discapacidad, es una entidad descentralizada, para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, con autonomía de gestión y patrimonio propio, bajo tuición del Ministerio de Justicia. El Estado, a través del CONALPEDIS, coordinará con la Confederación Boliviana de las Personas

con Discapacidad y otras organizaciones nacionales, departamentales y municipales, legalmente reconocidas, la elaboración de políticas públicas, programas y proyectos.

Programa de Comunidades Solidarias del Ministerio de Planificación y Desarrollo

El Programa de Comunidades Solidarias (discapacidad, niñez en riesgo, adulto mayor) del Ministerio de Planificación y Desarrollo, dependiente del Viceministerio de Planificación y Coordinación a través de la Dirección General de Planificación, tiene como objetivo erradicar la pobreza de la población y atender a las poblaciones con mayor riesgo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Le compete la elaboración de políticas en materia de discapacidad.

Dirección General de Personas con Discapacidad del Ministerio de Justicia

La Dirección General de Personas con Discapacidad, dependiente del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Justicia) tiene la misión de promover el pleno respeto, promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Le corresponde, entre otros objetivos, promover políticas para el pleno empleo de las personas con discapacidad, entendido como la situación en que cualquier demandante de empleo en condiciones de trabajar encuentra ocupación digna y remunerada.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Área de Atención a Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social le corresponde, según lo establecido en la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional (Decreto Supremo 29.894, de 7 de febrero de 2009) "Garantizar la inserción y estabilidad laboral de toda la población considerando la equidad de género, así como de las personas con discapacidad, prohibiendo el despido injustificado". Por otra parte, leyes como la Ley de las Personas con Discapacidad (ley 1.678), el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades (PNIEO), y los decretos supremos 27.477 y 29.608, que reglamentan la contratación preferente de las personas con discapacidad en una proporción mínima del 4% del total de la nómina de empleados en el sector público, atribuyen responsabilidades específicas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en cuanto al rol que debe cumplir en relación con la inclusión laboral de la población con discapacidad.

Estas funciones se ejercen a través del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, que tiene como atribución "diseñar instrumentos para la inserción y estabilidad laboral efectiva de las personas con discapacidad en el sector público y privado". Este Viceministerio, a través de la Dirección General de Empleo, ha asignado al Servicio Plurinacional de Empleo la responsabilidad de operativizar las acciones a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para ello se cuenta con el Área de Atención a Personas con Discapacidad (Inclusión Laboral), a través de la cual se ejercen las responsabilidades relacionadas con la oferta y demanda laboral de la población con discapacidad. Las funciones de esta área son las siguientes:

- Brindar asesoría y orientación a la población con discapacidad en lo relacionado con inclusión laboral.

- Generar propuestas, proyectos y programas que incrementen y dignifiquen el empleo de las personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado.
- Proponer políticas que den sostenibilidad y fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Ser interlocutor y articulador de acciones entre organizaciones de personas con discapacidad, entidades del estado y sociedad en general.
- Coordinar intra e interinstitucionalmente las acciones a favor de las personas con discapacidad en todo lo relacionado con la inclusión laboral.
- Fomentar la intermediación laboral y la inclusión laboral de la población con discapacidad a nivel nacional, tanto en el sector público como privado.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

La nueva Constitución Política de Bolivia, promulgada en febrero de 2009, establece que son competencia exclusiva del nivel central del Estado las políticas y régimen laborales (artículo 298.II.31). Los Gobiernos departamentales, por su parte, tienen competencia exclusiva en su jurisdicción sobre la promoción del empleo y mejora de las condiciones laborales, en el marco de las políticas nacionales (artículo 300.I.4) y la promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad (artículo 300.I.30). También corresponde a los gobiernos municipales, en su jurisdicción, la competencia exclusiva en materia de promoción del empleo y mejora de las condiciones laborales, en el marco de las políticas nacionales (artículo 302.I.4). La constitución define, en su artículo 297.I.b como competencias exclusivas aquellas en las que un nivel de gobierno tiene sobre una determinada materia las facultades legislativa, reglamentaria y ejecutiva, pudiendo transferir y delegar estas dos últimas.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad

El Estado Plurinacional de Bolivia creó en 2008 el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, que de acuerdo con la calificación del grado de discapacidad asigna beneficios y prioridades en materia de acceso a vivienda, créditos, formación, centros de albergue y rehabilitación, inserción laboral, fortalecimiento institucional, así como una asignación económica especial anual para personas con discapacidad. En ese marco se ha asignado 40 millones de bolivianos anuales para la ejecución de programas, proyectos y acciones en beneficio a esta población.

El 10 de marzo del 2010 se aprobó el Decreto Supremo No. 445, que faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la ejecución del Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad. Este proyecto se desarrolla en directa relación con el Ministerio de Desarrollo Productivo a través de PRO BOLIVIA, bajo la lógica de capacitación para emprendimientos, los cuales serán financiados por esta institución.

El Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad, que tiene como objetivo potenciar a las personas con discapacidad física, auditiva y tutores a través de la capacitación laboral, para incrementar las probabilidades de inserción laboral y de autoempleo, se desarrolla en dos fases:

- a) Fase de Capacitación Laboral: Con una duración de 5 meses y una carga horaria de 630 a 660 horas pedagógicas, en este periodo el beneficiario recibirá 22 Bs. por día como subsidio económico para cubrir gastos de transporte y refrigerio. Durante esta fase, además de impartir la capacitación laboral dirigida a complementar el aprendizaje del oficio específico con herramientas técnicas, reforzando temas necesarios para la gerencia de empresas, se lleva a cabo la definición del emprendimiento, que derivará en la elaboración del plan de negocios, bajo formatos establecidos por PRO BOLIVIA, que presta asesoramiento técnico en esta etapa.
- b) Fase de Seguimiento al Emprendimiento: Se lleva a cabo durante dos meses al término de la fase de capacitación, para verificar la aprobación y seguimiento del Plan de Negocios. Durante este periodo se hace un seguimiento al proceso iniciado en PRO BOLIVIA, además de reforzar las herramientas de gerencia empresarial mediante talleres.

El Proyecto se ejecuta de manera simultánea, en las ciudades de La Paz, El Alto, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro, Potosí, Sucre, Trinidad, Tarija y Cobija, con un total de 20 acciones de capacitación, y contempla la capacitación de 600 mujeres y hombres mayores de 18 años con discapacidad física, auditiva y de tutores de personas con discapacidad grave y muy grave, de bajos recursos económicos que no perciban ningún otro beneficio del Estado, que al término del proyecto tendrán las herramientas necesarias para la generación de emprendimientos o la inserción laboral en un oficio.

Seguimiento y Monitoreo al cumplimiento de la inclusión laboral preferente de las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través del área de Atención a Personas con Discapacidad del Servicio Plurinacional de Empleo, lleva a cabo el seguimiento y monitoreo de la inclusión laboral preferente de las personas con discapacidad conforme a lo dispuesto en los decretos supremos 27.477 y 29.608, que reglamentan la contratación preferente de las personas con discapacidad en una proporción mínima del 4% del total de la nómina de empleados en el sector público.

En cumplimiento de esa función, el área de Atención a Personas con Discapacidad organiza seminarios dirigidos a Responsables de Recursos Humanos del aparato estatal de todas las entidades públicas del país. Estos seminarios se llevan a cabo en las capitales de departamento. Asimismo, realiza el oportuno seguimiento a las entidades públicas para la verificación del cumplimiento de los decretos de inclusión laboral preferente de las personas con discapacidad, elaborando un reporte actualizado a nivel central.

Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

El Programa de Apoyo al Empleo (PAE), ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Empleo del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, es un instrumento de aplicación de las políticas activas de empleo del Estado Plurinacional de Bolivia, diseñado para atender a trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral.

El PAE otorga estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo. La capacitación laboral en puesto de trabajo tiene una duración de tres meses y se efectúa en una empresa pública o privada (de los rubros de industria manufacturera, comercio y servicios) registrada en la bolsa de trabajo, que requiere personal o vacantes. El estipendio, que se otorga a los buscadores de empleo seleccionados, tiene un importe de un salario o un salario y medio mensual (Bs. 1.200 o 1.800), de acuerdo al rango salarial de la vacante en la empresa. Los beneficiarios cuentan además con un seguro contra accidentes durante el período de capacitación.

La Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad del Ministerio de la Presidencia ha suscrito con la Dirección General de Empleo, el 2 de octubre de 2012, una carta de intención que ha establecido las bases para la generación de programas y proyectos en beneficio de las personas con discapacidad en el marco del Programa de Apoyo al Empleo, y para fortalecer 11 emprendimientos y 3 proyectos productivos originados con recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, bajo un plan interinstitucional conjunto.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

El Decreto Supremo nº 27.477, modificado por el Decreto Supremo nº 29.608, dispone que el Poder Ejecutivo conformado por sus Entidades, Instituciones, Superintendencias y Empresas Públicas (sean de carácter descentralizado, desconcentrado, autárquico o de cualquier otra naturaleza); las Fuerzas Armadas; Policía Nacional; Prefecturas de Departamento; así como, los Gobiernos Municipales, Universidades Públicas, las instituciones, organismos y empresas de los gobiernos nacional, departamental y local; tendrán la obligación de contratar a las personas con discapacidad, en un promedio mínimo de cuatro por ciento del total de su personal.

En relación con las Instituciones Privadas, el Decreto Supremo nº 27.477 dispone que deberán contratar con carácter preferente a personas con discapacidad, en aquellas tareas en la que éstas pueden desempeñar en igualdad de condiciones con las otras personas.

Para la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, se deberá exigir como requisito imprescindible la presentación del Certificado Único de Discapacidad, emitido por el Ministerio de Salud y Deportes de acuerdo al Artículo 3 del Decreto Supremo nº 28.521.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

El artículo 11 del Decreto Supremo nº 27.477, modificado por el Decreto Supremo nº 29.608, establece la obligación de las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza, de dar prioridad a

productos manufacturados y servicios provenientes de Unidades Productivas, constituidas por un mínimo de veinticinco por ciento (25%) de personas con discapacidad, tomando en cuenta similar posibilidad de suministro, calidad y precio para su compra o contratación, en sujeción a las Normas Básicas de Administración de Bienes y Servicios.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Decreto Supremo nº 27.477 dispone, en su artículo 7, la creación de una sección especializada para la colocación de personas con discapacidad en la Bolsa de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, y ordena a las instituciones públicas que reporten al Servicio Nacional de Administración de Personal las vacancias que puedan ser llenadas por personas con discapacidad, para que en coordinación con el Comité Nacional de las Personas con Discapacidad (CONALPEDIS), facilite su ingreso a dichos puestos de trabajo. Las instituciones y empresas privadas también deben reportar semestralmente al Ministerio de Trabajo los requerimientos de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, para su provisión a través de la bolsa de trabajo.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El artículo 3 del Decreto Supremo nº 29.608, de 18 de junio de 2008, establece que el Ministerio de Trabajo promoverá la creación de incentivos de diversa índole para las empresas, asociaciones y grupos de autoayuda productivos, conformados por personas con discapacidad, estando facultado a disponer la exención de pagos por los trámites que son de competencia de dicha Institución.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Prestación de Invalidez por Riesgo Común

La Prestación de Invalidez por Riesgo Común se otorga en caso de sufrir invalidez parcial o invalidez total definitiva, a causa de accidente y/o enfermedad no proveniente de Riesgo Profesional o Riesgo Laboral. La prestación comprende el pago de una pensión a favor del asegurado, así como del diez por ciento mensual del monto actualizado del Referente Salarial de Riesgos, con destino a la cuenta personal previsional, en casos de invalidez total, o del diez por ciento mensual de la pensión de invalidez actualizada, con destino a la cuenta personal previsional, en casos de invalidez parcial. También da derecho a pensiones por muerte a derechohabientes de primer o segundo grado, vitalicias y temporales según correspondan, y al abono de gastos funerarios, al fallecimiento del asegurado con pensión de invalidez.

Para obtener una Prestación de Invalidez por Riesgo Común, el asegurado debe cumplir conjuntamente los siguientes requisitos de cobertura:

- Ser menor de sesenta y cinco años de edad.
- Contar con al menos sesenta cotizaciones pagadas, al Sistema de Reparto, al Seguro Social Obligatorio de largo plazo y/o al Sistema Integral de Pensiones. En caso de contar con menos de sesenta cotizaciones, será necesario acreditar primas pagadas al menos la mitad del tiempo transcurrido entre el inicio de la relación laboral y la fecha de invalidez certificada.

- Que la invalidez se produzca mientras las primas son pagadas o dentro de un plazo de doce meses computados desde que se dejó de pagar las primas.
- Que el grado de invalidez calificado sea igual o mayor al cincuenta por ciento y de origen común.
- Para los casos de enfermedad, adicionalmente el asegurado deberá contar con primas pagadas al menos por dieciocho meses en los últimos treinta y seis meses previos a la fecha de invalidez.

La cuantía de la pensión se calcula considerando el grado de invalidez calificado y el Referente Salarial de Riesgos del asegurado, con el límite del 70% de dicho referente.

Prestación de Invalidez por Riesgo Profesional

La Prestación de Invalidez por Riesgo Profesional se otorga en caso de sufrir invalidez parcial o invalidez total definitiva, a causa de Accidente de Trabajo y/o Enfermedad de Trabajo. Comprende el pago de la pensión de invalidez o indemnización por riesgo profesional, según corresponda, a favor del asegurado dependiente, así como del diez por ciento mensual del monto actualizado de la pensión de Invalidez total o parcial, según corresponda, con destino a la cuenta personal previsional. También da derecho a pensiones por muerte a derechohabientes de primer o segundo grado, vitalicias y temporales según correspondan, y al abono de gastos funerarios, al fallecimiento del asegurado con pensión de invalidez.

Para obtener una Prestación de Invalidez por Riesgo Profesional, el asegurado dependiente deberá cumplir conjuntamente los siguientes requisitos de cobertura a la fecha de invalidez:

- Ser menor de sesenta y cinco años de edad.
- Tener un grado de invalidez calificado mayor al diez por ciento y de origen profesional.
- En caso de Accidente de Trabajo, que éste se produzca mientras se encuentre en relación de dependencia laboral y que origine la invalidez del Asegurado Dependiente, o en caso de Enfermedad de Trabajo, que la invalidez se produzca mientras se encuentre en relación de dependencia laboral o dentro de un plazo de doce meses computados desde el mes siguiente de concluida la relación de dependencia laboral.

La cuantía de la pensión se calcula considerando el grado de invalidez calificado y el Referente Salarial de Riesgos del asegurado, con el límite del 100% de dicho referente.

Prestación de Invalidez por riesgo laboral

La Prestación de Invalidez por Riesgo Laboral se otorga al asegurado independiente, en caso de sufrir invalidez parcial o invalidez total definitiva, a causa de Accidente Laboral o Enfermedad Laboral, que le impida continuar realizando el trabajo que desempeñaba declarado en el formulario correspondiente. Comprende los mismos pagos que la Prestación de Invalidez por Riesgo Profesional. Los requisitos de cobertura son los siguientes:

- Ser menor de sesenta y cinco años de edad.

- Tener un grado de invalidez calificado mayor al diez por ciento y de origen laboral.
- Que la invalidez se haya producido como consecuencia directa del trabajo desempeñado, declarado en el formulario correspondiente, de acuerdo a reglamento.
- Contar al menos con tres primas pagadas en los últimos doce meses anteriores al mes en que se produjo la invalidez.
- En caso de accidente, que la invalidez se produzca mientras sus primas son pagadas, o en caso de Enfermedad de Trabajo, que la invalidez se produzca mientras sus primas son pagadas o dentro de un plazo de nueve meses computados desde que se dejó de pagar las primas.

La cuantía de la pensión se calcula considerando el grado de invalidez calificado y el Referente Salarial de Riesgos del asegurado, con el límite del 100% de dicho referente.

Suplemento por gran invalidez

El asegurado con Pensión de Invalidez que tenga una calificación de grado de invalidez mayor o igual al ochenta por ciento, tendrá derecho a un suplemento adicional a su Pensión de Invalidez, equivalente a un Salario Mínimo Nacional financiado por el seguro que corresponda. La Entidad que otorga la prestación cotizará a la cuenta personal previsional del asegurado, el diez por ciento mensual del monto actualizado de su pensión de invalidez y del suplemento adicional, percibidos por el asegurado.

Asignación familiar por hijo discapacitado

En el caso de hijos discapacitados no se aplica el límite de edad de 19 años establecido con carácter general para esta prestación. Para recibirla, el jefe de familia debe estar trabajando más de 15 días al mes.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Decreto Supremo n° 27.477 dispone, en su artículo 9, que es obligación especial del Estado la capacitación y formación de las personas con discapacidad, para lo cual, establecerá políticas en éstas áreas, coordinando acciones con entidades públicas y privadas.

El Decreto Supremo n° 445/2010, que reglamenta la utilización de los recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad en beneficio de las personas con discapacidad, faculta a Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la ejecución del Proyecto de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad, que se ejecuta a través del Servicio Plurinacional de Empleo, dependiente de la Dirección General de Empleo. A través de este proyecto se brinda a las personas con discapacidad capacitación laboral (cursos con una carga lectiva de entre 630 y 660 horas, durante los cuales el beneficiario recibe un estipendio de 25 Bs. por día) y apoyo para generar oportunidades efectivas de autoempleo e inserción laboral.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El Decreto Supremo n° 27.477 modificado por el Decreto Supremo n° 29.608, establece, en su artículo 10, que se promoverá la conformación de Unidades Productivas, constituidas por un mínimo de veinticinco por ciento (25%) de personas con discapacidad, las cuales se organizarán con apoyo y asesoramiento técnico del Ministerio de Desarrollo Económico.

Empleo protegido

Una de las funciones y atribuciones del Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, según el artículo 4 del Decreto Supremo N° 24807, que aprueba el Reglamento a la Ley N° 1678 de la persona con discapacidad, es promover la inserción de la persona con discapacidad al sistema productivo a través de la creación de talleres protegidos, centros ocupacionales y talleres productivos de personas con discapacidad, supervisados por autoridades competentes, evitando situaciones de explotación y garantizando la adecuación de las condiciones de trabajo.

Otras medidas

El artículo 12 del Decreto Supremo n° 27.477 establece que los Gobiernos Municipales, al otorgar autorización para el funcionamiento de puestos de venta, darán preferencia a personas con discapacidad, disponiendo obligatoriamente el diez por ciento a ese fin.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Brasil



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

En el censo de 2010, 45.606.048 personas reportaron tener al menos una de las discapacidades investigadas (visual, auditiva, motora o intelectual), lo que supone el 23,9% de la población. Este porcentaje tan elevado se debe a que han sido tenidas en cuenta discapacidades relativamente moderadas: 29,2 millones de personas con dificultades moderadas de visión, 7,6 millones de personas con dificultades moderadas de audición y 8,8 millones de personas con dificultades moderadas de orden motórico.

Brasil. Personas con discapacidad identificadas en el Censo 2010, por tipo de discapacidad y grado de severidad

| | Grado de severidad (dificultad para realizar la actividad) | | |
|--|--|--|--|
| | Total (No puede realizar la actividad) | Grave (Realiza la actividad con mucha dificultad) | Moderada (Realiza la actividad con alguna dificultad) |
| Visual | 506.377 | 6.056.533 | 29.211.482 |
| Auditiva | 344.206 | 1.798.967 | 7.574.145 |
| Motora | 734.421 | 3.698.929 | 8.832.249 |
| Intelectual ⁽¹⁾ | | 2.611.536 | |
| Con alguna discapacidad ⁽²⁾ | | 45.606.048 | |

⁽¹⁾ En el caso de las personas con discapacidad intelectual no se registra el nivel de dificultad.

⁽²⁾ Las personas que presentan discapacidades de varios tipos se cuentan sólo una vez

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Las mujeres suponen el 56,6% de la población con discapacidad de Brasil, de acuerdo con los resultados del Censo 2010. El 7,6% de las personas con discapacidad identificadas tienen menos de 15 años de edad, un 71,5% se encuentran entre los 15 y los 64 años y el 20,9% restante tienen 65 o más años.

Brasil. Personas con discapacidad identificadas en el Censo 2010, por grupos de edad y sexo

| | Total | Hombres | Mujeres |
|---------------|------------|------------|------------|
| Total | 45.606.048 | 19.805.367 | 25.800.681 |
| 0 a 4 años | 385.303 | 204.414 | 180.889 |
| 5 a 9 años | 1.147.368 | 585.371 | 561.998 |
| 10 a 14 años | 1.926.730 | 905.501 | 1.021.229 |
| 15 a 19 años | 2.017.529 | 883.678 | 1.133.851 |
| 20 a 24 años | 2.215.799 | 977.292 | 1.238.507 |
| 25 a 29 años | 2.376.938 | 1.049.229 | 1.327.710 |
| 30 a 34 años | 2.447.685 | 1.076.432 | 1.371.254 |
| 35 a 39 años | 2.590.841 | 1.101.613 | 1.489.229 |
| 40 a 44 años | 3.797.150 | 1.560.642 | 2.236.509 |
| 45 a 49 años | 4.763.491 | 2.051.993 | 2.711.498 |
| 50 a 54 años | 4.705.129 | 2.074.495 | 2.630.634 |
| 55 a 59 años | 4.170.185 | 1.843.384 | 2.326.801 |
| 60 a 64 años | 3.524.275 | 1.541.658 | 1.982.617 |
| 65 años o más | 9.537.624 | 3.949.668 | 5.587.956 |

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010

La prevalencia de las situaciones de discapacidad aumenta claramente con la edad. Mientras que el 7,5% de los niños de 0-14 años de edad tienen alguna discapacidad, la prevalencia se sitúa en el 24,9% para la población de 15-64 años de edad y aumenta hasta el 67,7% en la población de 65 o más años. Este incremento proporcional de la prevalencia de la discapacidad en relación con la edad está relacionado con el envejecimiento, pues conforme aumenta la edad se produce una pérdida gradual de las habilidades de visión, auditivas y motoras del individuo.

Brasil. Prevalencia de las situaciones de discapacidad identificadas en el Censo 2010, por tipo de discapacidad, sexo y grandes grupos de edad

| | Visual | Auditiva | Motora | Intelectual | Alguna de las discapacidades anteriores |
|----------------------|--------|----------|--------|-------------|---|
| Hombres | | | | | |
| Total hombres | 16,0 | 5,3 | 5,3 | 1,5 | 21,2 |
| 0 a 14 años | 4,8 | 1,4 | 1,0 | 1,0 | 7,3 |
| 15 a 64 años | 17,1 | 4,5 | 4,5 | 1,6 | 22,2 |
| 65 años o más | 47,3 | 28,2 | 30,9 | 2,8 | 64,6 |
| Mujeres | | | | | |
| Total mujeres | 21,4 | 4,9 | 8,5 | 1,2 | 26,5 |
| 0 a 14 años | 5,9 | 1,3 | 1,0 | 0,7 | 7,8 |
| 15 a 64 años | 23,1 | 4,0 | 6,8 | 1,2 | 27,6 |
| 65 años o más | 51,7 | 23,6 | 44,0 | 3,0 | 70,1 |
| Total | | | | | |
| Total | 18,8 | 5,1 | 7,0 | 1,4 | 23,9 |
| 0 a 14 años | 5,3 | 1,3 | 1,0 | 0,9 | 7,5 |
| 15 a 64 años | 20,1 | 4,2 | 5,7 | 1,4 | 24,9 |
| 65 años o más | 49,8 | 25,6 | 38,3 | 2,9 | 67,7 |

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010

Las discapacidades de la visión son, con gran diferencia, las más extendidas en Brasil: el Censo de 2010 identificó a 37,8 millones de personas con dificultades de la visión, lo que supone una prevalencia del 18,8 por ciento. Les siguen en importancia las discapacidades motoras, que afectan a 13,3 millones de personas, un 7% de la población. En ambos casos, el número de mujeres con estas discapacidades es muy superior al de hombres. Ocurre al contrario en el caso de las discapacidades auditivas e intelectuales, entre las que hay una ligera predominancia masculina.

Brasil. Personas con discapacidad identificadas en el Censo 2010, por tipo de discapacidad y sexo

| | Hombres | Mujeres | Total |
|---|------------|------------|-------------|
| Visual | 14.919.686 | 20.854.706 | 35.774.392 |
| Auditiva | 4.908.611 | 4.808.707 | 9.717.318 |
| Motora | 4.979.618 | 8.285.981 | 13.265.599 |
| Intelectual | 1.409.597 | 1.201.938 | 2.611.536 |
| Con alguna de las discapacidades anteriores | 19.805.367 | 25.800.681 | 45.606.048 |
| Total población | 93.406.990 | 97.348.809 | 190.755.799 |

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

Datos del Censo 2010

De acuerdo con los datos que proporciona el Censo 2010, la tasa de empleo de las personas con discapacidad de entre 15 y 54 años (61,3%) es sólo 3,7 puntos porcentuales inferior a la del conjunto de la población brasileña de esas edades (65,0%).

Brasil. Situación de actividad de las personas de entre 15 y 54 años, por sexo (total población y personas con alguna discapacidad). Censo 2010

| | Total personas | | | Personas con alguna discapacidad | | |
|---------|----------------|------------|----------------|----------------------------------|------------|----------------|
| | Total | Ocupadas | Tasa de empleo | Total | Ocupadas | Tasa de empleo |
| Total | 115.940.840 | 75.352.654 | 65,0% | 24.914.563 | 15.276.435 | 61,3% |
| Hombres | 56.967.853 | 42.933.088 | 75,4% | 10.775.372 | 7.815.419 | 72,5% |
| Mujeres | 58.972.987 | 32.419.565 | 55,0% | 14.139.191 | 7.461.016 | 52,8% |

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010

La escasa diferencia entre las tasas de empleo de la población general y de las personas con discapacidad que registra el Censo de 2010 puede deberse a la inclusión, entre las personas con discapacidad, de muchas personas con discapacidades moderadas. De hecho, cuando se controla la severidad de la discapacidad (los datos publicados del Censo permiten hacerlo para las personas con 10 y más años), se ve que las tasas de empleo aumentan conforme disminuye la severidad, con la excepción de las personas con discapacidades auditivas, en las que las personas con pérdida auditiva total tienen mayor tasa de empleo que las personas con pérdida auditiva grave.

Brasil. Tasa de empleo de las personas con discapacidad de 10 y más años, por grado de severidad de la discapacidad. Censo 2010

| | Grado de severidad (dificultad para realizar la actividad) | | |
|--|--|--|--|
| | Total (No puede realizar la actividad) | Grave (Realiza la actividad con mucha dificultad) | Moderada (Realiza la actividad con alguna dificultad) |
| Visual | 34,8% | 39,9% | 50,4% |
| Auditiva | 37,3% | 31,9% | 41,0% |
| Motora | 13,5% | 23,2% | 34,8% |
| Intelectual ⁽¹⁾ | | 17,4% | |
| Con alguna discapacidad ⁽²⁾ | | 46,2% | |

⁽¹⁾ En el caso de las personas con discapacidad intelectual no se registra el nivel de dificultad

⁽²⁾ Las personas que presentan discapacidades de varios tipos se cuentan sólo una vez

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2010

Datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS)

La Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS) es un registro administrativo que constituye una fuente importante de información sobre el mercado de trabajo brasileño, de cara a la caracterización y el seguimiento del empleo formal.

De acuerdo con la RAIS, en 2011, había 325.291 personas con discapacidad contratadas en el mercado de trabajo formal brasileño, lo que representa 0,70% del total de las relaciones laborales. De este total 213.847 eran hombres (65,7%) y 111.444 mujeres (34,3%). Dentro de los trabajadores con discapacidad, el grupo más amplio está constituido por trabajadores con discapacidad física (174.207 personas), seguido por los trabajadores con discapacidad auditiva (73.579).

Brasil. Personas con discapacidad contratadas en el mercado formal de trabajo, por tipo de discapacidad y sexo. 2011

| Tipo de discapacidad | Total | Hombres | Mujeres |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Física | 174.207 | 114.208 | 59.999 |
| Auditiva | 73.579 | 48.171 | 25.408 |
| Visual | 21.847 | 14.078 | 7.769 |
| Intelectual y mental | 18.810 | 13.398 | 5.412 |
| Múltiple | 4.144 | 2.724 | 1.420 |
| Rehabilitado | 32.704 | 21.268 | 11.436 |
| Total con discapacidad | 325.291 | 213.847 | 111.444 |
| Sin discapacidad | 45.985.340 | 26.694.512 | 19.290.828 |
| Total | 46.310.631 | 26.908.359 | 19.402.272 |

Fuente: RAIS 2011.

La desagregación por nivel educativo de los datos de la RAIS muestra que el mayor número de contratos de trabajo se concentra en personas que tienen la enseñanza secundaria completa, tanto en el caso de personas con discapacidad como en lo que se refiere al total de la población ocupada. También puede apreciarse que los niveles educativos de los trabajadores con discapacidad son algo más bajos que los del total de trabajadores: mientras que el 21,4% de los trabajadores con discapacidad no han completado la enseñanza básica, esa proporción baja al 15,5% para el total de trabajadores.

Brasil. Empleos registrados en la RAIS a 13/12/2011 por nivel educativo y condición de discapacidad

| | Número de trabajadores | | Proporción sobre el total | |
|---|------------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| | Con discapacidad | Total empleos | Con discapacidad | Total empleos |
| Total | 325.291 | 46.310.631 | 100,0% | 100,0% |
| Analfabeto | 2.560 | 179.024 | 0,8% | 0,4% |
| Hasta el 5º año incompleto de E. Básica | 16.298 | 1.622.915 | 5,0% | 3,5% |
| 5º año completo de Enseñanza Básica | 16.697 | 1.949.437 | 5,1% | 4,2% |
| De 6º a 9º año incompleto de E. Básica | 34.143 | 3.419.149 | 10,5% | 7,4% |
| Enseñanza Básica completa | 38.139 | 5.719.587 | 11,7% | 12,4% |
| Enseñanza Media incompleta | 27.518 | 3.645.611 | 8,5% | 7,9% |
| Enseñanza media completa | 136.077 | 20.017.322 | 41,8% | 43,2% |
| Educación superior incompleta | 14.208 | 1.899.665 | 4,4% | 4,1% |
| Educación superior completa | 39.651 | 7.857.921 | 12,2% | 17,0% |

Fuente: RAIS 2011.

La RAIS también proporciona datos sobre la remuneración media de los trabajadores del sector formal. De acuerdo con estos datos, la remuneración media de los trabajadores con discapacidad es ligeramente inferior que la del conjunto de los trabajadores (R\$ 1.891,16 frente a R\$ 1.902,13). Existen importantes diferencias en la remuneración media asociada a los diferentes tipos de discapacidad, que alcanza sus valores máximos en el caso de los trabajadores con discapacidad visual (R\$ 2.186,40) y mínimos en el caso de los trabajadores con discapacidad intelectual y mental (R\$ 872,42). También se aprecian importantes diferencias en las remuneraciones medias por sexo, que se acentúan entre los trabajadores con discapacidad, y alcanzan su máximo en el caso de los trabajadores con discapacidad auditiva.

Brasil. Remuneración media registrada en la RAIS a 13/12/2011 por tipo de discapacidad y sexo

| Tipo de discapacidad | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Física | 2.009,71 | 1.547,99 | 1.851,90 |
| Auditiva | 2.462,98 | 1.437,01 | 2.110,11 |
| Visual | 2.445,92 | 1.710,66 | 2.186,40 |
| Intelectual y mental | 897,82 | 809,56 | 872,42 |
| Múltiple | 1.537,93 | 1.190,42 | 1.418,65 |
| Rehabilitado | 2.354,09 | 1.807,12 | 2.167,83 |
| Total con discapacidad | 2.090,97 | 1.502,99 | 1.891,16 |
| Sin discapacidad | 2.049,96 | 1.698,75 | 1.902,13 |
| Total | 2.050,35 | 1.697,75 | 1.902,13 |

Fuente: RAIS 2011.

Cuando se controla el nivel educativo, se observa que la remuneración media que perciben los trabajadores con discapacidad es mayor que la del conjunto de los trabajadores en todos y cada uno de los niveles educativos, excepto en el de los trabajadores analfabetos.

Brasil. Remuneración media registrada en la RAIS a 13/12/2011 por nivel educativo y condición de discapacidad

| | Remuneración media | |
|---|--------------------|-----------------|
| | Con discapacidad | Total empleos |
| Total | 1.891,16 | 1.902,13 |
| Analfabeto | 871,67 | 890,49 |
| Hasta el 5º año incompleto de E. Básica | 1.088,35 | 1.077,58 |
| 5º año completo de Enseñanza Básica | 1.415,33 | 1.167,53 |
| De 6º a 9º año incompleto de E. Básica | 1.246,80 | 1.163,91 |
| Enseñanza Básica completa | 1.451,64 | 1.213,68 |
| Enseñanza Media incompleta | 1.215,54 | 1.121,75 |
| Enseñanza media completa | 1.631,30 | 1.464,32 |
| Educación superior incompleta | 2.263,79 | 2.216,00 |
| Educación superior completa | 4.635,25 | 4.457,54 |

Fuente: RAIS 2011.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

El artículo 7.XXXI de la Constitución de la República Federativa de Brasil prohíbe cualquier discriminación en lo tocante al salario y a los criterios de admisión de los trabajadores con discapacidad.

El artículo 23.II establece que es competencia común de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios cuidar de la salud y asistencia pública y dar protección y garantía a las personas con discapacidad.

El artículo 24.XIV dispone que compete a la Unión, a los Estados y al Distrito Federal legislar concurrentemente sobre protección e integración social de las personas con discapacidad.

El artículo 37.VIII mandata la regulación por ley de una reserva porcentual de cargos y empleos públicos para las personas con discapacidad y la definición de los criterios de su admisión.

El artículo 203 establece que la asistencia social será prestada a quienes la necesiten, con independencia de su contribución a la seguridad social, y tiene por objetivos, entre otros, la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad y la promoción de su integración en la vida comunitaria (numeral IV) y la garantía de un salario mínimo de beneficio mensual a las personas con discapacidad y a las personas adultas mayores que no posean medios para proveer a su propia subsistencia o la de su familia (numeral V).

Los artículos 208.III, 227.II y 244 contemplan otros aspectos relacionados con la educación especializada, la atención especializada e integración social de niños y adolescentes con discapacidad y la accesibilidad a los bienes y servicios colectivos.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Decreto Legislativo n° 186, de 9 de julio de 2008, aprueba, de conformidad con el § 3° del art. 5 de la Constitución Federal, el texto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. El instrumento formal de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo se depositó el 1 de agosto de 2008. La Convención y su Protocolo fueron promulgadas por Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Congreso Nacional por Decreto Legislativo n° 198, de 13 de junio de 2001, y promulgada por Decreto 3.956, de 8 de octubre de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 15 de agosto de 2001.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por el Congreso Nacional por Decreto Legislativo n° 51, de 25 de agosto de 1989 y promulgado por Decreto n° 129, de 22 de mayo de 1991. El instrumento formal de ratificación fue depositado el 18 de mayo de 1990.

Leyes de discapacidad

Ley n° 7.853, de 24 de octubre de 1989, sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y sobre su Integración Social

La Ley 7.583 establece en su artículo 2 que el Gobierno y sus agencias son responsables de asegurar a las personas con discapacidad el pleno goce de sus derechos fundamentales, incluidos los derechos a la educación, la salud, el trabajo, el ocio, la seguridad social, la protección de la infancia y la maternidad, y otros derechos que, según la Constitución y las leyes, puedan asegurar su bienestar social y económico.

Para el propósito indicado en este artículo, los órganos y entidades de la administración, dentro de su competencia y objeto, deben adoptar las siguientes medidas en materia de formación profesional y empleo:

- a) El apoyo del gobierno a la formación profesional, la orientación profesional y la garantía de acceso a los servicios relativos, incluyendo los cursos regulares de formación profesional.
- b) El compromiso del Gobierno en cuanto a la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo, entre ellos puestos a tiempo parcial, para las personas con discapacidad que no tienen acceso a puestos de trabajo ordinarios.
- c) La promoción de acciones efectivas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.

d) La adopción de una legislación específica que regule la reserva del mercado de trabajo en favor de las personas con discapacidad en las entidades gubernamentales y el sector privado, y que reglamente la organización de talleres integrados en el mercado de trabajo y la situación, en ellos, de las personas con discapacidad.

En su artículo 8, dispone que constituye un delito punible con pena de prisión de uno a cuatro años y multa negar, sin causa, a alguien, por razones derivadas de su discapacidad, el acceso a un empleo.

Decreto 3.298, de 20 de diciembre de 1999, que reglamenta de la Ley 7.853

Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo.

En su artículo 34 establece que es objetivo primordial de la política de empleo la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral o su incorporación al sistema productivo mediante un régimen especial de empleo protegido, indicando que, en los casos de discapacidad grave o severa, el cumplimiento de ese objetivo podrá hacerse mediante la contratación de las cooperativas sociales que regula la Ley 9.867 de 10 de noviembre de 1999.

El decreto enumera, en su artículo 35, las siguientes modalidades de inserción laboral de personas con discapacidad:

- La colocación competitiva, entendida como el proceso de contratación regular, sujeto a la legislación laboral y de seguridad social, que no depende de la adopción de procedimientos especiales para su aplicación, aunque no excluye la posibilidad de utilizar apoyos especiales.
- La colocación selectiva, entendida como el proceso de contratación regular, sujeto a la legislación laboral y de seguridad social, que depende de la adopción de procedimientos y de apoyos especiales para su aplicación.
- La promoción del empleo autónomo, entendido como el proceso de promoción de la acción de una o varias personas, mediante trabajo por cuenta propia, cooperativo o en régimen de economía familiar, con miras a la emancipación económica y personal.

A los efectos de estas definiciones, se consideran procedimientos especiales los medios para contratar a una persona que, debido a su discapacidad temporal o permanente, requiere de condiciones especiales, como jornada variable, horarios flexibles, salario proporcional, ambiente de trabajo adecuado a su especificidad entre otros. Se consideran apoyos especiales la orientación, la supervisión, las ayudas técnicas y otros elementos que ayudan a compensar o una o más limitaciones funcionales motoras, sensoriales o mentales de las personas con discapacidad con el fin de superar las barreras de movilidad y la comunicación, posibilitando el pleno desarrollo de sus capacidades en condiciones de normalidad.

En el artículo 35 se definen también los talleres protegidos de producción (oficinas protegidas de produção) y los talleres protegidos terapéuticos (oficinas protegidas terapêuticas).

El decreto 3.298 reglamenta asimismo aspectos relacionados con la cuota de reserva de puestos de trabajo, con la intermediación laboral y con el acceso al empleo público (artículos 36 a 44), y mandata al Servicio Nacional de Capacitación Profesional (PLANFOR) para que lleve a cabo programas de capacitación y formación profesional dirigidos a las personas con discapacidad (art. 45).

Decreto n° 7.612, de 17 de noviembre de 2011, por el que se aprueba el Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad "Vivir sin Límites"

El Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad "Vivir sin Límites", aprobado por Decreto n° 7.612, de 17 de noviembre de 2011, persigue entre otros objetivos, según la tercera de sus directrices, una mayor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mediante la formación y cualificación. El Plan contempla un conjunto de políticas públicas estructuradas en torno a cuatro ejes: el acceso a la educación, la inclusión social, asistencia sanitaria y la accesibilidad.

Leyes laborales

Ley 8.213, de 24 de julio de 1991, sobre los Planes de Beneficios del Seguro Social y otras disposiciones

Tiene una subsección dedicada a la Habilitación y Rehabilitación Profesional en el que, entre otras disposiciones, establece un sistema de cuotas de reserva de puestos de trabajo para las empresas de 100 o más trabajadores. El porcentaje de reserva varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADE)

El Consejo Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADE) es un órgano superior de decisión nacional establecido para monitorear y evaluar el desarrollo de una política nacional para la inclusión de las personas con discapacidad y las políticas sectoriales en materia de educación, salud, trabajo, bienestar social, transporte, la cultura, el turismo, el deporte, el ocio y las políticas urbanas dirigidas a este grupo social.

CONADE es parte de la estructura básica de la Secretaría Especial de Derechos Humanos de la Presidencia de la República (Ley 10.683/2003, art., Párrafo único 24).

Secretaría Nacional para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (SNPD)

La Secretaría Nacional para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad (SNPD), creada por la Ley n° 11.958/2009 y los Decretos n° 6.980/2009 y n° 7.256/2010, es un organismo integrante de la Secretaría de Derechos Humanos de la Presidencia que tiene competencias en materia de articulación y coordinación de políticas públicas para las personas con discapacidad. Su antecedente es la Coordinación Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CORDE), creada por Decreto n° 93.481, de 29 de octubre de 1986 como un órgano conjunto de coordinación interministerial con competencias en materia de elaboración de planes y programas gubernamentales dirigidos a la integración social de las personas con discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

El Gobierno Federal de Brasil viene desarrollando acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades para los grupos y las personas socialmente excluidas a través de la difusión, el fortalecimiento institucional y la coordinación de las políticas públicas que promuevan la diversidad y la eliminación de todas las formas de discriminación. El Ministerio de Trabajo y Empleo impulsa acciones y apoyo estratégico a estas políticas, con el objetivo de contribuir a la consolidación de una política nacional integrada para la inclusión social y reducir las desigualdades sociales en la generación de puestos de trabajo, los ingresos y el empleo, la promoción y expansión de la ciudadanía.

Estas políticas se desarrollan a través de diversos programas del Sistema Público de Trabajo (Empleo e Ingresos, Economía Solidaria, Relaciones Laborales), del control del cumplimiento de las normas de protección de los trabajadores y de trabajo, y de la ampliación y mejora de la red de la no discriminación en el trabajo. Estos programas incorporan la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo y la lucha contra la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y otras formas de discriminación, como la edad, la orientación sexual, el estado de salud y la discapacidad, de acuerdo con los Convenios N° 100 y N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Es de destacar, al respecto, el Programa “Brasil, Género y Raza”, uno de los principales instrumentos de la articulación de las políticas para promover la igualdad de oportunidades en el Ministerio de Trabajo y Empleo, así como para proponer las directrices que deben guiar la aplicación de políticas para combatir la discriminación en los estados y municipios a través de las unidades descentralizadas del Ministerio. El programa está presente en las delegaciones y subdelegaciones de Trabajo Regional, a través de los Centros de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra la Discriminación, creados por la Ordenanza N° 604 de 1 de junio de 2000.

En la Secretaría Ejecutiva del Ministerio de Trabajo y Empleo se ha creado la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Género, Raza y Etnia, Personas con Discapacidad y de Lucha contra la Discriminación, que tiene como competencias orientar la aplicación de medidas para promover la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo; supervisar y evaluar la aplicación de medidas para promover la igualdad de oportunidades de empleo y la lucha contra la discriminación bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Empleo; promover los vínculos internos y alianzas con diversos organismos gobierno y la sociedad civil a fin de combatir todas las formas de discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, y asesorar en la eficacia de las políticas de acción afirmativa.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Los Estados de Brasil cuentan, en su estructura de gobierno, con Secretarías de Trabajo a las que compete proponer y ejecutar las políticas públicas en materia de generación de empleo, trabajo e ingresos y el desarrollo de acciones de apoyo a los trabajadores, dirigidos a la intermediación laboral, la formación profesional, la generación de ingresos y la protección por desempleo.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad “Vivir sin límites”

El Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad “Vivir sin límites” fue lanzado el 17 de noviembre de 2011 (Decreto N° 7.612) con el fin de poner en práctica nuevas iniciativas e intensificar las acciones que ya desarrolla el gobierno en beneficio de las personas con discapacidad. El plan de acción es desarrollado por 15 ministerios con la participación del Consejo Nacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADE), que incorpora las contribuciones de la sociedad civil. El Plan “Vivir sin límites” involucra a todos los organismos federales y proporciona una inversión total de R\$ 7.600 millones hasta el año 2014. Se ha anunciado que, en el marco de este Plan, el Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo (PRONATEC) ofrecerá 150.000 plazas en sus cursos para personas con discapacidad para el año 2014.

Programa BPC Trabalho

En 2011, se modificó la regulación del Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), para asegurar el retorno garantizado a esta prestación de los beneficiarios que la tuviesen en suspenso por haber accedido al mercado laboral y que posteriormente perdieran su empleo (Ley 12.470/2011 y Decreto 7.617/2011). En ese caso, la persona podrá volver a recibir el BPC sin tener que realizar examen médico o re-evaluación de la discapacidad, siempre que no hubiesen transcurrido más de dos años. Igualmente, se modificó la regulación para permitir que quienes suscribieran un contrato de aprendizaje pudiesen compatibilizar el salario que percibiesen con el valor del BPC por un período de dos años.

El Programa de Trabajo BPC fue creado para atender prioritariamente a los beneficiarios de entre 16 y 45 años que están interesados en trabajar, pero que tienen dificultades de cualificación e inserción profesional. Dentro del Plan “Vivir sin Límites” está prevista la realización de visitas domiciliarias y búsqueda activa de beneficiarios con discapacidades que reciben el BPC, confines de sensibilización y evaluación de los intereses y necesidades de cualificación profesional y de trabajo. Todas estas acciones son parte del programa BPC Trabalho, y serán realizadas por los equipos técnicos de los Centros de Referencia de Asistencia Social (CRAS), en coordinación con los profesionales de la educación y la formación profesional.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

En Brasil existe una Ley de Cuotas (Ley 8213/91, art. 93), que obliga a las empresas con más de 100 empleados a reservar puestos de trabajo orientados a las personas con discapacidad. Entre 100 y 200 empleados, el requisito es el 2% de los puestos de trabajo. Para las empresas que cuentan con 201 a 500 empleados, el mínimo requerido es de 3%. Las empresas que emplean de 501 a 1.000 empleados deben reservar un 4% de sus puestos para empleados con discapacidad y, las que tienen de 1001 en adelante, el 5%. El incumplimiento de la norma conduce a multas impuestas por el Ministerio de Trabajo.

La Ley 8112/90, que estableció el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales, estableció una reserva de hasta el 20% de las plazas ofertadas en los concursos de empleo público para las personas con discapacidad.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Sistema Nacional de Empleo (SINE) mantiene un registro de candidatos con discapacidad para su inclusión en el mercado laboral.

La Unidad de Rehabilitación Técnica y Profesional del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) tiene también un registro de personas con discapacidad sobrevinida que han completado sus procesos de readaptación profesional, orientado a su reincorporación laboral.

Las escuelas y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad también tienen registros de sus miembros.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

En el año 2012 el senador Mario Couto (PSDB-PA) presentó un proyecto de ley (PLS 391/2012), para la modificación de la Ley nº 9.249, de 26 de diciembre de 1995, en el sentido de permitir una deducción en el Impuesto de la Renta de las empresas que destinen al menos el 10% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. En la justificación del proyecto se indica que se decidió proponer este beneficio para facilitar el cumplimiento de la reserva legal de puestos de trabajo para las personas con discapacidad que establece la Ley nº 8.213/1991, que regula los planes de beneficios del Seguro Social. Esta propuesta ha sido rechazada en agosto por la Comisión de Economía del Senado.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Pensión de invalidez

La prestación por invalidez se reconoce al asegurado que, estando o no en el disfrute de prestaciones económicas por enfermedad, es declarado incapaz y no susceptible de rehabilitación para una actividad que le garantice su subsistencia, siéndole abonada en tanto esté en dicha situación. La prestación se suspende si el interesado retorna voluntariamente a una actividad, y se extingue cuando se constata la recuperación de la capacidad laboral.

El asegurado debe ser evaluado con una incapacidad permanente para el trabajo y debe tener al menos 12 meses de cotizaciones. No se exige período de cotización si la invalidez es producto de un accidente ni en los casos de enfermedades graves establecidas en la Ley, tales como la tuberculosis, cardiopatía grave, enfermedad de Parkinson y SIDA, entre otras.

La pensión equivale a una renta mensual correspondiente al 100% de la base reguladora. El promedio de los ingresos considerados para el cálculo de la prestación está basado en el 80% de los mejores ingresos mensuales totales ajustados. El ingreso mínimo mensual considerado para el cálculo de la prestación es igual al salario mínimo mensual (545 reales). El ingreso máximo mensual considerado para el cálculo de la prestación es de 3.691,74 reales.

La cuantía de la prestación se incrementa un 25% si el asegurado necesita la asistencia permanente de otra persona, cesando con la muerte del mismo, y sin incorporarse a la cuantía de la pensión. La cuantía mínima es de R\$ 240,00 y la cuantía máxima de R\$ 1.869,34. Las prestaciones no están sujetas a contribuciones previsionales.

Asignación de invalidez (asistencia social)

El asegurado debe ser evaluado con una incapacidad y tener un ingreso familiar per capita inferior al 25% del salario mínimo (136,25 reales). El derecho a la asignación es revisado cada 2 años.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El decreto 3.298 de 20 de diciembre de 1999, que reglamenta de la Ley 7.853, mandata en su artículo 45 al Servicio Nacional de Capacitación Profesional (PLANFOR) para que lleve a cabo programas de capacitación y formación profesional dirigidos a las personas con discapacidad

El programa PRONATEC (Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo) del Gobierno Federal ofrece oportunidades de calificación profesional a la personas con discapacidad para que puedan acceder al trabajo que garantiza la Ley de Cuotas.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), a través del Programa de Apoyo a la Inversión Social de las Empresas (PAIS), proporciona recursos para financiar la creación de empresas por parte de personas con discapacidad. Los aspectos financiados son la obra civil y adecuación

física de las instalaciones, equipos especiales, ayudas técnicas (prótesis, aparatos ortopédicos, equipos y elementos especiales para facilitar la comunicación, información y señalización), equipos y materiales de enseñanza maquinaria y herramientas especiales, capacitación del personal y asesoramiento técnico para la realización de proyectos y actividades.

Empleo protegido

Talleres protegidos de producción

El artículo 35, § 4, del Decreto nº 3.298/99 regula los talleres protegidos de producción, que son unidades que trabaja en relación de dependencia con entidades públicas o de asistencia social, cuyo objetivo es desarrollar un programa de habilidades profesionales para adolescentes y adultos con discapacidad a través de la provisión de un trabajo remunerado, con miras a la emancipación económica y familiar personal.

Talleres protegidos terapéuticos

Regulados por el artículo 35, § 5, del Decreto nº 3.298/99, son unidades asistidas por entidades públicas o de asistencia social que tienen como objetivo promover la integración social a través de actividades de adaptación y capacitación laboral para adolescentes y adultos que, debido a su grado de discapacidad temporal o permanente, no pueden desempeñar una actividad laboral en el mercado competitivo de trabajo o en un taller protegido de producción.

Otras medidas

PCDBrasil es un portal de empleo donde las personas con discapacidad pueden presentar libremente su currículum y buscar oportunidades en el mercado de trabajo. En este mismo portal, las empresas que buscan trabajadores con discapacidad pueden dar a conocer sus vacantes y encontrar a los candidatos más idóneos. PCDBrasil es una iniciativa de Egalite Recursos Humanos Especiales, una empresa especializada en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que ha recibido varios premios nacionales para la innovación social y tecnológica.

<http://www.pcdbrasil.com.br/>

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Chile



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Según el Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004

El Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC), realizado por el Fondo Nacional de la Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística en 2004, estimó la cifra de 2.068.072 personas con discapacidad en Chile, que supone el 12,7% de la población general. De estas personas, 403.942 tienen una discapacidad severa (ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o los cuidados de una tercera persona, y no logran superar las barreras del entorno o lo hacen con gran dificultad; 513.997 tienen una discapacidad moderada (presentan una disminución importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de autocuidado, y superan con dificultades solo algunas barreras del entorno), y 1.150.133 personas tienen una discapacidad leve (presentan alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, aunque no requieren apoyo de terceros y pueden superar las dificultades del entorno).

Chile. Situaciones de discapacidad de la población, por grados. 2004

| | Número | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|---------------|
| Ninguna discapacidad | 13.930.801 | 87,1% |
| Discapacidad Leve | 1.150.133 | 7,2% |
| Discapacidad Moderada | 513.997 | 3,2% |
| Discapacidad Severa | 403.942 | 2,5% |
| Total | 15.998.873 | 100,0% |

Fuente: Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2011

Una fuente alternativa la constituye la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, realizada por el Ministerio de Desarrollo Social con el objetivo de disponer de información que permita conocer periódicamente la situación de los hogares y de la población social con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos, especialmente de quienes se encuentran en situación de pobreza y de los grupos definidos como prioritarios por la política, así como para evaluar el impacto de la política social.

A partir de la encuesta CASEN 2011 no es posible construir un indicador de discapacidad en sentido estricto, debido a que las preguntas relacionadas con esta materia abordan el concepto de discapacidad de manera parcial. Las preguntas incluidas en su cuestionario a este respecto se orientan a medir condiciones de salud de larga duración, dificultades en la realización de un conjunto de actividades y la interacción entre ambas, quedando fuera de análisis algunos estados de salud y la dimensión relacionada con restricciones en la participación. Por ello, la población con discapacidad identificada en esta encuesta (1.044.066 personas con discapacidad en la CASEN 2011) es muy inferior a la estimada por ENDISC.

Según el Censo 2012

La síntesis de resultados del Censo de 2012 estima la población con discapacidad en 2.119.316 personas, el 12,7% del total de habitantes del país, una cifra muy similar a la estimada por la ENDISC en 2004. No obstante, debe tenerse en cuenta que los resultados del Censo 2012 han sido muy cuestionados, y que una Comisión Revisora Externa ha dictaminado que el Censo de 2012 adolece de serios problemas en aspectos que son esenciales en este tipo de instrumento. En concreto, la Comisión ha estimado que la tasa de omisión de la población asciende, al menos, a un 9,3%, porcentaje que es tres veces los obtenidos en censos recientes en otros países de la región, y que la actualización de los flujos de migración posiblemente resulte en un incremento en la tasa real de omisión censal. En consecuencia, la Comisión ha recomendado que, para fines del uso de datos oficiales y de política pública, no se utilicen los datos del Censo 2012 y se espere a tener los resultados del censo abreviado que la Comisión propuesto que se realice en 2015.

Chile. Población con discapacidad, por tipo de discapacidad, según grupo de edad. Censo 2012

| Grupo de edad | Personas con alguna discapacidad | Dificultad física o de movilidad | Mudez o dificultad en el habla | Dificultad psiquiátrica, mental o intelectual | Sordera o dificultad auditiva | Ceguera o dificultad para ver |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| 0 a 14 años | 186.984 | 52.073 | 56.699 | 55.442 | 21.617 | 52.556 |
| 15 a 29 años | 228.014 | 63.875 | 31.599 | 65.463 | 26.176 | 100.534 |
| 30 a 44 años | 284.510 | 102.274 | 27.858 | 65.710 | 42.512 | 113.090 |
| 45 a 59 años | 530.088 | 235.313 | 33.353 | 77.742 | 91.599 | 253.228 |
| 60 años o más | 889.720 | 529.606 | 68.179 | 109.188 | 306.607 | 371.161 |
| Total | 2.119.316 | 983.141 | 217.688 | 373.545 | 488.511 | 890.569 |

Fuente: INE. Censo 2012. Síntesis de resultados.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

De acuerdo con los resultados del ENDISC 2004, son más las mujeres (1.204.576) que los hombres (863.496) con discapacidad: mientras que una de cada 7 mujeres tienen discapacidad, solo uno de cada 9 hombres presenta esta condición. Este predominio de mujeres, que es muy notorio por encima de los 30 años, no se da en todos los grupos de edad: de hecho, por debajo de los 15 años es mayor el número de hombres, y entre los 15 y los 29 años ambos sexos están equilibrados.

Chile. Estimación de personas con discapacidad por sexo y grupo de edad. 2004

| | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------|----------------|------------------|------------------|
| De 0 a 5 años | 13.264 | 9.466 | 22.730 |
| De 6 a 14 años | 57.239 | 37.484 | 94.723 |
| De 15 a 29 años | 85.152 | 86.142 | 171.294 |
| De 30 a 64 años | 422.259 | 631.755 | 1.054.014 |
| De 65 años y más | 285.582 | 439.729 | 725.311 |
| Total | 863.496 | 1.204.576 | 2.068.072 |

Fuente: Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

De acuerdo con los resultados del ENDISC 2004, el 29,2% de las personas con discapacidad mayores de 15 años realizaban un trabajo remunerado. Para la población general, esta proporción ascendía al 48,1%. La tasa de empleo de las personas con discapacidad de entre 15 y 65 años era del 40,8%.

Chile. Situación de actividad y tasa de empleo de las personas con discapacidad, por grupo de edad. 2004

| | Total | Trabajan | No trabajan | Tasa empleo |
|------------------|-----------|----------|-------------|-------------|
| De 15 a 29 años | 171.294 | 42.948 | 128.346 | 25,1% |
| De 30 a 64 años | 1.054.014 | 457.546 | 596.468 | 43,4% |
| De 65 años y más | 725.311 | 69.251 | 656.060 | 9,5% |
| De 15 a 64 años | 1.225.308 | 500.494 | 724.814 | 40,8% |
| De 15 años y más | 1.950.619 | 569.745 | 1.380.874 | 29,2% |

Fuente: Fondo Nacional de la Discapacidad. Primer Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC 2004.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución Política de la República Chile no contiene referencias específicas a las personas con discapacidad.

En el artículo 16, relativo a la libertad de trabajo y su protección, la Constitución chilena, tras declarar que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

La jurisprudencia judicial y de la Dirección del Trabajo ha sido clara al sostener que esta prohibición de la discriminación tiene un alcance amplio, y que la condición de discapacidad se encuentra incluida entre las causales de dicha prohibición.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Chile suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, al momento de la ceremonia de apertura para la firma. Su instrumento de ratificación fue depositado el 29 de julio de 2008 (Decreto n° 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores).

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Congreso Nacional, según consta en el oficio N° 3.591, de 29 de noviembre de 2001, y promulgada por Decreto n° 99, de 25 de marzo de 2002.. El instrumento de ratificación fue depositado el 26 de febrero de 2002.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue promulgado por Decreto n° 1.907, de 3 de noviembre de 1998.

Leyes de discapacidad

Ley n° 19.284 que estableció Normas para la Plena Integración Social de las personas con discapacidad

En 1994, y sobre la base de las Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas por la Asamblea General de Naciones Unidas, se elaboró y promulgó la Ley n° 19.284 que estableció Normas para la Plena Integración Social de las personas con discapacidad (D.O. 14/01/1994). Su principal avance fue la adopción de una visión de la discapacidad que supera el enfoque biomédico, incorporando el contexto en el cual ésta se desenvuelve, abarcando por primera vez todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad. La discapacidad dejó de concebirse como un problema que afecta sólo a las personas que la presentan y a sus familias, sino que debe ser abordada por la sociedad en su conjunto, mediante la gestión coordinada e intersectorial del Estado, la cooperación público-privada y la participación social.

Mediante esta ley se creó una nueva institucionalidad pública denominada Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), adscrito al Ministerio de Planificación (actual Ministerio de Desarrollo Social) cuya finalidad fue administrar los recursos disponibles en favor de las personas con discapacidad. Los objetivos de este organismo, antecesor del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) fueron financiar, total o parcialmente, la adquisición de ayudas técnicas destinadas a personas con discapacidad de escasos recursos o a personas jurídicas sin fines de lucro que las atiendan; y a financiar planes, programas y proyectos a favor de las personas con discapacidad, orientados a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social.

La Ley n° 19.284 fue derogada por la Ley n° 20.422 con excepción del artículo 21 (accesibilidad al espacio físico), de los artículos 25-A a 25-F, ambos inclusive (perros de asistencia), y del artículo 65 (aumento del personal de planta del Ministerio de Planificación y Coordinación), los cuales se entienden vigentes para todos los efectos legales. Algunos de sus reglamentos de desarrollo continúan asimismo vigentes en tanto no se complete la reglamentación de la norma que la sustituye.

Ley n° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad

A comienzos del año 2010, con posterioridad a la ratificación de la Convención y con el objeto de incorporar sus normas y estándares, se dictó la Ley n° 20.422 (D.O.10/02/2010) que “establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad”. Esta ley marco contempla una nueva definición de persona con discapacidad, que comprende la

restricción de participación y las limitaciones para ejercer las actividades esenciales de la vida diaria que experimentan estas personas, según el nuevo modelo formulado por la OMS en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (la CIF).

Las adecuaciones normativas de la Ley n° 20.422 obedecen a los principios que consagra la Convención. Destaca la prevención de la discriminación múltiple, y el perfeccionamiento del sistema de recursos judiciales y de sanciones. Asimismo, en cuanto a la institucionalidad pública encargada de la ejecución de las políticas de discapacidad, el FONADIS es reemplazado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), órgano al que se le asignan nuevas funciones como las de coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyan directa o indirectamente a este fin, y las de intermediación laboral y defensa de los derechos de las personas con discapacidad cuando estén comprometidos los intereses colectivos o difusos. El SENADIS cuenta hoy con una estructura interna desconcentrada territorialmente y descentralizada funcionalmente, operando con una Dirección en cada región del país.

La Ley n° 20.422 dedica el párrafo 3° de su Título IV (Medidas para la igualdad de oportunidades) a la capacitación e inserción laboral. Este párrafo consta de cinco artículos (43 a 47) que mandatan al Estado para que promueva y aplique medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, cree condiciones y vele por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad, y seleccione preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad en los procesos de selección de personal; regulan la capacitación laboral de las personas con discapacidad, que comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses; y suprime la limitación de edad para la celebración, por parte de las personas con discapacidad, del contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo.

Leyes laborales

La contratación de todas las personas con discapacidad se encuentra sometida a las disposiciones generales del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo incorpora algunas previsiones específicas referidas a las personas con discapacidad. En el artículo 154.7 establece que el reglamento interno de las empresas debe contener las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; en el artículo 183-AC, dispone que en el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables; y en el artículo 199.bis regula el derecho a un permiso para ausentarse del trabajo y los mecanismos de restitución aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, y a las personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien que presenten dependencia severa.

Además, se deben tomar en cuenta las disposiciones de la Ley n° 20.422 de 10 de febrero de 2012, modificada el 25 de septiembre de 2012, a las que anteriormente se ha hecho referencia.

La Ley nº 18.600 de fecha 19 de febrero de 1987, modificada el 17 de marzo de 2008, que establece “Normas sobre Deficientes Mentales”, señala en su artículo 16 que la remuneración que se estipule en el contrato de trabajo se puede acordar libremente entre las partes, y puede, por lo tanto, ser superior o inferior al ingreso mínimo mensual.

Existen algunas modalidades de contratación que están definidas de manera especial para personas con discapacidad. Entre estas modalidades se encuentran los contratos de aprendizaje, y la contratación de trabajadores con discapacidad en empresas de servicios transitorios.

Contrato de aprendizaje para trabajadores con discapacidad

Es un contrato especial de trabajo, en el que un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, y el aprendiz se compromete a cumplir y a trabajar mediante una remuneración convenida.

La vigencia de este contrato se extiende hasta el término del plan de aprendizaje por un máximo de dos años. Para los trabajadores en general, este tipo de contrato de aprendizaje limita su contratación a personas menores de 21 años. No obstante, en el caso que se celebre este tipo de contratos con personas con discapacidad, no habrá limitación de edad de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley nº 20.422.

Contratación de trabajadores con discapacidad en empresas de servicios transitorios

Las empresas de servicios transitorios, son las que tienen como objeto exclusivo poner a disposición de terceros (denominados para estos efectos, empresas usuarias), trabajadores para ejecutar labores temporales para estas empresas usuarias. Mediante esta modalidad, las empresas de servicios transitorios celebran un contrato de trabajo con un trabajador, en el cual éste se obliga a laborar de manera transitoria u ocasional para una empresa usuaria y ésta se obliga a pagarle al trabajador una remuneración determinada por el tiempo servido.

Este contrato está sujeto a plazos máximos de vigencia, los que dependerán de una serie de factores establecidos en el Artículo 183-O de la Ley nº 20.123 de fecha 16 de octubre de 2006 (en lo adelante “Ley nº 20.123”), pero que nunca será mayor a 90 o 180 días dependiendo del caso, los cuales sólo serán prorrogables si al momento de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración.

No obstante, para el caso de las personas con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, será de 6 meses renovables.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Servicio Nacional de Discapacidad

La Ley nº 19.284 creó en 1994 el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), que ha sido sucedido por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) creado por la Ley nº 20.422, de 10 de febrero de 2010.

El Servicio Nacional de la Discapacidad es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social.

Las funciones del Servicio Nacional de la Discapacidad son las siguientes:

- a) Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyan directa o indirectamente a este fin. Para el cumplimiento de esta función el Servicio podrá celebrar convenios con estos organismos.
- b) Asesorar técnicamente al Comité de Ministros en la elaboración de la política nacional para personas con discapacidad y en la evaluación periódica de todas aquellas acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que tengan como fin directo o indirecto la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad.
- c) Elaborar y ejecutar, en su caso, el plan de acción de la política nacional para personas con discapacidad, así como, planes, programas y proyectos.
- d) Promover y desarrollar acciones que favorezcan la coordinación del sector privado con el sector público en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- e) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos.
- f) Realizar acciones de difusión y sensibilización.
- g) Financiar, total o parcialmente, ayudas técnicas y servicios de apoyo requeridos por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y autonomía personal, considerando dentro de los criterios de priorización el grado de la discapacidad y el nivel socioeconómico del postulante.
- h) Estudiar y proponer al Presidente de la República, por intermedio del Ministro de Planificación, las normas y reformas legales necesarias para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.
- i) Realizar estudios sobre discapacidad y aquellos relativos al cumplimiento de sus fines, o bien, contratar los que estime necesarios de tal forma de contar periódicamente con un instrumento que permita la identificación y la caracterización actualizada, a nivel nacional y comunal, de la población con discapacidad, tanto en términos socioeconómicos como con respecto al grado de discapacidad que los afecta.
- j) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esta facultad incluye la atribución de denunciar los posibles incumplimientos ante los organismos o instancias jurisdiccionales respectivas, y ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad, de conformidad a la ley.

Consejo Consultivo de la Discapacidad

El Consejo Consultivo de la Discapacidad, forma parte de la nueva institucionalidad pública para la discapacidad en Chile, y su misión es hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Este Consejo está integrado por:

- El titular de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, quien preside el Consejo.
- Cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional.
- Un representante del sector empresarial.
- Un representante de organizaciones de trabajadores.
- Dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad.

Entre las funciones que la ley ha encomendado al Consejo Consultivo, cabe destacar las siguientes:

- Emitir opiniones fundadas sobre la propuesta de política nacional para personas con discapacidad y sus actualizaciones, como asimismo sobre el plan de acción, en conformidad a la ley y el reglamento.
- Solicitar y recibir de los ministerios, servicios públicos y entidades en los que el Estado tenga participación, los antecedentes e información necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Recomendar los criterios y procedimientos de evaluación, selección y supervisión de los proyectos concursables financiados por el Servicio Nacional de la Discapacidad.
- Presentar al Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad la propuesta de adjudicación de los concursos de proyectos, previa evaluación técnica de las propuestas presentadas.
- Servir como instancia de consulta y apoyo para el desarrollo de las funciones del Servicio Nacional de la Discapacidad.
- Ser informado periódicamente de la marcha del Servicio Nacional de la Discapacidad y del cumplimiento de sus fines.

Comité Interministerial de Desarrollo Social

La Ley nº 20.422 creó el Comité de Ministros de la Discapacidad como entidad encargada de llevar adelante la coordinación política intersectorial en materia de discapacidad. Posteriormente, este Comité, en virtud de la Ley nº 20.530, que creó el Ministerio de Desarrollo Social, dio paso al Comité Interministerial de Desarrollo Social. Este nuevo Comité tiene por funciones asesorar al Presidente de la República en la determinación de los lineamientos de la política social del Gobierno y constituir una

instancia de coordinación, orientación, información y acuerdo para los ministerios y servicios que lo integran.

Las funciones de la entidad política coordinadora en el tema discapacidad se ampliaron considerablemente cuando el Comité de Ministros de la Discapacidad dio paso al Comité Interministerial de Desarrollo Social, dejando de ser la discapacidad su única temática y preocupación, para tener que abarcar todas las vinculadas a la política social del Gobierno. No obstante, es de destacar que la Ley n° 20.530 declara que el tema de discapacidad tiene prioridad para ser tratado por este Comité.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, creado por decreto n° 25 de 1959, modificado el 3 de agosto de 1979, realiza la estimulación del empleo mediante el financiamiento de Programas de Empleo, promovidos y coordinados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que son ejecutados directamente o en colaboración con Fundaciones, Corporaciones de derecho privado sin fines de lucro, Municipalidades y otros.

La Ley n° 19.518, de 1997, modificada por las leyes n° 19.765 (2001), 19.967 (2004), 20.121 (2006), 20.124 (2006) y 20.267 (2008), establece el sistema de capacitación y empleo, que tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. Esta ley establece que si los empleadores suscribieran contratos de capacitación, en un número igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de éstos, al menos, deberán ser personas con discapacidad o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Chile cuenta con el servicio de información y colocación de empleo más descentralizado de América Latina, lo que le permite una mejor atención a los sectores más vulnerables de la población y a las zonas más apartadas de los centros urbanos. Existe una red de 325 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, cuyas funciones principales son apoyar a quienes buscan trabajo, acercándolos a las ofertas de empleo, facilitar el acceso a cursos de capacitación gratuita y realizar el proceso de certificación para obtener los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario.

En materia de trabajo y emprendimiento, se otorga a las Municipalidades la facultad para conceder, en forma gratuita, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad en las ferias autorizadas. Si no existieran éstas, las municipalidades podrán mantener puestos comerciales, en forma gratuita, para la instalación de negocios de pequeños y medianos empresarios con discapacidad.

Las iniciativas del sector social también han promovido la atención de las personas con discapacidad en el nivel local. Destaca a este respecto la formación, impulsada por la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), de Consejos Comunales de la Discapacidad en todo el país, cuya función es constituirse en una red de apoyo comunal y local en el diseño y la aplicación de políticas e iniciativas en beneficio de este grupo de la población.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Proceso de Elaboración del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad 2012-2020, PLANDISC. Esta iniciativa forma parte del Proyecto “Seguimiento, Evaluación y Fortalecimiento de Políticas Descentralizadas de Inclusión Social de las Personas en situación de Discapacidad en Chile”, que se desarrolla con apoyo de la Unión Europea.

Programas del Servicio Nacional de Discapacidad en materia de inclusión laboral

El Servicio Nacional de Discapacidad promueve al acceso al empleo dependiente de las personas con discapacidad a través de la articulación de redes con instituciones públicas y privadas, que permitan generar espacios para el diálogo, vinculación y gestión de puestos laborales.

Complementariamente, convoca anualmente un concurso público que busca contribuir al financiamiento de iniciativas que permitan fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los proyectos presentados deben incluir acciones que consideren el desarrollo de habilidades sociolaborales, capacitación en oficios, desarrollo de competencias laborales, realización de ajustes en los puestos de trabajo y la asociatividad en el trabajo.

Asimismo, promueve el acceso al empleo independiente a través de concursos de proyectos para impulsar el desarrollo de emprendimientos o negocios que permitan a las personas con discapacidad y a sus familias desplegar su potencial emprendedor, incentivando la promoción de oportunidades empresariales y generación de negocios.

Programa de Intermediación Laboral

El Programa de Intermediación Laboral (PIL), del Servicio Nacional de la Discapacidad, funciona desde el año 2002, como una alternativa a la propia búsqueda de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que presentan discapacidad, promoviendo las oportunidades de empleo para dicho colectivo. Su objetivo es facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, entregando servicios en el campo de la intermediación laboral que acercan la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y de instituciones públicas.

Tras la promulgación de la Ley n° 20.422 se ha cambiado el enfoque de este programa, dando énfasis en la articulación de redes de trabajo a nivel nacional y regional. El PIL establece un vínculo permanente con los empresarios, especialmente a través de los departamentos de Recursos Humanos, proporcionándoles la oportunidad de contar con un servicio de orientación, evaluación y descripción de los puestos de trabajo disponibles y la obtención de un trabajador o trabajadora acorde a los requerimientos del cargo ofertado por la empresa. A las personas con discapacidad el PIL les ofrece un servicio de evaluación de sus potencialidades, orientación laboral e intermediación laboral, buscando el puesto de trabajo acorde a sus potencialidades e intereses.

El Programa de Intermediación Laboral se ejecuta en todas las regiones del país, a través de las Oficinas Regionales del Servicio Nacional de la Discapacidad.

RED INCLUYE

La RED INCLUYE, articulada por el Servicio Nacional de la Discapacidad, es una red intersectorial de organizaciones e instituciones con experiencia en inclusión social de personas en situación de discapacidad, que busca la optimización en el uso de sus recursos, desarrollando acciones coordinadas en favor de la igualdad de oportunidades para el desempeño del rol productivo, desde la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad. Su propósito es generar un trabajo organizado, participativo y técnico para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Fondo Concursable de Inclusión Laboral

Este Fondo Concursable, administrados por el Servicio Nacional de la Discapacidad, permite acceder al financiamiento total o parcial de proyectos para desarrollar actividades ligadas a la inclusión social de las personas con discapacidad. Su objetivo es contribuir al desarrollo de estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, que desarrollen o fortalezcan habilidades y competencias en oficios y empleabilidad.

El Fondo Concursable de Inclusión Laboral contempla las siguientes líneas de acción:

- Trabajo Protegido
- Empleo con Apoyo
- Preparación para la postulación al Sello Chile Inclusivo

Cualquiera sea la línea de acción que se desarrolle, la institución proponente deberá establecer articulaciones y vinculaciones con actores relevantes, tanto públicos como privados que faciliten o aseguren el logro del objetivo final del proyecto.

Pueden postular a este Fondo instituciones públicas y privadas, así como las organizaciones comunitarias regidas por la Ley 19.418.

Los beneficiarios de los proyectos financiados por el Fondo Concursable de Inclusión Laboral han de ser personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad, mayores de 18 años de edad a la fecha de cierre de la postulación. Por proyectos que concurren a la línea de Empleo con Apoyo deben tener un mínimo de 4 beneficiarios, y los que concurren a la línea de Trabajo Protegido, un mínimo de 6 beneficiarios.

En la convocatoria de 2013 el Fondo está dotado con \$ 120.000.000 (\$ 8.000.000 por región).

Concurso Nacional de Proyectos de Microemprendimientos

El Concurso Nacional de Proyectos de Microemprendimientos tiene como objetivo disminuir las brechas de acceso laboral de las personas con discapacidad fortaleciendo el ejercicio del derecho al trabajo y a la inclusión social a través del desarrollo de una actividad productiva que genere recursos financieros para mejorar las condiciones y calidad de vida de los adjudicatarios.

Se entiende por microemprendimiento el desarrollo de un pequeño negocio que busca aprovechar una oportunidad que brinda el mercado para generar una cierta rentabilidad o ganancia. La persona proponente debe identificar y contemplar los recursos necesarios para llevarlo a cabo y describir el negocio que desarrollará, aportando un análisis básico de mercado (cliente, producto, competencia, análisis de entorno).

SENADIS adjudicará un monto máximo por proyecto de \$ 550.000, que se pueden utilizar para financiar inversiones, gastos recurrentes, personal y gastos de administración del proyecto.

La dotación de este Concurso es de \$ 79.200.000 en la convocatoria 2013.

Sello Chile Inclusivo

El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento que entrega el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a Organizaciones Públicas y Privadas que demuestren acciones concretas en materia de inclusión de personas con discapacidad.

Las categorías del Sello Chile Inclusivo son las siguientes:

- Sello Chile Inclusivo mención Accesibilidad Universal.
- Sello Chile Inclusivo mención Accesibilidad Web.
- Sello Chile Inclusivo mención Inclusión Laboral.
- Sello Chile Inclusivo Oro (Sello mención Inclusión Laboral + Sello mención Accesibilidad Universal o Sello mención Accesibilidad Web).

Pueden postular al Sello Chile Inclusivo los Ministerios, Municipalidades, Organismos públicos en general e Instituciones privadas con o sin fines de lucro.



Sello Chile Inclusivo.

Programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un organismo técnico descentralizado adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene como misión contribuir a aumentar

la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas a través de la aplicación de políticas públicas de capacitación e intermediación laboral. Los programas del SENCE incorporan a grupos vulnerables o de difícil integración al mundo del trabajo (jóvenes, adultos mayores, mujeres jefas de hogar y personas con discapacidad, entre otros). Entre los diversos programas de los que pueden beneficiarse las personas con discapacidad, destacan los siguientes:

Formación para el Trabajo

Este programa busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres de entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral impartida por entidades especializadas en la formación en oficios. Los planes formativos están dirigidos a personas que cuenten con un puntaje menor o igual a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social, sin una carrera técnica o profesional, y que se encuentren en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, aumentar sus remuneraciones, o mejorar su calidad de vida. La duración promedio de la formación es de 4 meses. El programa entrega a los participantes un subsidio de movilización y alimentación de \$ 3.000 diarios, por día asistido, durante la formación y práctica laboral, así como un subsidio de herramientas de hasta \$ 200.000, para cursos con asistencia técnica, además de un seguro contra accidentes durante la formación y práctica laboral.

Programa de Becas Franquicia Tributaria

Sobre la base de una franquicia tributaria se permite a las empresas imputar un 1% de sus impuestos a la capacitación de sus trabajadores, y en el caso que no se ocupen dichos recursos, el SENCE recupera éstos y los destina a capacitación de grupos vulnerables de la sociedad.

Las Becas Franquicia Tributaria son una subvención para la capacitación de personas cesantes o que buscan trabajo por primera vez, o miembros de ciertos grupos vulnerables, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Estas becas se orientan a la capacitación en oficios, con enfoque basado en competencias laborales, en aquellos casos en que se hayan determinado perfiles bajo esta concepción. Son totalmente gratuitas para los beneficiarios, quienes cuentan con un subsidio de movilización y colación, así como para útiles o herramientas cuando corresponda. Además, los participantes disponen de un seguro de accidentes personales, con práctica laboral incluida, si corresponde).

Programa de Formación en el Puesto de Trabajo

Este programa tiene como objetivo insertar en un puesto de trabajo a las personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez, mediante una bonificación a empresas y desarrollar competencias en el oficio que realicen entregando capacitación en el puesto de trabajo, mediante un subsidio a la capacitación.

El programa contempla tres líneas de actuación:

- Jóvenes aprendices. Esta línea está dirigida a hombres y mujeres de 15 a 24 años, a los que permite formar en un oficio dentro una empresa, que recibe una bonificación de un 50% del salario mínimo, por un lapso máximo de 12 meses, por cada aprendiz contratado. Además, se incluye un bono de capacitación relacionada con el oficio por un monto de hasta \$ 400.000.
- Desempleados. Esta línea, dirigida a hombres y mujeres de 25 a 65 años, bonifica la contratación, (40% del salario mínimo por los primeros 6 meses de contrato y 20% durante los siguientes 6 meses), de cesantes de larga duración o desempleados que buscan trabajo por primera vez. Los postulantes deben pertenecer al 60% de la población más vulnerable de acuerdo con la Ficha de Protección Social.

- Desempleados por quiebra o terminaciones masivas de contratos de trabajo. Esta línea bonifica la contratación, (40% del salario mínimo por los primeros 6 meses de contrato y 20% durante los siguientes 6 meses), de cesantes a consecuencia de quiebra judicialmente declarada de la empresa en que se encontraban trabajando o debido a términos masivos de contratos de trabajadores, regidos por el Código del Trabajo.

Bono de Intermediación Laboral APIL

El objetivo este bono es facilitar la incorporación o reincorporación a un puesto de trabajo de personas desempleadas pertenecientes a los tres quintiles de menores ingresos, mediante la intervención de una APIL (Agencia Privada de Intermediación Laboral) encargada de insertar en un trabajo formal al beneficiario, realizando el cruce entre oferta y demanda de empleo. SENCE paga a las APIL seleccionadas por cada desempleado que logre colocar en un trabajo formal.

En el marco de este programa, distintas instituciones, entre ellas el SENADIS, tienen la posibilidad de acceder a cupos para sus grupos específicos.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

En Chile no existe actualmente una cuota obligatoria de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada. Está en trámite parlamentario un proyecto de ley que propone incorporar a la Ley n° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, un artículo que regule la obligatoriedad, para toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, de reservar al menos un 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad, especificando que la infracción a esta norma acarreará las sanciones y multas señaladas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

El Estado chileno puede impulsar e incentivar la contratación de las personas con discapacidad en el ámbito de las compras públicas, dado que el mercado público, por su peso y magnitud (3,5% del Producto Interno Bruto) puede aportar decisivamente a su inclusión laboral. Por ello la Ley n° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, modificada por la ley n° 20.238, de 19 de enero de 2008, incorporó en las políticas de las compras públicas incentivos especiales para aquellos proveedores del Estado que incorporen entre sus trabajadores a personas con discapacidad.

El reglamento de la Ley 19.886 (Decreto Supremo de Hacienda n° 250) establece en su artículo 23.3 que las Bases de contratación podrán contener, en lenguaje preciso y directo, referencia a los puntajes o ponderaciones que se asignen a los oferentes, derivados del cumplimiento de normas que privilegien el medioambiente, contratación de discapacitados y demás materias de alto impacto social. Estos puntajes o ponderaciones no podrán, en caso alguno, ser los únicos que se consideren para determinar la adjudicación de la oferta más conveniente.

Según informes de Chile Compra, estos criterios de sustentabilidad han estado presentes en el 2,7% de las órdenes de compra emitidas por los organismos públicos el año 2009; en el 5,2% de ellas el año 2010; en el 10,5% de las mismas el año 2011 y la meta para 2012 era llegar al 15%.

En su artículo 38 (criterios de evaluación), el reglamento establece que, en el caso de la prestación de servicios habituales, que deben proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, las bases deberán contemplar como criterio técnico las condiciones de empleo y remuneración. Para evaluar este criterio, se podrán considerar como factores de evaluación el estado de pago de las remuneraciones y cotizaciones de los trabajadores, la contratación de discapacitados, el nivel de remuneraciones sobre el sueldo mínimo, la composición y reajuste de las remuneraciones, la extensión y flexibilidad de la jornada de trabajo, la duración de los contratos, la existencia de incentivos, así como otras condiciones que resulten de importancia en consideración a la naturaleza de los servicios contratados.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es una iniciativa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). La Ley del Seguro de Cesantía n° 17.928 en su artículo n° 61 establece la creación de la BNE, que tiene por objetivo aumentar la reinserción laboral de los trabajadores cesantes afiliados al seguro de cesantía.

El nuevo sistema BNE (www.bne.cl) comienza a funcionar en el primer semestre del 2011. BNE no es sólo una bolsa electrónica de trabajo. A través del portal las personas usuarias acceden a información sobre programas y cursos de capacitación, orientación laboral y otros contenidos vinculados al ámbito laboral. Asimismo, es una herramienta de gestión usada por las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) para desarrollar las funciones establecidas en la Ley n° 19.518 (Ley SENCE) y realizar el proceso de certificación de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, enmarcado en la Ley n° 17.928 (Ley Seguro de Cesantía).

El sistema BNE permite que las personas se inscriban directamente y que las empresas publiquen directamente sus ofertas sin necesidad de acudir a una oficina de empleo. Es de acceso completamente gratuito para personas afiliadas al seguro de cesantía y empresas. En ella están disponibles las ofertas que publican directamente las empresas y las ofertas que se gestionan a través de las 323 Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) constituidas a nivel nacional. La BNE está conectada en línea a los sistemas SENCE, al Sistema de Información Laboral de la Subsecretaría del Trabajo, y a los sistemas de información de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile), el Servicio de Registro Civil e Identificación, el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio de Impuestos Internos.

A través de los sistemas SENCE, todas las personas que hayan aprobado cursos de formación SENCE, verán en forma automática cargada esa información en sus CV, como una forma de mejorar sus condiciones para emplearse. Por medio de la conexión a AFC Chile, se valida la condición de afiliación al seguro de cesantía y se integra el módulo de certificación de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario. A través del Servicio de Registro Civil e Identificación, se valida el RUT, nombre y fecha de nacimiento de las personas que se registran. La información del Ministerio de Desarrollo Social, se incorpora dentro del módulo de gestión que utilizan las OMIL, como una forma de identificar potenciales beneficiarios/as de programas y líneas de intermediación laboral, como es por ejemplo el caso de las personas con discapacidad. Por último, a través de Servicio de Impuestos Internos se valida que las empresas que publican ofertas estén efectivamente constituidas.

Durante el año 2012 se publicaron en el BNE 728.079 ofertas de empleo, y se registraron un total de 579.344 personas demandantes de empleo.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Existen algunos incentivos públicos destinados a facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad y, en consecuencia, reforzar la participación de estos trabajadores en el mercado laboral. Junto a los incentivos a las empresas, hay también beneficios para los trabajadores con discapacidad y programas de capacitación laboral para éstos. Asimismo, existen incentivos orientados para emprendedores y microempresas, cuyo propósito es apoyar el inicio, ampliación o desarrollo de un negocio, abriéndoles la posibilidad de iniciar la contratación de personas con discapacidad.

Entre las instituciones públicas que gestionan programas de incentivos a la contratación y de promoción del emprendimiento, destacan el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE; la Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, que es un organismo ejecutor de las políticas gubernamentales en el ámbito del emprendimiento y la innovación, y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, un servicio del Gobierno de Chile que apoya a las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad que buscan mejorar su condición de vida, implementando programas en los ámbitos de emprendimiento, trabajo y habilitación social.

Los principales programas de incentivos de los que pueden beneficiarse las empresas que contraten a personas con discapacidad y las personas con discapacidad que opten por el autoempleo son los siguientes:

- Programa formación en puestos de trabajo, línea jóvenes aprendices, de SENCE.
- Programa de formación para el trabajo, de SENCE (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 11.734 puntos).
- Becas franquicia tributaria, de SENCE.
- Bono trabajador activo, de SENCE.
- Bono de capacitación empresa y negocios, de SENCE.
- Capital semilla CORFO.

- Crédito CORFO micro y pequeña empresa.
- Programa Yo emprendo, de FOSIS (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos).
- Programa Yo emprendo – semilla, de FOSIS (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos o formar parte del Programa Puente o del Sistema Chile Solidario).
- Programa Yo emprendo – en comunidad, de FOSIS (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos).
- Programa Yo trabajo, de FOSIS (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos o pertenecer a Chile Solidario).
- Programa Yo trabajo – jóvenes, de FOSIS (es requisito para postular tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos).

Muchos de estos programas incluyen entre sus requisitos no superar determinada puntuación en la Ficha de Protección Social. Esta ficha mide la vulnerabilidad de una familia o el riesgo de estar o caer en situación de pobreza. Se considera que una familia es más vulnerable cuando en el hogar hay embarazadas, niños pequeños y estudiantes; ningún o sólo un adulto tiene trabajo estable; hay personas mayores de 60 años; alguno de sus integrantes está postrado y por lo tanto no puede trabajar. También se considera más vulnerable si los adultos no han terminado su educación básica o media. El puntaje obtenido en la ficha de protección social puede estar en un rango de 2.000 a 20.000 puntos. Las familias que obtienen menos de 8.500 puntos están en el grupo del 20% más vulnerable. Las que obtienen menos de 11.734 puntos están en el grupo del 40% más vulnerable.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Prestaciones del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Prestación por incapacidad temporal

Para empleados públicos, la prestación es equivalente a 100% de los ingresos netos. Para empleados del sector privado, la prestación es equivalente al promedio de los ingresos netos mensuales en los 3 meses anteriores al inicio de la incapacidad. La prestación es pagadera desde el día del inicio de la incapacidad por hasta 12 meses (puede extenderse por 12 meses adicionales). Las prestaciones se ajustan anualmente con arreglo a los aumentos de los salarios.

Prestación por incapacidad permanente

Según el grado de incapacidad, puede ser una prestación de pago único o una pensión:

- Si la incapacidad es de entre el 15% y el 39%, la prestación consiste en un pago único de hasta 15 meses del salario base.

- Con un grado evaluado de incapacidad de entre el 40% y el 69% (incapacidad parcial), la pensión mensual es equivalente a 35% del salario base.
- Con un grado evaluado de incapacidad de al menos el 70% (incapacidad total), la prestación es equivalente a 70% del salario base.

El salario base se calcula como el promedio mensual de salarios en los últimos 6 meses anteriores al inicio de la incapacidad).

La pensión de incapacidad total puede complementarse con un suplemento por asistencia continua (en este caso la pensión se incrementa en un 30% del salario base) y con un suplemento por hijos (la pensión se incrementa en un 5% cuando hay 3 o más hijos con derecho a asignaciones familiares).

Las pensiones se ajustan anualmente de acuerdo a las variaciones en el índice de precios al consumidor.

Prestaciones del Sistema Previsional de Capitalización Individual

El Sistema Previsional de Capitalización Individual cubre a los asalariados que ingresaron a la fuerza de trabajo después del 31 de diciembre de 1982. La cobertura obligatoria está siendo extendida gradualmente a los trabajadores independientes desde 2012 a 2015.

Pensión de invalidez

Se concede por la pérdida de al menos dos tercios de la capacidad de trabajo (invalidez total) o por la pérdida de la capacidad de trabajo igual o superior al cincuenta por ciento, pero de menos de dos tercios (invalidez parcial). La persona con invalidez podrá disponer del dinero acumulado en su cuenta individual, optando entre varias modalidades que van desde retiros programados de sus fondos hasta una renta vitalicia. El monto de la pensión depende del grado de invalidez y de si el trabajador está o no cubierto por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Si está cubierto, se toma como base de cálculo la renta promedio de los últimos 10 años. Si no lo está, se calcula en base a la expectativa de vida de su grupo familiar.

Pensión mínima garantizada de invalidez

Esta pensión ha sido reemplazada por la prestación solidaria de invalidez. No obstante, continúan percibiéndola quienes la recibían antes del 1 de julio 2008 y no han optado por el aporte previsional solidario de invalidez. Es pagadera si la pensión de invalidez del asegurado es menor que la pensión mínima. Su monto depende de la edad del pensionista.

Cotización para el seguro social solidario de invalidez

Este beneficio se concede a asegurados de entre 18 y 64 años de edad con al menos 5 años de residencia en Chile en los últimos 6 años y que hayan sido evaluado con una invalidez, siempre que tengan una pensión de base (pensión de invalidez de la cuenta individual más cualquier prestación de sobrevivientes percibida) inferior a la pensión básica del invalidez solidaria, y que la familia del pensionista forme parte del 60% de la población más pobre.

Prestaciones del Sistema de Reparto de las Ex Cajas de Previsión

Chile fue el primer país de América Latina que creó un Sistema de Seguridad Social, a comienzos del siglo XX. A lo largo de los años se fueron creando diversos regímenes de pensiones, diferenciados por el tipo de actividad o grupos ocupacionales, con reglas y beneficios distintos. Así llegaron a coexistir

52 “Cajas” o Instituciones de Previsión, que operaban bajo el esquema de reparto. La reforma previsional de 1980 (D.L. 3.500 de 4 de noviembre) creó un nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual y administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). El antiguo sistema de reparto continúa funcionando, a través de un ente único denominado Instituto de Normalización Previsional (INP), hoy Instituto de Previsión Social (IPS), el cual fusionó a las principales Cajas de Previsión.

Pensión de invalidez

Se concede a trabajadores que hayan sido evaluados con una incapacidad total (pérdida de capacidad de ingresos superior al 70%) o parcial (pérdida de capacidad de ingresos de entre el 40% y el 70%) y no hayan llegado a la edad de jubilación.

La cuantía de la pensión de invalidez total es equivalente al 70% de la renta promedio mensual. La pensión de invalidez parcial equivale al 35% de la renta promedio mensual.

Si la incapacidad obliga al trabajador a requerir la ayuda de terceros para realizar actos básicos de la vida diaria, recibirá una pensión por gran invalidez, cuya cuantía es igual a la de una pensión de invalidez total incrementada en 30%.

Pilar Solidario

La Ley No. 20.255 (D.O.17/03/2008) que estableció la Reforma Previsional, incorporó al sistema previsional modificaciones sustanciales, tales como la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) y el Aporte Previsional Solidario de Invalidez (APSI), que benefician, entre otros, a las personas con discapacidad de escasos recursos por encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad.

La puesta en marcha de la Reforma del Sistema Previsional ha significado mejoras importantes para las personas con discapacidad. Las antiguas pensiones asistenciales por invalidez, no contributivas, fueron reemplazadas por las PBSI, de montos superiores a las anteriores y con garantía de aumento progresivo en el tiempo. Por otra parte, la reforma eliminó los requisitos de tener un ingreso familiar inferior al 50% de las pensiones mínimas, que constituía una de las mayores barreras de acceso a las antiguas Pensiones Asistenciales, que dejaba a las personas que no cumplían este requisito fuera del sistema.

La Pensión Básica Solidaria de Invalidez tiene como requisitos de acceso ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez dependientes de la Superintendencia de Pensiones, correspondientes a la región de residencia, con excepción de los contribuyentes al régimen previsional del Instituto de Previsión Social (ex cajas de previsión), quienes continúan siendo calificados por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN); tener una edad comprendida entre los 18 y los 65 años; pertenecer al 60% de las familias que tienen mayor vulnerabilidad; haber vivido en Chile a lo menos cinco años durante los seis años anteriores a la solicitud de esta pensión, y no tener derecho a pensión en ningún régimen previsional. Su importe es de \$75.000 mensuales. El Aporte Previsional Solidario de Invalidez tiene los mismos requisitos, salvo que la persona debe haber cotizado en algún régimen previsional y el monto que reciba como pensión de invalidez sea inferior a una Pensión Básica Solidaria de Invalidez. Su importe es la diferencia entre lo que recibe como pensión y los mencionados \$75.000.

Los beneficiarios de Pensión Básica Solidaria de Invalidez reciben esta prestación hasta el último día del mes en que cumplan los 65 años de edad. Desde esa fecha en adelante pueden acceder, si

califican, a la Pensión Básica Solidaria de Vejez, para lo cual deben realizar el proceso de postulación, debiendo cumplir con los requisitos establecidos para este tipo de pensión. Las personas que perciben el Aporte Previsional Solidario de Invalidez, cuando cumplen los 65 años, pueden ser elegibles para el Aporte Previsional Solidario de Vejez.

Con la modificación de la Ley n° 20.255 sobre Previsión Social, de fecha 17 de marzo de 2008, modificada el 31 de agosto de 2011, las personas beneficiarias de pensiones ya no deben renunciar a éstas en caso de que comiencen a trabajar. En concreto, las personas que reciben Pensión Básica Solidaria (PBS) de Invalidez o Aporte Previsional Solidario (APS) de invalidez, pueden trabajar y mantener su derecho de pensión en los siguientes supuestos:

- Podrán mantener el 100% del beneficio de la PBS o APS de invalidez durante los dos primeros años, independiente de los ingresos que generen.
- Si la renta es inferior a un ingreso mínimo mensual, nunca pierden el derecho.
- Si la renta es superior a dos ingresos mínimos mensuales, al cabo de dos años el beneficio se reduce al 50%, y a partir del cuarto año se pierde. Sin embargo, si la persona con discapacidad es finiquitada, puede volver a postular a la pensión en cualquier momento.
- Si la renta fluctúa entre uno y dos ingresos mínimos, a partir del tercer año los beneficios se reducen en una proporción que depende del ingreso, aplicándose mitad de reducción, y a partir del cuarto año la totalidad de la reducción. Sin embargo, en caso de que la persona con discapacidad sea finiquitada, ésta puede volver a postular a la pensión en cualquier momento.

La referida ley 20.255 también establece un subsidio para las personas con discapacidad intelectual menores de 18 años que reúnan además los restantes requisitos legales. Otro beneficio de importancia incorporado por la reforma es el APSI, consistente en un aporte monetario mensual de cargo fiscal para todas aquellas personas que han sido calificadas como inválidas y que, habiendo contribuido a un sistema de pensiones en el régimen previsional del Instituto de Previsión Social (ex Instituto Nacional de Previsión, INP), tengan derecho a Pensión de Invalidez bajo dicho régimen.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo de la línea Personas con Discapacidad

Se ha constituido en 2011 la Mesa Intersectorial de Capacitación y Empleo de la línea Personas con Discapacidad, convocada conjuntamente por SENCE y SENADIS, con la participación del Comité Laboral de la Discapacidad de SOFOFA, Fundación Teletón (integrante Comité Laboral), Escuelas Especiales (MINEDUC), Proempleo (Ministerio del Trabajo) y FOSIS. Sus primeros objetivos han sido generar una instancia de coordinación y proyección de acciones en colaboración con otras entidades tanto públicas como privadas, y el diseño de instrumentos que permitan una más eficiente focalización de la oferta pública de capacitación y empleo hacia las personas con discapacidad. En este sentido, se ha abordado durante 2012 un proyecto piloto, con participación de agentes privados (Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación, OTIC) y de capacitación (Organismos Técnicos de Ejecución de la Capacitación, OTEC) focalizado en trabajadores y trabajadoras con discapacidad con una metodología dual de entrenamiento teórico y práctico. Este proyecto es ejecutado conjuntamente con

el Comité Laboral de la Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y el SENCE.

Iniciativas en materia legislativa y programática

En materia legislativa y programática, se ha conformado la Mesa de Inclusión Laboral, integrada por SENADIS y los Ministerios de Desarrollo Social y de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de generar los cambios necesarios para el respaldo legislativo a iniciativas que incentiven la contratación de personas con discapacidad. En este sentido, SENADIS viene trabajando con la Comisión de Superación de la Pobreza, Planificación y Desarrollo Social de la Cámara de Diputados en los siguientes proyectos de ley:

- Permiso para padres trabajadores en caso de enfermedad de hijo menor de edad: se incorpora artículo especial para padres de Personas con Discapacidad.
- Reserva legal de empleos para personas con discapacidad.
- Modificación de la Ley de Compras del sector público para fomentar la contratación de personas con discapacidad.

Sistema de Gestión de Inclusión Social

Como un desarrollo del Sello Chile Inclusivo, SENADIS está trabajando junto con el Instituto Nacional de Normalización, INN en el desarrollo de un Sistema de Gestión de la Inclusión Social que define los requisitos a cumplir para la certificación de organizaciones públicas y privadas. Este sistema permitirá sistematizar bajo estándares de calidad ISO la inclusión de las personas con discapacidad, dando cumplimiento a los criterios de accesibilidad universal e integración social de las personas con discapacidad suscritos por Chile en las Convenciones Internacionales. Esta iniciativa forma parte del Proyecto "Seguimiento, Evaluación y Fortalecimiento de Políticas Descentralizadas de Inclusión Social de las Personas en situación de Discapacidad en Chile", financiado por la Unión Europea.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Seminarios de Inclusión Laboral y Ferias Laborales regionales

SENADIS organiza, en diversas regiones del país, seminarios de inclusión laboral dirigidos a empresas, tanto públicas como privadas, con el objetivo de fomentar la inclusión de personas con discapacidad y de mejorar su empleabilidad. También se realizan Ferias laborales regionales, organizadas conjuntamente por SENADIS y SENCE, en las que participan empresas que ofrecen puestos de trabajo para personas con discapacidad. El objetivo de estas ferias es reunir la oferta y demanda efectiva de trabajo en un único lugar y generar un vínculo entre las personas y las empresas de la región, mejorando las oportunidades de trabajo y la inclusión.

Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad

La Dirección de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado la Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pone a disposición de las empresas un conjunto de herramientas técnicas que facilitan el proceso de inclusión de personas con discapacidad con sus

equipos de trabajo, y que están disponibles en el sitio web “Empresa Inclusiva” (www.empresainclusiva.cl/). Entre estas herramientas destacan las siguientes guías de apoyo:

- “Empresa inclusiva”, guía para la contratación de personas con discapacidad.
- “Prevención inclusiva”, guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales.
- “Ser contratado”, guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo.
- “Incentivos legales”, guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad.

Estas guías se complementan con un estudio sobre los factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad y con diversas fichas informativas.



Portada de la guía “Empresa Inclusiva”, elaborada por la SOFOFA.

Distinción: “Contribución Social a la Ubicación productiva de las Personas con Discapacidad”

Esta distinción se creó en marzo de 1987 por la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, que como resultado de una asesoría brindada por el “Grupo Latinoamericano para la integración, inclusión y participación de las personas con discapacidad”, instauró el premio “Colaboración al reintegro del trabajador rehabilitado”, como una forma de incentivo social corporativo, para generar en los empresarios un compromiso hacia la reincorporación de sus trabajadores con discapacidad.

En 1990, se incorpora una nueva categoría al premio, el reconocimiento al “Espíritu de Superación e Integración Socio Laboral”, que se entrega a los trabajadores que demuestran un gran esfuerzo y responsabilidad en su proceso de rehabilitación e integración social y laboral.

Con el objetivo de crear conciencia en las empresas del valor social y organizacional asignado a la inclusión laboral de los trabajadores rehabilitados y de las personas con discapacidad en su conjunto, el Directorio de la Asociación Chilena de Seguridad, creó en el 2010 una nueva categoría

de esta distinción, para reconocer el “Fomento al Trabajo de las Personas con Discapacidad”. Esta última categoría está destinada a empresas, entidades y empleadores, afiliados a la ACHS, que se destaquen de manera especial en la generación del empleo y contratación progresiva de personas con discapacidad de diverso tipo y causa, en el apoyo a diversas modalidades productivas adaptadas, por su compromiso en el diseño de estrategias productivas innovadoras, en la asignación de subcontratados a instituciones del área y en la adquisición de productos elaborados en modalidad especial, para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse y participar de la sociedad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

La formación ocupacional comprende todas aquellas acciones dirigidas a trabajadores y desempleados con el objetivo de garantizar el adecuado desempeño de un puesto de trabajo, y mejorar la empleabilidad.

El principal programa de formación ocupacional es el de Formación para el Trabajo, de SENCE. SENADIS y SENCE colaboran para promover la participación de personas con discapacidad en este programa de formación.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El Servicio Nacional de Discapacidad, SENADIS, apoya a través del Concurso Nacional de Proyectos de Microemprendimientos, al que se ha hecho referencia en el apartado de Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento, el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad pueden asimismo postular al programa Yo emprendo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) siempre que cumplan con los requisitos generales de acceso (tener un puntaje en la Ficha de Protección Social menor o igual a 8.500 puntos o formar parte del Programa Puente o del Sistema Chile Solidario).

Empleo con apoyo

El SENADIS financia, a través del Fondo Nacional Proyectos para la Inclusión Social, proyectos piloto con el objetivo de generar un modelo de Empleo con Apoyo que contribuya a la inserción laboral, abriendo espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual y articulando a las empresas con las organizaciones sociales.

Empleo protegido

En Chile existen talleres laborales que ofrecen formación laboral a las personas con discapacidad intelectual y promueven su inserción en el medio social. Además, se encargan de ayudar, orientar, sostener y educar al entorno cercano y al grupo familiar.

Muchos de estos talleres laborales están vinculados a las escuelas especiales, que ofrecen servicios educativos para las alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad intelectual, visual, auditiva, motora, con graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación y dificultades de la comunicación oral. La normativa chilena prevé que las personas con discapacidad mayores de 26 años que hayan aprobado los niveles prebásico y básico de su educación general básica pueden continuar en el sistema educativo en cursos o talleres del nivel de orientación o capacitación laboral de la educación general básica.

La Ley n° 18.600 (1987), que establece normas sobre personas con discapacidad intelectual, contempla un tratamiento fiscal favorable para las personas jurídicas sin fines de lucro que mantuvieren en funcionamiento talleres protegidos, en los que las personas con discapacidad intelectual, principalmente las pertenecientes a familias de menores recursos, desarrollen, con fines esencialmente terapéuticos, actividades laborales. También establece que las municipalidades podrán crear, financiar o contribuir a financiar establecimientos educacionales especiales, talleres de capacitación o de trabajo y hogares de protección para personas con discapacidad intelectual.

Asimismo, la Ley n° 18.600 establece que en el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.

El SENADIS financia, a través del Fondo Nacional Proyectos para la Inclusión Social, proyectos de creación y mantenimiento de talleres protegidos.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

El Programa “Línea de Acceso al Trabajo: Empleo Independiente con perspectiva de Género” del SENADIS, tiene su foco en el colectivo de mujeres con discapacidad y/o mujeres jefas de hogar a cargo de una persona con discapacidad. Además se prioriza, con puntaje adicional, a las proponentes de iniciativas que acrediten, mediante la Encuesta de Caracterización Económica (CASEN), un nivel de vida inferior, así como a las beneficiarias del Programa Chile Solidario, a mujeres que dependan física y económicamente, y a las que pertenezca a algún pueblo originario.

El diagnóstico que justificó esta iniciativa proviene del ENDISC 2004, que indicó que la participación de la mujer con discapacidad en el mercado laboral, en relación con la mujer sin discapacidad, es considerablemente menor y que igualmente presenta niveles menores de inclusión laboral con respecto a los hombres con discapacidad.

Otras medidas

Levantamiento de Inclusión Laboral en el Estado (LILE)

Es un proyecto estratégico de SENADIS, del Ministerio de Desarrollo Social y del Estado, que permitirá conocer el número de personas con discapacidad que trabaja en el Estado y su percepción respecto de las condiciones de inclusión laboral y accesibilidad del entorno con las que convive. Los objetivos de este proyecto son los siguientes:

- Contar con datos estadísticos para orientar e impulsar políticas públicas en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Instalar y fortalecer la discapacidad como una variable significativa en las políticas de recursos humanos del sector público.
- Visualizar oportunidades de mejoras en la implementación de la Ley 20.422.

Prestaciones médicas para la rehabilitación

Dentro de las medidas adoptadas para retener a los trabajadores que, como consecuencia de un accidente de trabajo, quedan con una discapacidad que les impide seguir realizando sus anteriores tareas, el Seguro de Accidentes del Trabajo cubre las prestaciones médicas que sean necesarias hasta la completa rehabilitación del trabajador, incluida la reeducación profesional.

Portal Laborum Inclusivo

Laborum Inclusivo (www.laboruminclusivo.cl/) es un portal web de intermediación laboral que tiene el objetivo de integrar a las personas con discapacidad al mundo del trabajo, actuando como un medio facilitador y nexos, entre diversas fundaciones dedicadas al tema y las empresas que deseen incluir entre sus contrataciones a personas que presenten algún tipo de discapacidad tanto física, cognitiva, visual o auditiva para agilizar y hacer efectiva su integración al mercado laboral.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Colombia



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Censo 2005

El Censo General de Población 2005 incluyó una pregunta sobre discapacidad en el formulario básico, con el enfoque conceptual aportado por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). De acuerdo con los datos divulgados por la Dirección de Censos y Demografía del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia había en 2005 2,5 millones de personas con discapacidad, lo que supone una tasa de prevalencia del 6,3 por ciento, algo mayor en hombres (6,5 por ciento) que en mujeres (6,1 por ciento).

Del total de personas que reportaron alguna limitación, el 29,5 por cien presentaban limitaciones para moverse o caminar, el 14,9 por ciento para usar brazos y manos, el 43,2 por ciento para ver a pesar de usar lentes o gafas, el 17,4 por ciento para oír aun con aparatos especiales, el 13,2 por ciento para hablar, el 12,3 por ciento para entender o aprender, el 9,8 por ciento para relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales, el 9,45 por ciento para bañarse, vestirse o alimentarse por sí mismo y el 19,4 por ciento presentaban otras limitaciones.

Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) una herramienta técnica que permite recolectar información continua y actualizada de las personas con discapacidad, desde el nivel municipal y distrital y en coordinación con los niveles departamental y nacional, como apoyo al desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. El RLCPD, que se creó en 2003 e inicialmente fue gestionado por el DANE, se transfirió al Ministerio de Salud y Protección Social en diciembre de 2010, y actualmente está integrado en el Sistema de Información de la Protección Social (SISPRO).

Los últimos datos publicados corresponden a un corte realizado en octubre de 2012, fecha en la que estaban inscritas en el registro 882.322 personas con discapacidad de las que 416.339 eran hombres y 465.692 eran mujeres. Es necesario resaltar que estas cifras no constituyen una estimación del número de personas con discapacidad, pues el RLCPD es un registro voluntario y no tiene, en la actualidad, una cobertura total de su población objetivo.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

Según datos del RLCPD cerrados a marzo de 2010, el 15,2% de las personas con discapacidad inscritas que tenían 10 años y más se encontraba trabajando, y el 4,3% buscando trabajo. La tasa de actividad de las personas con discapacidad era, pues, de alrededor de 19,5%, muy por debajo de la tasa general de actividad a nivel nacional, que para marzo de 2010 era del 61,5%. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad puede estimarse, de acuerdo con estos datos, en el 22,1%.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución Política de Colombia declara en su artículo 13 que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. En ese mismo artículo, la Constitución establece que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados y protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

En el artículo 47, la Constitución colombiana establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. Por otra parte, en el artículo 54, declara que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

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

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La República de Colombia adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la aprobación de la Ley 1.346 de 2009. La Convención, como tratado internacional que reconoce los derechos humanos, prevalece en el orden interno, de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución. El instrumento formal de ratificación de la Convención se depositó el 10 de mayo de 2011.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley 762 de 2002. El instrumento de ratificación fue depositado el 11 de febrero de 2004.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por Ley n° 82 de 1988. El instrumento de ratificación fue depositado el 7 de diciembre de 1989.

Leyes de discapacidad

Ley 361, de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones

En esta ley se reconocen a las personas con discapacidad sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias.

La Ley 361 dedica el Capítulo IV de su Título II (artículos 22 a 34) a la integración laboral de las personas con discapacidad. En el artículo 22 establece que el Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, y de las organizaciones de personas con discapacidad que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación. Igualmente dispone que el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

En el artículo 23 encomienda al Servicio Nacional de Aprendizaje la realización de acciones de promoción de sus cursos entre la población con discapacidad, la promoción del acceso en igualdad de condiciones de dicha población a los diferentes programas de formación, previa valoración de sus potencialidades, y el establecimiento, a través de los servicios de información para el empleo, de unas líneas de orientación laboral que tengan en cuenta las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

En relación con los empleadores del sector privado que vinculen laboralmente personas con discapacidad, el artículo 24 de la Ley 361 establece las siguientes garantías:

- A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; con la obligación de mantenerlos por un lapso igual al de la contratación.
- Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

El artículo 24 establece igualmente que el Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad, y clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Como garantías de no discriminación en el empleo, el artículo 26 establece que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

Se contemplan también en la Ley 361 disposiciones relativas al empleo de las personas con discapacidad en el sector público. En el artículo 27 se dispone que, en los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas con discapacidad, que tendrán preferencia en caso de empate siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten en extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación. En el artículo 28 se habilita a las Entidades Públicas para establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar a las personas con discapacidad, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo. En el artículo 30 se dispone que las entidades estatales preferirán, en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación, y se establece que las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con discapacidades diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

Una disposición de especial interés es la contenida en el artículo 33, según el cual el ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público. La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-072-03 de 4 de febrero de 2003, ha declarado exequible (es decir, acorde con la Constitución) la no suspensión de la mesada pensional. En los fundamentos de dicha sentencia, la Corte aprecia que la naturaleza de la pensión no la de una dádiva que graciosamente otorga el Estado a una persona y que, en tal virtud, puede serle suspendida cuando aparentemente ya no se está en situación de debilidad, sino que el derecho a la pensión surge del hecho de que la persona reunió una serie de requisitos e hizo aportes periódicos durante su vida laboral, con el fin de garantizar el amparo para él y su familia, contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, por lo que la pensión no es ningún regalo del Estado, sino la retribución de lo que la persona cotizó al Sistema de Seguridad Social. En base a lo anterior, la Corte ha estimado que no existe ninguna razón constitucionalmente válida para afirmar que resulta incompatible que una persona limitada no pueda percibir la pensión a la que legalmente tiene derecho y, a su vez, el salario producto de su incorporación a la vida laboral.

Como incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad, el artículo 31 contempla que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a estos trabajadores. Un párrafo de este mismo artículo establece que la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

En materia de empleo protegido, el artículo 32 dispone que las personas con discapacidad que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando encuentren aún bajo terapia, en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente. Una Sentencia de la Corte Constitucional de 3 de octubre de 2007 (C-810-07) ha declarado condicionalmente exequible este artículo, en el entendido que dichos talleres tienen por objeto actividades formativas, de integración social o de rehabilitación sin ánimo de lucro para el organizador del taller, de personas con diversidad funcional severa y que la relación existente entre ellas y el taller no corresponde a una relación laboral.

El artículo 29 declara el derecho de personas con discapacidad que, con base en certificación médica autorizada, no puedan gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

La Ley 361 también contempla, en su artículo 34, la promoción del autoempleo y de la creación de empresas por parte de las personas con discapacidad.

La Ley 361 ha sido modificada por las leyes 985 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas; por la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad; por la Ley 1287 de 2009, que adiciona determinadas disposiciones relativas a la accesibilidad al medio físico, y por la Ley 1.316 de 2009, por la que se reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad.

Ley 1.306 de 5 de junio de 2009, por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados

Esta ley establece en su artículo 13 que el derecho al trabajo de quienes se encuentren con discapacidad mental incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo estable, libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad. El Estado garantizará los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental. Se establece asimismo que los empleadores están obligados a adoptar procesos de selección, formación profesional, permanencia y promoción que garanticen igualdad de condiciones a personas con discapacidad mental que cumplan los requisitos de las convocatorias. El artículo 13 contiene un párrafo que dispone que la remuneración laboral no hará perder a una persona con discapacidad mental su derecho a los alimentos o a la asistencia social, a menos que esta remuneración supere los cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ley 1145, de 10 de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad

La Ley 1145, tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos.

El Sistema Nacional de Discapacidad el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de esta población, en el marco de los Derechos Humanos, con el fin de racionalizar los esfuerzos, aumentar la cobertura y organizar la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población fortaleciendo su organización, así como la de las organizaciones públicas y de la sociedad civil. Está conformado por cuatro niveles:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social, que es el organismo rector del Sistema Nacional de la Discapacidad.
2. El Consejo Nacional de Discapacidad, como organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.

3. Los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad, como niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública en Discapacidad.

4. Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad.

Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009.

En su Título IV la Ley Estatutaria 1618 regula las para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, dedicando el artículo 13 a las medidas para garantizar el Derecho al Trabajo, que se establecerán en concordancia con el artículo 27 de la Convención. En este artículo se definen las competencias que el Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje, así como otros organismos, deberán asumir en relación con la garantía de este derecho.

Leyes laborales

Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo

La Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo (más conocida como Ley del Primer Empleo) declara, en el párrafo 5º del artículo 3, que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes con discapacidad.

Contempla, en su artículo 10, un descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadoras que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Salud y Protección Social

El Ministerio de Salud y Protección Social es el organismo rector del Sistema Nacional de la Discapacidad, organizado por la Ley 1145, de 10 de julio de 2007. Desarrolla esta función a través de la Oficina de Promoción Social, adscrita al despacho del Ministro. A esta Oficina, sucesora de la Dirección de Promoción Social, le corresponde, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 205 de 2003, la coordinación del Plan Nacional de Discapacidad y la definición de políticas nacionales para esta y otras poblaciones vulnerables.

Consejo Nacional de la Discapacidad

La Ley 1145 de 2007 establece la conformación del Consejo Nacional de Discapacidad como el nivel consultor y de asesoría del Sistema Nacional de Discapacidad, para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de las políticas públicas generales y sectoriales para el sector de la discapacidad en Colombia. El Consejo Nacional de Discapacidad está adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, que ejerce su Secretaría Técnica.

El Consejo Nacional de Discapacidad deberá promover las labores de coordinación interinstitucional conformando grupos de enlace sectorial con los Ministros de Salud y Protección Social, Educación, Trabajo, Transporte, Desarrollo Económico, Comunicaciones, Hacienda y las demás entidades y organismos que se estime conveniente vincular. Los grupos de enlace sectorial son la instancia técnica de construcción, concertación y coordinación interinstitucional de planes, proyectos y programas a someter a consideración del Consejo Nacional de Discapacidad.

El antecedente del Consejo Nacional de Discapacidad es el Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación, regulado en el artículo 60 de la Ley 361 de 1997, el cual tenía a su cargo el seguimiento y verificación de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de la persona con discapacidad.

Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS)

El Decreto 4.155, de 3 de noviembre de 2011 ha transformado la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional en Departamento Administrativo, con la denominación de Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, como organismo principal de la administración pública del Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación.

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes generales, programas y proyectos para la superación de la pobreza, la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención y reparación a víctimas de la violencia, la atención a grupos vulnerables, entre ellos la población con discapacidad, y la reintegración social y económica y la atención y reparación a víctimas de la violencia.

Programa de Apoyo a la Discapacidad de la Consejería de Programas Especiales

La Consejería de Programas Especiales es una dependencia de la Presidencia de la República creada mediante el Decreto 519 de marzo de 2003, que tiene como finalidad apoyar al Gobierno Nacional en su propósito de consolidar políticas públicas orientadas a la construcción de equidad social. Para tal fin, la Consejería diseña e implementa programas y proyectos que contribuyen al fortalecimiento de las instituciones del Estado en lo local, aportando al afianzamiento de la autonomía regional, la descentralización y la consolidación de los gobiernos departamentales como nivel articulador de lo nacional con lo municipal, promoviendo la participación ciudadana.

El Programa de Apoyo a la Discapacidad de la Consejería de Programas Especiales tiene como objetivo contribuir a la construcción de una sociedad incluyente para las personas con discapacidad, en su condición de sujetos plenos de derechos. Está basado en dos objetivos principales, que definen sus líneas de acción:

- Ampliar el acceso de las personas con discapacidad al uso de ayudas técnicas y tecnológicas que mejoren su desempeño autónomo aportando al mejoramiento de su calidad de vida.
- Apoyar al Ministerio de Salud y Protección Social en la construcción de la política pública de discapacidad en el nivel local, mediante el fortalecimiento o conformación de Redes Sociales de Apoyo a la Discapacidad que promuevan una atención integral, y participando en las instancias nacionales de coordinación de la política como el Consejo Nacional de la Discapacidad y los Grupos de Enlace Sectorial.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo

El actual Ministerio de Trabajo es el resultado de la reorganización, llevada a cabo por la Ley 1444, de 4 de mayo de 2011, del Ministerio de la Protección Social, que fue creado mediante la Ley 790 de 2002 que fusionó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud. Por la citada Ley 1444 (artículos 6 y 7), se escinden del Ministerio de la Protección Social los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al Despacho del Viceministro de Salud y Bienestar, y los temas relacionados al mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico, que se integran en el Ministerio de Salud y Protección Social, y se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, que pasa a denominarse Ministerio del Trabajo y continúa cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes, salvo en lo concerniente a la escisión antes apuntada.

Corresponde al Ministerio de Trabajo, entre otras funciones, crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral, y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo decente. Para el cumplimiento de esta función, el Ministerio de Trabajo ha definido los siguientes objetivos:

- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información sobre el mercado laboral y a mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.
- Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.
- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada.

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, ha encomendado al Ministerio de Trabajo las siguientes funciones en materia de garantía del derecho al trabajo y a la protección social de las personas con discapacidad, en concordancia con los artículos 27 y 28 de la Convención:

- Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.
- Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas.

- Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para ello deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen ingresos dignos y condiciones adecuadas de seguridad social, permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.
- Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para personas con discapacidad con una baja tasa de interés, y apoyo para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas.
- Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que promueven la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas.
- En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.
- Asegurar que los sistemas, servicios y programas de bienestar, protección y promoción social y compensación familiar incluyan mecanismos especiales para la inclusión de las personas con discapacidad y la promoción de sus derechos, y además establezcan mecanismos de seguimiento.

Las siguientes unidades del Ministerio tienen encomendadas funciones específicas en relación con las personas con discapacidad.

Subdirección de Formalización y Protección del Empleo

Proponer, en coordinación con las entidades competentes, políticas, programas, planes y proyectos de generación de ingresos, auto-empleo, emprendimiento y promoción de la formalización laboral, con atención particular a grupos específicos, entre ellos las personas en situación de discapacidad.

Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo

Proponer normas y procedimientos con el objeto de lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y respeto de los derechos fundamentales de los grupos que por su situación o condición puedan verse discriminados o vulnerados, entre ellos las personas con discapacidad.

Servicio Nacional de Aprendizaje

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa. Adscrito

al Ministerio del Trabajo de Colombia, su misión es invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, a través de programas de formación técnica profesional y tecnológica, entre otros.

El SENA brinda a las personas con discapacidad acceso a los siguientes servicios:

- Intermediación laboral: Servicio Público de Empleo, Orientación Ocupacional, Formación y Capacitación Laboral.
- Capacitación Técnica: Cursos de larga y corta duración en las modalidades de Comercio y Servicios, Industria y Sector Agropecuario.
- Promoción del Emprendimiento: Constitución, consolidación y fortalecimiento de unidades productivas de carácter privado y solidario.

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, ha encomendado al SENA las siguientes funciones en materia de garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

- Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico.
- Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.
- Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad.
- Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial.
- Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad.
- Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

En virtud de los principios de descentralización y autonomía local, las administraciones territoriales desempeñan un papel importante como ejecutores de la política social, y entre ellos la promoción del empleo y el desarrollo económico local, permitiendo que los diferentes sectores y grupos de población se conviertan en entes dinamizadores de la actividad económica.

La Ley 715 de 2001 determina las competencias de las entidades territoriales como promotores del desarrollo económico y social dentro de su territorio, correspondiéndole promover y fomentar la participación de las entidades privadas, comunitarias y sin ánimo de lucro en la prestación de servicios. De conformidad con esta Ley o las normas que hagan sus veces o la complementen, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, incorporarán en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad y del Plan Nacional de Intervención en materia de discapacidad, los adaptarán a su realidad y asumirán la gestión y ejecución de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propósitos planteados en los componentes de promoción de entornos protectores y prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación, y equiparación de oportunidades (artículo 17 de la Ley 1145, de 1º de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones).

En el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad tienen responsabilidades en materia de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública de Discapacidad. Los Comités Municipales y Locales de discapacidad, deliberan, construyen y hacen seguimiento a la Política Pública de Discapacidad.

La Consejería Presidencial de Programas Especiales ha impulsado un programa de Conformación y Fortalecimiento de Redes Sociales de Apoyo a la Discapacidad, cuyo objetivo es agrupar a líderes municipales, organizaciones de personas con discapacidad, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil que incentiven la movilización social para el desarrollo de planes y proyectos basados en los principios de equidad y justicia social, contribuyendo a la descentralización de la Política Pública de Discapacidad con el fin de mejorar la calidad de vida de esta población.

El proceso de creación de las Redes busca una consolidación grupal que permita un trabajo continuo y organizado, el cual se encuentra sistematizado en el manual "Pa' to' el mundo: Guía para la Construcción de la Política Pública de Discapacidad en lo Local, una muestra de capacidad", que constituye una de las ayudas metodológicas creadas por la CPPE para el apoyo de los gestores sociales. Este manual traza un camino de diez pasos que deben seguir los gestores sociales del municipio en la búsqueda de la participación ciudadana e institucional, el trabajo en equipo y la inclusión de las personas con discapacidad, para cambiar el imaginario que existe entre la población y para consolidar los espacios de decisión y gestión frente al tema.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Existe un Plan Nacional de Discapacidad, que fue aprobado por el Consejo Nacional de la Discapacidad el día 22 de febrero de 2012.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

No están establecidas cuotas obligatorias. Se apuesta por la persuasión a través de beneficios legales y tributarios.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

De acuerdo con el artículo 24 de la Ley 361/97, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, tienen preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, las empresas que certifiquen tener más del 10% de personas con discapacidad.

El artículo 13.1 de la Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Servicio de Empleo presta atención a través de los siguientes canales:

- Atención presencial en los centros de atención.
- Atención telefónica, por medio de las líneas habilitadas para tal fin.
- Atención online por el portal web del Servicio de Empleo (www.redempleo.gov.co) o el portal web de cualquiera de los Centros de Atención.

Los centros de atención son gestionados por los prestadores del Servicio de Empleo que pueden ser públicos o privados, con o sin ánimo de lucro. Estas entidades deben realizar actividades dirigidas a vincular demandantes de empleo y vacantes, brindando información para la mejor búsqueda.

Los centros de atención del Servicio de Empleo proporcionan los siguientes servicios:

- Registro de demandantes de empleo: inscripción de las hojas de vida de las personas, con la asistencia de un facilitador.
- Registro de empleadores y vacantes
- Orientación a demandantes de empleo: asesoría ocupacional virtual o presencial brindada por profesionales especializados.
- Orientación a empleadores: asesoría para la búsqueda efectiva de trabajadores, la construcción de perfiles laborales, entre otras necesidades, brindada por profesionales especializados.

El Portal de Atención del Servicio de Empleo (www.redempleo.gov.co) recopila y comparte la información de los buscadores de empleo, así como de las vacantes.

Las Cajas de Compensación tienen encomendado servir de apoyo al Servicio Público de Empleo. Son aliados estratégicos en el Programa Pacto de Productividad, donde sirven de enlace entre personas con discapacidad y sus organizaciones y los empresarios (el programa se desarrolla en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira).

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Los incentivos existentes para las empresas privadas que contraten personas con discapacidad son los siguientes:

| Fundamento legal | Beneficios y garantías | Condiciones |
|-----------------------------------|---|--|
| Artículo 24 de la Ley 361/97 | Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos sean estos públicos o privados. | Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificada en la oficina de trabajo de la respectiva zona. Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación. |
| Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 | Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. | Orientar estos créditos y subvenciones al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad. |
| Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 | Bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación. | |

continúa ●●●

| Fundamento legal | Beneficios y garantías | Condiciones |
|-----------------------------------|---|--|
| Artículo 31 de la Ley 361 de 1997 | Deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista. | Ocupar trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada. Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios. |
| Artículo 31 de la Ley 361 de 1997 | Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador. | Contratar aprendices que sean personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. |
| Artículo 13 de la Ley 789 de 2002 | Exclusión del pago de los correspondientes aportes a: Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF. | Vincular trabajadores adicionales a los que tenía en promedio en el año 2002. Entre estos trabajadores se deben encontrar personas con discapacidad no inferior al 25% debidamente calificada por la entidad competente. Que estos trabajadores no devenguen más de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. |

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone en su artículo 13.6 que los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009. Asimismo establece (artículo 13.7) que el Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores, que será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. También dispone (artículo 13.8) que los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Régimen de Riesgos Profesionales

La acción protectora del Régimen de Riesgos Profesionales contempla prestaciones asistenciales hasta la recuperación; rehabilitación profesional; subsidio de incapacidad temporal equivalente al salario dejado de percibir; incapacidad permanente parcial (indemnización de pago único) y pensión por invalidez, además de otras prestaciones para los familiares del asegurado fallecido. También contempla programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y programas de rehabilitación para el trabajo.

La cuantía de la pensión por invalidez depende del grado de invalidez reconocido, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- Cuando la invalidez es superior al cincuenta por ciento e inferior al sesenta y seis por ciento, el accidentado tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al sesenta por ciento del ingreso base de liquidación.
- Cuando la invalidez sea superior al sesenta y seis por ciento, el accidentado tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del ingreso base de liquidación.
- Cuando el pensionado por invalidez requiere el auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el literal anterior se incrementa en un quince por ciento.

La pensión de invalidez es incompatible con la pensión de vejez. Cuando un pensionado por invalidez por riesgos profesionales decida vincularse laboralmente, y dicha vinculación suponga que el trabajador sea rehabilitado, perderá el derecho a la pensión por desaparecer la causa por la cual fue otorgada. Las prestaciones son incompatibles con otras prestaciones.

Las pensiones se actualizan el primero de enero de cada año, en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Si la pensión es de un monto igual a un salario mínimo, la pensión se ajusta con la variación del IPC o con la variación del salario mínimo, dependiendo de cuál de estas variaciones sea mayor. Las prestaciones están exentas del pago de Impuestos sobre la Renta.

Prestaciones por invalidez del Sistema General de Pensiones

El campo de aplicación del Sistema General de Pensiones comprende a los trabajadores dependientes, independientes y servidores públicos, afiliados al referido sistema.

Se considera inválida a la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, y sin que haya una intencionalidad, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

Las condiciones de acceso a la prestación son las siguientes:

- Invalidez causada por enfermedad común: Que haya cotizado 50 semanas en los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración.
- Invalidez causada por accidente: Que haya cotizado 50 semanas dentro de los tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma.
- Los menores de 20 años de edad solo deberán acreditar que han cotizado 26 semanas en el último año inmediatamente anterior al hecho causante de su invalidez o su declaratoria.
- Cuando el afiliado haya cotizado por lo menos el 75% de las semanas mínimas requeridas para acceder a la pensión de vejez, solo se requerirá que haya cotizado 25 semanas en los últimos 3 años.

La cuantía de la pensión por invalidez depende del grado de invalidez reconocido, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

- Cuando la disminución de la capacidad laboral es igual o superior al 50% e inferior al 66%, el 45% del Ingreso base de liquidación, más el 1,5% de dicho ingreso, por cada 50 semanas de cotización que el afiliado tuviera acreditadas con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización.
- Cuando la disminución en la capacidad laboral sea igual o superior al 66%, el 54% del Ingreso base de liquidación, más el 2% por cada 50 semanas de cotización que el afiliado tenga acreditadas con posterioridad a las primeras 800 semanas de cotización.
- La pensión por invalidez no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual, ni superior al 75% del Ingreso base de liquidación.

Para la determinación de la cuantía de la pensión de invalidez, se tiene en cuenta el «Ingreso Base de Liquidación», es decir, el promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión. Si el tiempo de cotización fuese inferior, se toma en consideración el período de cotización.

Las pensiones se actualizan anualmente el primero de enero, en función de la variación del Índice de Precios del Consumidor (IPC). Las pensiones iguales al salario mínimo se actualizan con el incremento del salario mínimo o del IPC, si éste resulta superior.

Las prestaciones de invalidez están exentas de impuestos.

Pensiones de vejez e invalidez para personas con discapacidad

La Ley 797 del 2003, por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales, establece que las personas que padezcan una deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1.000 o más semanas al régimen de seguridad social tienen derecho a optar por la pensión de vejez. Además, incluye la ampliación de la cobertura del Fondo de Solidaridad Pensional a las personas con discapacidad y la pensión de vejez a la madre trabajadora con hijo con discapacidad física o mental.

Los trabajadores con discapacidad pueden gozar de la pensión de invalidez. Según la Corte Constitucional el derecho a la pensión de invalidez es una de las formas de expresión del derecho a la seguridad social, la cual busca compensar la difícil situación ocasionada por la pérdida de la capacidad laboral mediante el otorgamiento de una prestación económica y de salud.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Políticas para la readaptación laboral de personas con discapacidad

De acuerdo con la Ley 797 de 2003, artículo 13 literal, por el cual se reformó el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, el Estado colombiano debe establecer una política de readaptación profesional y de empleo para las personas con discapacidad, con el fin de asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación, al alcance de todos, y de promover oportunidades de empleo para las mismas. Esta política deberá garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general.

El teletrabajo como vía de inserción para la población vulnerable

En Colombia el teletrabajo ha sido regulado por la Ley 1221 de 2008, que reconoce el teletrabajo como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. La Ley 1221 establece las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable, y crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Además, establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores y los principios rectores de este tipo de relación contractual.

La Ley de teletrabajo ha sido reglamentada por el Decreto 884 de 2012, que regula el teletrabajo en relación de dependencia; establece las condiciones de contrato o vinculación de teletrabajo, a través de los medios tecnológicos y ambientes requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; establece las responsabilidades de las partes en materia de seguridad social, determinando sus obligaciones en materia de previsión de riesgos profesionales, y las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Las empresas que generen empleo a través del teletrabajo, en especial para población vulnerable, podrán beneficiarse de la Ley 1429 de 2010, tomando los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte de la Subcuenta de Solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondiente a nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta y Complementarios, siempre y cuando el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados y el valor total de la nómina con relación al año gravable inmediatamente anterior.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El artículo 34 de la Ley 361, de 7 de febrero de 1997, la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, dispone que el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con discapacidad desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas con discapacidad y su planta de personal deberá estar integrada en no menos del 80% por personas con discapacidad.

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone en su artículo 13.5 que el Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.

Empleo con apoyo

La Guía metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración sociolaboral en Colombia, editada por el Ministerio de la Protección Social, recoge con cierto detalle el modelo de empleo apoyado.

Este modelo está formado por tres elementos fundamentales, entre los que se establecen distintas relaciones: el preparador laboral, el trabajador apoyado y la entidad empleadora.

- Preparador laboral: Se trata de personas encargadas de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.
- Trabajador apoyado: Es la persona a la que el preparador laboral ayuda a iniciar y mantenerse en un puesto de trabajo.
- Entidad Empleadora: proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

La interrelación de estos tres elementos se materializa de modo diferente a la hora de aplicar el modelo mediante los distintos planes de “empleo apoyado”, dependiendo sobre todo de circunstancias relacionadas con el entorno, tales como las características de las organizaciones promotoras del plan, la legislación vigente o la estructura sindical del país.

Dadas las características de flexibilidad propias del modelo, los centros especiales de empleo, las brigadas móviles y trabajo con apoyo individual son las modalidades más frecuentes de “empleo apoyado”.

Los centros de empleo resultan de la colaboración entre un preparador laboral y un grupo de personas con discapacidad (ocho se considera el número máximo para poder optimizar los recursos) que trabajan conjuntamente para un empresa.

Las brigadas móviles realizan su labor fuera de los ámbitos ordinarios de trabajo, en horarios especiales, y se componen de un preparador laboral y cuatro o cinco personas con discapacidad. Suelen funcionar como un grupo homogéneo en trabajos de mantenimiento, jardinería, limpieza o similares.

El trabajador con apoyo individual en un marco normalizado sitúa la figura del preparador laboral junto a una persona con discapacidad hasta conseguir su integración.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

El Programa de Garantías de los Derechos Fundamentales de los Pueblos Indígenas, que se desarrolla en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 contempla la aplicación de políticas diferenciadas que lleguen a segmentos específicos de la población como la población en situación de discapacidad, los jóvenes y los adultos mayores, entre ellas estrategias activas de inclusión social para la población en situación de discapacidad y sus familias.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Costa Rica



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

El X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2011, estimó que 452.849 personas (el 10,5% de la población) tiene alguna discapacidad.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Las mujeres con discapacidad representan el 51,8% de la población con discapacidad, mientras los hombres el 48,2%. La prevalencia de la discapacidad es un poco más alta entre las mujeres (10,7%) que entre los varones (10,4%).

La prevalencia de la discapacidad se eleva con la edad, llegando a alcanzar valores del 68,2% por ciento entre la población de 90 y más años. Entre las personas en edad de trabajar (15-59 años) la prevalencia es de un 9,1%.

Costa Rica. Población total, población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según sexo por grupos de edad. Año 2011

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|------------------|------------------|------------------|----------------------------|----------------|----------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| 0-14 | 1.067.830 | 542.618 | 525.212 | 35.933 | 20.134 | 15.799 | 3,4 | 3,7 | 3,0 |
| 15-29 | 1.194.080 | 589.260 | 604.820 | 57.935 | 29.485 | 28.450 | 4,9 | 5,0 | 4,7 |
| 30-59 | 1.590.466 | 763.923 | 826.543 | 194.427 | 93.711 | 100.716 | 12,2 | 12,3 | 12,2 |
| 60-64 | 137.624 | 65.432 | 72.192 | 37.208 | 17.534 | 19.674 | 27,0 | 26,8 | 27,3 |
| 65-74 | 181.582 | 86.754 | 94.828 | 61.100 | 28.474 | 32.626 | 33,6 | 32,8 | 34,4 |
| 75-89 | 117.955 | 53.283 | 64.672 | 57.946 | 25.791 | 32.155 | 49,1 | 48,4 | 49,7 |
| 90 y más | 12.175 | 4.793 | 7.382 | 8.300 | 3.266 | 5.034 | 68,2 | 68,1 | 68,2 |
| Total | 4.301.712 | 2.106.063 | 2.195.649 | 452.849 | 218.395 | 234.454 | 10,5 | 10,4 | 10,7 |

Fuente: INEC, Censo 2011.

Por tipo de discapacidad, la más representativa corresponde a la limitación para ver aún con los anteojos o lentes puestos (con una prevalencia del 5,8%), seguida de la dificultad para caminar o subir escaleras (3,3%), las limitaciones auditivas (1,6%) y el impedimento para utilizar brazos o manos (1,1%). Las discapacidades mentales, para hablar e intelectuales tienen menores índices de prevalencia, inferiores, en los tres casos, al 1%.

Costa Rica. Población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según sexo por tipo de discapacidad.
Año 2011

| Tipo de discapacidad (*) | Número de personas con discapacidad | | | Prevalencia | | |
|--|-------------------------------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Para ver | 251.464 | 112.613 | 138.851 | 5,8% | 5,3% | 6,3% |
| Para oír | 70.709 | 37.240 | 33.469 | 1,6% | 1,8% | 1,5% |
| Para hablar | 29.413 | 16.595 | 12.818 | 0,7% | 0,8% | 0,6% |
| Para caminar o subir escaleras | 140.380 | 64.271 | 76.109 | 3,3% | 3,1% | 3,5% |
| Para utilizar brazos o manos | 48.859 | 23.001 | 25.858 | 1,1% | 1,1% | 1,2% |
| De tipo intelectual | 35.416 | 19.968 | 15.448 | 0,8% | 0,9% | 0,7% |
| De tipo mental | 26.971 | 14.126 | 12.845 | 0,6% | 0,7% | 0,6% |
| Total personas con discapacidad | 452.849 | 218.395 | 234.454 | 10,5% | 10,4% | 10,7% |

Una misma persona puede presentar más de un tipo de discapacidad.

Fuente: INEC, Censo 2011.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

Según datos extraídos del Censo del 2011, solo el 23% de las personas con discapacidad de entre 15 y 60 años de edad está ocupada. El 26% son jubilados o pensionados, el 23% realiza labores domésticas no remuneradas, el 8% estudia y el 20% restante están inactivos por otra situación.

La situación es mejor entre las personas más jóvenes, pues el 42% de las personas con discapacidad con edades entre los 15 y 35 años tiene un trabajo remunerado. Alrededor del 23% de las personas con discapacidad en este grupo de edad se encuentra estudiando, el 14% realiza labores domésticas no remuneradas, el 2% son pensionados, el 3% busca empleo y el 16% está inactiva por otro tipo de situación.

La tasa de ocupación es muy inferior en el caso de las personas con discapacidad de entre 36 y 60 años, donde solo el 14% tienen un trabajo remunerado. El 37% de las personas con discapacidad en este grupo de edad están pensionadas o jubiladas, el 27% realizan labores domésticas no remuneradas y el 22% restante están inactivas por otro tipo de situación.

Distribución de la población con discapacidad ocupada, por sectores (público, privado, tercer sector)

De manera similar a lo que ocurre con la población general, las personas con discapacidad de entre 36 y 60 años se emplean con mayor frecuencia en empresas privadas (42%), que en el sector público (15%). Más de una tercera parte de la población con discapacidad (36%) trabaja por cuenta propia o son patronos, proporción sustancialmente más alta que para las personas sin discapacidad (26%), lo que refleja que el emprendimiento constituye una opción viable para las personas con discapacidad.

La opción del autoempleo y el establecimiento de un negocio propio también es más frecuente entre las personas jóvenes con discapacidad (21% como trabajadores por cuenta propia y patronos), en comparación con los jóvenes sin discapacidad (18%). Las personas jóvenes con discapacidad también encuentran más oportunidades de empleo en la empresa privada (61%), que en el sector público (14%).

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

El Artículo 51 de la Constitución Política procura una protección especial del Estado para las madres, los niños, los ancianos y las personas que no pueden valerse por sí mismas.

“La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido”.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue promulgada por el gobierno de Costa Rica mediante la ley 8661 el 29 de setiembre de 2008. El instrumento de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo fue depositado el 1 de octubre de 2008.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley 7948, de 22 de noviembre de 1999. El instrumento de ratificación fue depositado el 8 de febrero de 2000.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio 159 fue aprobado por Ley 7219 de 18 de abril de 1991 y fue ratificado por Costa Rica el 23 de julio de 1991.

Leyes de discapacidad

Ley 7600, de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad. 2 de mayo de 1996

Dedica su capítulo II (artículos 23 a 30) al acceso al trabajo. Entre sus disposiciones en esta materia destacan las siguientes:

Establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (art. 23).

Define como actos de discriminación el uso, en los procesos de selección de personal, de mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, la exigencia de requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante, el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo y la negación del acceso y la utilización de los recursos productivos a una persona en razón de la discapacidad (art. 24).

Dispone que será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral (art. 25).

Encomienda al Estado ofrecer asesoramiento técnico a los empleadores para que éstos puedan adaptar el empleo el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera, precisando que estas adaptaciones pueden incluir tanto cambios en el espacio físico como provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo (art. 26).

Establece que es obligación del patrono proporcionar facilidades para que todos los trabajadores de su empresa, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo (art. 27).

Dispone que las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, estarán incorporadas en los regímenes de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez o muerte (art. 28).

Establece una serie de obligaciones del Estado con respecto a las personas aseguradas que presenten una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, en materia de atención médica y rehabilitación, dotación de las ayudas técnicas y los servicios de apoyo requeridos y prestación económica durante el período de hospitalización. Dispone asimismo que el Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban, para que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones, y que el Estado deberá tomar las medidas pertinentes con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades (art. 29).

Encomienda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantener un servicio para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y, reubicación en el empleo de las personas con discapacidad. Para facilitar sus acciones, este servicio deberá mantener contacto con las organizaciones de personas con discapacidad (art. 30).

Ley 7092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. 19 de mayo de 1988

Establece una deducción adicional del 100% por los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquier otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, que se paguen a personas lisiadas que presentan limitaciones físicas graves, siempre que se demuestre tal condición, mediante certificación extendida por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Ley 8862, de Inclusión y Protección laboral de las Personas con discapacidad en el sector público. 16 de septiembre de 2010

Establece que, en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado, se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal aplicable.

Leyes laborales

Las personas trabajadoras con discapacidad, tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otra persona trabajadora, por lo que se rigen de acuerdo al Código de Trabajo, los Convenios Internacionales ratificados por Costa Rica y otras leyes relacionadas con el mundo del trabajo (condiciones de trabajo justas y favorables, salarios mínimos, igual salario por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, protección contra el acoso y la discriminación, derecho a sindicalizarse, a la capacitación, entre otros).

Las personas trabajadoras con discapacidad tienen derecho a la readaptación o reubicación profesional.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE)

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, creado mediante Ley 5347 de 3 de septiembre de 1973, es el Ente Rector en políticas públicas en Discapacidad. En su seno se agrupan las siguientes instituciones: Caja Costarricense de Seguro Social, Colegio de Trabajadores Sociales, Instituto Mixto de Ayuda Social, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Nacional de Seguros, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Universidad de Costa Rica. Además, conforman este Consejo representantes de organizaciones de y para Personas con Discapacidad y representantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada.

De acuerdo al artículo 2 de su Ley de Creación, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial tiene las siguientes funciones:

- Servir de instrumento coordinador y asesor entre las organizaciones públicas y privadas que se ocupen de la Rehabilitación y la Educación Especial.
- Coordinar un Plan Nacional de Rehabilitación y Educación Especial que integre sus programas y servicios con los Planes específicos de Salud, Educación y Trabajo, evitando duplicaciones y utilizando los recursos económicos y humanos disponibles.
- Promover la formación de profesionales especialistas en rehabilitación y educación especial, en conexión con las Universidades y entidades que tengan a su cargo la preparación de personal profesional, técnico y administrativo.
- Fomentar medidas que aseguren las máximas oportunidades de empleo para los disminuidos físicos y mentales.
- Motivar, sensibilizar e informar acerca de los problemas, necesidades y tratamiento de la población que requiere de Rehabilitación y Educación Especial.
- Gestionar en coordinación con los Ministerios respectivos la provisión anual de los fondos necesarios para la atención debida de los programas de Rehabilitación y Educación Especial asegurando su utilización para los fines establecidos.

Además corresponde al Ente Rector vigilar por que la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (Ley 8661), se cumpla en todos sus alcances.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) coordina todos los esfuerzos estatales dirigidos a garantizar a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho al empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. Para ello, mantiene un servicio con profesionales calificados para brindar el asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad, que trabaja en estrecho contacto con las organizaciones de personas con discapacidad. De igual forma, corresponde al MTSS, a través de todas sus dependencias, garantizar la equiparación de oportunidades y la no discriminación para el acceso al empleo, el mantenimiento y la promoción del mismo, de todas las personas con discapacidad.

Estas obligaciones incluyen la promoción y prevención de eliminación de la discriminación laboral en todas sus expresiones, la inspección en el empleo, la coordinación interinstitucional, la readaptación, colocación y reubicación en el empleo, la asistencia técnica para la colocación, brindar información y asesoría sobre servicios de apoyo, garantizar que los contratos de trabajo sean accesibles, velar por el cumplimiento del pago del salario mínimo, la capacitación prioritaria a las personas con discapacidad para elevar sus niveles de empleabilidad y facilitar su inserción laboral, el asesoramiento técnico a los empleadores para que las condiciones laborales de las personas con discapacidad, cumplan con lo estipulado en el ordenamiento jurídico, etc.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la obligación de velar por el cumplimiento de todos los términos del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), ratificado por Costa Rica el 23 de julio de 1991, en el cual se recomienda ejecutar una serie de medidas que hacen accesible el empleo para estas personas.

Como un esfuerzo de coordinación en materia de empleo y trabajo, se creó a finales de 2007, la Comisión Técnica Institucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, para promover el empleo de las personas con discapacidad. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta, asimismo, con la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad.

Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad

En el contexto de las políticas de empleo y discapacidad, se estableció la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, liderada y coordinada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que ejecute acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y oportunidades.

La Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad se crea por medio de la directriz presidencial N° 14 de 20 de noviembre del 2006, para que ejecute acciones que incidan en la empleabilidad de las personas con discapacidad en el país en igualdad de condiciones y oportunidades. Está adscrita a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo.

La Comisión está conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que actúa como coordinador, Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Dirección General del Servicio Civil, Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS), Unión de Cámaras de Costa Rica y Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica (FEREPRODIS).

Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad del MTSS

La Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (UeoPcD) fue creada a través del Decreto Ejecutivo número 30.991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Gobierno de la República, el 30 de abril de 2002.

La misión de esta unidad es la de formular lineamientos políticos para la atención de personas con discapacidad y coadyuvar a la consecución de la tarea de transversalizar, el enfoque de equiparación de oportunidades, no discriminación en el empleo y accesibilidad a los servicios ministeriales, en todas las áreas del accionar del MTSS, a través de la implementación de acciones de promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional, que requieran la prestación de servicios con equidad y no discriminación en razón de discapacidad.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una entidad autónoma creada por la Ley 3506 de 21 de mayo de 1965, reformada por su Ley Orgánica 6868 del 6 de mayo de 1983. Su principal tarea es promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los hombres y mujeres en todos los sectores de la producción para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad. Brinda servicios de capacitación y formación profesional a las personas mayores de 15 años y también a personas jurídicas, para fomentar el trabajo productivo en todos los sectores de la economía y contribuir con ello, al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico y social del país.

En su carácter de entidad rectora de formación y capacitación de los recursos humanos que demanda el país, le corresponde garantizar el acceso oportuno de las personas con discapacidad a la formación técnica y profesional. Para ello deberá procurar y proveer servicios de apoyo que incluyen entre otros, recursos humanos, especializados, adecuaciones curriculares y las condiciones de infraestructura necesarias.

El 10 de mayo del 2007, el INA aprobó el reglamento de apoyo educativo, cuyo objetivo es regular la aplicación de apoyos educativos, en el marco de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad en Costa Rica y garantizar la equiparación de oportunidades de las personas con necesidades educativas especiales que atiende la institución, en todos los modos y modalidades de la oferta de servicios de capacitación y formación profesional del INA.

Dicho reglamento establece que el INA deberá incluir en sus Planes Operativos Anuales (POA) y presupuestos, acciones, proyectos, medidas y recursos que aseguren el acceso oportuno y la equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad que reciban servicios en esta institución. El artículo 4 de ese reglamento institucional, establece que el INA debe contar con

cuatro cuerpos colegiados para atender las necesidades educativas especiales de las personas con discapacidad, asignándole a cada uno de ellos una serie de funciones dirigidas a la consecución de este fin. Estos comités son: la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), el Comité de Apoyo Educativo (CAE), el Comité de Apoyo Educativo Regional (CAE Regional) y el Servicio de Coordinación sobre Discapacidad (SECODI).

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan Nacional de Desarrollo (PND)

El Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, vigente en la actualidad, tiene entre sus objetivos el “mejoramiento de la empleabilidad de la fuerza de trabajo”, especialmente de grupos vulnerables.

En particular, propone impulsar “un programa de empleabilidad con participación del Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientado a mejorar la condición del 20% de la población desempleada, con acciones específicas para las personas discapacitadas”.

Política Nacional de Discapacidad (PONADIS)

La Política Nacional en Discapacidad (PONADIS), es un marco político a largo plazo para lograr la efectiva promoción, respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, que han de ser desarrollados por la institucionalidad pública en el periodo 2011 – 2021.

Uno de los ejes de la PONADIS es el referido a Trabajo y Empleo. El objetivo de la PONADIS en esta materia es que en 2021 la población con discapacidad esté integrada al mercado laboral en condiciones de equidad, a partir de programas de formación para el trabajo, la generación de empleo y autoempleo, la adaptación de puestos de trabajo, el apoyo para los emprendimientos productivos y la fiscalización del cumplimiento de sus derechos laborales.

Los lineamientos del eje de Trabajo y Empleo de la PONADIS son los siguientes:

- Establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva.
- Establecimiento y desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas.
- Incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Fortalecimiento y extensión de los mecanismos de intermediación laboral.
- Fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo.
- Empleo público para las personas con discapacidad.

Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad

El Plan Nacional de inserción laboral para la población con discapacidad es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, con el apoyo del

Sistema de las Naciones Unidas en Costa Rica. La iniciativa cuenta también con la participación de diferentes instancias del gobierno central y gobiernos locales, instituciones autónomas, organizaciones de y para personas con discapacidad, gobiernos locales, la academia y el sector empresarial.

Con este instrumento se pretende expandir la inserción laboral de la población con discapacidad a través de la toma de conciencia, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos, y el fortalecimiento de los servicios de intermediación laboral para la población con discapacidad. También se pretende impulsar el desarrollo de emprendimientos productivos y promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones dirigidas hacia su inserción laboral.

El Plan está diseñado a partir de iniciativas ya existentes en el país, con la intención de mejorarlas y obtener resultados en el corto y mediano plazo. Por ejemplo, establece como metas mínimas para ser alcanzadas en 2015 y así cumplir con las metas del milenio: la inserción de 600 personas con discapacidad; el establecimiento de 20 emprendimientos productivos exitosos que involucren al menos 60 personas con discapacidad; la capacitación de 180 docentes que imparten clases a esta población; la capacitación de 120 jóvenes con discapacidad para laborar en las industrias de dispositivos médicos, tecnologías de información, comunicación y turismo; la inclusión de al menos 20 empresas de zonas periféricas en la Red de Empresas Inclusivas; la capacitación de 130 a 180 empleadores en temas relativos al empleo inclusivo; la incorporación de 1.200 personas con discapacidad en las bolsas de empleo existentes; y la creación de al menos 5 redes locales de intermediadores laborales.

Programa EMPLÉATE

El programa “Empléate” surge como una estrategia liderada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para promover el acceso de jóvenes vulnerables al trabajo decente. Se basa en la articulación de la oferta programática del Estado y en la creación de alianzas público-privadas para el impulso de programas de empleo joven con una visión de mediano y largo plazo.

La población beneficiaria de este programa son las personas entre 17 y 24 años de edad, en condiciones de pobreza que no estudian ni trabajan, principalmente, residentes en los 15 cantones prioritarios de atención establecidos por la Administración.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La legislación costarricense no establece ningún mecanismo de obligatoriedad de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad para el sector privado.

El sector público está obligado, en virtud de la Ley 8862, de 11 de noviembre de 2010, de inclusión y protección laboral de personas con discapacidad en el sector público, a reservar un 5% de las plazas

vacantes, para ser ocupadas por personas con discapacidad, siempre que las personas interesadas califiquen en las pruebas de idoneidad.

El ámbito de aplicación de esta ley es obligatoria para todo el sector público, comprendido por el Poder Ejecutivo y cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluida la Procuraduría General de la República, el Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, el Poder Judicial y todos sus órganos, el Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos, las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas.

El reglamento de esta Ley, aprobado mediante el decreto N° 36.462 MP-MTSS de 21 de marzo de 2011, dispone de un conjunto de medidas reglamentarias orientadas a asegurar la igualdad de oportunidades y el emprendimiento de acciones especiales por parte de las instituciones contempladas en él, para garantizar su cumplimiento efectivo e inmediato y facilitar la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Sistema Nacional de Información, Orientación, e Intermediación de Empleo (SIOIE)

El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE) se crea a través del decreto N° 34.936 del 17 de diciembre de 2008, para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, de información, orientación e intermediación en la materia que faciliten el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo.

El SIOIE es una red integrada por los servicios de intermediación de empleo de instituciones y organizaciones que conforman el Consejo Nacional de Intermediación (CNI). Entre ellas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que la preside, el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Consejo Nacional de Rectores y un representante de los sectores patronales y de trabajadores, respectivamente, ambos miembros del Consejo Superior de Trabajo.

Los objetivos principales del SIOIE son:

- Disponer de una plataforma electrónica única, con cobertura nacional, para la búsqueda de empleos y de capital humano, de forma gratuita y con criterios de transparencia y de fomento de la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la atención de todas las personas usuarias a través de una unidad de intermediación próxima a su residencia o por una unidad de atención telemática.
- Disponer de una red nacional de entidades e instituciones que colaboran en los procesos de intermediación e inserción laboral.
- Facilitar el acceso a las personas usuarias del Sistema, los servicios de capacitación y formación profesional.

- Generar y actualizar información que permita realimentar el Sistema y los procesos de formación, orientación e inserción profesional.

El SIOIE articula una red de servicios de intermediación laboral ofrecidos en diversas entidades alrededor de todo el país, teniendo a su disposición una base de datos que contiene los recursos humanos que realizan intermediación en el país.

Por otra parte, el Sistema posee una plataforma electrónica de intermediación, orientación e información de empleo que se crea en el marco del Proyecto Nacional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en alianza con el MTSS, el INA y el MEP. Su lanzamiento oficial se realizó el 18 de agosto de 2009.

Actualmente, dicha plataforma se aloja en el link www.buscoempleocr.com que es administrado a través de la Unidad de Servicio al Cliente del INA. Esta herramienta es un servicio público que promueve y facilita la vinculación laboral entre el sector empleador y personas en busca de empleo, bajo los principios de gratuidad e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en su acceso a este derecho.

Recientemente, la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, como ente rector ante las instituciones que conforman el SOIE, ha venido articulando acciones (recibir y tramitar aplicaciones laborales, atender usuarios con discapacidad, entre otros) con las bolsas de empleo de distintas municipalidades del país, incorporadas en este sistema, con el fin de apoyar la colocación en puesto de trabajo de personas con discapacidad.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El Estado costarricense promueve la contratación de las personas con discapacidad mediante un incentivo fiscal a favor de las personas empleadoras, el cual consiste en deducir un porcentaje del Impuesto sobre la Renta al empleador que contrate personas con discapacidad, este se aplica al salario, aguinaldo, bonificaciones, adaptaciones al entorno, entre otros. Este incentivo está regulado en el artículo 8 inciso b) de la Ley N° 7092 y el artículo 12 inciso b) del Reglamento a la Ley N° 7092, aprobado por Decreto Ejecutivo N° 18445-H.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Régimen de Riesgos Profesionales

En Costa Rica existe un régimen de riesgos profesionales que cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores por cuenta ajena, excepto trabajadores familiares no remunerados. Cubre también a los aprendices, aunque no estén recibiendo un salario. Se aplica tanto al sector público como al privado.

Las prestaciones para el asegurado son las siguientes:

- Incapacidad menor y permanente (pérdida del 0,5% al 50% de las facultades): Renta mensual por 5 años, equivalente al porcentaje de incapacidad por el salario estimado.

- Incapacidad parcial permanente (pérdida del 67% o más): Renta vitalicia, equivalente al 100% del salario mínimo vigente y del 90% sobre el exceso de esa suma.
- Gran invalidez (si el inválido requiere la asistencia de otra persona). Renta vitalicia igual a la de la incapacidad permanente, más una cuantía mensual establecida por el INS, así como una suma global, por una sola vez, cuando se trata de trabajadores de escasos recursos y requieran de equipos o reformas en sus viviendas.

Existen cuantías mínimas de las diferentes pensiones. El conjunto de las pensiones no puede superar el 75% del salario.

Las prestaciones son compatibles con el trabajo, salvo las derivadas de una incapacidad total permanente. También son compatibles, y no excluyen ni suspenden el derecho de los beneficios establecidos en las Leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios de carácter general o especial.

Las prestaciones se ajustan anualmente por Reglamento, y en función de las variaciones de los salarios mínimos.

Pensión de invalidez del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte

A los efectos de la concesión de pensión de invalidez, se considera inválido al trabajador por cuenta ajena o propia que, en razón de la alteración de estado físico o mental, pierde las 2/3 partes o más de capacidad de desempeño laboral y no puede, por tanto, obtener una remuneración suficiente. También se incluye a las personas declaradas en estado de incurables o con pronóstico fatal.

Para causar derecho a la pensión de invalidez son necesarias 12 cotizaciones mensuales, si el inválido tiene 24 o menos años de edad, y hasta 120 cotizaciones mensuales, si alcanza los 60 o más años. También existen requisitos sobre el número de cotizaciones en los últimos años antes de la declaración de la invalidez: Los asegurados menores de 48 años de edad deben tener al menos 12 meses de cotizaciones en los 2 años anteriores al inicio de la incapacidad, y los asegurados mayores de 48 años de edad, 24 meses en los últimos 4 años. Estos requisitos no se aplican si el asegurado tiene 180 meses de cotizaciones.

Para un grado de incapacidad superior a 67% (incapacidad total), la prestación mensual es equivalente a 100% del salario mínimo más el 90% de los ingresos que superen el salario mínimo.

También puede concederse una pensión de invalidez proporcional a los asegurados con una pérdida de 66,7% de la capacidad de ingresos que tengan al menos 60 meses de cotizaciones y no reúnan los requisitos para una pensión de invalidez.

La actualización de la cuantía de las prestaciones no es automática, ni anual. La actualización de las prestaciones depende de la resolución de la Junta Directiva de la CCSS, en base a estudios actuariales y en función de los cambios de los salarios y del coste de la vida experimentados en el período anterior. En los últimos años, se han llevado a cabo de forma semestral. Las prestaciones están sujetas al Impuesto sobre la Renta.

Asignaciones familiares (no contributivas)

Existe una asignación pagadera a personas mayores de 65 años de edad, viviendo por debajo de la línea de pobreza, inválidos, viudas con hijos menores de 18 años de edad o inválidos de cualquier

edad, viudas sin dependientes mayores de 50 años de edad y huérfanos menores de 18 años de edad. Los ingresos individuales o familiares deben ser menores que la canasta básica de alimentos definida por el gobierno.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Proyecto “UNA oportunidad de empleo para personas con discapacidad”

El Proyecto “UNA oportunidad de empleo para las personas con discapacidad” fue aprobado en el año 2008, por la División de Educación Básica del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y las Direcciones de Investigación y Extensión de la Universidad Nacional. El proyecto inició su implementación en febrero de 2009, con el fin de desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad egresadas del sistema educativo costarricense.

El proyecto tiene como objetivos específicos:

- Desarrollar una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Propiciar acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad que egresan de la educación diversificada, la educación especial y la educación superior.
- Facilitar acciones de información y formación a empresarios y sus empleados, así como a programas de educación especial, particularmente el III ciclo y IV ciclo diversificado vocacional y los Centros de Atención Integral para personas adultas con discapacidad (CAIPAD).
- Propiciar la participación en el proyecto, de estudiantes de la UNA, tanto de prácticas de cursos como de trabajos finales de graduación.
- Brindar recomendaciones a la División de Educación Básica del CIDE de la UNA y a entidades gubernamentales.

Programa de Transferencia Monetarias Condicionada “Manos a la Obra” del IMAS

El programa de Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra” surge mediante el decreto ejecutivo D.E 36.870-MP-G-MBSF-MTSS del 17 de noviembre de 2011, como parte de los beneficios del Programa Bienestar y Promoción Familiar del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

Según el artículo 3 de ese decreto ejecutivo, la población objetivo de este programa son las personas costarricenses y las extranjeras que permanezcan legalmente en el país, bajo la categoría de residente permanente, mayores de 15 años, en condición de pobreza o de riesgo y vulnerabilidad social, según la normativa establecida por el IMAS y que se encuentren sin empleo, que necesiten apoyo económico para cubrir necesidades básicas, mientras logran insertarse o reinsertarse en el mercado laboral. Dentro de este grupo tienen prioridad las mujeres jefas de hogar, los afectados por desastres o emergencias y otras personas con problemas específicos de empleo, como las personas con discapacidad.

“Manos a la Obra” tiene cinco componentes de acción:

- a. La transferencia monetaria mensual condicionada a la participación en proyectos comunales.

- b. Un bono inicial único para la compra de herramientas, equipo de protección y uniformes.
- c. El reembolso del pago de la póliza individual de riesgos ocupacionales.
- d. Orientación, capacitación o apoyo para la inserción o reinserción laboral.
- e. Seguro de salud por el Estado según se estipula en este decreto y en la legislación vigente.

Los montos de las transferencias, bonos y reembolsos son definidos por el IMAS, de acuerdo con su normativa interna. Los beneficiarios pueden recibir la transferencia hasta por un plazo de un año, prorrogable, dependiendo de la duración de los proyectos en que participen y de la disponibilidad de recursos que tenga el IMAS.

Entre las entidades que pueden presentar proyectos, además de los que organice y ejecute directamente el IMAS, se encuentran las municipalidades y concejales de distrito, las asociaciones de desarrollo comunal, las asociaciones de CEN-CINAI y otros centros de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, las asociaciones administradoras de acueductos rurales (ASADAS), los comités municipales y locales de emergencia, las asociaciones de bienestar social, las asociaciones solidaristas, las cooperativas, los programas PRONAE y Empléate del MTSS, el INA, las Juntas de Educación, las juntas administrativas o cualquier entidad pública o privada que realice labores de interés social, siempre y cuando estén legalmente constituidas, incluidas aquellas que estén conformadas por personas con discapacidad.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica

La Red de Empresas Inclusivas (REI) de Costa Rica es una iniciativa creada en el 2009, en el marco de uno de los proyectos del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas (POETA), de la Fundación para las Américas, cooperante de la Organización de Estados Americanos (OEA), en alianza con la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica (AED), a través de un convenio de cooperación entre ambas entidades.

El objetivo de esta red es contribuir con la ampliación y fortalecimiento de la participación de las personas con discapacidad en el desarrollo del país, con su fuerza de trabajo y a la realización plena de sus derechos humanos, en alianza con las instituciones públicas competentes y organizaciones de la sociedad civil.

La Red está conformada por empresas de diferentes sectores (servicios, banca y finanzas, comercio, turismo, tecnología), comprometidas con la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad. Su lanzamiento formal a escala nacional se realizó en marzo de 2010.

La Red es coordinada por la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y un Comité Directivo conformado por las cinco empresas. Durante el año, organiza ocho encuentros anuales con sus miembros para realizar actividades de capacitación y asesoría en temas relacionados con empleo y discapacidad, diseño universal, legislación en la materia, servicio al cliente inclusivo, derechos

humanos, responsabilidad social empresarial y diversidad, entre otros. También, en estos encuentros realiza procesos de interaprendizaje y espacios de reflexión entre empresas que incentiven las mejores prácticas de gestión de la diversidad al interior de sus organizaciones para que estas sean inclusivas de personas con discapacidad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha implementado una serie de medidas dirigidas a garantizar que los programas de formación profesional que desarrolla sean accesibles para las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones y requisitos, tanto en las zonas urbanas como rurales, de modo que se propicie su participación y desarrollo dentro de la actividad productiva nacional. Entre estas medidas destacan las siguientes:

- La organización, en cada Centro de Formación, de un Comité de Apoyo Educativo.
- Coordinación interinstitucional y establecimiento de alianzas estratégicas con organismos vinculados con la temática.
- La creación de la Comisión Institucional de Equiparación de Oportunidades.
- La creación del Servicio de Coordinación sobre Discapacidad.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMY PE)

El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) está dirigido a la aplicación de procesos productivos con el fin de fortalecer los sectores más desprotegidos de la sociedad civil, para que desarrollen capacidades empresariales y logren moverse hacia estratos de mejores condiciones económicas y sociales.

PRONAMYPE fue creado mediante el decreto ejecutivo N° 21455-MEIC-MTSS de 15 de julio de 1992 y opera bajo la figura de un Fideicomiso en el cual el Banco Popular y de Desarrollo Comunal es Fiduciario, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el Fideicomitente y los microempresarios son los Fideicomisarios.

Los recursos para financiar las operaciones provienen del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) vía convenio.

Su población objetivo son las personas costarricenses de escasos recursos económicos que no han tenido acceso al Sistema Bancario Tradicional y que están en capacidad de desarrollar un microemprendimiento productivo en cualquier actividad económica (agricultura, ganadería, comercio, industria y servicios). Esto incluye a mujeres jefas de hogar, personas jóvenes, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

PRONAMYPE se constituye en una opción de financiamiento con condiciones adaptadas a la condición socioeconómica de su población objetivo, por medio de dos productos principales, créditos con condiciones blandas a microemprendedores de escasos recursos económicos y capacitaciones microempresariales.

El monto máximo de crédito por persona física es de cinco millones de colones. Los créditos se otorgan bajo condiciones diferenciadas y flexibles a cada beneficiario y a una tasa de interés anual fija del 10%. Las garantías que se solicitan para los créditos son hipotecarias, prendarias o fiduciarias, por un plazo máximo de ocho años. En el área de capacitación, la población meta son personas de escasos recursos económicos con deseos de llevar a cabo actividades empresariales, como jóvenes de colegios técnicos y telesecundarias.

Los programas se ejecutan por medio de capacitadores especialistas quienes son elegidos luego de un proceso de contratación externa. Los temas de las capacitaciones se encuentran ligados al desarrollo y mejoramiento de la microempresa, como inglés, desarrollo de ideas productivas, destrezas empresariales, computación y manejo de cajas chicas, entre otros.

Este programa ha comenzado recientemente a implementar experiencias de capacitación para grupos de personas con discapacidad, en destrezas empresariales con el fin de consolidar proyectos productivos. Por ejemplo, en Térraba se capacitó a un grupo de indígenas con discapacidad que querían desarrollar una tamalera, en Turrialba otro grupo tuvo apoyo para desarrollar un café y en Buenos Aires de Puntarenas se subvencionó a un grupo que quiere desarrollar una fábrica de artefactos como sillas de ruedas y bastones, así como otros que son demandados por las personas con alguna discapacidad. También ha establecido un convenio con una cooperativa de personas no videntes (COOPECIVEL R.L), a través del PANACI, para que funja como intermediaria de PRONAMYPE en el otorgamiento de créditos a sus asociados.

Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)

El Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) articula acciones institucionales y regionales para acompañar adecuadamente los emprendimientos, con especial atención en áreas estratégicas que incluyan la generación de puestos de trabajo para población con discapacidad.

Desde el año 2004, el INFOCOOP cuenta con la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) dirigida a hacer accesibles los servicios de esta entidad para personas con discapacidad y además, promover la inclusión de esta población en los desarrollos cooperativos que se gesten en el país.

De acuerdo a información suministrada por esta entidad, en el país se encuentran conformadas cinco cooperativas por y para personas con discapacidad: COOPEAPAD R.L, COOPECIVEL R.L, COOPRESCO R.L, COOPESI R.L y Coopesuperación R. L.

Emprendimiento del INA

El Programa de Atención para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Programa MIPYME) fue establecido en el 2000 por el INA, para atender las necesidades de capacitación de las empresas de este segmento empresarial. El objetivo de este programa es coadyuvar en el mejoramiento de la competitividad y productividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mediante la promoción, coordinación y evaluación de servicios de capacitación y formación profesional dirigidos a dichas empresas, acordes con las necesidades del entorno económico nacional y mundial.

Para ingresar al proceso de atención de este programa, la empresa debe contar con el Diagnóstico de MIPYME o con el Perfil del Emprendedor, elaborados por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC). Para brindar estos servicios a escala nacional, el INA ha establecido una red de personas enlaces y mecanismos de coordinación en los núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos y las Unidades Regionales, de forma tal que se facilite la atención de las MIPYME.

Las áreas de atención de este programa son las siguientes: promover el desarrollo empresarial, procurar la formalización de empresas, información especializada para MIPYME, evaluación y seguimiento.

Dentro de la oferta formativa regular, el INA tiene a su disposición el módulo “Ideas de Negocios” el cual se dirige a los empresarios o a las personas que tienen una idea de negocios, para proveerles de herramientas básicas para el manejo de una micro, pequeña o mediana empresa. Dicho módulo es impartido por dos profesionales, uno en administración de empresas que brinda la capacitación en administración básica y contabilidad, y un ingeniero industrial que se encarga de capacitar y asesorar en procesos productivos.

Asimismo, a partir de 2009, el INA tiene a disposición la Plataforma Virtual de Apoyo a Pymes, herramienta tecnológica de punta desarrollada por la misma entidad para satisfacer necesidades específicas de la micro, pequeña y mediana empresa de Costa, para fortalecer su gestión con miras a lograr una mayor competitividad, rentabilidad y posicionamiento en el mercado nacional o internacional.

No se cuenta con estadísticas disponibles sobre el número de personas con discapacidad atendidas por este Programa.

Emprendimiento s productivos individuales y grupales del IMAS

El Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) cuenta con un programa de beneficios dirigidos al desarrollo de Emprendimientos Productivos Individuales y Grupales de personas en condición de pobreza y pobreza extrema, incluidas aquellas que presenten una discapacidad. Cada uno de estos beneficios se otorga según una serie de requisitos específicos establecidos por esta entidad.

En el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las propuestas de emprendimientos grupales, las organizaciones podrán contar con el concurso y la asesoría del IMAS, del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), del Consejo Nacional de la Producción (CNP), del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), del Programa de Desarrollo Rural del INA u otras instituciones públicas o privadas.

Empleo con apoyo

Proyecto “Facilitadores Laborales”

El Proyecto “Facilitadores Laborales” se comenzó a implementar en el año 2010, mediante una alianza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Agencia de Cooperación Internacional Japonesa (JICA). El objetivo de este proyecto es el fortalecimiento técnico de los servicios de inclusión laboral para las personas con discapacidad a través de su capacitación en la metodología “Job Coach” o “Empleo con Apoyo”.

En el marco de este proyecto se han realizado varios talleres sobre el rol del entrenador laboral y su proceso de apoyo en el desarrollo de habilidades y destrezas en la población con discapacidad. El

objetivo de estos talleres es impulsar el empleo y facilitar la incorporación laboral de personas con discapacidad en los lugares de trabajo, además de procurar el desarrollo y el mejoramiento de la figura del entrenador laboral. Este proceso de capacitación ha permitido formar personas expertas para que apoyen el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, utilizando una estrategia de desarrollo inclusivo basado en la comunidad. Estos profesionales actúan como “facilitadores laborales” para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país, bajo la dirección y en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Empleo protegido

En Costa Rica vienen desarrollándose desde los años 70 del pasado siglo experiencias de talleres laborales dirigidos a facilitar la formación, capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad. Entre estas experiencias fue pionera la promovida por la Asociación Taller Protegido de Alajuela, una organización de beneficio social fundada el 28 de junio de 1970 y declarada de Utilidad Pública mediante decreto ejecutivo 18204 del 24 de marzo de 1988. Su Junta Directiva está conformada por padres de familia de personas con discapacidad. El Taller Protegido de Alajuela brinda una atención integral a las personas con discapacidad, potenciando sus habilidades para hacer posible su incorporación en el mercado laboral.

También es de destacar, entre estas experiencias, el Programa Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad (CAIPAD), del Ministerio de Educación Pública, que fue aprobado por el Consejo Superior de Educación en sesión de 14 de diciembre del 2000 y modificado en la sesión de 28 de agosto del 2003, que funciona en alianza con organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad. El propósito de este programa es ofrecer a las personas con discapacidad mayores de 18 años, una opción de dedicación personal, social, ocupacional o productiva que les permita potenciar su desarrollo integral, su autonomía personal y mejorar su calidad de vida.

La población objetivo del CAIPAD son personas con discapacidad mayores de 18 años. El programa opera bajo dos modalidades de atención. La primera modalidad (A), se orienta a personas con discapacidad que tienen posibilidades de involucrarse, al menos, parcialmente, en un proceso productivo, bajo supervisión y con el refuerzo de apoyos prolongados o permanentes en algunas áreas de su vida cotidiana. La segunda modalidad (B), se dirige a personas que requieren apoyos prolongados y permanentes para el desempeño en la mayoría de las actividades ocupacionales y de su vida cotidiana.

El programa CAIPAD incluye dentro de su plan de estudios cinco grandes áreas de trabajo: vida diaria, personal social, ocupacional básica, académica funcional y formación laboral. Dentro de esta última área de trabajo, se brinda capacitación en habilidades sociales, comunicación, autodeterminación, habilidades y destrezas específicas para desarrollar diferentes oficios que posibiliten a la persona el adquirir conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse adecuadamente en un puesto real de trabajo. En 2013 están en funcionamiento 30 CAIPAD, que atienden a 1.376 personas adultas con discapacidad.

Por su parte, el Servicio de Rehabilitación del Hospital Nacional Psiquiátrico cuenta con talleres ocupacionales donde se capacita y prepara a los pacientes en el desarrollo de diversas actividades productivas, como hidroponía, textiles, elaboración de abonos, ebanistería, confección de piñatas y alcancías y técnicas de reciclaje.

Como se desprende de estas experiencias, el taller laboral protegido, tal y como se ha conformado en Costa Rica, no constituye propiamente una modalidad de trabajo, sino un modelo de atención para las personas con mayor desventaja laboral, que ofrece a los usuarios la posibilidad de realizar actividades ocupacionales y de prepararse para un posible empleo en el mercado ordinario de trabajo.

Cabe señalar que la Directriz Presidencial n° 27, de 30 de enero de 2001 (Política Pública de Discapacidad) encomendó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social propiciar la legislación requerida para regular el funcionamiento de los talleres protegidos para personas con discapacidad y de otras experiencias similares. No obstante, en el documento de autevaluación del cumplimiento de dicha directriz realizado con motivo de la elaboración de la Política Nacional en Discapacidad 2010-2020, el Ministerio de Trabajo informó que no se había realizado ninguna acción tendente a desarrollar legislación para regular el funcionamiento de los talleres protegidos y otras experiencias, aduciendo que esta función ha sido asumida por la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, creada por Directriz presidencial N° 14 de 20 de noviembre del 2006, a la que compete proponer un proyecto de ley que regule el accionar de los talleres laborales y centros ocupacionales.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Cuba



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

El Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y el Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad, realizados entre 2001 y 2003, estimaron la población con discapacidades mayores en 366.864 personas (lo que supone una prevalencia 3,26% de la población). Se incluyen las discapacidades físico-motoras, visuales y mixtas, así como las intelectuales, que fueron estudiadas aparte, pero no las discapacidades menores ni las viscerales, salvo la insuficiencia renal crónica con diálisis.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

El 34,5% de las personas con discapacidad identificadas por el Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y el Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad eran mayores de 60 años. El 54,3% (unas 200 mil personas) se encuadran en los grupos de edad activos (entre 15 y 60 años).

Cuba. Población total, población con discapacidad y prevalencia. 2001-2003

| Grupos de edad | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia |
|----------------|-------------------|---------------------------|--------------|
| 0-4 | 743.517 | 4.399 | 0,59% |
| 5-14 | 1.634.368 | 36.752 | 2,25% |
| 15-19 | 775.991 | 22.957 | 2,96% |
| 20-29 | 1.715.449 | 41.672 | 2,43% |
| 30-39 | 2.169.619 | 53.365 | 2,46% |
| 40-59 | 2.612.250 | 81.100 | 3,10% |
| 60 y más | 1.606.892 | 126.619 | 7,88% |
| Total | 11.258.086 | 366.864 | 3,26% |

Fuente: Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad (2001-2003).

Las discapacidades más frecuentes son las de tipo intelectual y las físicas, con prevalencias del 1,25% y del 0,82% respectivamente.

Cuba. Población con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad, por tipo de discapacidad. 2001-2003

| Tipo de discapacidad | Personas con discapacidad | Prevalencia |
|-----------------------------|---------------------------|--------------|
| Intelectual | 140.489 | 1,25% |
| Físico-motora | 92.506 | 0,82% |
| Visual | 46.455 | 0,41% |
| Mental | 36.869 | 0,33% |
| Múltiple | 25.094 | 0,22% |
| Auditiva | 23.620 | 0,21% |
| Insuficiencia Renal Crónica | 1.831 | 0,02% |
| Total | 366.864 | 3,26% |

Fuente: *Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad (2001-2003).*

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República de Cuba de 1976 contempla las siguientes previsiones en relación con las personas con discapacidad:

- Art 47. Mediante el Sistema de Seguridad Social, el Estado garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad.
- Art. 48 El Estado protege, mediante la Asistencia Social a los ancianos sin recursos ni amparo y a cualquier persona no apta para trabajar que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda.
- Art. 49 El Estado garantiza el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, así como a la atención médica, subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Cuba ha suscrito y ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. El instrumento de ratificación fue depositado el 6 de septiembre de 2007.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Cuba no es parte de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Convenio 159 de la OIT

Cuba es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad. El instrumento de ratificación de dicho convenio fue depositado el 3 de octubre de 1996.

Leyes de discapacidad

En Cuba no existe una ley específica referida a las personas con discapacidad. Existen leyes, decretos, leyes, disposiciones y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales como son el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código de Trabajo y el Código Penal que regulan el ejercicio de los derechos de estas personas, sin hacer exclusión, procurando desarrollar un sistema de garantías que articule de manera coherente y operativa las políticas, planes y programas, con una nueva concepción política, social y cultural hacia las personas con discapacidad.

Leyes laborales

Ley n° 49 de 28/12/84, Código de Trabajo

Regula la jornada reducida para los casos de invalidez parcial, la reubicación, calificación o recalificación de los trabajadores que no pueden continuar su actividad habitual por haber sido declarados inválidos parciales, el incremento de la pensión en un 10 % cuando la invalidez fue originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el incremento del 20 % sobre la cuantía de la pensión, por la misma causa, en el caso del gran inválido (Contenido en la Ley de Seguridad Social).

Resolución 18/1997 del MTSS

Dispone que las Direcciones de Trabajo Municipales les corresponde acreditar a las personas con discapacidad que se inserten al empleo ordinario, teniendo en cuenta los tipos de deficiencias que fija el PROEMDIS.

Resolución n° 60 de 9/12/1996 del MFP

Establece la excepción del pago por la utilización de la fuerza de trabajo a las personas naturales y jurídicas sujetos a este impuesto, por los trabajadores con discapacidad que utilicen en sus actividades y autoriza como deducibles los gastos en que incurran para la readaptación y reacondicionamiento de los puestos de trabajo que se les asignen.

Resolución 22/2004 del MTSS

Establece el Reglamento de las Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad. Se refiere a temas relacionados con la formación laboral, evaluación de la capacidad funcional de la persona con discapacidad, adiestramiento laboral, centros de entrenamiento socio laboral, tiempo de trabajo y descanso, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.

En el 2011 se adoptó el “Reglamento para el Empleo de las Personas con Discapacidad”, que actualiza las normas jurídicas que regulan las formas de empleo, incluyendo a los egresados de la Educación Especial.

En el año 2011, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puso en vigor la Resolución No. 14, que sustituyó a la Resolución No.22 del 2004 de ese mismo organismo, la cual establece el Reglamento para el empleo de las Personas con Discapacidad y regula la jornada reducida para los casos de invalidez parcial, reubicación, calificación o recalificación de los trabajadores que han sido declarados inválidos parciales, el incremento de la pensión en un 10% cuando la invalidez fue originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el incremento del 20% sobre la cuantía de la pensión, por la misma causa, en el caso del gran inválido.

Resolución 8/2005 del MTSS

Establece el Reglamento General sobre Relaciones Laborales. En su artículo 2 refiere los principios fundamentales que rigen la política de empleo, entre los que se citan el pleno empleo, percibir salario igual por trabajo igual, capacitación y desarrollo, y el de igualdad de oportunidades para obtener un empleo sin discriminación de ningún tipo.

Resolución 3/1990 del MTSS

Dicta las normas para la concesión de licencia a trabajadores ciegos y débiles visuales para su participación en cursos de Rehabilitación Social y Pre-laboral, impartidos por el Centro Nacional de Rehabilitación para Ciegos y Débiles Visuales.

Ley nº 24 de 28/1979, Ley de Seguridad Social

Define el alcance y campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social: régimen de Seguridad Social y régimen de Asistencia Social. Contiene las prestaciones en servicios, rehabilitación física, psíquica y laboral, las disposiciones sustantivas sobre la invalidez temporal, las disposiciones sustantivas sobre la invalidez total, las disposiciones comunes a la invalidez total y a la invalidez parcial y contiene las disposiciones relativas al régimen de Asistencia Social.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED)

El Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED) fue aprobado mediante la Resolución nº 4 del 2 de Abril de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y constituye un grupo de trabajo multisectorial. El CONADEP Es un órgano colegiado, presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social e integrado por todos los Organismos e Instituciones del Estado, que tienen entre sus funciones la atención a este grupo poblacional, con la participación de las Asociaciones y en carácter de invitados las organizaciones políticas y de masas.

En las provincias y municipios funcionan con la misma estructura los Consejos Provinciales y Municipales, que son los encargados de la aplicación territorial de los diferentes programas y de propiciar, además, la inclusión de acciones en los planes de desarrollo comunitario que faciliten ajustar los recursos y las decisiones de la comunidad a la solución de su problemática local.

Una de las finalidades del CONADEP es formular y evaluar el cumplimiento del Plan de Acción para la Atención a las Personas con Discapacidad, que incluye un grupo de programas vinculados al proceso económico y de inserción laboral y social del país. El Acuerdo No. 4048 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de fecha 5 de junio del 2001 aprueba y pone en vigor el referido Plan de Acción que se confecciona cada quinquenio incorporando los nuevos programas que se aplican a este grupo poblacional. El cumplimiento de estos Programas es evaluado trimestralmente en cada Consejo, realizándose al final del año, un balance anual que preside el Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El acuerdo nº 4085 de 2/7/2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las funciones de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social. Entre sus funciones específicas se encuentra la de proponer, coordinar y controlar la política para la atención integral a las personas con discapacidad y adultos mayores.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el órgano encargado de la relación de las Asociaciones de Personas con Discapacidad: Asociación Nacional del Ciego (ANCI); Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores (ACLIFIM) y Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC) contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos y a la coordinación y desarrollo de sus actividades, tal y como dispone la Ley nº 54 "Ley de Asociaciones de fecha 27 de diciembre de 1985.

La política de empleo en Cuba otorga a la persona con discapacidad prioridad para el acceso al trabajo ordinario, además prevé su incorporación a talleres protegidos o especiales, cuyo objetivo principal es preparar a las personas para su inserción y propiciar una alternativa más de ocupación a aquellas personas con discapacidad que, debido fundamentalmente a las deficiencias que padecen se ven imposibilitadas de acceder a puestos de trabajo en centros laborales comunes. Existe, además, la posibilidad de que se mantengan excepcionalmente en su domicilio vinculados a un centro estatal, y en el trabajo por cuenta propia

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan Nacional para la atención de personas con discapacidad

En Cuba se han implementado hasta la fecha tres planes de Acción Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad, el último de los cuales cubría el período 2006-2010, y se ha actualizado hasta 2013. El Plan constituye un compendio de estrategias, acciones, propuestas y programas dirigidos a la integración social y la elevación de la calidad de vida de estas personas como objetivo esencial, que se aplica en todas las provincias y municipios del país a través de distintos programas territoriales de inclusión y desarrollo comunitario, facilitando la creación de condiciones que garanticen a las personas con discapacidad el pleno acceso al empleo, a la educación, la cultura, el deporte y la recreación.

El Plan Nacional para la atención de personas con discapacidad contempla los siguientes programas en materia de empleo:

- Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS).
- Inserción sociolaboral de los graduados de la Enseñanza Especial.
- Perfeccionamiento de los Talleres Especiales de las Empresas de Industrias Locales.
- Apertura de Nuevos Talleres Especiales y Remodelación.

- Formación Profesional. Este programa se desarrolla a través de los Centros de Entrenamiento Socio Laboral, los Talleres Especiales de las Empresas de Industrias Locales y los Joven Club.

Actualmente se trabaja en la actualización para el periodo 2013-2016 del Plan de acción nacional para la atención a personas con discapacidad.

Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS)

El Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) se comenzó a aplicar en 1995. A partir de la experiencia de este programa se dicta la Resolución 22 del MTSS de 30 de junio de 2004 que pone en vigor el Reglamento de Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad y se implementó la metodología para el funcionamiento de los Centros de Entrenamiento Sociolaboral, para la rehabilitación profesional de personas con discapacidad intelectual.

Con el propósito de perfeccionar la atención a estas personas, se han adoptado una serie de medidas, entre las que figura el rol de los grupos multisectoriales y el del especialista de empleo. El primero desempeña en la localidad un papel determinante en la selección y adecuación del puesto acorde a las posibilidades de las personas que se benefician con el PROEMDIS dedicado a la gestión, evaluación, control y seguimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el caso del experto de empleo, además de realizar todas las funciones inherentes al cargo que desempeña, que son múltiples, profundiza los conocimientos sobre las particularidades de este heterogéneo grupo poblacional, así como dirige y organiza las acciones de los grupos territoriales.

Las Direcciones Provinciales del Ministerio del Trabajo, que son las instancias responsables en la ejecución del PROEMDIS, controlan y exigen a las Direcciones de las Escuelas Especiales, de las Entidades Laborales y de las Direcciones Municipales de Trabajo, en lo que a cada una compete, que aseguren la efectividad de la formación pre-laboral, en correspondencia con las necesidades de cada territorio. A su vez, las Direcciones de Trabajo Municipales, junto con la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y las Entidades Laborales, garantizan la inserción laboral de los jóvenes egresados, en los puestos de trabajo donde son ubicados. Entre las ventajas que posee el PROEMDIS se encuentra la de atender prioritariamente a los jóvenes que por la gravedad de su discapacidad no les fue posible acceder a las Escuelas Especiales o dejaron de asistir antes de culminar los estudios, o porque su discapacidad apareció tardíamente y se encuentran en edad laboral sin ubicación.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Régimen de Riesgos Profesionales

El régimen de riesgos profesionales cubre a todos los trabajadores en caso de accidente de trabajo (incluido el accidente *in itinere*) y enfermedad profesional, siempre que se encuentren activos en el momento del accidente o enfermedad.

La acción protectora contempla, en el caso del accidentado, subsidios en caso de incapacidad temporal y pensiones en caso de invalidez, entendiéndose por tal la disminución de la capacidad física o mental, que impide al trabajador continuar trabajando, o reduce notoriamente su capacidad residual del trabajo, de forma que le impide el desempeño con asiduidad de un empleo y, de esta forma, obtener los ingresos para su sustento. Además de estas prestaciones económicas, en caso de riesgos profesionales se conceden prestaciones en especie, como es el caso de aparatos ortopédicos o protésicos, así como los medicamentos cuando no se requiere hospitalización.

Para el cálculo de la prestación se considera el salario promedio percibido por el trabajador en el año inmediato anterior a la fecha de producirse la enfermedad o accidente. La cuantía del subsidio no puede ser inferior al 50% del salario mínimo vigente.

La pensión es incompatible con otros trabajos. No es posible cobrar más de una pensión salvo que el conjunto de las pensiones no supere la cuantía de \$ 60,00 mensuales. Las prestaciones están exentas de impuestos y se actualizan de acuerdo con la situación económica del país.

Pensión por incapacidad permanente

Se concede a los trabajadores incluidos en el respectivo régimen de Seguridad Social, a quienes se les califique de inválidos totales o parciales, o estén en situación de gran invalidez.

El período de calificación exigido en la invalidez de origen común, está fijado en una escala que determina los años de servicios en proporción a la edad del trabajador. La escala fluctúa entre 0 y 15 años de trabajo en los hombres y es más beneficiosa para la mujer. A ella se le exigen como máximo 10 años después de los 45 años de edad. Para ello se ha tenido en cuenta que las mujeres muchas veces se ven en la necesidad de incorporarse al trabajo algo más tarde que el hombre, por la atención a los hijos.

La cuantía de la pensión está relacionada con los años de servicio. En los casos de invalidez total de origen común se otorga de la siguiente manera:

- Hasta 20 años de servicio le corresponde un 50% del salario promedio.
- Por cada año de servicio prestado en exceso de 20, se incrementa la pensión en 1%.
- Por cada año de servicio prestado que exceda de 30 se incrementa en un 2%.

En caso de invalidez total originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Si el trabajador acredita hasta 30 años le corresponde un 60% del salario promedio.
- Por cada año de servicio prestado que exceda de 30 se incrementa la pensión en el 2%.
- La pensión que resulte se incrementa en un 10% de su importe.

En el caso de la invalidez parcial, se considera el salario promedio percibido en el año inmediato anterior a la fecha de producirse la enfermedad o lesión:

- Si el origen de la invalidez es común, le corresponde el 60%;
- Si el origen es por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía asciende al 80%.

La pensión provisional por invalidez parcial se abona por la entidad laboral, por el término de hasta un año, período en el cual el trabajador se mantiene vinculado a ella. Durante ese término, la administración garantiza su ubicación en un puesto de trabajo de acuerdo con el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral. Transcurrido el término señalado, si el trabajador no ha sido reubicado en otro cargo por causas imputables a la administración, se extingue el pago de la pensión y la entidad laboral asume ese pago con cargo a sus gastos, hasta tanto garantice su reubicación.

Pensión de asistencia social de invalidez

Prestaciones pagaderas periódicamente a los inválidos que no cumplen con los requisitos para acceder a una pensión de invalidez o de invalidez parcial, sujetas a prueba de ingresos mínimos.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

La sociedad civil desempeña un papel esencial en materia de discapacidad. Existen tres asociaciones de personas con discapacidad en el país, a saber: La Asociación Cubana de Limitados Físico Motores (ACLIFIM), la Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC) y la Asociación Nacional de Ciegos de Cuba (ANCI). Estas asociaciones trabajan de manera coordinada con el CONADEP y hacen contribuciones al Plan de Acción Nacional.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza seminarios especializados dirigidos a los directivos de los organismos, empresas y organizaciones con el fin de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad de forma satisfactoria.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

Las Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo, que son las instancias responsables de la ejecución del PROEMDIS, controlan y exigen a las Direcciones de las Escuelas Especiales, de las Entidades Laborales y de las Direcciones Municipales de Trabajo, en lo que a cada una compete, que aseguren la efectividad de la formación prelaboral, en correspondencia con las necesidades de cada territorio. A su vez, las Direcciones de Trabajo Municipales, junto con la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y las Entidades Laborales, garantizan la inserción laboral de los jóvenes egresados en los puestos de trabajo donde son ubicados.

Con el fin de proporcionar formación profesional a las personas con discapacidad intelectual que no se encuentran aptas para el empleo, y requieren de habilidades y destrezas para un entrenamiento prelaboral, se han creado Centros de Entrenamiento Sociolaboral. También se desarrolla un programa de capacitación de los recursos humanos de los Talleres Especiales de las Empresas de Industrias Locales.

Una de las acciones que se ha consolidado en los últimos años es la formación profesional de personas con discapacidad en el área de la informática, a través del Programa Joven Club.

Empleo protegido

Cuba dispone de 150 Talleres Especiales para personas con discapacidad, donde laboran más de tres mil trabajadores, como parte de los esfuerzos para asegurar empleo a ese sector poblacional: el 28% pertenece a la Asociación Nacional de Ciegos (ANCI), el 29% a la Asociación Nacional de Sordos (ANSOC), mientras que el más numeroso con un 32% está vinculado a la Asociación Cubana de Limitados Físico Motores ACLIFIM.

En el marco del Plan Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad se desarrolla el Programa de Perfeccionamiento de los Talleres Especiales de las Industrias Locales, para asegurar el funcionamiento estable y continuado de estos talleres y garantizar y ampliar el empleo para las personas con discapacidad en los Talleres Especiales y Ordinarios. Se lleva asimismo a cabo un Programa de Apertura de Nuevos Talleres Especiales y de Remodelación de los existentes

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

El estado cubano ha adoptado una serie de medidas que permiten el desarrollo e integración de las mujeres con discapacidad, asumiendo y respetando sus diferencias. Las mujeres con discapacidad disfrutan de los mismos derechos y oportunidades que los hombres y son beneficiarias de todas las leyes y medidas que el Estado ha dictado en manera general para el empoderamiento de las mujeres en el país.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Ecuador



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Entre 2009 y 2010 la Misión Solidaria Manuela Espejo visitó 1.286.331 hogares donde identificó a 249.166 personas con discapacidades, número que representa una tasa nacional de 2,43 por 100 habitantes. Del total, 36,6 corresponden a discapacidades físico-motoras, 24,3% intelectuales, 11,5% auditivas, 9,3% visuales, 4,3% mentales y 14% mixtas.

De acuerdo con el censo nacional de 2010, en Ecuador hay 816.156 personas con discapacidad, que representan el 5,6% de la población. Según esta fuente, el 42% de las discapacidades son físicas, 22% visuales, 14% mentales y 7,3% auditivas. El grupo etario más afectado es el de 30 a 64 años con 41,9%, seguido del grupo de 65 años y más con 27,2%.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

En septiembre de 2013 hay 361.487 personas con discapacidad registradas en CONADIS. De ellas, 222.906 en edad productiva (16-60 años). De ellas, 76.859 trabajan en empresas privadas y 22.642 en empresas públicas. La tasa de empleo de las personas con discapacidad se puede estimar, a partir de estos datos, en un 44,6%.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución del Ecuador de 2008 establece en su artículo 35 que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

La Sección sexta del Capítulo tercero del Título II de la Constitución del Ecuador (artículos 47 a 49) se dedica exclusivamente al tema de las personas con discapacidad.

El Art. 47 hace referencia a que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a la atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida, entre otros.

También, se adoptarán medidas a favor de las personas con discapacidad tales como la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica, la participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley y la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, entre otros derechos (artículo 48). Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención (artículo 49).

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (artículos 66 y 81).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El 3 de abril de 2008, Ecuador se convirtió en el vigésimo país que ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dando paso así a su entrada en vigor, que se produjo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45, el 3 de mayo de 2008, trigésimo día a partir de la fecha en que fue depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Ecuador depositó el instrumento de ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad el 18 de marzo de 2004.

Convenio 159 de la OIT

El instrumento de ratificación del Convenio n° 159 de la OIT sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue depositado por Ecuador el 20 de mayo de 1988.

Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial número 796, de 25 de septiembre de 2012, dedica la sección quinta (artículos 45 a 55) del capítulo segundo de su título II al trabajo y la capacitación. Sus principales disposiciones en esta materia son las siguientes:

- Se declara el derecho de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (artículo 45).

- La ley encomienda al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales, la formulación de las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (artículo 46).
- En materia de inclusión laboral, se establece para los empleadores públicos y privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores la obligación de contratar un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores permanentes que sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Este porcentaje deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y en los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (artículo 47).
- Se reconoce la posibilidad de que los parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, el cónyuge o pareja en unión de hecho, el representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, así como los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales, puedan formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, como sustitutos de las personas con discapacidad, de conformidad con el reglamento. Los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento de sustitutos del porcentaje legal establecido (artículo 48).
- Se establece para los empleadores una deducción por inclusión laboral del ciento cincuenta por ciento adicional en el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y de los sustitutos, así como de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del 4% personal mínimo con discapacidad. Asimismo, se contempla la posibilidad de constituir centros especiales de empleo públicos o privados integrados por al menos un ochenta por ciento de trabajadores con discapacidad, a cuyo efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros (artículo 49).
- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y demás entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad (artículo 50).
- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo (artículo 51).

- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. El permiso por maternidad se ampliará por tres meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves. Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano (artículo 52).
- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral (artículo 53).
- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución. (artículo 54).
- Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. (artículo 55).

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, regulado por los artículos 89 a 99 de la Ley Orgánica de Discapacidades, es una institución de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Ejerce atribuciones de formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas implementadas por las funciones del Estado y las instituciones de los sectores público y privado, para la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los tratados, instrumentos internacionales y la ley.

Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS)

La Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), creada por decreto ejecutivo 6 de 30 de mayo de 2013, es la instancia ejecutora de la política pública en materia de discapacidad en Ecuador. Adscrita a la Vicepresidencia de la República, tiene como misión promover y asegurar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad del Ecuador a través de la coordinación interinstitucional e intersectorial, seguimiento de políticas y ejecución de planes, programas y proyectos; promoviendo acciones de prevención, atención, investigación e integración.

La Secretaría, que formará parte del Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad en los términos previstos en el número 3 de artículo 88 de la Ley Orgánica de Discapacidades, coordinará el proceso de transferencia de las misiones Solidaria Manuela Espejo y Joaquín Gallegos Lara al Ministerio de Salud y al de Inclusión Económica y Social, respectivamente.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Inclusión Económica y Social

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) promoverá y fomentará activamente la inclusión económica y social de la población, de tal forma que se asegure el logro de una adecuada calidad de vida para todos los ciudadanos y ciudadanas, mediante la eliminación de aquellas condiciones, mecanismos o procesos que restringen la libertad de participar en la vida económica, social y política de la comunidad y que permiten, facilitan o promueven que ciertos individuos o grupos de la sociedad sean despojados de la titularidad de sus derechos económicos y sociales, y apartados, rechazados o excluidos de las posibilidades de acceder y disfrutar de los beneficios y oportunidades que brinda el sistema de instituciones económicas y sociales.

Ministerio de Relaciones Laborales

Ejerce la rectoría en el diseño y ejecución de políticas de desarrollo organizacional y relaciones laborales para generar servicios de calidad, contribuyendo a incrementar los niveles de competitividad, productividad, empleo y satisfacción laboral del País. Le corresponde asimismo fomentar la vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece para los empleadores públicos y privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores la obligación de contratar

un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores permanentes que sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Este porcentaje deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y en los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece para los empleadores una deducción por inclusión laboral del ciento cincuenta por ciento adicional en el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y de los sustitutos, así como de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del 4% personal mínimo con discapacidad.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro General de Riesgos del Trabajo

El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

Su ámbito de aplicación se extiende a los trabajadores en relación de dependencia y a los afiliados voluntarios.

La acción protectora contempla para los accidentados los siguientes servicios y prestaciones:

- Servicios de prevención.
- Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia.
- Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar.
- Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez.

- Pensión de invalidez.

La cuantía del subsidio por incapacidad dependerá del grado de capacidad laboral remanente, de la remuneración imponible y de la edad del afiliado. Su duración no podrá exceder de un plazo máximo de un año, contado desde la fecha de la incapacidad o desde el vencimiento de la cobertura del subsidio transitorio por enfermedad que otorgue el Seguro General de Salud del IESS. El beneficiario de este subsidio deberá concurrir obligatoriamente a los tratamientos de rehabilitación que se le prescriban, así como a los cursos de reinserción laboral que le ofrecerá el IESS, so pena de perder el derecho al subsidio.

Las prestaciones, que no están sujetas a imposiciones fiscales, no son compatibles con el trabajo ni con otras pensiones.

Seguro de Invalidez

Todos los trabajadores con obligación de aporte y los afiliados voluntarios al Sistema tienen derecho al seguro de invalidez.

Se considera inválido al asegurado que, por enfermedad o por alteración física o mental, se halle incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma región.

Se otorga el subsidio transitorio por incapacidad, la jubilación por invalidez y la prestación asistencia no contributiva por invalidez.

Dan lugar a la jubilación por invalidez las siguientes situaciones en trabajadores no amparados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo:

- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevinida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de 60 imposiciones mensuales, de las cuales un mínimo de 6 han de ser inmediatamente previas a la incapacidad.
- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevinida dentro de los 2 años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya asegurado hubiere acumulado 120 imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.

Subsidio transitorio por Incapacidad. Se acredita derecho a percibir este subsidio cuando la contingencia, cualquiera sea la causa que la haya originado, ha provocado el cese forzoso en la actividad principal del asegurado, siempre que se cumplan las condiciones requeridas. La cuantía del subsidio dependerá del grado de capacidad laboral remanente, de la remuneración imponible y de la edad del afiliado y se calculará del mismo modo que la pensión por invalidez total.

Pensión de invalidez: En el Régimen Solidario Obligatorio el afiliado recibe el cincuenta por ciento de la base de cálculo, cualquiera sea el tiempo de imposiciones que excediera de cinco años. En el

Régimen por ahorro individual obligatorio, la Comisión Técnica de Inversiones del IESS, a través de la empresa adjudicataria administradora del ahorro previsional, pagará una pensión de invalidez, o un subsidio transitorio de incapacidad, por una cuantía igual al cuarenta y cinco por ciento de la Base Reguladora. En el caso del afiliado que se hubiere incapacitado en forma absoluta y permanente para todo trabajo y no tuviere derecho a la prestación establecida se procederá a reintegrarle los fondos acumulados en su cuenta de ahorro individual.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 50 de la Ley Orgánica de Discapacidades, los servicios de capacitación profesional y demás entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

Apoysos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas (artículo 55).

Empleo protegido

De acuerdo con el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se contempla la posibilidad de constituir centros especiales de empleo públicos o privados integrados por al menos un ochenta por ciento de trabajadores con discapacidad, a cuyo efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

El Salvador



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Censo de 2007

Según el último censo de población realizado por la Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC en el año 2007, se encontró que 235.302 personas tienen alguna discapacidad, lo cual representa el 4,1% de la población del país. Esta fuente da cuenta de ocho tipos de discapacidad y establece que el 52% de estas personas son hombres y el 41% mujeres, y que el 61% viven en zonas urbanas y el 39% en zonas rurales.

Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN)

El Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN), registra a la población mayor de 18 años de edad, que realiza el trámite de obtención del Documento Único de Identidad (DUI). Al 31 de marzo de 2010, da cuenta de un total de 196.807 personas con discapacidad; de éstas 97.845 residen en la zona urbana y 98.962 residen en el rural.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Censo de 2007

De acuerdo con el Censo de 2007, el 52,5% de las personas con discapacidad son hombres y el 47,5% mujeres. Las discapacidades más prevalentes son las de la visión y las de la movilidad.

El Salvador. Población con discapacidades según sexo y tipo de discapacidad. Año 2007

| Departamento y sexo | Con limitación permanente | Población con alguna limitación permanente | | | | | | | |
|---------------------|---------------------------|--|-------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------|--|---|-----------------|
| | | Moverse o caminar | Usar sus brazos o manos | Ver, aun usando lentes | Oír, aun usando aparatos especiales | Hablar | Tiene algún retraso o deficiencia mental | Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo | Otra limitación |
| Total | 235.302 | 70.302 | 30.065 | 70.824 | 27.230 | 32.270 | 27.665 | 26.830 | 65.302 |
| Hombres | 123.548 | 33.876 | 15.688 | 31.782 | 13.764 | 17.118 | 14.919 | 12.647 | 39.337 |
| Mujeres | 111.754 | 36.426 | 14.377 | 39.042 | 13.466 | 15.152 | 12.746 | 14.183 | 25.965 |

Fuente: DIGESTYC - VI Censo de Población y V de Vivienda, 2007

Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN)

Según el Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN), 114.153 personas con discapacidad son hombres y 82.654 son mujeres.

Por rango de edad, según datos del RNPN, se cuenta con 22.288 personas con discapacidad entre los 18 a los 30 años de edad; 89.354 de 31 a 65 años de edad; y de 65 años en adelante se registran 85.165 personas con discapacidad.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

Según el artículo 3 de la Constitución de la República, “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.”

En el artículo 37 (Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social) se establece que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

El artículo 70 establece que el Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo.

El artículo 194.II.1, por su parte, establece que el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos podrá tener delegados departamentales y locales de carácter permanente para velar por la defensa de la familia y de las personas e intereses de los menores y demás incapaces.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Gobierno de El Salvador firmó la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007. La Asamblea Legislativa los ratificó el día 4 de octubre del mismo año (Diario Oficial, Tomo 377, 4 octubre de 2007). Los instrumentos de ratificación fueron depositados en la Secretaría General de Naciones Unidas el 14 de diciembre de 2007.

Al suscribir y posteriormente ratificar la Convención, el Estado de El Salvador formuló una reserva genérica en la que aceptaba las disposiciones de la Convención en la medida en que “no perjudiquen o contravengan lo dispuesto en cualquiera de los preceptos, principios y normas de la Constitución de la República de El Salvador, de manera especial en la parte dogmática de la misma.” Esta reserva obedece a lo dispuesto en el artículo 145 de la Constitución, según el cual “No se podrán ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales, a menos que la ratificación se haga con las reservas correspondientes. Las disposiciones del tratado sobre las cuales se hagan las reservas no son ley de la República.”

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue publicada en el Diario Oficial No.238, Tomo 353, de fecha 17 de diciembre de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 8 de marzo de 2002.

Convenio 159 de la OIT

Ratificado por la Asamblea Legislativa mediante Decreto No. 471, publicado en el Diario Oficial No. 177, Tomo No. 292, del 25 de septiembre de 1986.

Ley de equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y su Reglamento. Diario Oficial #95, I tomo # 347 Decreto # 888 publicado el 24 de mayo de 2001

La Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, fue emitida por Decreto Legislativo N° 888 de fecha 24 de mayo 27 de abril de 2000, publicado en el Diario Oficial número 95, Tomo 347 de fecha 24 de mayo del mismo año. De igual manera, se dictó su Reglamento a través de Decreto N° 99 de fecha 28 de noviembre de 2000, publicado en el Diario Oficial número 226, Tomo 349 de fecha 01 de diciembre de 2000.

Según dicha legislación, las personas con discapacidad tienen derecho a ser protegidas contra toda forma de discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo por ocasión de la discapacidad.

La Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, desarrolla en su Capítulo V la "Integración Laboral"; las obligaciones del Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas, las municipalidades, la empresa privada, entre otros, de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Así como los mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos.

El proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el ambiente laboral de El Salvador, está reglamentado en el Capítulo V (artículos 23 al 33) de la Ley de Equiparación de Oportunidades:

- Art. 23. El sector público y la empresa privada facilitaran la integración laboral a las personas con discapacidad
- Art. 24. Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa. Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomara en cuenta a todos los obreros y empleados de las Instituciones señaladas.
- Art. 28. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y a todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.
- Art. 29. El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD)

El Consejo Nacional para la Atención Integral para la Persona con Discapacidad (CONAIPD) es el ente Rector de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad y coordinador de las acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de las Personas con Discapacidad.

El CONAIPD fue creado originariamente por Decreto Ejecutivo N° 111 de fecha 6 de diciembre de 1993, con la finalidad de establecer políticas nacionales para la atención integral de las personas con discapacidad, posteriormente se reforma, a través del Decreto Ejecutivo número 136 de fecha 22 de diciembre de 2006, publicado en el Diario Oficial número 9, Tomo 374 de fecha 15 de enero de 2006. Posteriormente al cambio de gobierno, efectuado el pasado 1 de junio de 2009, se creó la Secretaría de Inclusión Social, como un órgano de la Presidencia de la República encargado de asegurar que las políticas públicas se orienten hacia la inclusión social y la eliminación de la discriminación, sobre la base de un enfoque de derechos humanos.

El actual CONAIPD fue creado por el Decreto Ejecutivo 80, del 17 de junio de 2010, publicado en el Diario Oficial el 22 del mismo mes. Entre las innovaciones que se observan, pueden destacarse las siguientes:

- La representación gubernamental y la representación de la sociedad civil ostenta un equilibrio numérico de 7 titulares y sus respectivos suplentes, los cuales conforman el Pleno del Consejo.
- La participación de las organizaciones de la sociedad civil está asegurada según los tipos de discapacidad (física, visual, auditiva, mental, intelectual, así como por las asociaciones de familiares de niños con discapacidad y las fundaciones que trabajan en el ámbito de la discapacidad).
- Los representantes gubernamentales deberán ser Ministros o sus respectivos Viceministros.
- La Secretaría de Inclusión Social se convierte, por medio de su Dirección General, en la secretaría ejecutiva del CONAIPD, la cual garantiza la observancia de las decisiones del Pleno, así como facilita su funcionamiento operativo y estratégico.

Conforme con su nuevo Decreto de creación, el CONAIPD, es el ente rector del proceso de formulación y diseño de la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, el aseguramiento, seguimiento y evaluación de la misma, así como, de la normativa relacionada con las personas con discapacidad.

El nuevo Consejo está integrado en tres niveles, el nivel superior, completamente deliberativo y resolutorio, es el Pleno del CONAIPD, es seguido por la Secretaría Ejecutiva, y luego por un Comité Técnico que tiene por finalidad asegurar la viabilidad técnica y científica de las atribuciones del Consejo.

El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), es el órgano llamado a dar seguimiento a la Convención, monitoreando su cumplimiento, lo que queda muy perfectamente definido con su nuevo mandato.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del departamento de empleo, es la instancia responsable de analizar y promover acciones en materia de gestión pública de empleo, para lo cual realiza análisis y diagnósticos sustentados en fuentes propias tales como: Los perfiles de los demandantes de empleo, las ofertas de los empleadores, la base de datos de las empresas, además de otras fuentes externas, con lo que esta Secretaría de Estado ostenta el protagonismo que debe tener en el mercado laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en función del cumplimiento de la Ley, realiza acciones de capacitación, divulgación y sensibilización a empresarios a nivel nacional, para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la inserción laboral de las Personas con discapacidad.

Dentro de este marco capacita al personal de inspectores y gestores sobre los conocimientos básicos en discapacidad y los derechos de esta población. De igual forma se buscan acciones alternativas para superar aspectos que dificultan la inserción laboral de personas con discapacidad, como son el nivel académico, la edad, falta de experiencia, que no responde a los perfiles de las empresas. Se ha iniciado la promoción de productos elaborados por asociaciones de personas con discapacidad o personas independientes a efecto de promover ante la sociedad sus habilidades emprendedoras y buscar alternativas de ingreso.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

De acuerdo con el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades, la cuota obligatoria de reserva de empleo para personas con discapacidad es del 4% en empresas de más de 25 trabajadores, tanto del sector público como del privado.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Para mejorar el empleo de los usuarios con discapacidad en las bolsas de trabajo, y reducir los índices de desempleo a nivel nacional, se cuenta con la Red Nacional de Empleo, que es un esfuerzo conjunto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lidera con las municipalidades, los Centros de Formación Profesional, entre otros.

La manera Red Nacional de Empleo opera a través de la integración de las diferentes bolsas de trabajo y oficinas satélites existentes, logrando así el principal objetivo de acercar a los buscadores de empleo las diferentes ofertas de trabajo existentes en el mercado laboral.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Régimen de Riesgos Profesionales

En el Salvador existe un régimen de riesgos profesionales que cubre las contingencias de accidente de trabajo (incluido el accidente in itinere) y la enfermedad profesional de los trabajadores por cuenta ajena del sector público y privado. Para acceder a las prestaciones de este régimen el requisito fundamental es estar afiliado. No existe período de carencia, y se requiere únicamente presentar el aviso de accidentes de trabajo, validado mediante la firma y el sello del empleador.

La acción protectora contempla prestaciones médicas (consultas externas, médica y odontológica, hospitalización y servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento) y las siguientes prestaciones económicas para el accidentado:

- Subsidio diario si se produce incapacidad temporal.
- Pensión en caso de incapacidad permanente, sea parcial o total. La invalidez es parcial cuando la falta de capacidad de trabajo del interesado es superior al 20%, sin llegar al 66%. La invalidez es total cuando la falta de capacidad laboral del interesado es superior al 66%.

La cuantía de la pensión de invalidez parcial es proporcional al grado de disminución de la capacidad. Cuando la incapacidad es superior al 20%, pero sin superar el 35%, la pensión es temporal y se abona durante un período de 3 años, por una cuantía igual al doble resultado de aplicar el porcentaje de disminución de la capacidad al valor de la pensión que hubiese correspondido en caso de invalidez total.

La invalidez total da derecho a una pensión por cuantía igual al 70% del salario base anual (equivalente al promedio salarial de los 12 meses anteriores al accidente). Las pensiones pueden incrementarse en un 50%, cuando el pensionista necesita el concurso de otra persona para ejecutar los actos esenciales de la vida ordinaria.

Las prestaciones son compatibles con el trabajo remunerado (salvo las indemnizaciones diarias). Las prestaciones económicas, en caso de riesgos profesionales, son incompatibles con la percepción de pensión de invalidez, por contingencias comunes, o de vejez. Una misma persona no puede percibir simultáneamente dos o más pensiones por la misma causa.

Las prestaciones están exentas de impuestos y se actualizan anualmente de acuerdo con la variación del IPC y de la disponibilidad de los recursos.

Como prestaciones adicionales se contemplan el suministro de ortesis y prótesis y la capacitación en prevención de riesgos del trabajo.

Pensión de invalidez por contingencias comunes

Se considera inválido al asegurado que, como consecuencia de la enfermedad o de un accidente común, o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran menoscabo permanente de la capacidad, para ejercer cualquier trabajo, en los siguientes grados:

- Invalidez total por la pérdida de 2/3 de su capacidad de trabajo.
- Invalidez parcial por la pérdida del 50% hasta menos de 2/3.

La determinación del derecho a la pensión está a cargo de una Comisión de Calificación, cuya función principal será determinar el origen y el grado de invalidez. Después del transcurso de 3 años de haberse emitido el primer dictamen, la Comisión debe emitir un segundo dictamen, mediante el que se ratifique, modifique o se deje sin efecto el primero.

Para acceder a la pensión de invalidez es necesario haber sido evaluado con una incapacidad o invalidez por la Comisión Calificadora de Invalidez, ser menor de 60 años de edad (hombres) o 55 años (mujeres) y tener al menos 36 meses de cotizaciones, de los cuales al menos 18 meses deben registrarse en los 36 meses anteriores al inicio de la incapacidad si el asegurado estaba cotizando a una cuenta individual en el momento en que se declaró la invalidez o tenía al menos 6 meses de cotizaciones en los 12 meses anteriores al inicio de la invalidez. Para desempleados a quienes la invalidez ocurrió en el período de 12 meses después de la última cotización, deben haber cotizado al menos 6 meses en los últimos 12 meses antes de la última cotización.

Si no reúne ninguno de los requisitos de adquisición de derechos, el asegurado recibe una pensión financiada con el monto del capital acumulado más intereses.

De acuerdo con el Reglamento de La Ley de Equiparación de Oportunidades, Art 39 inciso C, los pensionados totales permanentes y pensionados parciales por invalidez que están recibiendo un estipendio económico de cualquier institución en el país, bajo el sistema privado de pensiones o del sistema de pensiones público, podrán ejercer actividad productiva remunerada, siempre y cuando estén aptos para desempeñar el puesto de que se trate, sin perjuicio de perder sus prestaciones a las cuales tienen derecho.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Entre las acciones de sensibilización desarrolladas en El Salvador, destacan las siguientes:

- Campaña publicitaria “El Respeto es mi Derecho” (2010).
- Colocación de Vallas publicitarias para promover el acceso al empleo (2012)
- Jornadas de Sensibilización y Concientización de las capacidades de personas con discapacidad, que se realizan periódicamente.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

Los programas dirigidos por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), se han diseñado de tal manera que no exista discriminación de género, condición física, condición económica y social, ni de ideas políticas. Ejemplo de ello es que desde el año 2008 a marzo de 2010 el INSAFORP ha capacitado al menos a 75 personas con discapacidad en el Programa de Habilitación para el Trabajo.

De igual forma en Diciembre de 2009, se firmaron dos convenios que hacen una verdadera diferencia en materia de formación profesional para personas con discapacidad, a través de los cuales se pretende certificar competencias que faciliten y constaten las habilidades y conocimientos del colectivo, ambos convenios son tripartitas entre AGORA-SIS-INSAFORP y POETA-SIS-INSAFORP.

La política institucional está encaminada a apoyar el desarrollo socio-laboral de la población con discapacidad, mediante la implementación de programas de capacitación y generación de oportunidades de empleo; así como velar por el cumplimiento de las normativas del mismo. Se tienen tres proyectos en ejecución: a) Proyecto de capacitación en el área de informática; b) Formación y capacitación en emprendedurismo y c) Proyecto de financiamiento de microempresas.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU de forma articulada con las ONG's de mujeres, han presentado un Anteproyecto de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres de El Salvador, en la que se aborda en una parte, la situación particular de mujeres con discapacidad.

A partir de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, el ISDEMU, ha realizado actividades tendientes a la protección de los derechos humanos de las mujeres con discapacidad; entre ellos, programas de rehabilitación y el registro de estadísticas en el período de mayo del año 2008 a marzo del año 2010.

Otras medidas

En el país existen una serie de instituciones de y para personas con discapacidad que trabajan el tema de la intermediación laboral, como la Red Iberoamericana de Personas con Discapacidad Física, la Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad, Cruz Roja Salvadoreña a través del proyecto Ágora, el ISRI, Fundación Teletón Pro Rehabilitación FUNTER, el MTPS, HOPAC, ASI, y el programa de USAID para el acceso al empleo.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

España



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Resultados de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008)

La principal fuente de referencia para estimar la población con discapacidad en España es la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Se trata de una encuesta con una muy amplia base muestral, lo que la convierte en una de las operaciones estadísticas más importantes sobre discapacidad a nivel mundial. A diferencia muchas otras encuestas, que sólo investigan la situación de las personas residentes en domicilios familiares, la EDAD 2008 se ha realizado en dos etapas: la primera de ellas, denominada EDAD-hogares, dirigida a viviendas familiares, se aplicó entre noviembre de 2007 y febrero de 2008 a un total de 96.000 hogares (unas 260.000 personas); la segunda etapa, denominada EDAD-centros, se aplicó, entre mayo y julio de 2008, en 800 centros en los que residen de forma permanente personas con discapacidad (residencias de personas mayores, centros de personas con discapacidad, hospitales psiquiátricos y hospitales geriátricos), lo que supone un muestra adicional de 11.000 personas.

Los resultados integrados de la EDAD-hogares y la EDAD-centros permiten estimar que, en 2008, existían en España un total de 4,1 millones de personas con discapacidad, lo que supone el 9% de la población.

Hay que tener en cuenta, al interpretar estos datos, que lo que la EDAD capta son las discapacidades percibidas, pues sus preguntas se refieren principalmente a la percepción que tienen los encuestados de sus capacidades funcionales y de su situación de salud, y de cómo repercute esa situación en sus relaciones con el entorno. En efecto, la EDAD 2008 incorpora un concepto de discapacidad "auto-atribuida", siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud. La identificación de la población con discapacidad se realiza a través de una batería de preguntas que exploran si alguna de las personas residentes en el hogar o en el centro reconocen alguna dificultad para realizar determinadas tareas, la causa de dichas dificultades, su grado de severidad y las ayudas recibidas para superarlas. Esta estrategia de identificación de la población, si bien presenta algunas dificultades, tiene la ventaja de que se centra en la actividad diaria de la persona y las dificultades a las que hace frente en esa actividad, dejando a un lado la valoración de cuestiones médicas que, además de complejas para la persona entrevistada y el entrevistador, desvían la atención de las cuestiones funcionales, que son, en definitiva, el núcleo de interés en términos de discapacidad.

Datos sobre personas con discapacidad oficialmente reconocida

Una fuente alternativa para aproximarse a la cuantificación de la población con discapacidad es la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), un sistema de registro, de ámbito estatal, de datos extraídos de los expedientes de valoración de las personas con discapacidad, aportados por las Comunidades Autónomas, que proporciona información sobre las características de los ciudadanos que han sido reconocidos oficialmente como personas con discapacidad por los órganos administrativos competentes desde el principio de la década de los 70 del siglo pasado hasta la actualidad.

A los registros de esta base de datos se les aplica un proceso de validación y control de vivencia mediante cruce con el fichero histórico de personas fallecidas facilitado por el INE. En su actualización a diciembre de 2011, la BEPD contaba con información referida a un total de 3.367.457 personas a las que les ha sido valorado su grado de discapacidad. De ellas, 2.552.880 tienen un grado de discapacidad igual o superior al 33% y como tal cuentan con la consideración de personas en situación de discapacidad. Esto supone una prevalencia de las situaciones de discapacidad reconocida de 5,4 casos por cada 100 habitantes.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Resultados de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008)

De los 4,1 millones de personas con discapacidad que estima la EDAD 2008, casi 2,5 millones son mujeres (60,1%), frente a 1,6 millones de hombres (39,9%). Las tasas de prevalencia de discapacidad por edad son más elevadas en las mujeres que en los hombres a partir de los 45 años. Por debajo de esta edad, las tasas de prevalencia de discapacidad entre los hombre superan a las de las mujeres.

La probabilidad de tener una discapacidad aumenta con la edad. Casi seis de cada diez personas con discapacidad (el 59,5%) tienen 65 o más años.

España. Población total, población con discapacidades y prevalencia de la discapacidad según sexo por grupos de edad. Año 2008

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidades | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|------------|------------|------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total | 45.322.276 | 22.367.777 | 22.954.499 | 4.116.994 | 1.641.206 | 2.475.788 | 9,1 | 7,3 | 10,8 |
| 0-4 | 2.375.965 | 1.218.703 | 1.157.262 | 45.826 | 26.161 | 19.665 | 1,9 | 2,1 | 1,7 |
| 5-14 | 4.235.134 | 2.182.073 | 2.053.061 | 84.533 | 55.666 | 28.867 | 2,0 | 2,6 | 1,4 |
| 15-29 | 8.706.030 | 4.468.576 | 4.237.454 | 151.817 | 92.934 | 58.883 | 1,7 | 2,1 | 1,4 |
| 30-49 | 14.746.935 | 7.532.696 | 7.214.239 | 613.546 | 315.557 | 297.989 | 4,2 | 4,2 | 4,1 |
| 50-64 | 7.657.369 | 3.746.951 | 3.910.418 | 771.927 | 329.591 | 442.336 | 10,1 | 8,8 | 11,3 |
| 65-74 | 3.765.531 | 1.742.479 | 2.023.052 | 725.080 | 285.902 | 439.178 | 19,3 | 16,4 | 21,7 |
| 75 y más | 3.835.312 | 1.476.299 | 2.359.013 | 1.724.265 | 535.395 | 1.188.870 | 45,0 | 36,3 | 50,4 |

Fuente: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, EDAD 2008.

Datos sobre personas con discapacidad oficialmente reconocida

La distribución por sexo y edad de las personas que tienen una discapacidad oficialmente reconocida es algo diferente al de las personas que han declarado tener limitaciones funcionales. En este caso, el número de hombres y mujeres es más equilibrado (49,1% varones, 50,9% mujeres) y las tasas de prevalencia son bastante similares para ambos sexos. Aunque, como ocurre con la población con discapacidad estimada por la EDAD 2008, la prevalencia de las situaciones de discapacidad oficialmente reconocida aumenta con la edad, la mayor parte de las personas con discapacidad reconocida (el 55,3%) son menores de 65 años.

España. Población total, población con discapacidad oficialmente reconocida y prevalencia de la discapacidad oficialmente reconocida según sexo por grupos de edad. Año 2011

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidad oficialmente reconocida | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|------------|------------|--|-----------|-----------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total | 47.265.321 | 23.298.356 | 23.966.965 | 2.552.880 | 1.252.637 | 1.300.243 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| 0-4 | 2.443.703 | 1.259.518 | 1.184.185 | 6.564 | 3.772 | 2.792 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| 5-14 | 4.619.020 | 2.372.167 | 2.246.853 | 65.960 | 41.935 | 24.025 | 1,4 | 1,8 | 1,1 |
| 15-29 | 7.881.959 | 4.010.027 | 3.871.932 | 142.678 | 85.164 | 57.514 | 1,8 | 2,1 | 1,5 |
| 30-49 | 15.589.695 | 7.962.716 | 7.626.979 | 527.583 | 301.310 | 226.273 | 3,4 | 3,8 | 3,0 |
| 50-64 | 8.508.748 | 4.183.368 | 4.325.380 | 670.160 | 349.120 | 321.040 | 7,9 | 8,3 | 7,4 |
| 65-74 | 3.952.411 | 1.847.883 | 2.104.528 | 476.214 | 233.033 | 243.181 | 12,0 | 12,6 | 11,6 |
| 75 y más | 4.269.785 | 1.662.677 | 2.607.108 | 663.721 | 238.303 | 425.418 | 15,5 | 14,3 | 16,3 |

Fuente: IMSERSO. Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, actualización a 31 de diciembre de 2011.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)**Resultados de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008)**

Según la EDAD 2008, un total de 1,48 millones de personas con discapacidad residentes en domicilios familiares estaban en edad laboral (entre 16 y 64 años de edad). De ellas, sólo trabajaban 419.300 (el 28,3% del total). 106.800 estaban en situación de desempleo, y el resto se encontraban fuera del mercado laboral, bien como pensionistas, estudiantes, dedicadas a las labores de hogar o en otras situaciones.

Las tasas de actividad (suma de las personas ocupadas y desempleadas respecto del total en cada grupo de edad) y empleo (número de personas ocupadas respecto de la población total en cada grupo de edad) de las personas con discapacidad eran muy bajas en comparación con las del conjunto de la población y con las de las personas sin discapacidad. Las tasas de paro (número de personas en situación de desempleo respecto del total de personas activas, estén desempleadas u ocupadas), por el contrario, eran significativamente más altas. Las mujeres con discapacidad tenían unos niveles de actividad y ocupación netamente inferiores a los de los hombres con discapacidad, y unas tasas de paro superiores.

España. Tasas de actividad, empleo y paro en personas con y sin discapacidad y población total en edad laboral (16 – 64 años), por sexo. 2008.

| | Personas con discapacidad | Personas sin discapacidad | Población total |
|--------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
| Ambos sexos | | | |
| Tasa de actividad | 35,5% | 75,2% | 73,2% |
| Tasa de empleo | 28,3% | 67,2% | 65,3% |
| Tasa de paro | 20,3% | 10,6% | 10,9% |
| Hombres | | | |
| Tasa de actividad | 40,3% | 84,7% | 82,7% |
| Tasa de empleo | 33,4% | 77,4% | 75,4% |
| Tasa de paro | 17,2% | 8,6% | 8,8% |
| Mujeres | | | |
| Tasa de actividad | 31,2% | 65,3% | 63,6% |
| Tasa de empleo | 23,7% | 56,6% | 54,9% |
| Tasa de paro | 24,0% | 13,4% | 13,6% |

Fuente: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, EDAD 2008.

Datos sobre personas con discapacidad oficialmente reconocida

El Instituto Nacional de Estadística, en colaboración con el IMSERSO, la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE, viene realizando desde 2010 una operación estadística anual, denominada “El empleo de las personas con discapacidad” con objeto de obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados, parados) y de la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de las personas con discapacidad. Esta operación se basa en la integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Desde 2012 se ha ampliado con la incorporación de datos sobre medidas que fomentan el empleo y el empleo protegido provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

El empleo de las personas con discapacidad investiga la situación respecto al mercado laboral del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad.

Los últimos datos publicados de esta operación estadística se refieren a 2011. Destaca la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad oficialmente reconocida, con una tasa de actividad (36,6%) que es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%). Debido a esta baja tasa de actividad y al elevado desempleo (26,9%) la tasa de empleo de las personas con discapacidad oficialmente reconocida cae hasta el 26,7%, bastante menos de la mitad de la de las personas sin discapacidad (59,8%). Las mujeres con discapacidad tienen menores tasas de actividad y de empleo que los hombres con discapacidad, y una tasa de paro algo superior.

España. Tasas de actividad, empleo y paro en personas con y sin discapacidad oficialmente reconocida y población total en edad laboral (16 – 64 años), por sexo. 2011.

| | Personas con discapacidad | Personas sin discapacidad | Población total |
|--------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|
| Ambos sexos | | | |
| Tasa de actividad | 36,6% | 76,4% | 74,7% |
| Tasa de empleo | 26,7% | 59,8% | 58,5% |
| Tasa de paro | 26,9% | 21,7% | 21,8% |
| Hombres | | | |
| Tasa de actividad | 39,6% | 83,4% | 81,5% |
| Tasa de empleo | 29,1% | 65,7% | 64,1% |
| Tasa de paro | 26,5% | 21,2% | 21,3% |
| Mujeres | | | |
| Tasa de actividad | 33,0% | 69,3% | 67,9% |
| Tasa de empleo | 23,9% | 53,9% | 52,8% |
| Tasa de paro | 27,6% | 22,2% | 22,3% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

A medida que aumenta la edad se acentúa la brecha de participación en el mercado de trabajo que existe entre la población de personas con discapacidad y el resto, con una mayor incidencia de la inactividad en el grupo de mayor edad.

España. Tasas de actividad, empleo y paro en personas con y sin discapacidad oficialmente reconocida y población total en edad laboral (16 – 64 años), por grupo de edad. 2011.

| | Personas con discapacidad oficialmente reconocida | Personas sin discapacidad | Población total |
|---|---|---------------------------|-----------------|
| Total personas en edad de trabajar | | | |
| Tasa de actividad | 36,6% | 76,4% | 74,7% |
| Tasa de empleo | 26,7% | 59,8% | 58,5% |
| Tasa de paro | 26,9% | 21,7% | 21,8% |
| De 16 a 24 años | | | |
| Tasa de actividad | 34,8% | 45,4% | 45,2% |
| Tasa de empleo | 14,6% | 24,4% | 24,2% |
| Tasa de paro | 58,0% | 46,3% | 46,4% |
| De 25 a 44 años | | | |
| Tasa de actividad | 50,8% | 89,2% | 88,1% |
| Tasa de empleo | 35,8% | 70,2% | 69,2% |
| Tasa de paro | 29,5% | 21,3% | 21,4% |
| De 45 a 64 años | | | |
| Tasa de actividad | 29,4% | 71,4% | 68,6% |
| Tasa de empleo | 23,2% | 59,8% | 57,4% |
| Tasa de paro | 21,2% | 16,3% | 16,4% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

La participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. La discapacidad asociada a deficiencias auditivas es la que presenta mayores tasas de actividad en 2011 (54,4%). Por su parte, la asociada a trastorno mental tiene las menores (25,5%).

España. Tasas de actividad y empleo en personas con discapacidad oficialmente reconocida en edad laboral (16 – 64 años), por tipo de discapacidad. 2011.

| Tipo de discapacidad | Tasa de Actividad | Tasa de Empleo |
|----------------------|-------------------|----------------|
| Total | 36,6% | 26,7% |
| Física | 39,3% | 29,7% |
| Visual | 46,7% | 38,5% |
| Auditiva | 54,4% | 42,8% |
| Intelectual | 27,8% | 17,1% |
| Mental | 25,5% | 15,4% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

España. Tasas de actividad y empleo en personas con discapacidad oficialmente reconocida en edad laboral (16 – 64 años), por grado de discapacidad. 2011.

| Tipo de discapacidad | Tasa de Actividad | Tasa de Empleo |
|----------------------|-------------------|----------------|
| Total | 36,6% | 26,7% |
| De 33% a 44% | 54,1% | 41,2% |
| De 45% a 64% | 40,0% | 27,6% |
| De 65% a 74% | 21,4% | 13,6% |
| 75% y más | 14,4% | 11,9% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

La tasa de actividad de la población de personas con discapacidad aumenta a medida que se incrementa el nivel de formación y recorta diferencias respecto de las de las personas sin discapacidad. En 2011 se alcanza una tasa de actividad del 57,1% en personas con discapacidad con estudios superiores, 20,5 puntos más que la media del colectivo y 33,7 puntos superior a la de quienes tienen estudios primarios. En la población de personas sin discapacidad se observa un comportamiento análogo pero de forma menos acusada. La diferencia con la media es, en este caso, de 12 puntos y de casi 28 entre quienes tienen estudios superiores y estudios primarios.

España. Tasas de actividad en personas con y sin discapacidad oficialmente reconocida y población total en edad laboral (16 – 64 años), por nivel educativo. 2011.

| Nivel de estudios | Personas con discapacidad oficialmente reconocida | Personas sin discapacidad | Total |
|--|---|---------------------------|-------|
| Total | 36,6% | 76,4% | 74,7% |
| Analfabetos | 6,0% | 47,2% | 33,6% |
| Primaria | 23,4% | 60,6% | 57,7% |
| Secundaria y programas formación e inserción laboral | 44,7% | 74,8% | 73,7% |
| Superiores, incluyendo doctorado | 57,1% | 88,4% | 87,7% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

Distribución de la población con discapacidad ocupada, por sectores (público, privado, tercer sector)

La operación estadística “El empleo de las personas con discapacidad” proporciona información sobre la situación profesional de las personas con discapacidad oficialmente reconocida ocupadas en comparación con las personas sin discapacidad y con la población total. El porcentaje de asalariados es mayor entre las personas con discapacidad, sobre todo en lo referente a empleados en el sector público (24,3%, frente a 17,5% entre las personas sin discapacidad), mientras que la proporción de trabajadores por cuenta propia es bastante inferior (10,9% frente a 16,3% entre las personas sin discapacidad).

España. Distribución según situación profesional de las personas con y sin discapacidad oficialmente reconocida y de la población total ocupada. 2011.

| Situación profesional | Personas con discapacidad oficialmente reconocida | Personas sin discapacidad | Total |
|-----------------------------|---|---------------------------|--------|
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Asalariados | 89,0% | 83,7% | 83,8% |
| Sector público | 24,3% | 17,5% | 17,6% |
| Sector privado | 64,7% | 66,2% | 66,2% |
| Cuenta propia | 10,9% | 16,3% | 16,2% |
| Empleadores | 2,5% | 5,1% | 5,0% |
| Empresarios sin asalariados | 7,3% | 10,3% | 10,2% |
| Otros | 1,0% | 0,9% | 0,9% |
| Otra situación profesional | 0,3% | 0,0% | 0,0% |

Fuente: INE. *El empleo de las personas con discapacidad, 2011.*

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

Los derechos laborales de las personas con discapacidad, como los de todos los ciudadanos, están reconocidos en España por el artículo 35.1 de la Constitución, que establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En el artículo 35.2, la Constitución prevé la regulación por ley de un estatuto de los trabajadores. La Constitución establece asimismo, en su artículo 40, la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Por otra parte, en su artículo 49, la Constitución Española establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad, a los que habrán de amparar especialmente para el disfrute de los derechos que el Título Primero otorga a todos los ciudadanos. Los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida en el artículo 49 de la Constitución, sino también al artículo 1.1, que establece que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de Derecho en que se constituye España; al artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, y al artículo 14, que dispone que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

España suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, al momento de la ceremonia de apertura para la firma. Su instrumento de ratificación fue depositado el 3 de diciembre de 2007.

Convenio 159 de la OIT

El instrumento de ratificación del Convenio nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue depositado el 2 de agosto de 1990.

Leyes de discapacidad

Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se ha aprobado el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta ley

refunde, cumpliendo el mandato de la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, las tres normas principales que constituyen el marco normativo español en materia de discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), que fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal; y la 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. También persigue establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El Capítulo IV del Título Primero de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (artículos 35 a 47) está dedicado al derecho al trabajo. En el artículo 35 se establece 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, se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta, y se declaran nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

Tras definir, en el artículo 36, el concepto de igualdad de trato, se establece en el epígrafe 1 de artículo 37 que será finalidad de la política de empleo 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. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

En el artículo 37.2 se enumeran los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

En el artículo 38, relativo a la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral, se establece que corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.

El artículo 39 regula el marco general para el impulso del empleo de las personas con discapacidad, al establecer que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

En la sección segunda de este capítulo (artículos 40 a 42) se regula el empleo ordinario. Se establece que el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad (artículo 40.1), y se declara la obligación para los empresarios de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva, precisando que para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa (artículo 40.2).

El artículo 41 se dedica a los servicios de empleo con apoyo, que se definen como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

El artículo 42.1 regula la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, establecida por la LISMI, y las medidas alternativas de cumplimiento de dicha cuota. De acuerdo con este artículo, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean 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. Igualmente se entenderá que

estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. Se establece asimismo que, de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

El artículo 42.2 establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

La sección tercera (artículos 43 a 46) está dedicada al empleo protegido. En el artículo 43 se regulan los centros especiales de empleo, que son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A efectos de determinar este porcentaje no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se rige por su normativa específica.

El artículo 44 regula la compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo que en atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, en la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes. Para recibir estas compensaciones económicas, los centros especiales de empleo deben reunir las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y carecer de ánimo de lucro.

De acuerdo con el artículo 45, los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Las administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, sea directamente o en colaboración con otros organismos o entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

El artículo 46 establece que para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecerán reglamentariamente.

La sección cuarta (artículo 47) se dedica al empleo autónomo. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI)

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (conocida por las siglas LISMI, por su denominación inicial de “Ley de Integración Social de los Minusválidos”), que actualmente está derogada al haberse refundido sus disposiciones en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, abordó en su Título Séptimo el tema de la integración laboral de las personas con discapacidad, estableciendo la obligación, para las empresas privadas y públicas con más de 50 trabajadores fijos, de emplear a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 por ciento de la plantilla; declarando nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que pudieran suponer en contra de las personas con discapacidad discriminaciones en el empleo, en las retribuciones y en las condiciones de trabajo; estableciendo criterios para el acceso, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad al empleo público; previendo el establecimiento de ayudas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad; estableciendo una fórmula especial de trabajo protegido articulada en torno a la figura de los centros especiales de empleo, y estableciendo el derecho de las personas con discapacidad que no contaran con un puesto laboral retribuido por causas a ellos no imputables a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el Título Quinto de la propia LISMI, siempre que reunieran los requisitos de orden económico establecidos para el acceso a dicho subsidio.

La LISMI fue una norma avanzada para su tiempo, que sentó los cimientos de las políticas públicas de discapacidad en España. Su disposición más conocida en materia de empleo es, sin duda, la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores. Las administraciones públicas quedaron sujetas, en virtud de la LISMI, a la misma obligación de reserva del dos por ciento, si bien se estableció un mecanismo de progresivo acercamiento al mandato legal, en virtud de las características del empleador, consistente en la reserva del tres por ciento de las vacantes de las ofertas anuales de empleo público, para ser cubiertas entre personas con discapacidad (disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, adicionada por la Ley 23/1988). Esta reserva se elevó al cinco por cien por la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, y al siete por cien (con al menos el dos por ciento de reserva específica para personas con discapacidad intelectual) por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que modificó en este sentido el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Junto a la cuota de reserva, la LISMI estableció las bases para la regulación de los centros especiales de empleo, y sentó las bases jurídicas para el impulso del empleo selectivo (derecho a la

reincorporación en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida) y el establecimiento de un sistema de incentivos y beneficios fiscales a la contratación de personas con discapacidad, aspectos ambos desarrollados inicialmente por Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que ha sido uno de los pilares de la política de inserción laboral de las personas con discapacidad. Estos incentivos, previstos inicialmente únicamente para contratos indefinidos, se extendieron después a los contratos temporales, a los contratos para la formación, a los contratos en prácticas y al empleo autónomo.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, se propuso la transposición de la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982 (LISMI) se introducen «medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas con motivo de la discapacidad» y la obligación empresarial de adoptar a favor de las personas con discapacidad las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta. Dicha obligación tiene su límite en que tales medidas no supongan una «carga excesiva para el empresario», para cuya determinación habrá de tenerse en cuenta su coste, la existencia de ayudas públicas, el tamaño o el volumen de negocios total de la empresa.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), que actualmente está derogada al haberse refundido sus disposiciones en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estableció una serie de medidas para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y asegurar su ejercicio efectivo. Para ello, prohibió cualquier forma de discriminación, tanto directa como indirecta, por motivo de la discapacidad, y estableció medidas de acción positiva para superar las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad para su plena participación en la vida económica, social y cultural.

La LIONDAU estableció un sistema para realizar reclamaciones o quejas a la Administración cuando los derechos como personas con discapacidad hubieran sido vulnerados. Este sistema arbitral de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad garantiza los derechos en los siguientes sectores: telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público, y relaciones con las Administraciones Públicas.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, que actualmente está derogada al haberse refundido sus disposiciones en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estableció el régimen de infracciones y sanciones como garantía de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad, definidas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre. Este régimen de infracciones y sanciones es aplicable en todo el territorio del Estado, sin perjuicio de las infracciones y sanciones que las Comunidades Autónomas puedan establecer

en ejercicio de sus competencias propias que, en todo caso, garantizarán la plena protección de las personas con discapacidad.

Leyes laborales

Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores, previsto en el artículo 35.2 de la Constitución, se aprobó por Ley 8/1980, de 10 de marzo. Tras sucesivas reformas, se aprobó su texto refundido por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que está actualmente vigente con algunas modificaciones.

El artículo 4.2.c), enlazando con el artículo 14 de la Constitución, establece que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el propio Estatuto, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Asimismo, en su artículo 17.1 el Estatuto de los Trabajadores declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. También serán nulas las órdenes y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

En su artículo 17.3, el Estatuto de los Trabajadores autoriza al Gobierno a regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo, así como a otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, regulando estas medidas previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y orientándolas prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo

Esta ley tiene por objetivo incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo. En materia de política de empleo, los objetivos de la Ley de Empleo se centran en asegurar la cooperación y coordinación entre las Administraciones implicadas de modo que se logre la máxima efectividad movilizándolo y optimizando todos los recursos disponibles. El instrumento nuclear para conseguir tal finalidad es el Sistema Nacional de Empleo, considerado como un conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo, que

tiene como finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo. Es asimismo objetivo esencial de la Ley de Empleo la definición de la intermediación laboral, instrumento básico de la política de empleo, en la que cabe la colaboración con la sociedad civil, con respeto a los principios constitucionales y de acuerdo a criterios de objetividad y eficacia.

La Ley de Empleo establece un concepto moderno de las políticas activas de empleo, verdaderas herramientas de activación frente al desempleo, que se complementan y relacionan con la prestación económica por desempleo y se articulan en torno a itinerarios de atención personalizada a los demandantes de empleo, en función de sus características y requerimientos personales y profesionales.

Dentro de los objetivos de la política de empleo, la Ley de Empleo contempla el de asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración mayores de 45 años. El conjunto de acciones y medidas que integran la política de empleo cubrirá, entre otros, el ámbito de generación de oportunidades para colectivos con especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción. El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad

La Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, que depende de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, realiza las siguientes funciones, en el ámbito de las competencias reservadas al Estado y en cooperación con las comunidades autónomas (artículo 6 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales):

- a) El impulso de políticas sectoriales sobre discapacidad y su coordinación interministerial, así como entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas y las corporaciones locales.
- b) La planificación, el diseño y la ordenación de los programas y planes de ámbito estatal en materia de discapacidad y su coordinación con las comunidades autónomas.
- c) La gestión y evaluación de los planes y programas de ámbito estatal en cooperación con otros Ministerios, comunidades autónomas y corporaciones locales.

- d) La propuesta de normativa en las materias de su competencia, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica.
- e) El fomento de la cooperación con las organizaciones y entidades que agrupan a las personas con discapacidad y sus familias, y la coordinación y seguimiento de la actuación de los órganos consultivos de discapacidad.
- f) El fomento de la colaboración y apoyo a la Cruz Roja Española, a la Organización Nacional de Ciegos Españoles y a las fundaciones asistenciales y de discapacidad, para el cumplimiento de sus fines sociales.
- g) El ejercicio de la tutela del Estado respecto de las entidades asistenciales y sobre discapacidad ajenas a la Administración General del Estado, sin perjuicio de las funciones de la Secretaría General Técnica sobre el protectorado de las fundaciones.
- h) Las relaciones con organismos extranjeros e internacionales y la coordinación técnica de los programas de cooperación internacional relativos a la discapacidad, sin perjuicio de las funciones de dirección y coordinación que corresponden a la Subsecretaría del Departamento.

Consejo Nacional de la Discapacidad

El Consejo Nacional de la Discapacidad, regulado por el artículo 55 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y por el Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, es el órgano colegiado interministerial, de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el que se institucionaliza la colaboración del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, para la definición y coordinación de una política coherente de atención integral. La secretaría del Consejo Nacional de la Discapacidad se encuentra en la Subdirección General de Coordinación y Ordenación de la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad.

Corresponde al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Para el cumplimiento de los fines señalados, el Consejo Nacional de la Discapacidad desarrolla las siguientes funciones:

- a) Promover los principios y líneas básicas de política integral para las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando el principio de transversalidad.
- b) Presentar iniciativas y formular recomendaciones en relación con planes o programas de actuación.
- c) Conocer y, en su caso, presentar iniciativas en relación a los fondos para programas de personas con discapacidad y los criterios de distribución.
- d) Emitir dictámenes e informes, de carácter preceptivo y no vinculante, sobre aquellos proyectos normativos y otras iniciativas relacionadas con el objeto del Consejo que se sometan a su consideración y, en especial, en el desarrollo de la normativa de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

- e) Promover el desarrollo de acciones de recopilación, análisis, elaboración y difusión de información.
- f) Impulsar actividades de investigación, formación, innovación, ética y calidad en el ámbito de la discapacidad.
- g) Conocer las políticas, fondos y programas de la Unión Europea y de otras instancias internacionales y recibir información, en su caso, sobre las posiciones y propuestas españolas en los foros internacionales.
- h) Constituir el órgano de referencia de la Administración General del Estado para la promoción, protección y seguimiento en España de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad incorporados a nuestro ordenamiento jurídico y, en especial, de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, ratificada por España, que entró en vigor el 3 de mayo de 2008.
- i) Cualquier otra función que, en el marco de sus competencias, se le atribuya por alguna disposición legal o reglamentaria.

El Consejo Nacional de la Discapacidad está constituido por la presidencia, tres vicepresidencias, treinta y dos vocalías (dieciséis en representación de la Administración General del Estado y otras dieciséis representantes de las asociaciones de utilidad pública más representativas de ámbito estatal que agrupen a las organizaciones más representativas de los diferentes tipos de discapacidad), cuatro personas asesoras expertas y la secretaría. La presidencia del Consejo la ejerce la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El Consejo Nacional de la Discapacidad cuenta con una Oficina Permanente Especializada, encargada de promover la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que depende de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es el responsable de ejecutar la política de empleo en materia de discapacidad, lo que hace a través de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Entre las políticas que deben desarrollar los poderes públicos a favor de las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente las políticas de empleo dado que el trabajo se revela como un medio fundamental para conseguir la integración social de este colectivo. Estas políticas de empleo

no son desarrolladas únicamente por el Estado sino también por las Comunidades Autónomas (CCAA). No obstante, para determinar las posibilidades de intervención de las CCAA en este ámbito debe partirse del reparto de competencias entre el Estado y las autonomías diseñado por la Constitución Española (CE).

El art. 148.1.13ª CE establece que las CCAA pueden asumir competencias en materia de fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, pero en el marco de la planificación de la actividad económica general realizada por el Estado (arts. 131 y 149.1.13ª CE). Además el art. 40.1 CE, relativo a la realización de una política orientada al pleno empleo, se dirige a todos los poderes públicos y, en consecuencia, también a las CCAA. Ello legitimaría el desarrollo de políticas de empleo propias a nivel autonómico.

Sin embargo, la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, correspondiendo a las CCAA únicamente la ejecución de la normativa laboral estatal (art. 149.1.7ª CE). Y lo mismo ocurre respecto a la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social ya que también se declara competencia exclusiva del Estado, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA (art. 149.1.17ª CE). De esta manera, la actuación de las CCAA en el ámbito de la política de empleo no puede invadir las competencias del Estado en materia de legislación laboral y de Seguridad Social.

Por otra parte, la inmensa mayoría de las CCAA han asumido las competencias de gestión del antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, con excepción de la gestión y el control de las prestaciones por desempleo, mediante los distintos Reales Decretos de traspaso de competencias. De esta forma, las CCAA han asumido competencias en materia de intermediación en el mercado de trabajo (inscripción de demandantes de empleo, comunicación de contratos, autorización de agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro cuyo ámbito no exceda de la Comunidad Autónoma respectiva, etc.), en la gestión y el control de las políticas de empleo (gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas, de los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo, etc.) o en la gestión de la formación profesional ocupacional, entre otras. En consecuencia, la gestión y control de las ayudas y subvenciones estatales para el fomento del empleo de las personas con discapacidad corresponde a las CCAA.

Desde esta perspectiva, en muchas ocasiones las CCAA se limitan a reproducir los programas estatales de empleo sin introducir apenas variaciones. Pero también es posible encontrar medidas de fomento del empleo distintas de las estatales en los Programas o Planes de Empleo aprobados por las distintas CCAA que se financian con cargo a los presupuestos autonómicos, entre las que ocupan un lugar destacado las medidas dirigidas a la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades para acceder a un empleo, como las personas con discapacidad.

Dentro de las medidas de fomento del empleo autonómicas la técnica más utilizada consiste en la previsión de subvenciones a tanto alzado, dado que las CCAA no pueden ni crear modalidades contractuales con la finalidad de fomentar el empleo, por tratarse de legislación laboral, ni tampoco prever bonificaciones o exenciones en las cuotas de Seguridad Social, por incidir en el régimen económico de la Seguridad Social.

Así, es frecuente la existencia de normas autonómicas que regulan subvenciones, complementarias a las estatales, para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, tanto ordinario como protegido. Más en concreto, las actuaciones que a este respecto prevén los Planes autonómicos suelen centrarse

en la concesión de subvenciones a las empresas ordinarias que contraten con carácter indefinido a personas con discapacidad, actuaciones en materia de formación con la finalidad de mejorar su empleabilidad, subvenciones para el fomento del autoempleo, el empleo con apoyo, la promoción del tránsito del empleo protegido al ordinario así como ayudas a los Centros Especiales de Empleo.

Igualmente algunas CCAA han aprobado Planes específicos que se ocupan de manera exclusiva de las personas con discapacidad, bien con un carácter integral, o bien únicamente del empleo. Es el caso del Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013 que contiene diversos tipos de medidas correspondientes a seis áreas de actuación con la finalidad de corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral. Además esta misma Comunidad Autónoma también ha aprobado un Plan Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013 que comprende medidas en materia de empleo destinadas a este subgrupo específico. Por su parte, el III Plan Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Personas con Discapacidad 2007-2010 de La Rioja comprende medidas de carácter laboral en el área de relaciones laborales. También puede destacarse la Estrategia Regional de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad de Castilla La Mancha.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Los principales planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente vigentes son las siguientes:

- Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.
- Plan Anual de Política de Empleo para 2012 (aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, y publicado por Resolución de 24 de julio de 2012).
- Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La regulación de las cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, que se llevó a cabo por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI), se rige actualmente por el artículo 42 de la Ley General de

derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que dispone que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean 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. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

El incumplimiento de la cuota obligatoria de reserva establecida por la LISMI está tipificado como infracción grave por parte del empresario, aunque en virtud de la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de forma excepcional las empresas pueden quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, siempre que adopten medidas alternativas al cumplimiento de la cuota, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o por voluntad del empresario notificada a la autoridad laboral. Por Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, se establecieron una serie de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva (reguladas actualmente por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril), entre las que se cuentan la contratación con centros especiales de empleo o trabajadores autónomos con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa, la realización de donaciones y de acciones de patrocinio a asociaciones de utilidad pública o fundaciones para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad y la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

En lo que se refiere al sector público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 59 que en las ofertas de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública. Esta reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

De acuerdo con el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, durante 2011 se han realizado 3.099 actuaciones en materia de integración laboral de personas con discapacidad, que han afectado a 4.269 trabajadores y han concluido en un total de 220 infracciones.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

De acuerdo con la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, los órganos de contratación podrán señalar en los

pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación. Si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 por 100, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Por otra parte, los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

Por otra parte, de acuerdo con la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Una de las líneas de actuación (3.2) de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012, consiste en “adecuar los Servicios Públicos de Empleo para potenciar el sistema de intermediación laboral, creando unidades especializadas de información, orientación e intermediación que, a través de una atención individualizada, clasificación de los demandantes y diseño de itinerarios personalizados, logren de manera eficaz el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, trabajando proactivamente con las empresas para elevar el grado de intermediación.

El personal que integre estas unidades especializadas, además de contar con la cualificación profesional que exige el desempeño de su labor, sería formado en materia de sensibilización y formación respecto a las capacidades y aptitudes que presentan las personas con discapacidad y la adaptación de los puestos de trabajo, así como sobre igualdad de oportunidades.

Colaboración de las organizaciones del sector de la discapacidad con el Servicio Público de Empleo Estatal

Diversas organizaciones del sector de la discapacidad han constituido, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, agencias de colocación para colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en la búsqueda de puestos de trabajo. Actúan como intermediarias entre los demandantes de empleo y las empresas para localizar a la persona idónea para la compañía y un puesto adecuado para los desempleados. A continuación se detallan algunas experiencias en este sentido.

Programa Por Talento de Fundación ONCE

En el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013, financiado por el Fondo Social Europeo, la Fundación ONCE, a través de su entidad de intermediación laboral FSC Inserta, desarrolla un programa de integración laboral de personas con discapacidad denominado

“Por Talento”. La intermediación laboral que lleva a cabo FSC Inserta en el marco del Programa Por Talento se apoya en cinco pilares básicos:

- Informar de la normativa aplicable en relación con la contratación, ayudas, subvenciones y beneficios sociales y fiscales.
- Buscar activamente oferta y demanda de empleo.
- Colaborar en la descripción y análisis de puestos de trabajo.
- Prestar apoyo técnico en cuantas cuestiones se relacionen con la contratación de personas con discapacidad.
- Gestionar eficazmente las ofertas de empleo, presentando a candidatos que tienen las capacidades requeridas para el desempeño de las funciones adscritas al puesto de trabajo.

El Programa Por Talento cuenta con un portal web (<http://www.portalento.es/>) que permite a las personas con discapacidad inscribirse en la bolsa activa de empleo de FSC Inserta, facilita información sobre cursos de formación y de teleformación, becas y ayudas, novedades en materia de inserción laboral y ofertas de empleo público, y proporciona orientaciones prácticas sobre aspectos como la preparación del currículum y la redacción de una carta de presentación de la forma más efectiva.

Servicios SIL de COCEMFE

Los Servicios de Integración Laboral (SIL) son servicios esenciales para aquellas personas con discapacidad que presentan más dificultades para acceder al mercado de trabajo. La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) dispone de un SIL que pone a disposición del empresario una amplia base de datos de trabajadores con discapacidad de diferentes profesiones, formación específica adecuada, apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores e información y asesoramiento sobre subvenciones y apoyos a la contratación o creación de empleo.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Incentivos fiscales

El Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, establece en su artículo 41 que será deducible de la cuota íntegra de este impuesto la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad contratados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, por tiempo indefinido, experimentando durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior. Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán, exclusivamente, los trabajadores con discapacidad/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa, en los términos que dispone la normativa laboral. Los trabajadores contratados que dieran derecho a la deducción prevista en este artículo no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el Real Decreto-ley 7/1994, de 20 de junio, en el Real Decreto-ley 2/1995, de 17 de febrero, y en el artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Estos incentivos fiscales han sido recientemente mejorados por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2013. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona /año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, contratado por el sujeto pasivo, experimentado durante el periodo impositivo respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del periodo impositivo anterior. Esta cantidad se eleva a 12.000 euros en caso de que los trabajadores contratados tengan un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. En ambos casos, los contratos podrán ser indefinidos o temporales.

Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social

a) Para los empleadores que contraten a personas con discapacidad

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo regula, en su artículo 2, las siguientes bonificaciones para los empleadores que contraten a personas con discapacidad:

- En el supuesto de contratación indefinida, bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad. La bonificación será de 425 euros/mes (5.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.
- Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que estos incrementos sean compatibles entre sí.
- En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

- Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.
- Para tener derecho a estos beneficios, los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

a) Para trabajadores con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad establece en su disposición adicional 11ª, apartado 1, redactada por el artículo 30 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Esta reducción no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.
- Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 54 meses siguientes.

En el apartado 2, establece que cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre

la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

- Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los cuatro años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

En el apartado 3, dispone que los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las reducciones y bonificaciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

Estas bonificaciones y reducciones de cuotas se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

Ayudas económicas

Las siguientes normas establecen ayudas económicas para la integración laboral de personas con discapacidad:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, por el que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad según lo establecido en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Prestaciones contributivas de invalidez

Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

Las prestaciones para los trabajadores por cuenta ajena que sufran accidentes laborales (incluidos los accidentes in itinere) y enfermedades profesionales reconocidas son las siguientes:

- En caso de incapacidad temporal: Asistencia sanitaria y prestaciones dinerarias del 75% del salario sujeto a cotización, con un período de cobertura de 12 meses prorrogables por otros 6, pasados los cuales comienza la invalidez permanente.
- En caso de lesiones permanentes que no dan lugar a una invalidez: prestación de pago único con un importe fijado según un baremo que toma en cuenta la disminución o la alteración real de la integridad física.
- En caso de incapacidad permanente parcial para el ejercicio de la profesión habitual: Prestación de pago único por un importe de 24 mensualidades de la base reguladora.
- En caso de incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual: Pensión del 55% de la base reguladora. Para los trabajadores de más de 55 años de edad, este importe se incrementa con una suma correspondiente al 20% del salario base en ciertas condiciones.
- En caso de incapacidad permanente absoluta para trabajar: Pensión del 100% de la base reguladora.
- En caso de Gran invalidez: incremento del 50% sobre la pensión de incapacidad permanente absoluta para trabajar.

Cuando el interesado cumple los 65 años, la pensión de incapacidad percibida pasa a denominarse «pensión de jubilación».

La pensión de incapacidad permanente total es compatible con otros trabajos, diferentes a los que realizaba con anterioridad. Las pensiones por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez no impiden el ejercicio de actividades compatibles con el estado de invalidez.

Las pensiones por accidentes laborales y enfermedades profesionales son actualizadas una vez al año en función del Índice de Precios al Consumo.

Las prestaciones de incapacidad temporal están sujetas al Impuesto sobre la Renta en su totalidad. Las pensiones por incapacidad permanente no lo están, salvo la de incapacidad permanente total para la profesión ejercida habitualmente.

Pensión de invalidez permanente por riesgos comunes

Se entiende por invalidez permanente la situación en la que se encuentra el trabajador que presente, una vez recibidos los tratamientos prescritos, daños anatómicos o funcionales graves y definitivos que reduzcan o anulen su capacidad laboral. El grado mínimo de incapacidad exigido es el 33%. El interesado ha de tener menos de 65 años y no tener derecho a la pensión de vejez. Cuando el perceptor de una pensión de incapacidad cumple los 65 años, la pensión de incapacidad pasa a denominarse «pensión de jubilación», sin que el cambio de denominación suponga alteración alguna de las condiciones en que venía percibiendo la pensión de incapacidad.

El tiempo de afiliación mínimo para tener derecho depende de la edad del asegurado:

- Asegurado (afiliado regularmente o en situación asimilada) menor de 26 años: la mitad del tiempo transcurrido entre el momento en que haya cumplido los 16 años y el hecho causante.
- Asegurado mayor de 26 años: la cuarta parte del tiempo transcurrido entre el momento en que haya cumplido los 20 años y el hecho causante, con un mínimo absoluto de 5 años.
- Una quinta parte del período de cotización debe haber transcurrido en los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La cuantía y modalidad de las prestaciones es la siguiente:

- En el caso de incapacidad permanente parcial para ejercer la profesión habitual: Indemnización a tanto alzado igual a 24 mensualidades por un importe igual a la base reguladora. No se reconoce para los trabajadores independientes.
- En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual: Pensión del 55% de la base reguladora, aumentada en un 20% para los mayores de 55 años sin empleo (pensión igual al 75% de la base reguladora). A petición del interesado, cabe la sustitución de la pensión por una prestación igual a 84 mensualidades de pensión (en el caso de pensionista mayor de 52 años, se efectúa una reducción de 12 mensualidades por año suplementario, con un mínimo absoluto de 12 meses). En el caso de los trabajadores por cuenta propia, la sustitución de la pensión por una indemnización solo alcanza a 48 mensualidades. Existe una cuantía mínima garantizada en el caso de que el pensionista sea mayor de 65 años, que varía según tenga o no cónyuge a su cargo.

- En caso de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: Pensión del 100% de la base reguladora. También en este caso existe una cuantía mínima garantizada en el caso de que el pensionista sea mayor de 65 años, que varía según tenga o no cónyuge a su cargo.
- En caso de Gran Invalidez: el importe de la pensión es igual al previsto por incapacidad permanente absoluta incrementada en un 50%.

Los pensionistas de invalidez reciben en todos los casos 14 mensualidades anuales. Las pensiones se actualizan a principio de cada año según el Índice de Precios al Consumo previsto para el año. La actualización es automática.

Las prestaciones por invalidez permanente absoluta y gran invalidez están exentas de imposición fiscal. Las restantes prestaciones son imposables en su totalidad.

Pensión de Invalidez no Contributiva

Las Pensiones no Contributivas, reguladas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, aseguran a todos los ciudadanos en situación de jubilación o invalidez y en estado de necesidad, una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

Para acceder a la Pensión de Invalidez no Contributiva se requiere tener 18 años o más y menos de 65, residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 5 años, de los cuales 2 han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud, estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65% y carecer de ingresos suficientes.

La Pensión de Invalidez no Contributiva es compatible con el salario por trabajo hasta el límite del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM). Si se supera dicho límite, la pensión se minorará en el 50% del exceso, sin que se pueda sobrepasar 1,5 veces del IPREM (6.390,13 euros durante el año 2012).

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

La Ley 8/2005, de 6 de junio, hizo que fuera posible compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, medida que ha supuesto un avance en la línea de evitar que la protección social se convierta en un elemento desincentivador de la integración laboral.

Empleo selectivo

De acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad, los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a la reincorporación en la empresa, en el mismo puesto que ocupaban o en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, según la incapacidad haya afectado o no a su rendimiento normal. Por otra parte, los trabajadores que hubiesen cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad

permanente total o absoluta tendrán, después de su proceso de recuperación profesional, preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional, si han recuperado su plena capacidad laboral, o en la primera vacante que resulte adecuada a su capacidad laboral, si continúan afectados de una incapacidad permanente parcial.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Se llevan a cabo muy diversas acciones, tanto por las instituciones públicas como por las organizaciones del sector de la discapacidad, para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, desde la realización de campañas informativas hasta la edición de guías de buena práctica en la inserción laboral de personas con discapacidad. A continuación se destacan algunas de ellas.

Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE-D) de la Fundación ONCE

Esta guía, editada por la Fundación ONCE en 2009, con cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, abarca las diversas áreas de la empresa en las que se puede actuar en materia de RSE y discapacidad, teniendo en cuenta que la discapacidad es un elemento que afecta transversalmente a toda la actividad de la empresa. El empleo y la accesibilidad son los dos elementos fundamentales, aunque la guía incluye otros ámbitos importantes como las relaciones con los proveedores y la subcontratación, la acción social y la comunicación como instrumento responsable. La guía incluye asimismo un cuestionario de autodiagnóstico que permita a la empresa valorar cómo lo está haciendo, detectar las áreas de mejora y analizar su evolución en el tiempo. Se sugieren, además, algunos indicadores referidos a discapacidad que la empresa podría incluir en su memoria general de RSE.

Hay una versión online de la guía disponible en <http://rsed.fundaciononce.es>.

Sello Bequal para distinguir a las empresas socialmente responsables con la discapacidad

El modelo de certificado Bequal (un certificado que reconoce, verifica y garantiza el compromiso y la actitud positiva de la empresa hacia las personas con discapacidad) surge en el año 2012 como fruto del trabajo de sistematización en un modelo de indicadores certificable que recoge todo el acervo y experiencia en materia de gestión de la discapacidad en la empresa del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE y la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). De ese trabajo ha surgido un modelo estructurado en 7 categorías (Estrategia y Liderazgo, Gestión de Recursos Humanos, Accesibilidad, Compra responsable, Clientes, Acción social y Comunicación), 19 indicadores y 66 fuentes de verificación.

El mínimo nivel exigido para distinguir a las compañías como socialmente responsables con la discapacidad requiere un compromiso al menos en tres áreas esenciales, la Estrategia y Liderazgo (es necesario el compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad), la Gestión de los Recursos Humanos (no solo con el cumplimiento de la normativa, sino también aplicando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación), y por último la Accesibilidad Universal, que debe contemplarse tanto en las instalaciones, como en la comunicación interna y con los proveedores y en la prevención de riesgos laborales.

Esta iniciativa ha surgido en un contexto marcado por la publicación de la Ley de Economía Sostenible (04-03-2011), la aparición de otros sellos y la conveniencia de impulsar actuaciones en materia de RSE-D.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El sistema español de formación profesional se organiza en tres subsistemas: la Formación Profesional Reglada, la Formación Profesional Continua y la Formación Profesional Ocupacional.

Formación Profesional Reglada

Su objetivo es ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados. Generalmente atiende a la población joven, pero que está abierta también a la población adulta, que desea obtener los correspondientes títulos académicos.

Todos los Programas de la Formación Profesional Reglada son susceptibles de ser realizados por personas con discapacidades.

Las personas con discapacidad que realizan la enseñanza general básica, si al alcanzar los 16 años no han obtenido la titulación adecuada para continuar con los ciclos de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, pueden incorporarse a los Programas de Garantía Social, que ofrecen una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir con sus estudios, especialmente en ciclos formativos de Grado Medio, a través de una prueba de acceso. Al finalizar el programa se obtiene una certificación que acredita la formación recibida, y en la que constará el número de horas cursadas y las calificaciones obtenidas.

Formación Profesional Continua

La Formación Profesional Continua es la formación destinada a las personas ocupadas para facilitar la adaptación permanente de sus competencias y cualificaciones a los requerimientos derivados del cambio tecnológico y de la competitividad. Sus finalidades son favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, proporcionándoles los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas; mejorar la estabilidad laboral y promover el desarrollo profesional de los trabajadores.

Diferentes organizaciones del sector de la discapacidad llevan a cabo programas de Formación Continua, con el objetivo de atender y dar respuesta a las necesidades de formación detectadas y/o demandadas en el sector de la discapacidad, proporcionando a las personas los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un desarrollo con calidad de sus objetivos profesionales.

Formación Profesional Ocupacional (FPO)

La Formación Profesional Ocupacional (FPO), tiene como objetivo ofrecer a las personas desempleadas una cualificación profesional vinculada a las exigencias del mercado laboral, mejorando así sus oportunidades de acceso al trabajo. Esta formación va dirigida a cualquier persona mayor de 16 años, pero fundamentalmente a quienes que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Existen programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos específicamente a personas con discapacidad, aunque la tendencia es promover la participación del alumnado con discapacidad en todos los cursos de Formación Profesional Ocupacional.

Además de los programas de Formación Profesional Ocupacional que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo, existe una amplia oferta formativa promovida por organizaciones de la sociedad civil, entre las que destaca la Fundación ONCE, una institución que colabora con las administraciones públicas, los empresarios, agentes sociales, el movimiento asociativo representativo de las personas con discapacidad y la sociedad en general en el desarrollo de programas y proyectos que faciliten la cualificación profesional y el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, mediante la formación y la creación de puestos de trabajo estables.

La Fundación ONCE realiza las actuaciones directas de formación para el empleo a través de Asociación FSC-INSERTA (en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo) y de la Asociación FSC.Discapacidad. La oferta formativa obedece a los siguientes criterios:

- Flexibilidad para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo.
- Que permita dotar de los suficientes conocimientos, destrezas y habilidades técnicas para un adecuado desempeño del puesto de trabajo.
- Que permita desarrollar las habilidades sociales y personales imprescindibles para un óptimo desempeño profesional.
- Accesible: dotando en cada acción formativas de las adaptaciones técnicas, de número de horas, de la metodología y de los medios materiales y humanos necesarios según las necesidades específicas de cada una de las personas con discapacidad que participa en la acción.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social contempla el empleo autónomo como una de las vías a través de las cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo, y establece, en su artículo 47, que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia. Esta normativa tiene como base la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Las políticas de fomento del trabajo autónomo se materializan, en particular, en medidas dirigidas a:

- Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
- Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
- Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

- Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
- Fomentar la formación y readaptación profesionales.
- Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
- Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
- Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
- Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

La Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, establece que la subvención por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia cuya cuantía, hasta un máximo de 10.000 euros, se determinará por los órganos competentes de la Administración General del Estado o de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante, de acuerdo con su inclusión en alguno de los siguientes colectivos:

1. Desempleados en general: 5.000 euros.
2. Jóvenes desempleados de 30 o menos años: 6.000 euros.
3. Mujeres desempleadas: 7.000 euros.
4. Desempleados con discapacidad: 8.000 euros.
5. Mujeres desempleadas con discapacidad: 10.000 euros.

La concesión de esta ayuda estará condicionada a que el beneficiario realice una inversión en inmovilizado material necesario para el desarrollo de la actividad por cuantía no inferior a 5.000 euros, sin incluir I.V.A. o, en su caso, los impuestos indirectos equivalentes cuando sean susceptibles de recuperación o compensación, en el periodo comprendido entre los tres meses anteriores al inicio de la actividad y los seis meses posteriores a dicho inicio.

Se contempla asimismo la posibilidad de conceder una subvención financiera, de igual cuantía, a un tipo de interés preferencial. El préstamo deberá destinarse, al menos en un 75 por ciento, a financiar

inversiones en inmovilizado material, pudiéndose destinar hasta un 25 por ciento a financiar el activo circulante. En todo caso, el beneficiario deberá realizar una inversión en inmovilizado fijo por cuantía no inferior a 5.000 euros, sin incluir I.V.A. o, en su caso, impuestos indirectos equivalentes cuando sean susceptibles de recuperación o compensación.

Empleo con apoyo

Los servicios de empleo con apoyo se contemplan en el artículo 41 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que los define como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes, y remite su regulación a su normativa reglamentaria.

Mediante el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo son trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, sean personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento, o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Empleo protegido

El régimen de empleo protegido está regulado por las siguientes normas:

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

La LISMI estableció las bases para la regulación de los centros especiales de empleo, a los que definió como aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, asignándoles la misión de ser, a la vez, un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Aunque la LISMI estableció que la totalidad de la plantilla de los centros especiales de empleo debería estar constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de la actividad, este requisito se flexibilizó en virtud de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que fijó en un mínimo del 70 por 100 el número de trabajadores con discapacidad respecto al total de la plantilla, sin que se computen a esos efectos los trabajadores no discapacitados dedicados a tareas de ajuste personal y social. Las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo se han regulado por Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

La relación laboral de los trabajadores con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo fue regulada por Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que definió un régimen contractual de mayor flexibilidad que el establecido en la relación jurídica laboral común (jornada y distribución del tiempo de trabajo, duración del período de prueba, condiciones retributivas y de extinción del contrato de trabajo) y se incorporó expresamente en el Estatuto de los Trabajadores como una relación laboral de carácter especial, al aprobarse su texto refundido por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Otras medidas

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en su artículo 4 ha regulado un nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Además, establece un mandato al Gobierno (disposición final duodécima) para que a lo largo de la presente legislatura, regule un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado. Por otra parte, en su disposición final decimosexta da un plazo de 12 meses para que el Gobierno remita a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las comunidades autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Guatemala



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Los resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005, realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2005, estiman la población con discapacidad de 6 y más años en 401.971 personas, lo que supone una prevalencia de 3,74 personas con discapacidad por cada cien habitantes.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

De las 401.971 personas con discapacidad que, de acuerdo con la ENDIS 2005, viven en Guatemala, 205.930 son hombres (51,2%) y 196.041 mujeres (48,8%). La prevalencia de la discapacidad es superior en los hombres (3,92 casos por cada cien habitantes) que en las mujeres (3,56).

Guatemala. Población total, población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según sexo (Personas de 6 y más años de edad). Año 2005

| Sexo | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|---------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 10.758.805 | 401.971 | 3,74 |
| Hombres | 5.246.660 | 205.930 | 3,92 |
| Mujeres | 5.512.145 | 196.041 | 3,56 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005.

El 42,3% de las personas con discapacidad de 6 y más años residentes en Guatemala tienen entre 18 y 59 años de edad. El porcentaje de personas con discapacidad de 60 o más años asciende al 35,2%, y el de personas con discapacidad de entre 6 y 17 años, al 22,5%. La población masculina con discapacidad tiene una estructura por edades más joven que la femenina.

Guatemala. Personas con discapacidad de 6 y más años de edad y composición porcentual por grupo de edad, según sexo. Año 2005

| Grupos de edad | Número de personas con discapacidad | | | Composición porcentual por grupo de edad | | |
|--------------------|-------------------------------------|---------|---------|--|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total 6 y más años | 401.971 | 205.930 | 196.041 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| 6 a 17 años | 90.404 | 50.388 | 40.016 | 22,5% | 24,5% | 20,4% |
| 18 a 59 años | 170.136 | 87.887 | 82.249 | 42,3% | 42,7% | 42,0% |
| 60 años y más | 141.431 | 67.655 | 73.776 | 35,2% | 32,9% | 37,6% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005.

Las discapacidades más prevalentes en Guatemala son las visuales, con una tasa de prevalencia de 1,03 casos por cada cien habitantes, seguidas de las músculo-esqueléticas (0,85 casos por cien habitantes), las auditivas (0,68), las mentales (0,47) y las del sistema nervioso (0,44). Las menores tasas de prevalencia se dan en el caso de las discapacidades viscerales y en las discapacidades del lenguaje (0,04 y 0,23 casos por cada 100 habitantes, respectivamente).

Guatemala. Personas con discapacidad de 6 y más años de edad y prevalencia de la discapacidad por tipo de discapacidad. Año 2005

| Tipo de discapacidad | Número de personas con cada tipo de discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------------|--|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 401.971 | 205.930 | 196.041 | 3,74 | 3,92 | 3,56 |
| Mentales | 50.787 | 28.752 | 22.035 | 0,47 | 0,55 | 0,40 |
| Visuales | 110.689 | 56.022 | 54.667 | 1,03 | 1,07 | 0,99 |
| Auditivas | 72.685 | 34.885 | 37.800 | 0,68 | 0,66 | 0,69 |
| Del lenguaje | 25.034 | 14.795 | 10.239 | 0,23 | 0,28 | 0,19 |
| Del sistema nervioso | 46.862 | 25.753 | 21.109 | 0,44 | 0,49 | 0,38 |
| Músculo-esqueléticas | 91.819 | 43.933 | 47.886 | 0,85 | 0,84 | 0,87 |
| Viscerales y otras | 4.095 | 1.790 | 2.305 | 0,04 | 0,03 | 0,04 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

De acuerdo con la ENDIS 2005, el 29,6% de las personas con discapacidad de 6 y más años estaban ocupadas. La tasa de empleo en el grupo de edad de entre 18 y 59 años ascendía al 48,3%. La tasa de empleo de los hombres con discapacidad (41,2%) era más del doble que la de las mujeres con discapacidad (17,5%).

Guatemala. Situación de ocupación y tasa de empleo de las personas con discapacidad de 6 y más años de edad por sexo y por grupo de edad. Año 2005

| | Total | Ocupados | No ocupados | Tasa empleo |
|---------------------------------------|---------|----------|-------------|-------------|
| Total | 401.971 | 119.141 | 282.830 | 29,6 |
| Distribución por sexo | | | | |
| Hombre | 205.930 | 84.907 | 121.023 | 41,2 |
| Mujer | 196.041 | 34.324 | 161.717 | 17,5 |
| Distribución por grupo de edad | | | | |
| 6 a 17 años | 90.404 | 7.840 | 82.564 | 8,7 |
| 18 a 59 años | 170.136 | 82.257 | 87.879 | 48,3 |
| 60 años y más | 141.431 | 29.044 | 112.387 | 20,5 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005.

El 45,7% de las personas con discapacidad ocupadas son trabajadores por cuenta propia o patronos, el 42,8% son asalariados y el 11,4% trabajadores sin remuneración. La proporción de autoempleados y de trabajadores sin remuneración es sustancialmente superior en el caso de las mujeres con discapacidad.

Guatemala. Situación profesional de las personas con discapacidad ocupadas y composición porcentual por sexo. Año 2005

| Situación profesional | Personas con discapacidad ocupadas | | | Composición porcentual por situación profesional | | |
|-----------------------------|------------------------------------|---------|---------|--|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total ocupados | 119.141 | 84.907 | 34.234 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| Asalariados | 51.039 | 40.733 | 10.306 | 42,8% | 48,0% | 30,1% |
| Cuenta propia y patronos | 54.494 | 35.470 | 19.024 | 45,7% | 41,8% | 55,6% |
| Trabajadores no remunerados | 13.608 | 8.704 | 4.904 | 11,4% | 10,3% | 14,3% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005.

Según el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), la mayor parte de las personas con discapacidad ocupadas se desenvuelven en la económica informal, sin prestaciones laborales y expuesta a múltiples riesgos. Las principales actividades productivas en las que las personas con discapacidad se desempeñan son las ventas y distribución de productos varios, así como el desarrollo de microemprendimientos.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

De acuerdo con el artículo 4 de la Constitución Política de la República, en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El artículo 53 establece que el Estado garantiza la protección de las personas con discapacidad y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios. El artículo 102 establece en su inciso m) que es un derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades la protección y fomento al trabajo de las personas con discapacidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Guatemala firmó el 30 de marzo de 2007 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, los cuales fueron aprobados por el Congreso de la República y ratificados el 07 de abril de 2009.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada en la Ciudad de Guatemala el 6 de julio de 1999, durante

el XXIX Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, fue aprobada por Decreto Ley nº 26-2001, de 17 de julio, y ratificada el 8 de agosto de 2002. El instrumento de ratificación se depositó el 28 de enero de 2003.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad fue ratificado por Guatemala el 5 de abril de 1994, y publicado el 18 de julio de 1994.

Leyes de discapacidad

Ley de atención a las personas con discapacidad. Decreto nº 135-1996

La Ley de atención a las personas con discapacidad establece en su artículo 34 que el Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten. En su artículo 35, considera actos de discriminación el empleo, en la selección de personal, de mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Otros aspectos contemplados en la Ley de atención a las personas con discapacidad son la prioridad que se confiere a la capacitación a las personas con discapacidad (artículo 36), la prestación por el Estado de asesoramiento técnico a los empleadores que lo requieran, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad (artículo 37), la obligación para el patrono de proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo (artículo 38), la plena vigencia de los deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social, para las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza (artículo 39), el derecho de las personas con discapacidad a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo legalmente establecido (artículo 40), la adecuación de trabajo de las personas con discapacidad a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales (artículo 41), la garantía por parte del Estado de la capacitación laboral de las personas con discapacidad sobrevenida que les impida continuar en el trabajo que realizaban al objeto de que puedan adaptarse a nuevas condiciones de trabajo acordes con sus condiciones físicas (artículo 42) y la prestación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del servicio de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad (artículo 43).

La Ley de atención a las personas con discapacidad ha sido modificada por Decreto nº 5-2011, de 2 de mayo, en lo que se refiere a la inclusión de las personas que padecen de acondroplasia, displasia ósea u otra de origen genético de talla y peso y a la modificación de la definición de discapacidad.

Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción. Decreto nº 16-2008

La Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción declara de carácter público y de Estado la Política Nacional en Discapacidad así como su Plan Nacional de Acción, formulados por el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, define criterios para su implantación, establece mecanismos de coordinación y transversalización, y dota

una asignación presupuestaria no menor de cinco millones de quetzales en cada ejercicio fiscal para financiar la Política Nacional en Discapacidad.

Leyes laborales

Código de Trabajo

El Código de Trabajo fue aprobado por Decreto número 1441, de 29 de abril de 1961. Su artículo 137 bis, adicionado por el artículo 9 del Decreto 64-1992 del Congreso de la República, prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad (CONADI)

El Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad (CONADI), creado por la Ley de atención a las personas con discapacidad, es una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Las funciones del CONADI son:

- Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la Ley de atención a las personas con discapacidad.

El CONADI está integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

Guatemala ha designado al Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad (CONADI) como el órgano gubernamental responsable del seguimiento e implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de elaborar los informes requeridos por la Convención.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) se rige por una Ley Orgánica aprobada por Decreto 17-1972 del Congreso de la República. Su misión es formar y certificar trabajadores y personas por incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.

Una de las orientaciones macropolíticas del INTECAP es la atención a grupos vulnerables, centrada en el objetivo de desarrollar capacidades y actitudes en grupos vulnerables para que puedan incorporarse al mercado laboral.

El INTECAP es una institución reconocida por la calidad de sus acciones y porque atiende mayormente la problemática de formación de personas en situación de vulnerabilidad. Diversas instituciones públicas, como el Ministerio de Educación, la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, el Programa CRECIENDO BIEN, el Programa Nacional de Competitividad, PRONACOM,

el Ministerio de Economía y el Programa de Desarrollo Rural PRORURAL, han suscrito alianzas con el INTECAP, principalmente para cofinanciar la formación con tasas de cobro subsidiadas. El INTECAP ha puesto en marcha un Sistema de Intermediación Laboral en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Entre las acciones de apoyo a grupos vulnerables que lleva a cabo el INTECAP destacan las siguientes:

- Sistema de unidades móviles para comunidades rurales.
- Catálogo estandarizado de oferta formativa para grupos vulnerables (alrededor de 50 cursos-tipo)
- Intervención derivada de convenios interinstitucionales (COCODES, SOSEP, MINEDUC, PRORURAL...)
- Descuento para grupos vulnerables en normativo de cobros.
- Proyectos especiales para grupos vulnerables, y en particular, para personas con discapacidad

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción, los Consejos de Desarrollo y gobernaciones departamentales deben incorporar el tema de la discapacidad de manera integral en sus agendas de trabajo, procurando la conformación de las redes nacionales de personas con discapacidad y sus familias, para que éstas asuman la representación del sector en los distintos espacios de toma de decisiones, fortaleciendo la participación ciudadana.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Política Nacional en Discapacidad (2006)

Uno de los objetivos estratégicos de la Política Nacional en Discapacidad es promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad. Para el cumplimiento de este objetivo estratégico se definen los siguientes objetivos operativos:

- Promover el acceso a la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad.
- Promover el acceso al empleo, en el sector público y privado, para las personas con discapacidad.
- Promover las actividades generadoras de ingresos económicos para las personas con discapacidad.

- Fomentar la utilización del tiempo libre y del ocio de las personas con discapacidad y sus familias, en actividades ocupacionales, lucrativas y no lucrativas.

Política Nacional de Empleo 2012-2021

Bajo el lema “Generación de empleo seguro, decente y de calidad”, el gobierno de Guatemala ha adoptado la Política Nacional de Empleo para el período 2012-2021, con el objetivo de mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de empleo seguro, decente y de calidad en Guatemala.

La Política Nacional de Discapacidad tiene cuatro ejes:

1. Empresas competitivas.
2. Guatemaltecos empleables y productivos.
3. Entorno competitivo.
4. Estado promotor de una política que responde a los retos.

Una de las estrategias definidas dentro del eje 2 (Guatemaltecos empleables y productivos) es incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, para lo cual, entre otras acciones, se prevé desarrollar programas que permitan la integración laboral de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (Conadi) ha promovido dos iniciativas de reforma legislativa para contemplar el establecimiento de un 4 por ciento de cuota laboral para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores y un mínimo de 2 por ciento de trabajadores con discapacidad en las dependencias estatales.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala puso en marcha a principios del año 2009 el “Sistema Nacional del Empleo”, con el objetivo de atender la demanda de empleo para todos los estratos sociales, incluyendo a los grupos vulnerables. Bajo este sistema se involucró a los gobiernos

locales (Municipalidades) del país, quienes proporcionaron en sus edificios centrales una oficina para atención de las personas interesadas en la demanda y oferta de empleo.

La función del Sistema Nacional de Empleo es orientar, promover la formación para el trabajo e intermediar la oferta y demanda de empleo, para lo cual ha implementado una serie de herramientas tecnológicas y logísticas, entre las que destaca la bolsa electrónica de empleo.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El CONADI ha propuesto la reforma de las leyes laborales para crear incentivos para el sector privado.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Invalidez por accidentes comunes, de trabajo y enfermedades profesionales

Las prestaciones en dinero que se contemplan para los afiliados al Régimen de Seguridad Social en caso de invalidez por accidentes comunes, de trabajo y enfermedades profesionales son el subsidio por incapacidad temporal y la prestación única por incapacidad permanente.

Para recibir estas prestaciones, el asegurado debe tener al menos 3 meses de cotizaciones antes del inicio del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional. Para asistencia médica, el asegurado debe tener al menos 4 meses de cotizaciones en los últimos 6 meses anteriores al comienzo de la enfermedad.

El subsidio por incapacidad temporal es equivalente a 66,7% de los ingresos y es pagadera después de un período de espera de un día. La prestación mínima es de 8 quetzales diarios y la máxima es de 2.400 quetzales mensuales.

La prestación por incapacidad permanente consiste en un pago único de entre 495 y 4.950 quetzales, según el grado declarado de incapacidad.

Con periodicidad anual, se efectúa un análisis actuarial, en orden a conocer si es posible económicamente la actualización de las prestaciones. Las prestaciones están exentas de impuestos.

Invalidez por enfermedad

Las prestaciones de invalidez por enfermedad común pueden recibirlas los asegurados inscritos en el régimen de Seguridad Social y los trabajadores desempleados que se acogen voluntariamente al seguro voluntario. Para tener derecho a ellas es necesario ser declarado inválido, tener menos de 60 años de edad el primer día de la invalidez y tener acreditados 36 meses en los 6 años, si se es menor de 45 años; 60 meses, dentro de los últimos 9 años, si se tiene una edad comprendida entre los 45 y los 55 años; o 120 meses, en los 12 años anteriores, si se tiene una edad de más de 55 años.

Se reconocen tres grados:

- Incapacidad parcial: situación que permite obtener una remuneración superior al 33% de la habitual, sin exceder del 50% de la misma.

- **Incapacidad Total:** Incapacidad para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación análogas.
- **Gran Invalidez:** Cuando se está incapacitado en forma total y se precisa de forma permanente la ayuda de otra persona para efectuar los actos ordinarios de la vida.

La prestación por incapacidad total es del 50% Ingreso, incrementada en un 1% por cada año adicional de cotización que tenga acreditado por encima de los primeros 120 meses. Es pagadera asimismo una asignación familiar equivalente al 10% de la cuantía anterior, por cada una de las cargas familiares siguientes: la madre; el padre incapacitado totalmente para el trabajo; la esposa o esposo inválido o, en su defecto, la compañera reconocida o el compañero inválido, y los hijos menores de 18 años o mayores inválidos no pensionados, que existan en la fecha de ser exigible la pensión. Este aumento no podrá ser menor que Q 41,25, ni superior a Q 165,00. La pensión no puede exceder del 80% de la Remuneración Base. En caso de excederse, se reducen las cargas familiares y se procede a su reajuste.

La pensión de incapacidad parcial es equivalente a la mitad de la pensión de invalidez total.

La pensión de Gran Invalidez es igual a la pensión de invalidez total, incrementada en un 25%.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Ferias de empleo

Las ferias de empleo representan una oportunidad para profesionales, técnicos, operarios, estudiantes y para la población en general, de establecer contactos con el sector empresarial e institucional, con el propósito de conocer las oportunidades y perspectivas de empleo existentes. Permiten establecer un contacto directo entre las áreas de recursos humanos de las empresas participantes en el evento con personas que buscan oportunidades laborales.

Las ferias de empleo son una estrategia para promover activamente las oportunidades para la inserción laboral, disminuyendo los tiempos de búsqueda de empleo y personal calificado para los puestos de trabajo disponibles en las empresas; estos espacios facilitan la interacción directa de los empleadores y trabajadores, los primeros ofreciendo los puestos de trabajo disponibles en sus empresas, los segundos, ofertando su fuerza de trabajo. Los empleadores pueden así incrementar su cartera de candidatos con el perfil acorde a sus necesidades, ahorrando tiempo y coste en el proceso de selección, reclutamiento y contratación. Los trabajadores pueden poner en valor sus destrezas, conocimientos, habilidades, experiencias y la educación que poseen para acceder a los puestos ofertados.

Con la coordinación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se realizan ferias de empleo en varios municipios. Estas ferias, que tienen una duración de acuerdo al alcance programado por los organizadores, generalmente se programan para un día o dos. En la organización de las ferias se involucran otras instancias y organismos como gobiernos locales, asociaciones empresariales, instituciones de capacitación, servicios de colocaciones privadas, entidades públicas vinculadas e interesadas en resolver o apoyar la problemática del empleo.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) desarrolla el Programa de Atención a la Discapacidad, en alianza con el CONADI, hospitales y otras organizaciones. Dentro de este programa se ofrecen a las personas con discapacidad talleres de autoestima, derechos laborales y seguridad industrial antes de aprender un oficio.

Empleo protegido

Diversas instituciones y asociaciones del sector de la discapacidad, como el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala o la Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad de Santiago Atitlán, ADISA, han puesto en marcha talleres protegidos con el objetivo de que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades laborales que les faciliten su acceso al empleo.

En 1954 se abrieron los talleres protegidos Santa Lucía, promovidos por el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, para rehabilitar y capacitar personas ciegas y sordas que posteriormente fueran colocadas en otras empresas. En 1965 este Comité inauguró el Centro de Rehabilitación Integral (CRI), que a través de sus programas promueve la orientación y capacitación para competir en la vida laboral, y desde entonces viene implementando un Programa de Colocación Laboral para personas ciegas, de baja visión y personas sordas.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Honduras



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002)

La XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002) estimó que en Honduras existían 177.516 personas con discapacidad, lo que representaba una prevalencia del 2,65%.

Módulo sobre Discapacidad en la XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (mayo de 2009)

En el año 2009, la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con apoyo financiero de la Organización de Estados Americanos, implementó un Módulo sobre Discapacidad en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, centrado específicamente en el tema laboral. Según los datos obtenidos en esta operación estadística, la población con discapacidad en edad de trabajar (personas de 10 años y más) ascendía a 314.174 personas, de las cuales 140.389 eran hombres y 173.785 mujeres. El 41,6% de estas personas tenían 60 y más años.

XVII Censo de Población y VI de Vivienda (2013)

El Censo de 2013 (en trabajo de campo al redactar este informe) incluye una serie de preguntas sobre discapacidad. En concreto, se pregunta a cada una de las personas residentes en cada vivienda si tiene de manera permanente alguna limitación para: 1). Moverse o caminar, 2). Usar sus brazos o manos, 3). Ver, aun usando lentes, 4). Oír, aun usando aparatos especiales, 5). Hablar, 6). Tiene algún retraso o deficiencia mental, 7). Cuidarse a sí mismo (bañarse, vestirse o alimentarse), y 8). Otra deficiencia. Se pregunta asimismo si la limitación es por nacimiento, enfermedad, accidente o edad.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002)

De acuerdo con los resultados de la XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002), la población con discapacidad es predominantemente masculina (55%). Hasta los 64 años el riesgo para un hombre de tener una discapacidad es un 60% mayor que para una mujer, y después de esta edad la probabilidad se iguala para ambos sexos.

La población con discapacidad tiene una distribución por edad muy diferente de la población hondureña; los menores de 18 años representan el 23% comparado con el 50% de la población hondureña y los adultos mayores de 65 años y más, representan el 31% de las personas con discapacidad pero solo el 4% de la población hondureña.

Honduras. Población total, población con discapacidades y prevalencia de la discapacidad por grupos de edad.
Año 2002

| Grupos de Edad | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|----------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 6.697.916 | 177.516 | 2,65 |
| 0 a 5 años | 1.125.853 | 7.681 | 0,68 |
| 6 a 17 años | 2.180.456 | 32.909 | 1,51 |
| 18 a 64 años | 3.102.541 | 82.034 | 2,64 |
| 65 años y más | 289.066 | 54.892 | 18,99 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, septiembre de 2002.

Honduras. Personas con discapacidades y prevalencia de la discapacidad por sexo y grupos de edad.
Año 2002

| Grupo de edad | Personas con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|---------------|---------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 177.516 | 97.868 | 79.648 | 2,7 | 3,0 | 2,3 |
| 0 a 5 años | 7.681 | 4.871 | 2.810 | 0,7 | 0,8 | 0,5 |
| 6 a 17 años | 32.909 | 20.880 | 12.029 | 1,5 | 1,9 | 1,1 |
| 18 a 64 años | 82.034 | 45.935 | 36.099 | 2,6 | 3,2 | 2,2 |
| 65 años y más | 54.892 | 26.182 | 28.710 | 19,0 | 18,9 | 19,0 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, septiembre de 2002.

Los tipos más comunes de discapacidad son, según la XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002), los siguientes:

- Discapacidad de locomoción: problemas para caminar, subir, levantarse, saltar, estar de pie (67.788 personas)
- Discapacidad de destreza: problemas para agarrar, levantar, cargar cosas (47.783 personas)
- Deficiencia de la visión: ceguera parcial (38.655 personas) y ceguera total (7.323 personas) f
- Deficiencia de la audición: sordera parcial (25.271 personas) y sordera total (9.504 personas)
- Deficiencia de lenguaje: dificultad para hablar (19.468 personas) y no habla (12.184 personas)
- Deficiencia intelectual: Retardo mental (18.236 personas) y demencia (6.060 personas)
- Deficiencia psicológica: ataques o convulsiones (12.063 personas) y depresión crónica (2.234 personas)
- Deficiencia músculo esquelética por amputación: miembro inferior (3.225 personas), miembro superior (2.506 personas)

Las causas más frecuentes de las discapacidades son enfermedad (36%), congénita (27%), accidente (20%) y envejecimiento (14%).

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

XXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (septiembre de 2002)

En término de inserción en la vida económica, las personas con discapacidad tenían en 2002 una tasa de participación del 32% frente al 51% para el conjunto de la población hondureña. Cabe destacar que la mayoría de las personas con discapacidad ocupadas trabajaban a cuenta propia, y que tenían 3 veces menos representación en empleos públicos o empleos privados que las personas sin discapacidad.

Módulo sobre Discapacidad en la XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (mayo de 2009)

Según el Módulo sobre Discapacidad incorporado en la XXXVIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de mayo de 2009, la tasa de actividad de las personas con discapacidad de 10 y más años podía cifrarse en un 37,7%, y era mucho mayor entre los hombres (50,1%) que entre las mujeres (27,6%). La tasa de empleo era de un 36,9% y la de desempleo de un 2,1%.

Honduras. Personas con discapacidades de 10 y más años según condición de actividad y tasas de actividad, empleo y desempleo. Año 2009

| | Total | Hombres | Mujeres |
|---|---------|---------|---------|
| Población en edad de trabajar (10 y más años) | 314.174 | 140.389 | 173.785 |
| Población Económicamente Activa | 118.301 | 70.308 | 47.993 |
| Ocupados | 115.801 | | |
| Desocupados | 2.500 | | |
| Tasa actividad | 37,7% | 50,1% | 27,6% |
| Tasa empleo | 36,9% | | |
| Tasa desempleo | 2,1% | | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XXXVII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, mayo de 2009.

La principal ocupación en la que se desenvolvían las personas con discapacidad era la relacionada a la economía informal como opción principal para la generación de ingresos y el sustento de sus hogares y familias. Las personas con discapacidad ocupadas lo estaban, en su mayor parte, en actividades como la agricultura, silvicultura, caza y pesca (48.046 personas, un 40,61 de las personas con discapacidad activas) o en el comercio al por mayor o menor (30.613, personas, un 25,5% de la población económicamente activa con discapacidad), y en mucha menor proporción en la industria manufacturera (14.364 personas, el 12,0% de las personas con discapacidad activas).

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República de Honduras establece en su artículo 60 que todas las personas tienen los mismos derechos sin discriminación alguna por razones de raza, sexo, color, religión, posición social o cualquier otra condición, asegurándose con ello, que la libertad y la justicia tienen por base el reconocimiento pleno a la dignidad humana y a los mismos derechos en iguales e inalienables condiciones a todos los miembros de la sociedad.

La Constitución contiene referencias explícitas a las personas con discapacidad en los siguientes artículos:

Artículo 83. Corresponde al Estado nombrar procuradores para la defensa de los pobres y para que velen por las personas e intereses de los menores e incapaces. Darán a ellos asistencia legal y los representarán judicialmente en la defensa de su libertad individual y demás derechos.

Artículo 120. Los menores de edad, deficientes física o mentalmente, los de conducta irregular, los huérfanos y los abandonados, están sometidos a una legislación especial de rehabilitación, vigilancia y protección según el caso.

Artículo 142. Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.

Artículo 169. El Estado sostendrá y fomentará la educación de los minusválidos.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Honduras suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 30 de marzo de 2007 y su Protocolo Facultativo el 23 de agosto de 2007. Los instrumentos de ratificación fueron depositados, respectivamente, el 14 de abril de 2008 y el 16 de agosto de 2010.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Honduras se ha adherido a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. El instrumento de adhesión fue depositado el día 10 de noviembre de 2011.

Convenio 159 de la OIT

Honduras no es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad.

Leyes de discapacidad

Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto n° 160-2005)

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, aprobada por Decreto 160-2005, tiene como finalidad garantizar plenamente a la persona con discapacidad el disfrute de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad. Uno de los objetivos de esta Ley es coadyuvar a que las personas con discapacidad sean incorporadas a una vida socioeconómica activa, que les permita generar ingresos a fin de satisfacer sus necesidades básicas.

La Sección IV (artículos 31 a 37) del Capítulo III (Derechos) de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad está dedicada al Trabajo. De acuerdo con el artículo 31, el Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país, el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones necesarias personales. Según el artículo 32, se consideran actos de discriminación laboral adoptar criterios de selección de personal o establecer condiciones de trabajos no adecuados a las condiciones de los aspirantes, así como solicitar requisitos adicionales a los establecidos para cualquier otro solicitante y, no emplear, por razones de discapacidad, cuando se es idóneo para desempeñar el cargo o labor solicitado. También se considera un acto de discriminación, de acuerdo con el artículo 33, el retraso innecesario o injustificado por parte de las instituciones públicas o privadas, de cualquier índole, al facilitar a las personas con discapacidad la tramitación expedita de sus respectivas solicitudes en el ejercicio de su profesión independiente.

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad establece, asimismo, las responsabilidades de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social en materia de rehabilitación e inserción laboral (artículo 34), dispone la obligatoriedad, para las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado, de contratar un número mínimo de personas con discapacidad, en función de su tamaño (artículo 35), establece incentivos fiscales (artículo 36) y asigna responsabilidades al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Comisión Nacional de Educación Alternativa No Formal en materia de capacitación de personas con discapacidad.

En su Capítulo VI, la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad crea la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad como ente rector en materia de discapacidad.

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad derogó la Ley de Habilitación y Rehabilitación de las Personas Minusválidas (Decreto n° 184-87 de 18 de noviembre) y la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas (Decreto n° 17-91, de 26 de febrero).

Leyes laborales

Código del Trabajo

El Código del Trabajo, define en el artículo 12 que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador y trabajadora, tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posean sin que tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacionalidad u origen social. De esta misma normativa, en el artículo 367 se estipula que para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima, condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario

igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad

La Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad fue creada por la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. Es una dependencia de la Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia que funciona como órgano desconcentrado con autonomía técnica, administrativa y financiera, a la que compete, entre otras funciones, establecer políticas para la prevención, atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad y dar seguimiento a las aprobadas en estas materias por el Gabinete Social, formulando los planes de ejecución que sean necesarios para atender las necesidades de las personas con discapacidad, así como coordinar con las diferentes instituciones públicas y privadas programas orientados a la prevención, habilitación integral y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

Entre sus funciones se encuentran, asimismo, las de crear y promover programas de empleo protegido, microempresas, cooperativas y talleres de producción autosostenible para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo; promover y apoyar la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad, y promover permanentemente programas y campañas de sensibilización, capacitación e información para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a la salud, trabajo, educación y a todos los aspectos necesarios para desarrollar dentro de la sociedad.

Como órgano auxiliar de la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad creó un Consejo Consultivo integrado por representantes de diversas instituciones públicas y representantes de las personas con discapacidad, de las redes que trabajan en el tema discapacidad y de las asociaciones de padres de familia con hijos con discapacidad.

Con el propósito de financiar las actividades programadas por la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad, la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad creó la Lotería Solidaria de las Personas con Discapacidad, cuyos fondos serán manejados en una cuenta especial en una institución del Sistema Financiero Nacional.

Ministro Asesor en Asuntos de Discapacidad

En Honduras existe el Ministerio Asesor en Asuntos de Discapacidad (Secretaría sin cartera), que tiene como propósito crear un enlace entre las organizaciones y federaciones del sector de personas con discapacidad en el país.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad encomienda a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social las siguientes responsabilidades en relación con las personas con discapacidad:

- Fomentar y apoyar la participación de organizaciones empresariales, sindicales y de organizaciones de y, para personas con discapacidad en materia de rehabilitación y reinserción laboral.
- Gestionar medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral, que podrá consistir en subvenciones, convenio de cooperación y otros análogos.
- Incluir en los reglamentos internos de trabajo, de higiene y seguridad social, cláusulas equitativas a las personas con discapacidad.
- Promover la realización de investigaciones referente a la situación sociolaboral de las personas con discapacidad.
- Velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas con discapacidad y, la prevención, de las discapacidades por riesgo profesional y accidentes de trabajo.
- Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral en las empresas en que el trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, siempre y cuando el trabajador esté apto para desempeñar otra actividad laboral.
- Velar porque las personas con discapacidad gocen de sus derechos laborales.
- Establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de los derechos a personas que adolecen o en situación de adquirir una discapacidad por riesgos profesionales, cuando no puedan ejercer por sí mismos las acciones necesarias.
- Fomentar, coordinar y apoyar con organismos nacionales e internacionales la educación profesional para que las personas con discapacidad, puedan acceder al ejercicio laboral y empresarial.
- Promover programas de inversión, capacitación y servicios de intermediación para la inserción laboral.
- Asesorar en coordinación con las organizaciones de y, para, personas con discapacidad, a los empleadores para que estos puedan adaptar el empleo y su contorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.
- Incluir en el plan operativo anual medidas de acción concretas sobre su labor en cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con el tema de discapacidad.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha creado el Comité de Inserción Laboral, una iniciativa que promueve la participación de las personas con discapacidad en la búsqueda de estrategias para identificar y captar mayor demanda en el mercado laboral. A través de este Comité, se busca generar sinergias entre las instituciones estatales y privadas vinculadas con la temática de discapacidad con el objetivo de consolidar acciones tendientes a mejorar su empleabilidad. Este Comité está integrado por representantes de las Redes (Federaciones), Ministro Asesor en Asuntos de Discapacidad, Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)

El Instituto Nacional de Formación Profesional es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños y hondureñas una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

Tiene como objetivo contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. En consecuencia al INFOP corresponderá rectorar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

En el año 2004 se aprobó la Política Nacional para la Prevención de la Discapacidad, Atención y Rehabilitación Integral de las Personas con Discapacidad, la Promoción y Protección de sus Derechos y Deberes. Esta política está en la actualidad en proceso de reforma.

En la estrategia No. 7 de la política mencionada, se explica el establecimiento de líneas de acción que permitan el incremento de oportunidades en formación profesional e inserción laboral y seguridad social en los sectores públicos y privados, propone las siguientes acciones:

- El Estado debe impulsar y desarrollar acciones que faciliten la inserción laboral y social de la población de personas con discapacidad, dentro de un entorno productivo normalizado, de tal manera que se propicie su plena integración en un marco de igualdad y equiparación de oportunidades, incluyendo la seguridad social.
- Considerando la participación activa de este colectivo, se establecerá un sistema eficaz de los diferentes servicios de atención, que contribuyan a la integración creciente de las personas con discapacidad al proceso productivo, garantizando su inserción o reinserción al mercado de trabajo en todos los niveles y sectores de la economía (formal e informal).

- Se optimizarán los recursos físicos y financieros coordinando acciones a nivel intra e interinstitucional en materia de formación profesional, rehabilitación, inserción y reinserción o reubicación laboral, impulsando programas de sensibilización e incentivos para la generación de empleo y autoempleo de personas con discapacidad con la participación de empleadores, trabajadores, Estado y demás organizaciones afines.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad establece, en su artículo número 35, que las entidades de la Administración Pública y las empresas privadas están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

- De veinte a cuarenta y nueve trabajadores, una persona con discapacidad.
- De cincuenta a setenta y cuatro trabajadores, dos personas con discapacidad.
- De setenta y cinco a noventa y nueve trabajadores, tres personas con discapacidad.
- Por cada cien trabajadores, cuatro personas con discapacidad.

La Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas, derogada por la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, ordenaba que en la venta de la Lotería Nacional, en todas sus modalidades, se asigne obligatoriamente el 30 por ciento de la distribución a las personas con discapacidad.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo cuenta con servicios de intermediación especializada en el tema de discapacidad, que consiste en el registro en la Bolsa Electrónica de Empleo (BET) hasta la colocación laboral contando con un vínculo con las organizaciones de y para personas con discapacidad y con un sistema de registro que tiene como finalidad identificar las habilidades, potencialidades y destrezas que las personas con discapacidad tienen para desarrollar una actividad económica.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad establece en su artículo 36 que, a manera de incentivo fiscal, todo gasto por concepto de salarios para personas con discapacidad es deducible del Impuesto sobre la Renta. También son deducibles las donaciones o aportes destinados a instituciones públicas o privadas que trabajen en beneficio del sector de discapacidad.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Régimen de Riesgos Profesionales

Tendrán derecho a las prestaciones del Régimen de Riesgos Profesionales, que cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los asegurados activos, sin necesidad de acreditar tiempo mínimo de cotización, hasta su total restablecimiento, así como los asegurados cesantes, cuando la enfermedad se produzca dentro de los dos meses siguientes a la cesantía y se compruebe que es de causa profesional.

La acción protectora contempla un subsidio por incapacidad temporal, que cubre el 66% del salario mensual de referencia. Sin embargo, cuando el asegurado se encuentre hospitalizado y no tenga personas que dependan económicamente de él, el subsidio será del 50% de dicho salario. El patrono pagará la diferencia hasta completar el total del salario que devenga el trabajador.

El subsidio se paga a partir del 4 día por todo el tiempo que dure la incapacidad, sin que exceda de 26 semanas. Si al término de ese plazo persiste la incapacidad, se puede prorrogar el subsidio hasta por 13 semanas. Si al cumplir ese nuevo plazo subsiste la incapacidad, la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), con el informe favorable de la Comisión Técnica de Invalidez del Instituto, puede prorrogar el subsidio hasta por 13 semanas más.

Las prestaciones por invalidez y por incapacidad total derivada de un riesgo profesional son incompatibles entre sí. En caso de concurrencia se otorgará la más favorable.

El IHSS efectuará la revalorización de las pensiones para mantener su poder adquisitivo cuando éste haya disminuido sensiblemente por efecto de alzas en el nivel de salarios y costos de la vida. La revalorización se hará siempre que existan recursos para financiarla de conformidad con lo que indique una revisión actuarial o que se establezca una nueva fuente de recursos de magnitud suficiente para el financiamiento de la revalorización.

El asegurado incapacitado para trabajar a consecuencia de una enfermedad o accidente común, tiene derecho a un subsidio, siempre que acredite no menos de dos meses de cotización en los cuatro meses calendario anteriores a la incapacidad.

Pensiones de Invalidez

El Reglamento de aplicación de la Ley del IHSS define las siguientes situaciones cubiertas:

- Incapacidad permanente total del asegurado para procurarse ingresos como asalariado, en las condiciones que los obtenía antes de producirse el riesgo. Se considera que existe invalidez como consecuencia de un accidente común o enfermedad no profesional, cuando se reúnan las condiciones siguientes:
 - Que el asegurado se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo proporcional a sus fuerzas, a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 35% de la que habitualmente recibe en la misma actividad económica un trabajador sano, del mismo sexo, semejante capacidad y formación profesional análoga; y,
 - Que el asegurado sea declarado inválido, conforme a las normas reglamentarias aplicables. Para determinar el grado de invalidez, deberán tomarse en cuenta los antecedentes profesionales y ocupacionales del asegurado, la edad, naturaleza y gravedad del daño, su capacidad intelectual y demás elementos o factores que permitan apreciar su capacidad potencial de ganancia.

Para acceder a la pensión de invalidez derivada de contingencias comunes, aparte de ser declarado inválido, es necesario tener acreditados 36 cotizaciones mensuales en los 6 años calendario que precedan al de la declaración de la invalidez, salvo en caso de accidente común en que solamente deberá acreditar 8 cotizaciones mensuales en los 2 años anteriores a dicho evento.

Se contemplan las siguientes prestaciones:

Pensión por incapacidad permanente: Si el grado de incapacidad es mayor de 65%, la prestación es equivalente a 70% del salario base mensual del asegurado.

Suplemento por asistencia continua: Pagadero si el asegurado es evaluado con una con un grado de incapacidad de al menos 50% y requiere la asistencia continua de otra persona para el funcionamiento diario. Se importe es de hasta el 50% de la pensión del asegurado.

Incapacidad parcial: Si el grado de incapacidad es de 16% a 65%, se paga un porcentaje de la pensión total según el grado de invalidez. Si la pensión es inferior a 10 lempiras al mes, se realiza un único pago.

Prestación por incapacidad temporal: Si el grado de incapacidad es de hasta 15%, la prestación es equivalente a 100% del salario diario del asegurado, y es pagadera después de un período de espera de 3 días por hasta rehabilitación, declaración de incapacidad permanente o la muerte del asegurado.

Prestación de invalidez: Esta prestación se concede a los asegurados evaluados con una incapacidad pero que no reúnen los requisitos para una pensión.

Las prestaciones no están sujetas a imposiciones fiscales.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha diseñado herramientas técnicas para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, tales como el “Procedimiento Administrativo para la Aplicación del Sistema de Contratación por Cuotas para Personas con Discapacidad en el Sector Público y Privado”. Para la construcción de este procedimiento se contó con el apoyo y participación de entes vinculados tales como redes, organizaciones e instituciones del sector, el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI).

La Guía de Adecuación y Accesibilidad para Personas con Discapacidad es otra herramienta de uso interno orientada a fortalecer capacidades técnicas del personal de la Dirección General de Empleo. Además, cuenta con un “Comité de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad” el cual tiene el propósito de buscar estrategias para identificar y captar mayor demanda en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 37 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Comisión Nacional de Educación Alternativa No Formal, deben, en coordinación con las organizaciones de y para personas con discapacidad, desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos y sensibilizados para la formación laboral.

Apoys para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, gestiona un Fondo Rotario para ofrecer apoyo a microemprendimientos de las personas con discapacidad.

Empleo protegido

La Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas (Decreto n° 17- 91, de 26 de febrero) estableció en sus artículos 16 a 22 un régimen de empleo protegido para las personas con discapacidad que no pudieran ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales. A tal fin, encomendó al Estado la creación y el fomento de Centros Especiales de Empleo Protegido, cooperativas, microempresas u otras fuentes de trabajo para personas con discapacidad, de manera que pueda asegurárseles un empleo remunerado y que sean a la vez, un medio de integración del mayor número de estas personas al proceso productivo de la nación. Los Centros Especiales de Empleo Protegido también podrán ser creados por empresas de carácter privado, sujetándose en todo caso a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo.

El objetivo de los Centros Especiales de Empleo Protegido no sólo será realizar un trabajo productivo y remunerado, sino también proporcionar oportunidades de adaptación ocupacional y, siempre que

sea posible, de traslado a un empleo regular. La totalidad de la planilla de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo Protegido estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas ocupadas por el personal sin discapacidad imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Los Centros Especiales de Empleo Protegido que cree el Estado o sus Instituciones podrán solicitar ayuda económica o de otro tipo, tanto a las entidades públicas como a las empresas privadas para poder cumplir con sus funciones y responsabilidades.

Las aportaciones económicas que las empresas privadas destinen para la creación o mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo Protegido, serán deducibles como gastos del Impuesto sobre la Renta.

Aun cuando la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad de 2005 derogó la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas de 1991 sin hacer mención expresa a la vigencia del régimen de empleo protegido antes descrito ni abordar una nueva regulación al respecto, cabe interpretar que dicho régimen continúa vigente en tanto que la ley de 2005 atribuyó a la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad la competencia para crear y promover programas de empleo protegido, microempresas, cooperativas y talleres de producción auto sostenible para la inserción laboral de las personas con discapacidad que no tienen una fuente de empleo.

La Junta de Acción Social, dependiente de la Presidencia, ha creado servicios y talleres para personas con discapacidad.

Otras medidas

Proyecto “Formación e Inserción Laboral para Mujeres y Personas con Discapacidad”

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, ejecuta el Proyecto Formación e Inserción Laboral para Mujeres y Personas con Discapacidad financiado por el Gobierno de España a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); el cual tiene cobertura en las ciudades de San Pedro Sula, Tegucigalpa, Comayagua, Choluteca y La Ceiba.

Proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad visual

Con el objetivo de ofrecer una oportunidad a las personas ciegas, La Fundación CODESPA de España y Proenvis (socio local de CODESPA en Honduras) han desarrollado un proyecto, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Fundación ONCE América Latina (FOAL) en la zona de Comayagua. Este proyecto destaca por su innovación en cuanto al trabajo con microempresarios con discapacidad de tipo visual. Entre las acciones impulsadas dentro del proyecto destaca la extensión del negocio de engorde de cerdos entre personas ciegas del ámbito rural.

El principal éxito de esta iniciativa consiste en que ha sido capaz de “llevar el trabajo” a las zonas rurales, evitando así el desplazamiento de la población con discapacidad a los centros urbanos para acceder a un empleo. Así, el programa supera la limitación de distancia y movilidad para poder ofrecer una alternativa digna de generación de ingresos, permitiendo que un número importante de personas discapacitadas ya tengan la oportunidad de generar ingresos en sus propios hogares, facilitando la inclusión de personas que difícilmente pueden desplazarse para encontrar empleo.

El proyecto también ha tenido un componente educativo y formativo, puesto que se desarrollan las capacidades de estas personas, tratando temas como las relaciones interpersonales y la autoestima de forma individual y familiar. Se trata de una respuesta concreta e integral de inclusión para superar su estado de marginalidad, incidiendo en su independencia económica, su consideración social así como la mejora de su autoestima y el aumento de la confianza de sus familias en ellos.

El estudio “Llevando el trabajo al hogar. Cómo generar autoempleo rural para personas con discapacidad visual en Honduras a través de la producción porcina” publicado por CODESPA y Proenovis, recoge la experiencia de este proyecto. El objetivo es contribuir a la creación de estrategias y metodologías de trabajo que hagan posible la integración en el sistema de personas con discapacidad, consiguiendo su inserción en el mercado laboral, su aceptación en la sociedad, y en definitiva, una mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Programa de capacitación para sordos

Con el propósito de brindar capacitación en áreas productivas que facilite la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad auditiva, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y la Asociación Nacional de Sordos de Honduras (ANSH) han suscrito un convenio de cooperación, que prevé que el INFOP implementará un programa de capacitación para la realización de las acciones formativas que permita una habilitación de fácil comprensión para los beneficiados del presente convenio, de igual manera Instructores y personal interesado serán capacitados en la Lengua de Señas Hondureña (LESHO).

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

México



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 (Censo 2010), en su cuestionario ampliado, en México habitan alrededor de 112 millones de personas. De ellas, algo más de 5,7 millones (el 5,13% de la población total) reportan tener dificultad o limitación para realizar una o más actividades como caminar o moverse, ver, escuchar, hablar, atender el cuidado personal, poner atención, mentales; es decir, son personas con discapacidad.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

El 48,9% de las personas con discapacidad residentes en México son hombres, y el 51,1% mujeres. La prevalencia de la discapacidad es un poco mayor en los hombres (de cada cien hombres, 5,15 tienen discapacidad) que en las mujeres (5,10 por cada cien).

México. Población total, población con discapacidad y prevalencia, por sexo. 2010

| | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|---------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 111.960.139 | 5.739.270 | 5,13 |
| Hombres | 54.527.077 | 2.808.136 | 5,15 |
| Mujeres | 57.433.062 | 2.931.134 | 5,10 |

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Tabulados del Cuestionario Ampliado.

A diferencia de lo que ocurre en la población sin discapacidad, la población con discapacidad está conformada principalmente por adultos mayores (60 años y más) y adultos (de 30 a 59 años); es decir, se trata de una población demográficamente envejecida: 81 de cada 100 personas que reportan discapacidad tienen 30 o más años, mientras que sólo 19 de cada 100 son menores de 30 años de edad.

México. Población total, población con discapacidad y prevalencia, por grupo de edad. 2010

| | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|-----------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 111.960.139 | 5.739.270 | 5,13 |
| 0-14 años | 32.598.580 | 520.369 | 1,60 |
| 15-29 años | 29.669.970 | 566.587 | 1,91 |
| 30-59 años | 39.089.408 | 1.881.162 | 4,81 |
| 60-84 años | 9.796.003 | 2.336.277 | 23,85 |
| 85 años y más | 734.885 | 431.519 | 58,72 |
| No especificado | 71.293 | 3.356 | 4,71 |

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Tabulados del Cuestionario Ampliado

El tipo de discapacidad más frecuente es según el Censo 2010, la relacionada con la movilidad (caminar o moverse), con una prevalencia de 2,99 casos por cada cien habitantes. Le siguen las limitaciones para ver (1,39 casos por cada cien habitantes), escuchar (0,62), mental (0,44), hablar o comunicarse (0,43), atender el cuidado personal (0,28) y, finalmente, para poner atención o aprender (0,23 casos por cada 100 habitantes).

México. Población con discapacidad y prevalencia, por tipo de discapacidad. 2010

| | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 5.739.270 | 5,13 |
| Caminar o moverse | 3.347.849 | 2,99 |
| Ver | 1.561.466 | 1,39 |
| Escuchar | 694.464 | 0,62 |
| Hablar o comunicarse | 477.104 | 0,43 |
| Atender el cuidado personal | 315.598 | 0,28 |
| Poner atención o aprender | 252.942 | 0,23 |
| Mental | 490.472 | 0,44 |

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Tabulados del Cuestionario Ampliado.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

La tasa de actividad de la población con discapacidad de 12 años y más es el 29,9%, considerablemente más baja que la de la población sin discapacidad, que es del 53,7%. De los inactivos, la gran mayoría declara dedicarse a los quehaceres del hogar (37,3%) o tener una limitación permanente para trabajar (29,9%), seguida de aquéllos que: realizan otra actividad no definida (14,6%), están pensionados o jubilados (13,0%) o estudian (5,2 por ciento).

México. Tasa de participación económica por grupos de edad, condición de discapacidad y sexo, 2010

| Grupos de edad | Sin discapacidad | | | Con discapacidad | | |
|--|------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total personas de 12 y más años | 53,8 | 73,5 | 35,5 | 29,9 | 42,3 | 18,3 |
| Niños (12-14 años) | 5,0 | 7,2 | 2,8 | 4,8 | 6,3 | 2,9 |
| Jóvenes (15-29 años) | 49,6 | 67,0 | 33,2 | 33,5 | 42,0 | 22,0 |
| Adultos (30-59 años) | 69,0 | 94,2 | 46,3 | 48,6 | 64,2 | 33,0 |
| Adultos mayores (60 y más años) | 36,0 | 57,4 | 16,8 | 17,7 | 27,9 | 9,4 |

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010: Base de datos de la muestra.

Las oportunidades para participar en las actividades económicas varían según el tipo de discapacidad. Las personas con limitaciones para ver reportan la tasa de participación más alta (35,3%), seguidas de quienes tienen dificultades para escuchar (29,7%), caminar o moverse (27,1%), hablar o comunicarse (20,4%) y, finalmente, de aquellos con problemas para poner atención o aprender (15,3%), mentales (10,5%) y atender el cuidado personal (9,5 por ciento).

De las personas con discapacidad que declaran trabajar, el censo reporta que el 14% no recibe ingresos por su trabajo, el 18,7% gana menos de un salario mínimo mensual, el 24,9% de uno a menos de dos salarios mínimos mensuales, el 16,5% de 2 a menos de 3 salarios mínimos mensuales, el 11,2% de 3 a menos de 5 salarios mínimos mensuales, el 5% de 5 a menos de 10 salarios mínimos mensuales y sólo 2%, 10 o más salarios mínimos mensuales. Es decir, cerca del 60% gana menos de 2 salarios mínimos. La población sin discapacidad presenta una situación más ventajosa, ya que la proporción de quienes no recibe ingresos o perciben menos de un salario mínimo mensual son aproximadamente la mitad que en el caso de las personas con discapacidad (7,4 y 8,5%, respectivamente); en cambio, quienes recibe más de 5 salarios mínimos cada mes son el doble que en el caso de las personas con discapacidad (14,3%).

Distribución de la población con discapacidad ocupada, por sectores (público, privado, tercer sector)

De cada cien personas con discapacidad ocupadas, 39 son empleados u obreros, 38 trabajadores por cuenta propia, 6 jornaleros o peones, 6 ayudantes, 5 trabajadores familiares sin pago y 3 patrones o empleadores (el resto no especificó su posición en el trabajo). Hay más trabajadores con discapacidad que se autoemplean y menos como empleados u obreros, comparado con lo que sucede entre su contraparte sin discapacidad, lo cual puede estar relacionado con que las restricciones que enfrentan para su inserción laboral les obligan a realizar actividades por cuenta propia.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su artículo 1 que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En relación con el trabajo, establece en el artículo 5 que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y declara en el artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

México firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas el 30 de marzo de 2007 y, tras la aprobación del Senado el 27 de septiembre de 2007, según

decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 24 de octubre de 2007, la ratificó el 17 de diciembre de 2007, interponiendo una declaración interpretativa a su artículo 12, párrafo 2, que dice: “Los Estados parte reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.” La declaración se interpone considerando que si dentro de la legislación mexicana hay una ley que proteja más ampliamente los derechos de las personas con discapacidad que lo expresado en ese párrafo de la Convención, el juez aplicará esa ley en lugar de aplicar lo expresado en la Convención.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad el 6 de diciembre de 2000. El instrumento de ratificación fue depositado el 25 de enero de 2001. La Convención fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.

Convenio 159 de la OIT

México ratificó el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad el 5 de abril de 2001. El Convenio fue publicado en el Diario Oficial el 22 de mayo de 2002.

Leyes de discapacidad

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011, dedica el Capítulo II de su Título segundo (Derechos de las Personas con Discapacidad) al Trabajo y Empleo.

En el artículo 11, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
- Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;

- Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;
- Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;
- Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

El Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, desarrolla estas previsiones, y encomienda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la elaboración e instrumentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, que tendrá los siguientes objetivos:

- Difundir los derechos laborales de las personas con discapacidad con base en el respeto a su dignidad y el principio de igualdad y no discriminación, a través de materiales impresos, electrónicos y medios de comunicación.
- Promover a través de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal competentes, los servicios de información, vinculación y orientación, así como los apoyos de tipo económico, de capacitación y de movilidad laboral a las personas con discapacidad.
- Impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar la coordinación de acciones con las Organizaciones que tengan experiencia en materia de discapacidad.
- Promover el otorgamiento de estímulos fiscales dirigidos a la contratación de personas con discapacidad, así como la difusión de aquellos que se encuentren previstos en las disposiciones jurídicas aplicables.
- Promover la rehabilitación para el trabajo, la capacitación y la colocación en el empleo, considerando las habilidades y competencias que tiene una persona con discapacidad para realizar una actividad, trabajo o empleo y favoreciendo su inclusión laboral a partir de este criterio.
- Promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad.

- Impulsar la prestación de servicios de promoción laboral de las personas con discapacidad, a través de la creación de bolsas de trabajo y agencias de inclusión laboral; la impartición de talleres de capacitación y asistencia técnica para el trabajo, así como talleres sobre formación vocacional o profesional, asignación de becas y fomento a la inclusión laboral en la Administración Pública Federal, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, y en la administración pública de los demás órdenes de gobierno en términos de los convenios que al efecto se suscriban.
- Promover con los sectores productivos la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Leyes contra la discriminación

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 4 que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

En el artículo 9, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A este efecto, se consideran como conductas discriminatorias, entre otras:

- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.
- Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.
- Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o exclusión.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación dispone en su artículo 13 que los órganos públicos y las autoridades federales llevarán a cabo medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, entre las que se incluye la creación de programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, que se regula en el artículo 16 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para dictar las resoluciones que en términos de la presente Ley se formulen en los procedimientos de reclamación o queja, el Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación tiene, entre otras la atribución de verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.

Leyes laborales

Ley Federal del Trabajo (LFT)

La Ley Federal del Trabajo establece, en su artículo 2, las relaciones de trabajo conducentes a propiciar el trabajo digno o decente, el cual es caracterizado por no dar cabida a ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Promueve la mejora de la productividad vía capacitación y la prevención riesgos de trabajo. Además, considera los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sin distinción de género; asimismo hace énfasis en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el artículo 3, la Ley Federal del Trabajo define al trabajo como un derecho y un deber sociales, en el cual no podrán establecer condiciones de discriminación. En ese sentido, en el artículo 133, prohíbe a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio. Así también, les prohíbe a los patrones o a sus representantes realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

En relación con la accesibilidad al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece que dentro de las obligaciones de los patrones se incluye contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), creado por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y con autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas, encargado de promover, fomentar y evaluar la participación del sector público y privado en las acciones, estrategias, políticas públicas y programas derivados de la Ley y demás ordenamientos.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad también crea la Asamblea Consultiva, órgano de asesoría y consulta del CONADIS, de participación ciudadana, plural y con carácter honorífico, cuyo objetivo es analizar y proponer programas y acciones que incidan en el cumplimiento del Programa Nacional para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad, elaborado y coordinado por el CONADIS.

Por otra parte, para la coordinación y seguimiento de los programas, acciones y mecanismos interinstitucionales públicos y privados, que permitan la ejecución de las políticas públicas para el desarrollo y la inclusión de este grupo de población, se crea el Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad y se plantea el desarrollo del Sistema Nacional de Información en Discapacidad para proporcionar datos de servicios públicos, privados o sociales, así como todo tipo de información relacionada con la población con discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República. Realiza sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Entre otras funciones, corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las siguientes en materia de promoción del empleo:

- Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir los cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con una Dirección de Igualdad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/SIDA, dependiente de la Dirección General para la Igualdad Laboral, ubicada en la Subsecretaría de Inclusión Laboral.

El artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad encomienda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en los sectores público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 (PRONADDIS)

Este programa, formulado y ejecutado por CONADIS, está enfocado a combatir la marginación y el rezago que enfrentan los grupos en situación de vulnerabilidad para promover la igualdad de oportunidades que les permitan desarrollarse con independencia y plenitud.

El PRONADDIS promueve un conjunto de acciones que contribuyen a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Para ello, incluye estrategias universales dirigidas a la población general del país, orientadas a lograr un cambio de cultura hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, sin discriminación, así como para avanzar en la accesibilidad y el diseño universal. A su vez, integra estrategias y líneas de acción en las áreas de salud, educación, trabajo, capacitación, desarrollo social, cultura, deporte, accesibilidad y asistencia social, entre otras, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012

Este programa, formulado y ejecutado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tiene dos objetivos generales: uno en materia de trabajo, bajo el cual se organizarían todas las estrategias necesarias para coadyuvar al acceso y permanencia laboral de las personas con discapacidad dentro de los diversos sectores del país; y el otro, en materia de capacitación, que comprende las estrategias y líneas de acción conducentes a dotar de conocimientos y habilidades a la población beneficiaria con miras a facilitarles su acceso a un empleo, o para mejorar su desempeño laboral. Estos objetivos generales son los siguientes:

- Trabajo: Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad, orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en colaboración con los sectores privado y social.
- Capacitación: Generar y apoyar el diseño e instrumentación de acciones de capacitación que tomen en cuenta las necesidades y características de las personas con discapacidad y la demanda del mercado laboral, con el propósito de promover mayores oportunidades de inclusión laboral y desarrollo en el sector productivo, a través de la participación coordinada de los sectores público, privado y social.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

En México no existe, a nivel de la Federación, un sistema de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada. En el Distrito Federal, el artículo 24 de la Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal (2010) establece que es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal, destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad. El Jefe del Gobierno del Distrito Federal propondrá a las autoridades competentes, los estímulos fiscales y reconocimientos que beneficien a las empresas, industrias y comercios que cumplan con el presente capítulo, así como las multas y las sanciones para el caso de incumplimiento.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público establece en su artículo 14 que en el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

En el artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas, se establece que en caso de empate técnico entre las empresas licitantes, se adjudicará la obra, a las empresas que tengan en su planta laboral un 5% de personas con discapacidad.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

La Coordinación Nacional del Servicio Nacional de Empleo ofrece los servicios de bolsa de trabajo y portal de empleo con información, capacitación y asesoría del mercado laboral a desempleados y empleadores, entre otros.

A través del Programa "Abriendo Espacios", el Servicio Nacional de Empleo promueve en todas las entidades federativas del país la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de redes de servicios.

Abriendo Espacios, también dirige sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites a realizar para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en su empresa.

Los servicios que gratuitamente ofrece Abriendo Espacios a buscadores de empleo y empleadores son:

- Vinculación laboral.
- Evaluación de capacidades y aptitudes.
- Orientación ocupacional.
- Capacitación para el trabajo,
- Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia.
- Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integral y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
- Asesoría en la identificación de requerimientos de personal.
- Información de la oferta de mano de obra calificada.
- Cobertura de vacantes.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social lanzó en 2008 el Portal del Empleo (www.empleo.gob.mx), sitio de Internet en el que se publican las oportunidades de trabajo que se concentran a lo largo y ancho del país en todos los sectores y ramas de la economía. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, cuenta con un apartado de vacantes dirigidas específicamente a este grupo social.

La Dirección General de Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia ofrece, a través de las Agencias de Integración Laboral, atención y orientación a personas con discapacidad integración sociolaboral, sensibilización a empleadores/as y centros de capacitación, cursos de formación de recursos humanos en el tema de rehabilitación para el trabajo y coordinación con instituciones públicas y privadas.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El artículo 40, fracción XIII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece la posibilidad de deducir la totalidad de las inversiones realizadas en adaptaciones que faciliten a las personas con discapacidad el uso de las instalaciones del/la contribuyente. Dentro de esas adaptaciones, se pueden encontrar, entre otras, construcciones de rampas de acceso, pasamanos especiales, ampliación de ascensores, zonas de estacionamiento especiales para personas con discapacidad y adaptaciones sanitarias.

El artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que permite a las y los patrones, ya sean personas físicas o morales, que contraten a personas que presenten discapacidad motriz y que para

superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; discapacidad mental; discapacidad auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o invidentes, el deducir de sus ingresos, por un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta del personal retenido y enterado por el pago de salarios; debiendo acreditar la inscripción del personal en situación de vulnerabilidad ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el que el sujeto obligado, gestione ante el Instituto el certificado de discapacidad.

El decreto publicado en el DOF el 8 de marzo de 2007, establece la posibilidad de deducir de los ingresos acumulables del/la contribuyente un 25% adicional al salario pagado a personas con discapacidad y, en este caso, a las personas adultas mayores de 65 años. La persona contribuyente no podrá aplicar esta deducción de manera simultánea a lo señalado en el artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de Riesgos del Trabajo

Todos los trabajadores dependientes deben ser obligatoriamente afiliados al Seguro de Riesgos del Trabajo por parte del empleador, el cual deberá realizar sus contribuciones en función del tipo de riesgo al que está expuesto los trabajadores. El seguro cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las prestaciones que contempla para el accidentado son las siguientes: asistencia médica, hospitalización, medicamentos y material de curación, servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento, intervenciones quirúrgicas, aparatos de prótesis y ortopedia, gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso, y subsidios y en su caso, gastos de funeral.

Las prestaciones económicas por sobrevivencia e invalidez se cubren a través del sistema de pensión, que otorga prestaciones en dinero de hasta el 60% del salario base de cotización con base en los condicionamientos y por los tiempos establecidos de la Ley del Seguro Social y los correspondientes reglamentos.

Las prestaciones económicas de corto plazo son incompatibles con el trabajo. Las pensiones sí son compatibles con el trabajo. Las prestaciones se actualizan con base en el índice de precios al consumidor de manera anual.

Seguro de Invalidez

Se considera inválido el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para acceder a la pensión de invalidez, el asegurado al que se le dictamine la invalidez debe encontrarse en el régimen de conservación de derechos correspondiente a la reforma de la seguridad social de 1997 y tener 250 semanas de contribución si la pérdida de la capacidad laboral es superior al 75% o 150 semanas cuando es inferior al 75%. Las prestaciones se pagan desde el momento mismo del cumplimiento de los requisitos establecidos para acceder a la prestación. La cuantía de la prestación es igual al saldo acumulado en la cuenta de ahorro individual del afiliado. Las prestaciones se actualizan con el índice de precios al consumidor, y no están sujetas a imposiciones fiscales.

De acuerdo al Artículo 114 de la Ley del Seguro Social, el pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquel que desarrollaba al declararse ésta.

Propuesta de regulación de jubilación anticipada por discapacidad

El senador por Sonora Alfonso Elías Serrano presentó en octubre de 2010 una iniciativa de reforma y adición de diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en la que se proponía reducir en un 10% los requisitos de edad y cotización para que un trabajador por discapacidad pueda acceder a las pensiones por vejez y por edad avanzada. Tras su estudio por las comisiones de Seguridad Social y de Estudios Legislativos del Senado, las comisiones dictaminadoras consideraron no procedente la propuesta, por lo que con fecha 3 de noviembre de 2011 se dio por terminado el procedimiento legislativo.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Redes de Vinculación Laboral

Con el objetivo de promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en los estados y municipios, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social coordina los esfuerzos de distintas instituciones y organizaciones que trabajan en beneficio esta población. Para ello ha impulsado las Redes de Vinculación Laboral, una estrategia que conjunta los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y sociales para promover, difundir y facilitar la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, así como favorecer su permanencia y desarrollo en el empleo. Estas Redes, conformadas en las distintas entidades federativas, tienen como objetivo garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad; impulsar acciones de prevención de cualquier tipo de discriminación; generar condiciones de igualdad así como crear condiciones para el acceso al empleo.

Las Redes de Vinculación Laboral nacieron en 2001, y se centraron inicialmente en las personas con discapacidad y adultas mayores. En 2006 incorporaron a personas con VIH. Estas Redes se han multiplicado en todo el país, existiendo en la actualidad 32 Redes Estatales y 28 municipales, las cuales tienen como sedes las Delegaciones Federales del Trabajo.

La coordinación de estas redes se realiza desde la Red Nacional de Vinculación Laboral, que, dentro de sus actividades, fomenta el reconocimiento a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a través del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Una de las líneas de acción definidas en el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 es promover la cultura de la inclusión y la no discriminación por motivos de discapacidad en los centros de trabajo a través de campañas de difusión,

sensibilización e información. También se definen en este programa las siguientes líneas de acción en relación con la sensibilización de las empresas:

- Impulsar en las empresas el diseño universal, accesibilidad física, lengua de señas, tiflotecnía, señalización, comunicación, principios de ergonomía y seguridad y salud para la inclusión de las personas con discapacidad.
- Poner a disposición del sector empresarial los servicios de evaluación de actitudes y aptitudes laborales de las personas con discapacidad que les brinden información de los aspectos laborales y socioadaptativos.
- Fomentar, difundir y facilitar la gestión de los beneficios y estímulos para empresas que contraten personas con discapacidad.
- Impulsar la vinculación entre el sector empresarial y las instituciones educativas y tecnológicas para desarrollar acciones que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad, particularmente la generación de investigación y tecnología adaptada.
- Desarrollar campañas de información y sensibilización con las y los delegados, secretarios y representantes sindicales para favorecer más y mejores propuestas de empleo.

Distintivo Gilberto Rincón Gallardo para empresas inclusivas

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Reconocimiento de empresa incluyente

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto en marcha el Reconocimiento de empresa incluyente, que certifica a las firmas que emplean a personas con discapacidad, permitiéndoles incluir en las etiquetas de sus productos un logotipo que las distingue, lo que redundará en ganancias y prestigio social.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012 contempla los siguientes objetivos en materia de capacitación:

- Promover condiciones que favorezcan el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo con calidad.
- Promover la generación de mecanismos para la actualización y certificación de los profesionales de organizaciones públicas y privadas que realizan actividades de formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad.
- Incentivar la creación de mecanismos adecuados y eficaces para la elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), así como la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad.

- Incentivar la capacitación, formación y adiestramiento de las personas con discapacidad en los centros de trabajo para ampliar sus oportunidades de desarrollo laboral en un marco de igualdad de condiciones.
- Promover que la formación, capacitación y adiestramiento que se imparta en los centros de trabajo sea accesible para las y los trabajadores con discapacidad.
- Fomentar la observancia comprensiva de los criterios del diseño universal en las acciones de capacitación que se desarrollen en los centros de trabajo.
- Impulsar el desarrollo, difusión y aplicación de tecnología asistida de manera comprensiva para fortalecer y estimular las habilidades y destrezas laborales de las personas con discapacidad.

A continuación se relacionan algunas actuaciones específicas en esta materia.

Programa de capacitación a distancia para trabajadores (PROCADIST)

La Dirección General de Capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ofrece un programa de capacitación a distancia para trabajadores en activo y personas en situación de vulnerabilidad laboral, así como a empresas, cámaras empresariales, organizaciones sindicales y organizaciones públicas, privadas y sociales. Este programa, denominado PROCADIST, responde a la necesidad de establecer una estrategia de capacitación a distancia flexible, participativa y gratuita, apoyada en el uso de las tecnologías de información y comunicación. El programa comprende una serie de cursos, organizados en módulos o unidades de contenido, estructurados en torno a dos esquemas de capacitación: cursos tutorizados y cursos de autoaprendizaje.

Más información en <http://procadist.stps.gob.mx/aulavirtual/index.php>

Centro de Capacitación y Rehabilitación para el Trabajo (CECART)

El Centro de Capacitación y Rehabilitación para el Trabajo (CECART), que funciona dentro del Programa Institucional de Rehabilitación para el Trabajo y Reincorporación Laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social, es un centro diseñado y creado para atender por medio de un equipo multidisciplinario a las personas con discapacidad, que por motivos económicos o personales necesiten y quieran incorporarse o reincorporarse a un empleo. Tiene como objetivo proporcionar a los asegurados con alguna discapacidad los conocimientos suficientes que promuevan el desarrollo de habilidades y destrezas, con el fin de promover su reinserción laboral.

Cursos a personas con discapacidad sobre diversos aspectos computacionales

La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con la organización Trust for the Americas, ofrece cursos de formación para el trabajo en las Aulas POETA (Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en las Américas), espacios educativos equipados con tecnología adaptada en los cuales se ofrecen cursos a personas con discapacidad sobre diversos aspectos computacionales, con el objetivo de desarrollar competencias ofimáticas que les permitan obtener un empleo.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El Fondo Nacional de Apoyos para Empresas de Solidaridad (FONAES) otorga apoyo en efectivo a personas con discapacidad, en lo individual u organizadas en grupos o empresas sociales que estén integradas al menos en un 50% por personas con discapacidad, para abrir o ampliar un negocio. Las personas con discapacidad intelectual podrán ser beneficiarias indirectas de este tipo de apoyo a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio.

A partir de 2011, el instrumento amplió la cobertura hacia los menores de edad con discapacidad de cualquier tipo, quienes podrán ser beneficiarios indirectos de este tipo de apoyo, a través de sus padres o tutores como integrantes o socios del negocio y quienes deberán cumplir con los criterios de elegibilidad. Las características, montos máximos, condiciones y requisitos están descritos en las Reglas de Operación vigentes.

Los apoyos del FONAES, que incluyen capital de inversión y capital de trabajo, son en corresponsabilidad con los beneficiarios por lo que el porcentaje de apoyo se distribuye de la siguiente manera: 90% del monto total de la inversión cuando en la aportación restante no estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal y el 70% del monto total de la inversión cuando en la aportación restante sí estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal.

A partir de 2011 se han flexibilizado las reglas de operación de los programas del FONAES. Así, en los talleres de incubación de empresas sociales para los grupos en situación de vulnerabilidad se ha eliminado el requisito de que habiten en municipios comprendidos en microrregiones; municipios de media, alta y muy alta marginación no comprendidos en microrregiones, o polígonos urbanos de pobreza. Lo anterior significará un incremento sustantivo de la cobertura de las personas con discapacidad.

Empleo con apoyo

Diversas organizaciones promueven en México programas de empleo con apoyo, orientados en su mayor parte a personas con discapacidad intelectual. Una de ellas es la Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFED), que fue galardonada con el Premio Nacional de Trabajo 2012 por una experiencia de empleo con apoyo, que consistió en formar una célula de trabajo integrada por un 80% de personas con discapacidad que se encontraban en formación en el Centro de Capacitación CONFED, y un 20% de personal sin discapacidad, que actúan como coordinadores de cuadrillas y tienen la función de brindar los apoyos necesarios para mejorar la comunicación, socialización, y autocuidado, entre otros de manera que la inclusión laboral sea exitosa. En la valoración del jurado se destacó que se trata de una práctica que conjunta valores como la inclusión, la solidaridad, el trabajo decente y la promoción del trabajo productivo.

Aunque en México el empleo con apoyo todavía dista mucho de ser una modalidad de amplio alcance en términos numéricos, tanto la evolución experimentada durante los últimos años como sus resultados han sido claramente positivos, por lo que cabe esperar un futuro muy favorable en la creación y consolidación de este tipo de programas.

Empleo protegido

En México se entiende por trabajo protegido todo aquel programa o proyecto encaminado a dar empleo a las personas con discapacidad que no pueden ser incorporadas al trabajo común, por no alcanzar a cubrir los requerimientos de productividad y que se caracteriza por la subvención que hace el gobierno o los particulares a las “fuentes de trabajo” (artículo 4 de la Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal).

El artículo 16 de la Ley Federal de Personas con Discapacidad establece que las empresas que fomenten el trabajo protegido, entendido éste como la actividad que realizan las personas con discapacidad intelectual, recibirán los estímulos que establece la legislación de la materia.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

México cuenta desde el 2009 con la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que es un instrumento de certificación de aplicación voluntaria que valora las prácticas laborales no discriminatorias, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laboral en condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres y contempla dentro de sus ejes de accesibilidad y ergonomía lo que se refiere a los espacios físicos y mobiliario adaptado a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores en una empresa u organización.

Otras medidas

Recientemente se ha puesto en marcha en México el Portal Discapacidad y Empleo (<http://www.discapacidadyempleo.com.mx/>), impulsado por la Fundación Makoi de Tiflotecnología A.C., con el apoyo del Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Nicaragua



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

La Encuesta Nicaragüense sobre Discapacidad (ENDIS 2003) estimó que el 10,3% de la población nacional tenía algún tipo de discapacidad. La prevalencia de la discapacidad era ligeramente mayor en las mujeres (11,3%) que en los hombres (9,1%).

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

En relación a la distribución por grupos de edad, la ENDIS registra que el 16% son niños, niñas y adolescentes con edades que oscilan entre 6 y 19 años, el 47% son jóvenes y adultos con edades comprendidas entre 20 y 59 años y el 37% son adultos mayores de 60 años de edad.

Las deficiencias de mayor porcentaje, relacionadas con las limitaciones de las personas de seis años y más, son “las sensoriales y del dolor” (que incluye principalmente las deficiencias visuales y auditivas), con el 36 por ciento; las “mentales” que representan el 20 y también se encontraron con el 20 las deficiencias “neuro-musculo-esqueléticas y relacionadas con el movimiento”.

Más de la mitad de las personas con discapacidad ocupadas (51%) eran trabajadoras por cuenta propia. El 38% eran asalariados, y el resto, patronos (4%) o trabajadores no remunerados (7%).

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

La tasa de participación en actividad de las personas con discapacidad fue estimada por la ENDIS 2003 en un 36%, muy por debajo de la población general, que era del 54%. Esta tasa de participación presentaba importantes diferencias por sexo, pues era del 51% en los hombres y del 26% en las mujeres.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República de Nicaragua establece en su artículo 56 que el Estado prestará atención especial en todos sus programas a las personas con discapacidad y los familiares de caídos

y víctimas de guerra en general. En el artículo 62, encomienda al Estado establecer programas en beneficio de las personas con discapacidad para su rehabilitación física, psicosocial y profesional y para su ubicación laboral.

En relación con el trabajo, el artículo 82 establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren, entre otras:

- Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Nicaragua ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por medio del Decreto n° 107-2007 en noviembre del año 2007, y su Protocolo Facultativo mediante Decreto n° 5874 de 9 de octubre de 2009. Los respectivos instrumentos de ratificación fueron depositados el 7 de diciembre de 2007 y el 2 de febrero de 2010.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Nicaragua depositó el instrumento de ratificación de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad el 25 de noviembre de 2002.

Convenio 159 de la OIT

Nicaragua no es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad.

Leyes de discapacidad

Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011)

La Ley 763, de 28 de julio de 2011, de los derechos de las personas con discapacidad, publicada en el Diario Oficial n° 142, de 1 de agosto de 2011, tiene por objeto establecer el marco legal y de garantías para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, las leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.

Esta ley dedica el Capítulo IV (artículos 34 a 37) a los Derechos Laborales. En el artículo 34 hace referencia al derecho a trabajar en igualdad de condiciones, y establece que el Estado, a través

del Ministerio del Trabajo, está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales. El Ministerio del Trabajo además de cumplir lo establecido en las leyes, deberá velar por que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales y verificar que las promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño dentro de la empresa, sin considerar los motivos relacionados con la discapacidad. Bajo ninguna circunstancia se podrá discriminar a las personas con discapacidad para optar a un puesto en el Servicio Civil, debiendo evaluarse únicamente la capacidad del o la concursante al puesto para el desempeño del mismo.

El artículo 35 habla de las medidas de apoyo para la inserción laboral, y establece que el Estado por medio del Ministerio del Trabajo, el Instituto Tecnológico Nacional, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y las demás instituciones públicas, apoyará la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de las políticas de capacitación técnica y profesional y promoviendo el autoempleo, las oportunidades empresariales, la constitución de cooperativas y el inicio de empresas propias. El Ministerio del Trabajo gestionará las medidas especiales de apoyo, tales como formación profesional, subvenciones y, convenios de cooperación que faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad, así como la investigación sociolaboral para mejorar la integración y mejoría de sus condiciones laborales.

El artículo 36 se refiere a las contrataciones laborales, estableciendo que las personas con discapacidad, bajo el principio de igualdad de oportunidades y en base a la naturaleza de actividad laboral a contratar, tienen el derecho de no ser discriminados por su condición, para optar a un empleo. En la entrevista de trabajo, el empleador tomará en cuenta únicamente las capacidades necesarias para cumplir con las actividades del puesto del trabajo que esté optando, en igualdad de condiciones con otros u otras aspirantes al puesto requerido. El artículo 36 también dispone que es función del Ministerio del Trabajo velar porque se cumpla la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad.

El acceso a crédito está contemplado en el artículo 37, según el cual el Estado incluirá con carácter prioritario a las personas con discapacidad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo los programas nacionales y municipales existentes. De igual forma, los gobiernos regionales y municipales incluirán a las personas con discapacidad en este tipo de programas y en sus agendas de desarrollo local.

A los efectos de la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones de personas naturales o jurídicas, estatales o privadas, que vulneren los derechos humanos de las personas con discapacidad establecidos en la presente Ley, las sanciones o multa estarán de acuerdo a la gravedad.

Hay que destacar que Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es de aplicación en todas las instituciones del Sector Público en el ámbito de su competencia y en lo concerniente a las responsabilidades de acción creadas por la misma dentro del marco general de políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad. Asimismo, es de aplicación al Sector Privado y a la sociedad en su conjunto en lo referente a la cultura de respeto íntegro a los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Ley 202, de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1995)

La Ley 202, de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial N° 180, de 27 de septiembre de 1995, constituía el marco regulador de las políticas públicas de discapacidad en Honduras hasta la aprobación de la Ley 763, de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que la derogó.

La Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad recogía algunos aspectos que no han sido contemplados en la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, como la encomienda al Estado y a la sociedad de establecer empleo protegido en la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no puedan hacer frente a las exigencias del empleo competitivo (artículo 13 c.), y garantizar, a través de instituciones públicas y privadas, que las personas discapacitadas reciban la educación y la formación laboral o técnica mínima necesaria para su inserción en este empleo (artículo 13 d.).

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha sido creado por la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 69, como un órgano rector de carácter interinstitucional, normativo, consultivo y evaluativo que desarrollará las políticas y articulará las acciones del Estado dirigidas a favor de las personas con discapacidad.

El Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene, de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad, las funciones de aprobar las políticas públicas, planes y programas encaminados a lograr el desarrollo integral de las personas con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad, y rectorar el proceso de su formulación, monitoreo y evaluación; incentivar y coordinar los esfuerzos del Estado, personas con discapacidad y sus organizaciones; promover que los gobiernos regionales y municipales apliquen en sus territorios las políticas públicas desarrolladas a favor de las personas con discapacidad; promover y facilitar la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas nacionales y locales dirigidos a asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad; promover y fomentar la interculturalidad, dignidad y el respeto integral de las personas con discapacidad a través de las campañas de concientización, así como asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, en materia de accesibilidad, salud, trabajo, educación, cultura, deporte, recreación, entre otras.

Secretaría de Promoción y Articulación para la aplicación de los derechos de las personas con discapacidad

La Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha creado también, por su artículo 73, la Secretaría de Promoción y Articulación para la Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad como un órgano de asesoría técnica y coordinación interinstitucional y organizacional,

adscrito a la Presidencia de la República, cuya función principal será apoyar técnicamente al trabajo del Consejo Nacional de Promoción y Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad y coordinar las acciones correspondientes en función de las decisiones tomadas en el seno de este consejo.

Procuraduría Especial de Personas con Discapacidad (PEPD)

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, regida por la Ley 212 de 13 de diciembre de 1995, se constituye como la máxima institución para la protección de los derechos humanos en Nicaragua. A partir de este organismo surgió en 2005 la Procuraduría Especial de Personas con Discapacidad (PEPD), ente que aboga por los derechos de las personas con discapacidades. Entre algunas de sus funciones, la Procuraduría Especial investiga las violaciones de los derechos de las personas con discapacidad perpetradas por cuerpos del Estado y/o los gobiernos locales. También se encarga de resolver los procesos legales vinculados y de proveer formación a funcionarios del Gobierno, otros empleados públicos y organizaciones de personas con discapacidad, sobre la legislación que concierne a las personas con discapacidad.

Gabinete del Poder Ciudadano de las Personas con Discapacidad

El denominado Gabinete del Poder Ciudadano de las Personas con Discapacidad fue creado en 2007 y está compuesto por 18 organizaciones de todo el país, que agrupan a más de veinticinco mil personas con discapacidad. Representa un “espacio” de actuación, donde la comunidad de personas con discapacidad puede debatir las decisiones y cambios en legislación que les afectan y discutir con los líderes políticos los asuntos que les conciernen. Su objetivo radica en una mejor organización de las personas con discapacidad y una mayor coordinación y trabajo conjunto con el gobierno por los derechos de las personas con discapacidad en Nicaragua.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, normar, evaluar y dirigir la política laboral del sector público y privado, con responsabilidad social, con estricto apego a la legislación nacional actual. La Ley de derechos de las personas con discapacidad le ha encomendado garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales. A tal fin se creó la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo, que tiene como propósito la promoción, difusión y capacitación principalmente, así como la recepción de quejas y sugerencias, apoyando a las personas con discapacidad y otras personas cuyos derechos han sido vulnerados para que sus reclamos sean oídos y apoyados.

Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)

El Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) creado por Decreto Presidencial No. 3-91 del diez de Enero de 1991 es una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones que tiene los siguientes fines y objetivos:

- a) Definir las políticas nacionales de formación profesional (Educación Técnica y Capacitación Profesional).

- b) Administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del Subsistema de Formación Profesional como parte integrante del Sistema Educativo Nacional.
- c) Impulsar el desarrollo coherente y armonioso de los recursos humanos calificados que requiere el desarrollo socio económico del país.
- d) Desarrollar la formación profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos nacionales y los intereses individuales de las personas.

Corresponde al INATEC formular, dirigir y ejecutar las políticas para la formación profesional, de carácter técnico y metodológico, que requiere el desarrollo socio económico del país, y ejecutar programas de formación profesional, dirigido a personas mayores de 14 años y a grupos especiales de la población, para que éstos puedan ejercer un empleo técnico, adaptarse a uno nuevo y mejorar su calificación técnica.

El INATEC desarrolla la formación profesional en las siguientes modalidades:

- Formación Inicial: Aprendizaje, habilitación y rehabilitación ocupacional.
- Formación complementaria: Especialización complementaria y actualización.
- Formación de Técnicos básicos.
- Formación de Técnicos medios.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Por mandato del artículo 78 de la Ley de los derechos de las personas con discapacidad, los Consejos Regionales Autónomos y Consejos Municipales deben crear los Comités Regionales y Municipales, respectivamente, de Promoción y Articulación para la Aplicación de los Derechos de las Personas con Discapacidad, como instancias interinstitucionales de articulación dentro de los procesos de planificación, desarrollo y consulta en materia de políticas públicas de inclusión de las personas con discapacidad. Los Comités Regionales y Municipales estarán formados por las instituciones y organismos que conforman el Consejo Nacional, siempre que tengan presencia en los territorios en su nivel respectivo.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley de los derechos de las personas con discapacidad ha encomendado al Ministerio del Trabajo velar porque todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores, incluyan al menos el dos por ciento de personas con

discapacidad en sus respectivas nóminas. En el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una persona con discapacidad.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Dentro del Ministerio del Trabajo funciona el Servicio Público de Empleo, que es una oficina de intermediación laboral, a la cual se insta a participar a las personas con discapacidad.

El Ministerio del Trabajo, a través de la inspección y con el apoyo del Servicio Público del Empleo, está construyendo una base de datos de las personas con discapacidad, sus habilidades, estudios y disponibilidad de trabajo, para facilitar su contratación por parte de las empresas.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de Riesgos Profesionales

El Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección del trabajador en los casos de accidentes de trabajo (incluidos los accidentes in itinere) y enfermedades profesionales y cubre a todas las personas sujetas a aseguramiento obligatorio: aquellas que se encuentran vinculadas a otra, sea natural o jurídica, cualquiera que sea la relación, laboral o civil, del servicio que las vincule, así como de la naturaleza económica del empleador, empresa o institución, pública o privada, que utilice los servicios.

Las prestaciones no están sometidas a períodos de cotización previos, y el único requisito es que el asegurado presente la «Notificación de Accidente de Trabajo» o la «Notificación de la Enfermedad Laboral», las cuales son emitidas por el empleador.

La acción protectora contempla las siguientes prestaciones para el accidentado: prestaciones médicas (atención médicoquirúrgica, material de reposición periódica, rehabilitación física y mental, atención odontológica y servicios de apoyo diagnóstico) y económicas (una renta relacionada con la incapacidad sufrida en el caso de incapacidad permanente, pensiones por incapacidad permanente, total o parcial e Indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía). Se contemplan también el suministro de ortesis y medios auxiliares de apoyo, el suministro y mantenimiento de prótesis, y la educación y capacitación en Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de incapacidad temporal, se tiene derecho, a partir del día siguiente al accidente, a un subsidio diario igual al 60% del salario promedio, calculado en la forma señalada para el subsidio derivado de enfermedad común.

En caso de incapacidad parcial permanente, la cuantía de la pensión se obtiene aplicando el porcentaje o grado de incapacidad que fija la Comisión de Invalidez sobre la cuantía de la pensión que le correspondería por incapacidad permanente total. Si la incapacidad es inferior al 20%, se paga al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión.

En caso de incapacidad permanente total, se garantiza como mínimo el 60% del salario prescrito, si se tiene esposa y 2 hijos, o el 50%, en el caso de trabajador sin cargas familiares.

Las pensiones de Riesgos Profesionales son compatibles con el trabajo, siempre que la retribución no sobrepase la última remuneración que se tenía antes de la pensión. También son compatibles con las pensiones de vejez e invalidez, siempre que la suma de todas ellas no exceda del 100% del sueldo mayor de las que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Las prestaciones en dinero otorgadas no están sujetas a imposiciones fiscales.

Seguro de Invalidez

Las situaciones cubiertas son las siguientes:

- Invalidez Total. Se declara como inválido total al asegurado cotizante que, a consecuencia de una enfermedad o lesión no producida por el trabajo, percibe una remuneración no mayor del 33% de la que recibe un trabajador sano, con formación profesional compatible.
- Invalidez Parcial. Se declara inválido parcial al asegurado que, en iguales condiciones que las anteriormente descritas, obtiene una remuneración superior al 33%, pero inferior al 50%.

El seguro cubre a los trabajadores dependientes e independientes que estén cotizando. Para acceder a la prestación se requiere un mínimo de 150 semanas de cotizaciones dentro de los últimos 6 años cotizados, que precedan a la fecha de la declaración de invalidez, y no tener el solicitante 60 años de edad.

La prestación es efectiva desde el término del período subsidiado o desde la fecha en que la Comisión Médica declare la invalidez, parcial o total. En ambos casos, son prorrogables cada 3 años.

Las prestaciones por incapacidad derivadas de enfermedad común y accidentes laborales tienen diferentes cuantías. Para determinar el grado de la invalidez, se consideran los antecedentes profesionales, ocupacionales, la naturaleza y la gravedad del daño, determinación que efectúa una Comisión Médica del INSS. En caso de invalidez parcial del asegurado, la cuantía varía entre el 33% y el 50% del salario percibido.

Para la invalidez total, además de la pensión correspondiente, se perciben asignaciones familiares equivalentes al 15% por la esposa o esposo inválido y un 10% por cada hijo menor de 15 años, o ascendientes a su cargo, mayores de 60 años. La pensión, con sus asignaciones familiares, no podrá exceder el 100% del salario base respectivo, ni de la cantidad que se fije como sueldo máximo mensual en la Administración Pública. Por los hijos y ascendientes inválidos a cargo se mantienen las asignaciones mientras dure la invalidez. Igualmente, se mantienen las asignaciones de los hijos no cotizantes hasta los 21 años, que se encuentren estudiando con aprovechamiento. Si el estudiante pierde el curso, se le suspende la pensión hasta tanto apruebe el curso siguiente.

Las prestaciones se actualizan anualmente y están exentas de impuestos.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

El Ministerio del Trabajo desarrolla campañas de sensibilización para que las empresas cumplan con la contratación de las personas con discapacidad. En el marco de estas campañas entrega

reconocimientos a las empresas que son cumplidoras en la aplicación de la legislación laboral referida a la igualdad y no discriminación en el empleo.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

La inclusión de todos los segmentos poblacionales es una prioridad para el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), y como resultado de estas políticas las capacitaciones que imparten sus instructores no solo promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad, sino que viene acompañadas de charlas motivacionales que les permiten tener una visión y actitud ante la vida más positiva.

El INATEC desarrolla el Programa de Rehabilitación Profesional, una instancia con cobertura nacional que proporciona alternativas de capacitación a las organizaciones y asociaciones de y para personas con discapacidad, desmovilizados y víctimas de guerra, internos del Sistema Penitenciario Nacional y Adultos mayores para que mejoren sus condiciones socioeconómicas. El Programa de Rehabilitación Profesional ofrece los siguientes servicios:

- Capacitación en diversos oficios.
- Orientación vocacional, profesional y psicológica.
- Adaptación de manuales y programas.
- Asesorías y asistencias técnicas.
- Formulación de proyectos.
- Realización de diagnósticos de necesidades de capacitación y situacional.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

La Ley de los derechos de las personas con discapacidad encomienda al Estado, en su artículo 37, incluir con carácter prioritario a las personas con discapacidad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo los programas nacionales y municipales existentes.

El Ministerio del Trabajo desarrolla programas de apoyo al autoempleo, a través de los cuales dota a los beneficiarios de equipos y herramientas de trabajo a fin de que se inicien en el autoempleo y puedan desarrollar iniciativas empresariales de mayor envergadura. El objetivo de esos programas, en los que participan personas con discapacidad, es contribuir al desarrollo económico de Nicaragua a través de la capacitación, elaboración e implementación de planes de negocios que propicien la vinculación y la creación de micro y medianas empresas, que garanticen la empleabilidad a otras personas.

Empleo protegido

Como ya se ha indicado, la Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, actualmente derogada, encomendaba al Estado y a la sociedad de establecer empleo protegido en la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no puedan hacer frente a las exigencias del empleo competitivo (artículo 13 c.).

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Panamá



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

La Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS), realizada en 2006, estimó, de acuerdo a las cifras expandidas, que alrededor de 370 mil personas presentan algún tipo de discapacidad en Panamá, lo que supone el 11,3% de la población total del país

El Censo de 2010 hace una estimación muy inferior, de poco más de 106 mil personas con discapacidad física o mental (ceguera, sordera, retraso mental, parálisis cerebral, deficiencia física, problemas mentales y otras) Esta estimación supone una prevalencia de 3,1 personas con discapacidad por cada 100 habitantes.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS 2006)

De acuerdo con la Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS), el 54% de las personas con discapacidad son mujeres, y el 46% hombres. El mayor número de personas con discapacidad identificadas por esta encuesta tenía entre 40 y 64 años de edad. La prevalencia de la discapacidad crece con la edad y, salvo en el grupo de los menores de 5 años, es mayor en las mujeres que en los hombres.

Panamá. Personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad, por sexo. PENDIS 2006

| Grupos de edad | Personas con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|---------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 370.053 | 170.315 | 199.738 | 11,3 | 10,4 | 12,4 |
| 0-4 | 9.410 | 6.887 | 2.523 | 3,0 | 4,3 | 1,9 |
| 5-9 | 17.072 | 8.174 | 8.898 | 4,8 | 4,5 | 5,1 |
| 10-19 | 36.848 | 18.541 | 18.307 | 5,9 | 5,9 | 6,0 |
| 20-39 | 74.197 | 34.046 | 40.151 | 7,2 | 6,6 | 7,8 |
| 40-64 | 149.390 | 65.829 | 83.561 | 20,0 | 17,6 | 22,4 |
| 65 y más | 83.136 | 36.838 | 46.298 | 41,8 | 37,1 | 46,5 |

Fuente: Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS) 2006.

Debido a la categorización de tipos de discapacidad utilizada, el tipo de discapacidad que más prevalece en la población es la múltiple (con una prevalencia del 4,7%), que es el constituido por las personas con más de una discapacidad. Le sigue la discapacidad visual (2,6%) y la física (1,9%). Las discapacidades intelectuales o mentales, auditivas y orgánicas son las menos prevalentes.

Panamá. Personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad, por tipo de discapacidad. PENDIS 2006

| Tipo de discapacidad | Personas con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------------|---------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 370.053 | 170.315 | 199.738 | 11,3 | 10,4 | 12,4 |
| Física | 63.013 | 23.730 | 39.283 | 1,9 | 1,4 | 2,4 |
| Intelectual o mental | 20.177 | 10.291 | 9.886 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Auditiva | 20.711 | 10.234 | 10.477 | 0,6 | 0,6 | 0,7 |
| Visual | 83.757 | 40.689 | 43.068 | 2,6 | 2,5 | 2,7 |
| Múltiple | 152.782 | 69.342 | 83.440 | 4,7 | 4,2 | 5,2 |
| Orgánica | 19.882 | 11.377 | 8.505 | 0,6 | 0,7 | 0,5 |
| No especificada | 9.731 | 4.652 | 5.079 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |

Fuente: Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS) 2006.

Censo de 2010

El Censo de 2010 estima que existen más hombres con discapacidad que mujeres con discapacidad, lo que constituye un resultado atípico. En todos los grupos de edad, la prevalencia de las situaciones de discapacidad estimada por el Censo de 2010 es mayor en los hombres.

Panamá. Población total, personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad, por sexo y grupos de edad. Censo 2010

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidad oficialmente reconocida | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|-----------|-----------|--|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| 0-4 | 323.791 | 165.327 | 158.464 | 6.364 | 3.331 | 3.033 | 2,0 | 2,0 | 1,9 |
| 5-14 | 670.288 | 342.347 | 327.941 | 12.261 | 7.084 | 5.177 | 1,8 | 2,1 | 1,6 |
| 15-29 | 846.902 | 426.130 | 420.772 | 13.723 | 7.782 | 5.941 | 1,6 | 1,8 | 1,4 |
| 30-49 | 914.245 | 457.642 | 456.603 | 20.663 | 11.246 | 9.417 | 2,3 | 2,5 | 2,1 |
| 50-64 | 399.046 | 199.820 | 199.226 | 19.879 | 10.365 | 9.514 | 5,0 | 5,2 | 4,8 |
| 65-74 | 147.381 | 73.280 | 74.101 | 13.462 | 7.029 | 6.433 | 9,1 | 9,6 | 8,7 |
| 75 y más | 104.160 | 48.038 | 56.122 | 20.023 | 9.391 | 10.632 | 19,2 | 19,5 | 18,9 |
| Total | 3.405.813 | 1.712.584 | 1.693.229 | 106.375 | 56.228 | 50.147 | 3,1 | 3,3 | 3,0 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) - Censo 2010.

La discapacidad más prevalente, de acuerdo con los resultados del Censo de 2010, es la física (0,9%). Le siguen en orden decreciente de prevalencia la ceguera, la sordera y el retraso mental.

Panamá. Personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad, por tipo de discapacidad. Censo 2010

| Tipo de discapacidad | Personas con discapacidad | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------------|---------------------------|---------------|---------------|--------------------------------|------------|------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 106.375 | 56.228 | 50.147 | 3,1 | 3,3 | 3,0 |
| Ceguera | 21.377 | 10.767 | 10.610 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Sordera | 15.191 | 8.031 | 7.160 | 0,4 | 0,5 | 0,4 |
| Retraso mental | 14.659 | 8.358 | 6.301 | 0,4 | 0,5 | 0,4 |
| Parálisis cerebral | 3.720 | 2.043 | 1.677 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Deficiencia física | 29.280 | 15.600 | 13.680 | 0,9 | 0,9 | 0,8 |
| Problemas mentales | 6.388 | 3.414 | 2.974 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Otra | 8.721 | 4.439 | 4.282 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| No declarada | 7.039 | 3.576 | 3.463 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) - Censo 2010.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

De acuerdo con la Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS), el 37,8% por cien de las personas con discapacidad de 10 y más años forman parte de la población económicamente activa. Una de cada tres personas con discapacidad de 10 años y más está ocupada, y la tasa de desempleo asciende, entre las personas con discapacidad, al 11,9%. Hay grandes diferencias en las tasas de actividad, empleo y desempleo entre los hombres y las mujeres con discapacidad: de estas últimas, sólo el 23,7% forman parte de la población activa, y sólo el 16,9% están ocupadas. La tasa de desempleo de las mujeres de discapacidad es del 17,1%, caso ocho puntos porcentuales superior a la de los varones con discapacidad.

Panamá. Situación de actividad y tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad de 10 y más años, por sexo. PENDIS 2006

| | Total | Hombres | Mujeres |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Total | 343.571 | 155.384 | 188.187 |
| Activos | 129.704 | 85.103 | 44.601 |
| Ocupados | 114.228 | 77.252 | 36.976 |
| En desempleo | 15.477 | 7.851 | 7.626 |
| Inactivos | 213.866 | 70.281 | 143.585 |
| Tasa actividad | 37,8% | 54,8% | 23,7% |
| Tasa empleo | 33,2% | 49,7% | 19,6% |
| Tasa de desempleo | 11,9% | 9,2% | 17,1% |

Fuente: Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS) 2006.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

El artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá establece que no habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

El derecho de todas las personas a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido está contemplado en el artículo 113 de la Constitución, que dispone asimismo que los servicios de seguridad social serán prestados o administrados por entidades autónomas y cubrirán los casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios de familia, vejez, viudez, orfandad, paro forzoso, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las demás contingencias que puedan ser objeto de previsión y seguridad sociales. El artículo 113 establece también que la Ley proveerá la implantación de tales servicios a medida que las necesidades lo exijan, y que el Estado creará establecimientos de asistencia y previsión sociales, cuyas tareas fundamentales serán la rehabilitación económica y social de los sectores dependientes o carentes de recursos y la atención de los mentalmente incapaces, los enfermos crónicos, los inválidos indigentes y de los grupos que no hayan sido incorporados al sistema de seguridad social.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Panamá adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo por Ley nº 25 de 10 de julio de 2007, y depositó el instrumento de ratificación el 7 de agosto de 2007.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley nº 3 de 10 de enero de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 16 de febrero de 2001.

Convenio 159 de la OIT

Panamá aprobó el Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad por Ley nº 18 de 8 de noviembre de 1993. El instrumento de ratificación fue depositado el 28 de enero de 1994.

Leyes de discapacidad

Ley 42, de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

La Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad declara de interés social el desarrollo integral de la población con discapacidad, en igualdad de condiciones de calidad de vida, oportunidades, derechos y deberes, que el resto de la sociedad, con miras a su realización

personal y total integración social. También declara de interés social, la asistencia y tutela necesarias para las personas que presenten una disminución profunda de sus facultades.

Esta ley dedica el Capítulo V de su Título III (Equiparación de Oportunidades) al Derecho al Trabajo. En el artículo 41 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones, y establece que las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

Entre otras medidas relativas al empleo de las personas con discapacidad, la Ley 42-1999 encomienda al Estado facilitar los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad (artículo 42); regula el derecho a permanecer en el puesto de trabajo y, en su caso, a la readaptación o reubicación profesional de los trabajadores a los que se les diagnostique una discapacidad (artículo 43); establece una cuota de reserva de empleo del dos por ciento para todos los empleadores que tengan cincuenta o más trabajadores (artículo 44); dispone que las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento del personal con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, estarán obligados a aportar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral una suma igual al salario mínimo por cada persona dejadas de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia (artículo 45); encomienda al Estado propiciar la creación de talleres protegidos y empleos espaciales o reservados, y regular y garantizar el derecho a las prestaciones sociales a las personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral, y fomentar, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren trabajos a los talleres protegidos (artículo 46) y establece la competencia del Estado para supervisar que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos (artículo 47).

Leyes laborales

Código de Trabajo

El Código de Trabajo de la República de Panamá establece, entre otras disposiciones, que el Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas, y que el servicio de empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse (artículo 21). Establece asimismo que el servicio de empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado y a los menores, buscándoles adecuada ocupación (artículo 24).

Decreto Ejecutivo 9 de 8 de marzo de 2005

El Decreto Ejecutivo 9 de 8 de marzo de 2005, creó el Departamento de Inclusión Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Ley 51 del 27 de diciembre de 2005, por la cual, se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social

Esta ley establece entre otras cosas, los requisitos y procedimientos para calificar la incapacidad permanente de riesgos profesionales.

Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, por la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas que produzcan discapacidad laboral

La Ley 59-2005 establece que todo trabajador, panameño o extranjero con discapacidad laboral a consecuencia de enfermedades crónicas tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes de su diagnóstico.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Dirección Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social

Es el ente encargado por mandato de ley de desarrollar y coordinar las políticas sociales que promuevan la integración social de las personas con discapacidad.

Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)

La Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), regulada por Ley nº 23 de 28 de junio de 2007, es la entidad autónoma del Estado encargada de dirigir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus Familias.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley nº 23 de 28 de junio de 2007, la Secretaría Nacional de Discapacidad ha asumido todas las funciones de gestión de políticas, de reglamentación, de coordinación interinstitucional, así como de planes operativos y servicios asignados a la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad del Ministerio de la Presidencia, a la Dirección Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social y al Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad.

Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS)

El Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad, CONADIS, encabezado por el Presidente de la República, es el organismo de consulta y apoyo para la transversalización de la política sobre discapacidad. Fue creado por Ley nº 23 de 28 de junio de 2007 para promover el cumplimiento de los objetivos y fines que debe cumplir la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) en lo referente a la ejecución de las políticas sociales sobre discapacidad.

El CONADIS tiene como finalidad contribuir en el proceso de inclusión social, económica y cultural de las personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en Ley 42 de 27 de agosto de 1999 sobre Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y en la Ley 23 de 28 de junio de 2007, entre otras. Es una instancia de participación democrática, conformado por las instituciones gubernamentales, las organizaciones de y para personas con discapacidad y la sociedad civil organizada vinculada directamente al tema de la discapacidad.

La Secretaría Técnica del CONADIS recae en la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas sociales de discapacidad en el sector gubernamental.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

El organismo responsable en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad es el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), que ejerce esta función a través del Departamento de Integración socioeconómica de personas con discapacidad, creado por Decreto Ejecutivo 9 de 8 de marzo de 2005.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Política Nacional de Discapacidad

Existe la Política Nacional de Discapacidad, que se ejecuta a través del Plan Estratégico nacional coordinada por la comisión de Trabajo del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), donde se establecen las metas que se deben lograr del 2011 al 2014 en este tema.

Uno de los objetivos de la Política Nacional de Discapacidad es asegurar la participación de la población con discapacidad en oportunidades productivas y en el mercado laboral. Las líneas de acción definidas para el logro de este objetivo son las siguientes:

- Fortalecer los servicios de orientación, formación, información y promoción de empleo de los trabajadores con discapacidad, en los entes públicos y privados que ofrecen estos servicios.
- Mejorar y actualizar los niveles de formación profesional, asistencia técnica y vocacional de las personas con discapacidad, de conformidad con las necesidades del mercado laboral.
- Desarrollar programas de sensibilización y concienciación tendentes a la eliminación de la desconfianza de las empresas en torno a la contratación de las personas con discapacidad.
- Crear nuevos mecanismos con la participación privada en el área de rehabilitación profesional para las personas con discapacidad, vinculando más estrechamente la capacitación y la inserción laboral.
- Crear, fortalecer, optimizar y actualizar los servicios de evaluación funcional y psicológica existente para la valoración de las discapacidades en relación al desempeño laboral.
- Facilitar el diseño ergonómico del puesto de trabajo de acuerdo a los diferentes tipos de discapacidad.
- Fortalecimiento de las capacidades emprendedoras en las personas con discapacidad que aspiran a establecer sus propias actividades productivas.
- Diseñar y desarrollar cursos de formación empresarial orientados a la creación de empresas familiares donde hay personas con discapacidad que no pueden movilizarse con facilidad de sus hogares y programas de apoyo como los FODIS, subsidios y proyectos pilotos como Famiempresa.

- Desarrollar mecanismos para facilitar las asesorías técnicas especiales en el área de talleres vocacionales y una mayor vinculación con las empresas relacionadas.
- Fomentar la capacitación en oficios y carreras técnicas de las personas con discapacidad, previo análisis del mercado laboral.
- Acondicionar los centros vocacionales donde se forman los estudiantes con discapacidad para mejorar sus competencias profesionales.
- Ofrecer oportunidades de capacitación a la población con discapacidad que esté interesada y tenga potencial para participar en las actividades turísticas previstas en los planes y programas oficiales y particulares.
- Sensibilizar y capacitar a los agentes de turismo, tanto en el sector público como en el sector privado sobre el manejo de una actividad turística que integre y atienda las necesidades de las personas con discapacidad.

Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha implementado el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL), una alianza estratégica ente el Gobierno Nacional, a través del MITRADEL y la Empresa Privada que brinda la oportunidad a demandantes de empleo de adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita adquirir capacidades y poder acceder adecuadamente al mundo laboral. Con carácter general, el MITRADEL y la empresa participante aportan cada uno el 50% del salario, durante un período de prueba de 3 meses. Si el becario presenta condición de discapacidad, MITRADEL pagan el 100% de la beca, con un monto equivalente al salario mínimo mensual.

Además de este programa específico, todos los programas que desarrolla MITRADEL incluye el componente de discapacidad.

Programa Ágora

La Secretaría Nacional de Discapacidad ejecuta en conjunto con la Fundación ONCE para América Latina el Programa ÁGORA, destinado a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad visual severa y ceguera.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley 42, de equiparación de oportunidades (1999) estableció una cuota del 2% para las empresas privadas con más de 50 trabajadores y el Gobierno. Aún no se cumple, ni está regulado el cumplimiento de la penalización.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El artículo 12 de la Ley n° 1 de 28 de Enero de 1992, por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas, se modifican los artículos 19 y 20 de la Ley n° 53 de 30 de noviembre de 1951 y se adoptan otras medidas, estableció que el Departamento de Colocación Selectiva de la Dirección Nacional de Empleo del entonces denominado Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, junto con el Patronato del Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) promoverán la incorporación de trabajador con discapacidad rehabilitado a la fuerza de trabajo por medio de un registro clasificado y el servicio de colocación en el mercado de empleo. Esta función la lleva a cabo actualmente el Departamento de integración socioeconómica de personas con discapacidad del MITRADEL, creado por Decreto Ejecutivo 9 de 8 de marzo de 2005, que brinda los servicios de atención y orientación, intermediación laboral, reclutamiento, preselección y asesoría en el proceso de expedición de certificación de Discapacidad.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El artículo 14 de la Ley n° 1 de 28 de Enero de 1992, por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas, se modifican los artículos 19 y 20 de la Ley n° 53 de 30 de noviembre de 1951 y se adoptan otras medidas, establece un beneficio a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado, el cual consiste en considerar como gasto deducible para la determinación de la renta gravable del empleador el doble del salario devengado por el discapacitado hasta una suma máxima equivalente a seis meses de salario del discapacitado en cada periodo fiscal.

Según la Ley, al momento de la contratación, el empleador deberá solicitar al trabajador o directamente a la Dirección de Empleo del MITRADEL, una certificación en la cual conste que el trabajador contratado se encuentra inscrito en el registro del Servicio de Colocación de Discapacidad.

Este beneficio fue reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 60 de 19 de abril de 1993.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de Riesgos Profesionales

Cubre a todos los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los aprendices aunque no perciban salario, en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, incluidos los accidentes *in itinere*, y de enfermedades profesionales. Todos los empleadores están obligados a inscribirse en el Seguro de Riesgos Profesionales de la Caja de Seguro Social (CSS).

Las prestaciones, que no están sometidas a períodos previos de cotización, son las siguientes:

- Prestaciones médicas: Médicas, quirúrgicas, farmacéuticas, dentales, hospitalización y rehabilitación. Se incluyen prótesis y aparatos ortopédicos.
- Prestaciones económicas: Subsidios por incapacidad temporal; indemnizaciones por incapacidad temporal y permanente; pensiones por incapacidad permanente absoluta; traslado al exterior de requerir algún servicio que no brinde la CSS.

La cuantía de la pensión de invalidez parcial es proporcional al grado de disminución de la capacidad, según unas tablas elaboradas y aprobadas por la entidad gestora. Cuando la incapacidad es superior al 20%, pero sin superar el 35%, la pensión es temporal y se abona durante un período de 3 años, por una cuantía igual al doble resultado de aplicar el porcentaje de disminución de la capacidad al valor de la pensión que hubiese correspondido en caso de invalidez total.

La invalidez total da derecho a una pensión por cuantía igual al 70% del salario base anual (promedio salarial de los 12 meses anteriores al accidente). Las pensiones pueden incrementarse en un 50%, cuando el pensionista necesita el concurso de otra persona para ejecutar los actos esenciales de la vida ordinaria.

El pensionista por incapacidad permanente parcial puede trabajar por su capacidad residual. El pensionista por incapacidad permanente absoluta no puede trabajar. La pensión solo es compatible con otras prestaciones en el caso del pensionista por incapacidad permanente parcial que, posteriormente, llegue a la pensión de vejez, cuando la suma de ambas prestaciones no exceda de 1.000 balboas.

La Caja de Seguro Social puede revisar la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente absoluta cuando compruebe que resulta insuficiente para la cobertura de las necesidades mínimas de subsistencia. En caso de incrementarse la cuantía mínima, se incrementan hasta dicho mínimo las pensiones vigentes. Si la situación financiera de la Caja lo permite, podrá establecerse aumentos porcentuales de las pensiones superiores a la mínima. Las prestaciones están exentas de imposición fiscal.

Seguro de invalidez

Se considera inválido, a efectos del seguro de invalidez, al asegurado que, a causa de la enfermedad o por alteraciones físicas o mentales, queda incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente por lo menos a 1/3 de la remuneración que percibía habitualmente antes de sobrevenir la invalidez o de la que habitualmente percibe en la misma región un trabajador sano del mismo sexo y de capacidad y formación semejantes.

El seguro cubre a los trabajadores públicos, los trabajadores al servicio de empresas privadas, los trabajadores independientes, los trabajadores domésticos y los asegurados voluntarios.

Los requisitos para acceder a las prestaciones son los siguientes:

Subsistema de Beneficio Definido:

- Ser considerado inválido por la Caja de Seguro Social conforme al mecanismo desarrollado para tales efectos a través del Reglamento para la Calificación de la Invalidez y de la Incapacidad Permanente de Riesgos Profesionales.

- Al momento de la solicitud, el asegurado debe cumplir con una de las siguientes combinaciones de requisitos:

- a. Una edad no mayor de 30 años y un mínimo de 36 cuotas mensuales aportadas al Subsistema, de las cuales por lo menos 18 deberán haber sido aportadas dentro de los 36 meses inmediatamente anteriores al momento de la solicitud.

b. Una edad mayor de 30 años y hasta 40 años y un mínimo de 48 cuotas mensuales aportadas al Subsistema, de las cuales por lo menos 24 deberán haber sido aportadas dentro de los 48 meses inmediatamente anteriores al momento de la solicitud.

c. Una edad mayor de 40 años, pero menor de la edad de referencia para la Pensión de Retiro por Vejez de y un mínimo de 60 cuotas mensuales aportadas al Subsistema, de las cuales por lo menos 40 deberán haber sido aportadas dentro de los 60 meses inmediatamente anteriores al momento de la solicitud.

d. Cualquiera edad menor de la edad de referencia y un total de cuotas no menor que el mínimo de cuotas de referencia, para la Pensión de Retiro por Vejez.

Subsistema Mixto:

A los asegurados dentro de este componente, se les concederá una pensión por invalidez al solicitar y obtener la pensión de invalidez dentro del componente de Beneficio Definido del Subsistema Mixto. En el caso de los trabajadores independientes contribuyentes, se les concederá la pensión si cumplen con los mismos requisitos que se exigen para tener derecho a una pensión por Invalidez en el componente de Beneficio Definido.

La pensión comienza a pagarse desde la fecha que comienza la invalidez e inicialmente hasta por dos años, sujeto a revisión por parte de la Comisión Calificadora de la Invalidez. Cuando el asegurado estuviese percibiendo el subsidio por incapacidad temporal, por enfermedad profesional o maternidad, la pensión se percibe al extinguirse el subsidio.

El tiempo de afiliación mínimo para tener derecho son 36 meses, de los cuales por lo menos 18 meses deben estar comprendidos dentro de los últimos 3 años anteriores al inicio de la invalidez.

La cuantía de la pensión en el Subsistema Definido es del sesenta por ciento (60%) del salario base por las cuotas que no excedan del número de cuotas necesarias para optar por una pensión de vejez, más un 1,25% del salario base por cada doce meses completos de cotización que el asegurado tuviese en exceso del número de cuotas de referencia.

En el Subsistema Mixto el monto de la pensión por invalidez se determinará del mismo modo que la pensión de retiro por vejez. Sin embargo, si el monto resultante sumado a la pensión por invalidez que le corresponda por el componente de Beneficio Definido, no fuera suficiente para cubrir el equivalente a una pensión de invalidez bajo el Subsistema Exclusivamente de Beneficio Definido, la diferencia será garantizada por un seguro colectivo, cuyo costo será prorrateado entre los asegurados participantes en el Subsistema y deducido de los aportes a este.

Las prestaciones se actualizan con los mismos criterios que las pensiones de vejez y están exentas de impuestos.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha lanzado en abril de 2011 la campaña “Regístrate: tú también cuentas”, para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Se desarrollan campañas institucionales para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, como la campaña de SENADIS “El Derecho a la Oportunidad es de Todos”, una estrategia multimedios (radio, prensa escrita y televisión) que busca la visualización de la persona, y no de su discapacidad, proyectando una imagen positiva y con base al derecho que reviste a todo ser humano, o la edición de la Guía para la inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de “Sumarse”, una asociación sin ánimo de lucro que surgió en 2009 de la fusión de las dos organizaciones que promovían la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Principios del Pacto Global en Panamá. Asimismo, MITRADEL imparte capacitaciones a empresas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El artículo 47 de la Ley 42, de 27 de agosto de 1999, sobre la Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad dispone que el Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos.

El Departamento de Integración socioeconómica de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) organizan acciones de capacitación dirigidas a personas con discapacidad en diferentes especialidades, como informática y hostelería.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

La Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) desarrolla el Proyecto de Inclusión Socioeconómica de las Personas con Discapacidad y sus Familias “Fami-Empresas”, dirigido a familias integradas por alguna persona con discapacidad, con niveles de pobreza y pobreza extrema, para que se inicien sus pequeñas empresas.

Los objetivos del proyecto Fami-Empresas son orientar, capacitar y propiciar la creación de pequeñas empresas familiares en los sectores agropecuarios, comerciales y de servicios, dirigido a las personas con discapacidad y sus familias que viven en áreas rurales, urbano marginales y de difícil acceso, con el propósito de lograr su inserción al sistema productivo del país, el mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento familiar.

Empleo protegido

El artículo 46 de la Ley 42, de 27 de agosto de 1999, sobre la Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad encomienda al Estado que propicie la creación de talleres protegidos y empleos especiales o reservados, y que regule y garantice el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral. También le encomienda fomentar, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren trabajos a los talleres protegidos.

El Instituto Panameño de Habilitación Especial gestiona una red de talleres protegidos, denominados “Talleres de Producción y Adaptación laboral” con la finalidad de garantizar a personas con discapacidad egresadas de la Escuela Vocacional Especial la participación en la vida social y económica y su autonomía de vida a través del empleo remunerado. El programa cuenta con cinco talleres de producción en las especialidades de costura, piñatería, ebanistería, tapicería y metales.

Otras medidas

Proyecto “Yo También Incluyo”

Este proyecto pretende elevar el nivel concienciación y sensibilización de propietarios y gerentes de establecimientos comerciales y lugares de uso público, como restaurantes, bancos, cines, áreas deportivas, y otros.

El proyecto “Yo También Incluyo” capacita, asesora con profesionales idóneos, en la adecuación de las infraestructuras, entornos y medios de comunicación e información, para que sean accesibles a las personas con discapacidad.

El mayor incentivo para estos locales comerciales es la captación de una población que no asiste a estos lugares porque no son accesibles.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Paraguay



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

El Censo Nacional de Población y Viviendas de 2002 cifró el número de personas con discapacidad residentes en Paraguay en 51.146, lo que supone una prevalencia del 0,99% del total de la población del país. Esta baja prevalencia se debe, fundamentalmente, a que el Censo de 2002, al igual que los realizados con anterioridad (en 1982 se estimó una prevalencia del 1,07%, y en 1992 del 0,96%) centró su investigación en las deficiencias más severas.

En el Censo de 2012 se han incluido una serie de preguntas sobre discapacidad, siguiendo las recomendaciones internacionales (en concreto, se ha usado una versión de la lista corta de preguntas propuesta por el Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad) y se ha realizado una campaña de sensibilización para promover la visibilización de la discapacidad en la operación censal. Los resultados parciales apuntan a que un 12,4 % de población paraguaya tiene alguna discapacidad.

¿Sabés cuántos somos?
El Estado tampoco.
En el Censo 2012, las personas con discapacidad nos haremos visibles.

El Censo Nacional de Población y Viviendas será del 15 de octubre al 30 de noviembre 2012.

NEGAR LA REALIDAD HABLANDO DE OTRAS COSAS NO LA HACE DESAPARECER.

Fundación saraki
dgeec
CETRAPAM SETAMA
ITAIPU BINACIONAL
VISIONI

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

De acuerdo con los resultados del Censo de 2002, la prevalencia de la discapacidad en los varones era ligeramente superior a la registrada entre las mujeres (1,08% frente al 0,89%), lo que hace que el 55,2 por ciento de las personas con discapacidad identificadas por el censo de 2002 pertenezcan al sexo masculino. La prevalencia de la discapacidad se eleva con la edad hasta alcanzar valores cercanos al 9% entre las personas de 80 y más años.

Paraguay. Población total, personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad por sexo. Año 2002.

| Sexo | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|---------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 5.163.198 | 51.146 | 0,99 |
| Varones | 2.603.242 | 28.240 | 1,08 |
| Mujeres | 2.559.956 | 22.906 | 0,89 |

Fuente: DGEEC, Censo Nacional de Población y Viviendas, 2002.

Paraguay. Población total, personas con discapacidad y prevalencia de las situaciones de discapacidad por grupo de edad. Año 2002.

| Grupos de edad | Población total | Personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|----------------|------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Total | 5.163.198 | 51.146 | 0,99 |
| Menos de 1 año | 115.558 | 87 | 0,08 |
| 1 a 5 | 626.420 | 2.079 | 0,33 |
| 6 a 14 | 1.173.331 | 8.754 | 0,75 |
| 15a 24 | 1.049.352 | 8.572 | 0,82 |
| 25 a 44 | 1.284.561 | 10.948 | 0,85 |
| 45 a 64 | 660.586 | 8.757 | 1,33 |
| 65 a 79 | 199.167 | 7.049 | 3,54 |
| 80 y más | 54.223 | 4.900 | 9,04 |

Fuente: DGEEC, Censo Nacional de Población y Viviendas, 2002.

Los tipos de deficiencia con mayor prevalencia son las deficiencias físicas (presentes en el 26,0% de las personas con discapacidad, con una prevalencia del 0,26%), y las deficiencias mentales (que afectan al 25,1% del total de personas con discapacidad y tienen un 0,25% de prevalencia), seguidas a bastante distancia por las deficiencias visuales (14,9% de las personas con discapacidad, con una prevalencia del 0,15%), las deficiencias del habla (las tienen el 10,9% de las personas con discapacidad, y su prevalencia es del 0,11%) y las deficiencias auditivas (6,1% del total de personas con discapacidad y sólo un 0,06% de prevalencia).

Paraguay. Distribución de las personas con discapacidad según tipo de deficiencia. Año 2002.

| Tipo de deficiencia | Número | Porcentaje de las personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|-----------------------|---------------|---|--------------------------------|
| Total | 51.146 | 100,0 | 0,99 |
| Deficiencia visual | 7.640 | 14,9 | 0,15 |
| Deficiencia auditiva | 3.137 | 6,1 | 0,06 |
| Deficiencia del habla | 5.581 | 10,9 | 0,11 |
| Deficiencia física | 13.306 | 26,0 | 0,26 |
| Deficiencia mental | 12.842 | 25,1 | 0,25 |
| No especificada | 8.640 | 16,9 | 0,17 |

Fuente: DGEEC, Censo Nacional de Población y Viviendas, 2002.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución Paraguaya de 1992 declara en su artículo 6 que la calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad.

En su artículo 46, la Constitución de Paraguay consagra el derecho fundamental a la no discriminación en los siguientes términos: “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios”.

El artículo 58 de la Constitución de Paraguay está dedicado a los derechos de las personas con discapacidad (denominadas por la Constitución “personas excepcionales”, y establece que se les reconocerá el disfrute de los derechos que esta Constitución otorga a todos los habitantes de la República, en igualdad de oportunidades, a fin de compensar sus desventajas, y se les garantizará la atención de su salud, de su educación, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social. El Estado organizará una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales, a quienes prestará el cuidado especializado que requieran.

En el artículo 88, la Constitución de Paraguay, además de disponer que no se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales, establece que el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Paraguay aprobó la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo por la Ley N° 3.540/08. Los instrumentos de ratificación fueron depositados el 3 de septiembre de 2008.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Paraguay aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad por la Ley N° 1.925/02. El instrumento de ratificación fue depositado el 22 de octubre de 2002.

Convenio 159 de la OIT

Paraguay aprobó el Convenio n° 159 de la OIT sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) por la Ley N° 36/90. El instrumento de ratificación fue depositado el 2 de mayo de 1991.

Leyes de discapacidad

Ley n° 4720/2012, que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS)

La Ley 4720/2012 que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS), encomienda a los poderes públicos el deber de impulsar la adopción de decisiones políticas encaminadas al cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad, promoviendo para ello acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la participación, así como la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley ha derogado expresamente la Ley 780/1979, que creó el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO).

Leyes laborales

Código del Trabajo

El Código del Trabajo vigente, que tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre los trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral, fue establecido por Ley 213/1993. El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. En su artículo 9 establece que el trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

El artículo 16 del Código del Trabajo establece que el Estado tomará a su cargo brindar educación profesional y técnica a trabajadores de modo a perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción. Mediante una política económica adecuada procurará igualmente mantener un justo equilibrio de la oferta y la demanda de mano de obra, dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a las personas con discapacidades físicas y psíquicas, ancianos y veteranos de la guerra.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Secretaría por los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad (SENADIS)

La Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS), creada por la Ley n° 4720/2012, es el ente rector encargado de transversalizar la temática del área de la discapacidad. Las competencias que dicha ley atribuye a la SENADIS son las siguientes:

- a) Formular las políticas nacionales, relacionadas con las discapacidades acorde a las obligaciones derivadas de los tratados internacionales de derechos humanos en materia de personas con discapacidad y las acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas nacionales, y someterlas para la aprobación del Presidente de la República.
- b) Fomentar que las dependencias y organismos de los diferentes órdenes de gobierno trabajen a favor de la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el marco de la política de Estado.

- c) Proponer, a través del Poder Ejecutivo en el Proyecto del Presupuesto General de la Nación las partidas correspondientes para la aplicación y ejecución de los programas nacionales dirigidos a las personas con discapacidad.
- d) Promover el otorgamiento de estímulos fiscales a personas físicas o jurídicas que realicen acciones a favor de las personas con discapacidad.
- e) Planificar acciones que permitan el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades, atención e integración de las personas con discapacidad.
- f) Establecer y coordinar las políticas y acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas nacionales en materia de personas con discapacidad; así como aquellas que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.
- g) Asesorar jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad.
- h) Realizar investigaciones y coordinar las acciones que, en relación con la discapacidad, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado.
- i) Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta Ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan.
- j) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Esta facultad incluye la atribución de denunciar los posibles incumplimientos ante los organismos o instancias jurisdiccionales respectivas, y ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad, de conformidad a la Ley.

La SENADIS deberá realizar consultas con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. En relación con estas consultas, en el Reglamento de la Ley de creación de la SENADIS se prevé la conformación de la Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS), que tiene la función de formular políticas nacionales a corto, mediano y largo plazo con la participación de instituciones públicas y privadas, estipulando medidas concretas para su puesta en práctica.

El Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO), creado por la Ley 780/1979, que la Ley 4720/2012 ha derogado expresamente, ha pasado a depender de la SENADIS como Dirección de Protección y Rehabilitación a Personas con Discapacidad, con toda su estructura y personal, a los efectos de la prestación de servicios de rehabilitación y otros concernientes a la problemática de la discapacidad que funcionaban bajo su competencia.

Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

La Comisión Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad (CONADIS) ha sido creada por el Decreto 10.514, por el cual se reglamenta la Ley 4720/2012, que crea la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS). La CONADIS tiene las siguientes atribuciones:

- Diseñar políticas nacionales y sectoriales inclusivas, así como los lineamientos estratégicos del Plan Nacional de Discapacidad, además de acciones necesarias para las personas con discapacidad, de carácter general, en cualquiera de los ámbitos de actuación pública o privada, de conformidad a las normas y principios reconocidos por las leyes vigentes y tratados internacionales aprobados y ratificados por la República del Paraguay, a fin de que la SENADIS las formule y someta para su aprobación al Presidente de la República.
- Formular políticas que fomenten que los Ministerios, Dependencias, Entes y Organismos de los diferentes órdenes del Estado, trabajen a favor de la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el marco de las políticas nacionales y sectoriales inclusivas.
- Formular planes de acciones a ser llevados a cabo por la SENADIS y transversalizarlas en el sector público y privado, y que permitan el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades, atención e inclusión; así como el respeto a los derechos de las personas con discapacidad.
- Formular las políticas inclusivas para dar cumplimiento a los programas nacionales relacionados con las personas con discapacidad; así como aquellas que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, a fin de que la SENADIS las establezca, transversalice y coordine.
- Dictar resoluciones, para el funcionamiento de la CONADIS, pudiendo para el efecto crear Comisiones de Trabajo entre sus integrantes.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Justicia y Trabajo

El Ministerio de Justicia y Trabajo tiene la misión de coordinar las relaciones del Poder Ejecutivo con el Sistema de Administración de Justicia, promover la efectiva vigencia de los Derechos Humanos, y velar por el estricto cumplimiento del Régimen Laboral y de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores. Es el ente rector y generador de las políticas de empleo y seguridad social.

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), creado mediante la Ley 1652/2000, con Decreto Reglamentario N° 15.904/2001, es una institución dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, encargada de implementar programas tendientes a la formación y capacitación laboral de jóvenes buscadores del primer empleo, microempresarios y pequeños productores rurales.

SINAFOCAL coordina, controla y financia la formación laboral, mediante la contratación de institutos privados para la realización de cursos de capacitación, lo que genera una gestión mixta entre el Estado y el sector privado. Los beneficiarios de los cursos financiados por el sistema adquieren conocimientos, destrezas y habilidades gratuitamente. La formación profesional se lleva a cabo en las propias localidades de los beneficiarios, posibilitando mejorar su empleabilidad y emprendibilidad.

Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

El Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), es un organismo dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo creado por la Ley 1253/1971. Sus actividades se dirigen a atender fundamentalmente la política ocupacional del gobierno. Tiene como misión contribuir al fortalecimiento de los segmentos de producción y al desarrollo pleno y sustentable del país, promoviendo la capacitación para el trabajo y la formación para la ciudadanía, la asistencia, la producción, el intercambio de la información y la difusión de la tecnología. Realiza sus acciones formativas atendiendo principalmente el proceso de desarrollo nacional, otorgando respuestas inmediatas al mercado laboral en términos de capacitación. Los cursos van dirigidos a personas de diferentes niveles y sectores de la economía, abarcando todo el territorio nacional a través de su sede central, las regionales, subregionales, centros colaboradores y unidades móviles que permiten llegar a cualquier punto del país.

Los objetivos primordiales del SNPP son:

- La organización, fomento y desarrollo de la formación profesional, calificando a los trabajadores de ambos sexos, preferentemente mayores de 18 años.
- El perfeccionamiento de los mismos en oficios de todos los sectores económicos, incluyendo los distintos niveles de la pirámide ocupacional.

Servicio Nacional de Empleo (SENADE)

La Dirección del Servicio Nacional de Empleo depende de la Sub Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, y es la instancia del Ministerio de Justicia y Trabajo, encargada de gestionar de manera eficaz y eficiente la política de empleo, ofreciendo a los trabajadores/as una prestación de servicios con especial atención a los grupos vulnerables, propiciando igualdad de oportunidades con perspectivas de género.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan Nacional Acción en Derechos Humanos

El Plan Nacional Acción en Derechos Humanos ha sido aprobado por el Gobierno de Paraguay por Decreto 10747 de 6 de marzo de 2013. Sus principales objetivos son mejorar la educación y la cultura en los derechos humanos, la erradicación de las desigualdades humanas, la seguridad y el estado social de derecho.

En el marco de su Eje Estratégico I (Transformación de las desigualdades estructurales para el goce de los derechos humanos) tiene como uno de sus Objetivos Estratégicos el de “Garantizar a las personas con discapacidad la promoción y protección de sus derechos y asegurar la accesibilidad en forma igualitaria”. A tal fin, ha trazado como líneas de acción las siguientes:

- Estudiar para su aprobación el Proyecto de ley contra toda forma de discriminación.
- Formular e implementar una política pública inclusiva de erradicación de toda forma de discriminación incluyendo a todos los sectores en situación de vulnerabilidad e históricamente excluidos.

- Fortalecer la Red de Derechos Humanos del Poder Ejecutivo.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley 3585/2008, que modificó la Ley 2479/2004, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, exige a las instituciones públicas que por lo menos el 5% de los funcionarios sean personas con discapacidad, lo que ha implicado un avance pues la Ley 3585/2004 establecía un porcentaje del 2%.

Las personas con discapacidad ingresan a la función pública por concurso público de oposición, conforme al procedimiento establecido en el art. 11° del Decreto N° 6369/2011 que reglamenta las leyes 2479/2004 y 3585/2008. En el mismo cuerpo legal se establece que en dicho concurso se deberán realizar los ajustes necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Servicio Nacional de Empleo desarrolla el programa de Inserción Laboral (Promoción de políticas de Empleo), que incluye las acciones tendientes a la inserción laboral a través de:

- Proyectos de Inclusión en cadenas productivas.
- Generación de negocios autogestión.
- Inserción laboral en el marco de la Ley del Primer Empleo.
- Inserción laboral de grupos vulnerables en condiciones de equidad al mercado laboral.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

La ley 4.962/2013, que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado, establece en su artículo 7 que el Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Hacienda, contribuirá mensualmente en abonar el 50% del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas del sueldo o salario de cada uno de los trabajadores con discapacidad, que sea empleado por las personas físicas, jurídicas y entidades de derecho privado beneficiadas, mediante deducciones en el monto a pagar mensualmente en concepto de Impuesto al Valor Agregado por estas, conforme a lo siguiente:

a) Los empleadores que cuenten con hasta 5 trabajadores en su plantel presentado al Instituto de Previsión Social (IPS), serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalentes al 50% de un sueldo mínimo mensual vigente para actividades no especificadas, a ser destinada al pago del sueldo o salario de un trabajador con discapacidad incorporado a dicho plantel de conformidad con las previsiones de esta Ley.

b) Los empleadores que cuenten con 6 a 50 trabajadores serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% de hasta 3 sueldos mínimos, destinada al pago del sueldo o salario de 3 trabajadores con discapacidad.

c) Los empleadores que cuenten con 51 hasta 100 trabajadores serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% de hasta 5 sueldos mínimos, destinada al pago del sueldo o salario de 5 trabajadores con discapacidad.

d) Los empleadores que cuenten con más de 100 trabajadores, serán beneficiados mensualmente con una deducción de impuestos equivalente al 50% de los sueldos mínimos, destinada al pago del sueldo o salario de los trabajadores con discapacidad que representen hasta el 5% (cinco por ciento) del total de dicho plantel.

En todos los casos es obligación de los empleadores abonar el restante 50% (cincuenta por ciento) del sueldo mínimo vigente para actividades diversas no especificadas a los trabajadores con discapacidad incorporados a su plantel que sean beneficiarios de esta Ley, y la totalidad de la diferencia si ganaren más que dicho mínimo.

Las empresas que se acojan a los beneficios de esta Ley, podrán utilizar como sello de Calidad en sus productos y servicios el eslogan "Empresa comprometida con la Responsabilidad Social".

La Ley asegura que la inclusión de las personas con discapacidad sea efectiva y de calidad, previendo que se realicen los ajustes razonables acorde a las necesidades del empleado con discapacidad. Serán deducidos del pago de Impuesto al Valor Agregado, los gastos realizados en estas adecuaciones por única vez y por un monto máximo de hasta cinco salarios mínimos mensuales.

De igual manera en el caso de contrataciones de personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial, se prevé el contrato a facilitadores laborales, deduciéndose mensualmente del monto neto a pagar en concepto de Impuesto al Valor Agregado, el costo de la contratación de los facilitadores laborales, cuya asignación no podrá exceder mensualmente del 12% del sueldo mínimo mensual vigente.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de riesgos profesionales

Este seguro cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores asalariados, maestros de enseñanza primaria y el personal de servicio doméstico. No está reglamentado aún el seguro voluntario para el trabajador independiente.

Contempla las siguientes prestaciones:

- Asistencia médica. Comprende la atención médico-quirúrgica, dental, farmacéutica y de hospitalización y la provisión de las prótesis necesarias, que permitan el restablecimiento funcional de la actividad física normal del trabajador.
- Prestaciones económicas:
 - Incapacidad temporal: Un porcentaje del salario del momento del accidente. Se abona hasta la curación o la consolidación de la lesión.
 - Incapacidad permanente: Si la incapacidad permanente es menor del 30%, no da lugar a indemnización. Si la incapacidad es superior al 30%, existe una tabla, con tramos, que combina la incapacidad con la antigüedad.

Se puede suspender la prestación, si el beneficiario realiza actividades remuneradas. Las prestaciones no son compatibles con otras pensiones. Las pensiones se actualizan una vez al año, en función de la variación del Índice de Precios al Consumo y están exentas de impuestos.

Seguro de invalidez

Cubre a los trabajadores afiliados al IPS, que sufran una incapacidad parcial o total para el trabajo habitual, por razones ajenas a la actividad profesional. Se considera inválido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad de carácter fortuito no profesional, por senilidad o vejez prematura, o accidente no laboral, no puede procurarse un tercio de su remuneración habitual. El carácter de esta pensión puede ser temporal o definitivo.

Para acceder a la jubilación por invalidez debe acreditarse el hecho de no poder procurarse una remuneración equivalente a un tercio de la remuneración habitual de un trabajador del mismo sexo, con la misma formación y capacidad que se desempeñe en la misma región. Se pierde el derecho a la pensión, siendo menor de 60 años y habiendo recuperado el 50% de la capacidad de trabajo. No hay pensión si la invalidez es consecuencia de un hecho voluntario o defectuoso del propio asegurado.

En la jubilación por invalidez de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la pensión es por 5 años, y se puede declarar permanente en cualquier momento por las autoridades del IPS.

Para tener derecho a la jubilación por invalidez se requiere un mínimo de 150 semanas de cotizaciones y tener menos de 55 años de edad; o de 150 a 250 semanas de cotizaciones y tener menos de 60 años de edad; o de 250 a 400 semanas de cotizaciones y tener menos de 65 años.

La pensión mensual de invalidez por incapacidad parcial se compone de una cuantía igual al 42,5% del salario mensual promedio de los 3 años anteriores a la invalidez, y un incremento adicional del 1,5% de dicho promedio por cada 50 semanas de cotización, de exceso sobre las primeras 150 semanas.

La pensión de jubilación por invalidez derivada de enfermedad común se compone de un importe base igual al 50% del salario mensual promedio de los últimos 3 años anteriores a la declaración de la invalidez, e incrementos adicionales del 1,5% por cada 50 semanas que excedan de las primeras 150 semanas, con el tope del 100%.

La cuantía de la pensión de jubilación por invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se determinará conforme a una tabla que incorpora la antigüedad en el trabajo, así como un porcentaje de pérdida de la capacidad de trabajo.

Las pensiones se actualizan en enero de cada año, en función de la variación del Índice de Precios al Consumo, y no están sujetas a imposición.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Servicio Nacional de Promoción Profesional y el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Laboral dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, ofrecen cursos de capacitación gratuitos a personas con discapacidad física y sensorial. También se cuenta con un Taller de Capacitación Laboral en la Dirección de Protección y Rehabilitación a Personas con Discapacidad de la SENADIS, en donde los usuarios se capacitan para luego poder trabajar por cuenta propia.

El Centro de Formación Laboral para Personas con Discapacidad, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura, brinda capacitación a jóvenes y adultos que enfrentan barreras para la participación y el aprendizaje, derivadas de una o más deficiencias estructurales o funcionales, en técnicas y aprendizajes profesionales que favorezcan y fomenten su desarrollo personal y su futura integración sociolaboral, utilizando programas de formación profesional con adecuaciones concretas para tareas laborales de carácter elemental.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

El Ministerio de Justicia y Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) desarrolla un programa de apoyo a emprendedores en el marco del cual se proporciona capacitación técnica en materia de comercialización y se entregan maquinaria, herramientas y otros equipos. El programa ha establecido vínculos con diversas asociaciones de discapacidad.

Empleo con apoyo

En el marco del programa “Inclusión Laboral Efectiva” de la Fundación Saraki, que cuenta con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID Paraguay), se está desarrollando la iniciativa “Gestión de Talentos”, una propuesta de formación y capacitación a través del empleo con apoyo que impulsa la inclusión laboral efectiva de jóvenes con discapacidad intelectual, potenciando sus talentos y capacidades.

Empleo protegido

La ley de creación del Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO), institución hoy incorporada a la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas

con discapacidad (SENADIS), le encomendaba, entre otras, la función de promover la instalación de talleres protegidos públicos y privados y de otras fuentes de trabajo para las personas con discapacidad y vigilar su funcionamiento. A finales de la década de los 90 el Departamento de Educación Especial del Ministerio de Educación y Cultura y el INPRO establecieron talleres protegidos y de formación para el trabajo, con un enfoque más asistencial que productivo.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

Actualmente está en vigencia el III Plan Nacional de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017. Este plan incorpora como ejes transversales de prioridad el enfoque de derecho, la reducción de la pobreza, el ciclo de vida, las especificidades del área rural, la etnicidad, la discapacidad y la necesidad de adoptar medidas especiales que contribuyan a la igualdad real. La protección de estos derechos es transversal en todos los programas y planificaciones del Ministerio de la Mujer. A continuación se señalan los ámbitos del plan que en forma específica incluyen acciones dirigidas a las personas con discapacidad:

- **Ámbito II: Una Cultura de Igualdad.** Entre sus lineamientos se establece el fomento a iniciativas que lleven al reconocimiento y estimulen el aporte de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad en las familias y en la sociedad, desde una perspectiva de género.
- **Ámbito III, de Acceso a los Recursos Económicos y al Trabajo.** Entre sus líneas de acción, se encuentra la elaboración de la propuesta de inclusión laboral para personas con discapacidad e indígenas.
- **Ámbito IV, Equidad en la Educación.** En él figuran la sensibilización a la comunidad educativa, en especial a los grupos vulnerables, sectores rurales y personas que viven en situación de discapacidad, acerca de la importancia de la permanencia en la educación de niños y niñas, la igualdad entre los sexos y la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar, así como en las diversas actividades económicas y sociales y la implementación de programas educativos para reducir el analfabetismo atendiendo a las necesidades particulares de la edad, área de residencia urbana o rural, idioma hablado, etnia y discapacidad.
- **Ámbito VI, Una vida libre de Violencia.** Como lineamiento para la difusión en el combate contra la violencia, se establece la distribución permanente de materiales de difusión sobre el procedimiento de presentación de denuncias por violencia doméstica y la trata de personas, dirigidos especialmente a mujeres rurales, indígenas y con discapacidad, y en especial las que se encuentran en situación de pobreza.

Otras medidas

Programas de la Secretaría de Acción Social (SAS)

La Secretaría de Acción Social (SAS) ha adoptado como política Institucional en la ejecución de sus programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad y el derecho a la inclusión de las mismas. Entre los programas de lucha contra la pobreza se

encuentra Programa “Tekoporá” (Programa de Transferencias Monetarias Condicionadas con Corresponsabilidad) regulado por Ley n° 4087/2011 y reglamentado por Resolución n° 595/2012.

En el marco de la política institucional de la SAS de acceso a la tierra para las personas más carenciadas, se cuenta con el Decreto n° 1767/2009, que declara territorios sociales a los Asentamientos o núcleos poblacionales urbanos o suburbanos afectados a los programas de la Secretaría de Acción Social. Se crea igualmente el Registro de Beneficiarios, el Banco de Tierras y el Programa de Desarrollo y Apoyo Social a los Asentamientos o Núcleos Poblacionales Urbanos o Suburbanos “Tekoha”, cuyo Reglamento fue aprobado por Resolución N° 622/2009. Este programa está destinado a las familias en situación de pobreza y extrema pobreza siendo fundamental para ello, la democratización del acceso a los beneficiarios sin ningún tipo de exclusiones. En ese sentido, las familias que cuenten con personas con discapacidad tienen prioridad, conforme los términos del citado reglamento, para ser seleccionadas como beneficiarias.

El Programa Paraguayo de Inversiones Sociales Segunda Fase (PROPAIS II), financia proyectos específicos con entidades sin fines de lucro, enfocados a beneficiarios con capacidades diferentes.

Proyecto ÁGORA Paraguay

El Proyecto ÁGORA (Aulas de Gestión Ocupacional para América Latina), cuyos financiadores principales son la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y a la Fundación ONCE para América Latina (FOAL), tiene como socios locales en Paraguay el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo y el Centro de Rehabilitación para Personas Ciegas, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

ÁGORA Paraguay tiene como fin mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual, a través de acciones de orientación profesional, capacitación laboral y de intermediación garantizando la adaptación del puesto de trabajo a través de ajustes razonables. El objetivo central es insertar a personas con discapacidad visual en puestos laborales para poner en práctica sus capacidades, y desempeñarse de acuerdo a sus competencias personales. Desarrolla cursos de capacitación en función a la necesidad del mercado, aumentando así las posibilidades de inserción laboral.

En el marco de ÁGORA Paraguay se realiza un trabajo permanente de intermediación laboral, contactando con instituciones públicas y empresas privadas con el objetivo de informar a los empleadores sobre las habilidades, capacidades y calificaciones para desempeñarse eficientemente, ofreciendo adaptaciones en el puesto de trabajo y seguimiento a aquellas personas que se insertan laboralmente. El Proyecto ÁGORA Paraguay apoya también a las personas con discapacidad visual que deseen llevar adelante un microemprendimiento, a través de asistencia técnica en gestión empresarial y capacitación específica.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Perú



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Consejo nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad en 2012, y cuyos primeros resultados han sido publicados en julio de 2013, estima que en Perú hay 1.575.402 personas con discapacidad, lo que significa el 5,2% de la población total.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Del total de las personas con discapacidad estimadas por la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 754.671 son hombres (47,9%) y 820.731 mujeres (52,1%). La tasa de prevalencia de las situaciones de discapacidad es más elevada en las mujeres (5,4%) que en los hombres (5,0%), debido a la mayor probabilidad de tener una discapacidad que se observa en las mujeres a partir de los 50 años de edad.

El 50,4% de las personas con discapacidad en Perú tienen 65 o más años. El número de personas con discapacidad en edad de trabajar (de 15 a 64 años de edad) asciende a 651.312, un 41,3% del total. El 8,2% restante tiene menos de 15 años.

Perú. Población total, población con discapacidades y prevalencia de la discapacidad según sexo por grupos de edad. Año 2012

| Grupos de edad | Población total | | | Población con discapacidades | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|----------------|-----------------|------------|------------|------------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total | 30.274.621 | 14.992.637 | 15.281.984 | 1.575.402 | 754.672 | 820.730 | 5,2 | 5,0 | 5,4 |
| 0-4 | 2.645.005 | 1.356.130 | 1.288.875 | 26.786 | 15.856 | 10.930 | 1,0 | 1,2 | 0,8 |
| 5-14 | 5.641.297 | 2.880.088 | 2.761.209 | 103.010 | 59.435 | 43.575 | 1,8 | 2,1 | 1,6 |
| 15-29 | 7.830.976 | 3.920.402 | 3.910.574 | 134.124 | 76.629 | 57.495 | 1,7 | 2,0 | 1,5 |
| 30-49 | 8.026.516 | 3.880.000 | 4.146.516 | 209.415 | 101.870 | 107.545 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 50-64 | 3.780.993 | 1.826.908 | 1.954.085 | 307.773 | 137.252 | 170.521 | 8,1 | 7,5 | 8,7 |
| 65-74 | 1.396.712 | 677.369 | 719.343 | 361.954 | 166.175 | 195.779 | 25,9 | 24,5 | 27,2 |
| 75 y más | 953.122 | 451.740 | 501.382 | 432.340 | 197.455 | 234.885 | 45,4 | 43,7 | 46,8 |

Fuente: INEI. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

Tomando en cuenta el tipo de discapacidad, la de mayor prevalencia es la visual con 4,5%, seguida de la motora con 2,7% y la auditiva con 2,2%. Las discapacidades menos prevalentes son la del habla y la de la comunicación que reportan 0,7% y 0,6%, respectivamente.

Perú. Población con discapacidades y prevalencia por tipo de discapacidad. Año 2012

| Tipo de discapacidad | Número de personas con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|---|-------------------------------------|--------------------------------|
| Todas las discapacidades | 1.575.402 | 5,2 |
| Para moverse o caminar y/o para usar brazos y piernas | 931.993 | 3,1 |
| Para ver | 801.185 | 2,6 |
| Para oír | 532.209 | 1,8 |
| Para entender o aprender | 506.358 | 1,7 |
| Para relacionarse con los demás | 295.438 | 1,0 |
| Para hablar o comunicarse | 260.873 | 0,9 |

Fuente: INEI. *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.*

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad estima la población económicamente activa con discapacidad en 316.092 personas, lo que supone un 48,5% de la población con discapacidad en edad de trabajar. La población con discapacidad ocupada asciende a 277.882 personas, el 87,9% de los activos, lo que supone una tasa de empleo del 42,7%. La tasa de desempleo entre la población con discapacidad es del 12,1%.

Distribución de la población con discapacidad ocupada, por sectores (público, privado, tercer sector)

La mayoría de las personas con discapacidad ocupadas trabajan de forma independiente (58,3%). El 15,3% son empleados y el 13,1% obreros.

Perú. Personas con discapacidad ocupadas según su situación profesional. Año 2012

| Situación profesional | Número de personas con discapacidad | Proporción sobre el total de personas con discapacidad ocupadas |
|---|-------------------------------------|---|
| Empleado | 42.460 | 15,3% |
| Obrero | 36.474 | 13,1% |
| Trabajador independiente | 161.859 | 58,3% |
| Empleador o patrono | 16.981 | 6,1% |
| Trabajador familiar no remunerado | 14.269 | 5,1% |
| Trabajador del hogar | 4.007 | 1,4% |
| Otro | 1.770 | 0,6% |
| Total personas con discapacidad ocupadas | 277.820 | 100,0% |

Fuente: INEI. *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.*

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

En la Constitución Política del Perú de 1993 se consagra el derecho a la igualdad ante la ley y se proscribe la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (artículo 2.2) así como el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley (artículo 2.15). La Constitución reconoce, asimismo, que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad (artículo 7). En materia de trabajo y empleo (artículos 22 a 29), la Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho y consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y las personas con discapacidad que trabajan (artículo 23). En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados por el Congreso de la República del Perú mediante Resolución Legislativa N° 29.127 de 31 de octubre de 2007 y ratificados por el Decreto Supremo N° 073-2007/RE de 31 de diciembre de 2007. El instrumento de ratificación fue depositado el 30 de enero de 2008.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Perú aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad mediante Resolución Legislativa n° 27.484 de 15 de junio de 2001, y la ratificó por Decreto Supremo N° 052-2001/RE de 2 de julio de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 30 de agosto de 2001.

Convenio 159 de la OIT

El Congreso de la República de Perú aprobó el Convenio n° 159 de la OIT sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) por Resolución Legislativa n° 24.509 de 23 de mayo de 1986. El instrumento de ratificación fue depositado el 16 de junio de 1986.

Leyes de discapacidad

Ley General de la Persona con Discapacidad

La Ley n° 29.973 de 13 de diciembre de 2012, General de la Persona con Discapacidad, tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

La nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, que ha derogado a la del mismo nombre de 6 de enero de 1999, dedica su Capítulo VI (artículos 45 a 53) al Trabajo y el Empleo. De acuerdo con el artículo

45.1, la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. La Ley encomienda, en su artículo 45.2, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y a los gobiernos regionales que promuevan y garanticen el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

En el artículo 46, relativo a los servicios de empleo, además de encomendar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a los gobiernos regionales y a las municipalidades que incorporen a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, se establece una reserva del 10% del presupuesto del Estado destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

La Ley n° 29.973 incluye también, en su Capítulo VI, disposiciones sobre medidas de fomento de empleo, bonificación de la puntuación de las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos, cuotas obligatorias de reserva de empleo de las personas con discapacidad tanto en las entidades públicas (5%) como en las empresas privadas (3%), ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad, conservación del empleo y promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios por parte de las personas con discapacidad.

La nueva Ley General de la Persona con Discapacidad contempla en su Capítulo VII la figura de la empresa promocial de personas con discapacidad, que es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad, y en la que el 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa. Estas empresas tienen preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, y se reserva para ellas al menos el 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), regulado en el capítulo IX de la Ley General de la Persona con Discapacidad, es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera.

El Conadis tiene las siguientes funciones:

- a) Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.

- b) Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- c) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- d) Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- e) Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- f) Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- g) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- h) Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- i) Difundir información sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- j) Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- k) Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- l) Interponer demandas de cumplimiento.
- m) Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- n) Exigir coactivamente el pago de multas.
- o) Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- p) Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- q) Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- r) Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis)

La Ley General de la Persona con Discapacidad ha creado el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis), como sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad. El Sinapedis está compuesto por El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), que es su ente rector, por los gobiernos regionales, sus programas y proyectos y por las municipalidades provinciales y distritales, sus organismos, programas y proyectos.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, sin discriminación, fomentando especialmente la micro y pequeña empresa como base del desarrollo económico con igualdad, dando preferente atención a los grupos humanos denominados “personas vulnerables”, entre ellos, las personas con discapacidad, a las que protege a través de normas y programas a fin de insertarlos al ámbito laboral, en un marco de igualdad de condiciones.

Según la Ley N° 27.711 (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), este departamento tiene entre sus funciones:

- Fomentar, establecer, dirigir, supervisar y evaluar la política socio-laboral, orientada al empleo con protección social, especialmente en los sectores con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como son las personas con discapacidad, menores y las mujeres de escasos recursos.
- Proponer y evaluar la política de bienestar y seguridad social en coordinación y concertación con las instituciones públicas y privadas vinculadas a la Seguridad Social y con las organizaciones representativas.
- Formular, evaluar y supervisar la política de empleo, formación profesional, capacitación para el trabajo y reconversión laboral que se orienta a garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente de grupos vulnerables como los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres que trabajan.
- Establecer sistemas de generación de información en materia de empleo, formación profesional y protección social, y difundir esta información entre los agentes del mercado laboral.

Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

La Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad es el órgano dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo encargado de promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos, en un marco de no discriminación e igualdad y equidad de oportunidades.

La Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad brinda servicios de atención personalizada a las instituciones públicas y privadas que trabajan en la formación y rehabilitación profesional, inserción laboral y defensa de los derechos de las personas con discapacidad y a las propias personas con discapacidad.

Servicio Nacional del Empleo (SENEP)

El Servicio Nacional del Empleo (SENEP) es el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que orientan, regulan, aseguran y garantizan la prestación efectiva y articulada de los servicios en que se materializan la implementación de políticas de empleo a nivel nacional, regional y local.

EL SENEPE tiene por objetivo articular e integrar los servicios de empleo dirigidos a la población en general, con énfasis en los grupos más vulnerables y con barreras de acceso a una trayectoria positiva de trabajo decente. Para ello se organiza en una red de oficinas de alcance regional y local, que a través de una ventanilla única brinda el servicio de acuerdo a las necesidades y prioridades de los beneficiarios.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped), reguladas en el Capítulo X de la Ley General de la Persona con Discapacidad, tienen entre otras funciones la de coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad en su ámbito territorial de competencia.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018

Este Plan es un instrumento técnico-político de planificación para las acciones en beneficio de las personas con discapacidad. Su elaboración ha sido coordinada por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Relaciones Exteriores, en estrecha relación con la Sociedad Civil, para lo cual se llevó a cabo un amplio proceso participativo de consultas a nivel nacional, en donde las propias personas con discapacidad han brindado los aportes que permitieron construir un Plan de Igualdad de Oportunidades acorde con sus expectativas.

Una de las áreas de intervención contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 es la de Trabajo, articulada en torno a los siguientes ejes de acción:

- Acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, a través de dependencias y programas implementados en el Sector Trabajo.
- Sensibilización a la sociedad, respecto a las persona con discapacidad en el ámbito laboral.

- Elaboración, promoción y difusión de normas laborales aplicables a personas con discapacidad.
- Erradicación de actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad, en los sectores públicos y privados, a través de creación de normas que faciliten e incentiven la contratación de este grupo vulnerable.

Las medidas y actuaciones en materia laboral que se formulan en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 son las siguientes:

- Medidas de protección en el ámbito laboral
 - Promover que los centros de trabajo tengan acciones preventivas a fin de evitar accidentes de trabajo y problemas de tipo medio ambiental.
 - Promover dispositivos normativos.
 - Determinación de actividades laborales generadoras de discapacidad.
- Implementar los beneficios de la acreditación, requisitos y funcionamiento de las empresas promocionales de personas con discapacidad.
 - Implementación del registro de empresas promocionales.
 - Coordinaciones para el establecimiento de beneficios administrativos a través de reducción de tasas percibidas por las diversas entidades del Estado.
 - Visitas de inspección a empresas promocionales.
 - Capacitación y asesoría técnica a empresas y nuevos emprendimientos promocionales.
- Brindar atención preferencial a las personas con discapacidad en los diversos servicios del sector.
 - Lineamientos que permitan una mejor accesibilidad en los diversos servicios del sector.
 - Visitas de inspección en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo.
 - Propuesta de incorporar como causal expresa de nulidad de despido la discriminación por discapacidad.
 - Actualización y sistematización de información de participantes con discapacidad en los diversos programas del sector.
- Promover la realización de programas de formación y capacitación laboral de manera descentralizada.

- Estudio respecto al grado de pertinencia de la formación según tipo de discapacidad que favorezca la empleabilidad.
- Capacitación de los especialistas de los programas sociales respecto al desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad para la inserción laboral.
- Desarrollo de acciones que permitan la participación de personas con discapacidad en los Centros de Formación Profesional (CENFORP).
- Promover beneficios laborales de las personas con discapacidad.
 - Investigación para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
 - Propuestas y aprobación de normas que crean beneficios para la contratación de personas con discapacidad.
- Promover eventos sobre el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad, para la inserción laboral, bajo la perspectiva de inclusión y de responsabilidad social.
 - Concientización de la temática de discapacidad al interior del sector Implementación de la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.
 - Establecer una bolsa de empleo para que las personas con discapacidad tengan una ventaja comparativa con relación a otros trabajadores.
 - Establecer una red de Instituciones públicas y privadas para las acciones a favor de la personas con discapacidad.
 - Diseñar y difundir videos promocionales de las capacidades laborales por tipo de discapacidad.
- Promoción de la comercialización de los productos manufacturados por las personas con discapacidad por los gobiernos regionales y locales.
 - Implementar y ejecutar la participación de las personas con discapacidad en las ferias populares, mercados y centros comerciales.
- Fortalecer la legislación antidiscriminación y la capacidad de sanción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante casos de discriminación contra las personas con discapacidad
 - Desarrollar la normativa en contra de la discriminación.
 - Diseñar las estrategias de comunicación para la difusión de la legislación anti discriminación y reducir los costos de transacción relacionados con la defensa de los derechos establecidos en ella.

Programa Soy Capaz

Es un programa para la inserción laboral de personas con discapacidad que lleva a cabo el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), a través de su Dirección de Promoción y Desarrollo Social, en coordinación con los Centros de Coordinación Regional del Conadis, las Oficinas Regionales de Atención a las personas con discapacidad (OREDIS) y las Oficinas Municipales de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad (OMAPED).

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

De acuerdo con el artículo 49.1 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización del cumplimiento de esta obligación 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.

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinarán a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad.

La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública ha de ser cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

De acuerdo con la disposición complementaria final sexta de la Ley General de la Persona con Discapacidad, el incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49 de dicha ley por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la citada Ley, dará lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, General de Inspección del Trabajo.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

De acuerdo con el artículo 56 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocial

de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

De acuerdo con el artículo 46.2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, el Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El artículo 47.2 de la Ley n° 29.973 de 13 de diciembre de 2012, General de la Persona con Discapacidad, establece que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados regulares del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que laboran en un centro de trabajo en el que la entidad empleadora realiza las actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, previstas por las normas, a los afiliados potestativos del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como a microempresarios, titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada y demás trabajadores que no tienen la calidad de asegurados obligatorios de dicho Régimen y que desarrollan las actividades de riesgo.

La cobertura rige para los asegurados a partir del día de inicio de la vigencia del contrato, no pudiendo pactarse cláusulas que establezcan exclusiones de dolencias o enfermedades preexistentes, períodos de carencia, copagos, franquicias o pago alguno de los trabajadores con cargo a reembolso u otros mecanismos similares.

Otorga al asegurado prestaciones de salud por trabajo de riesgo (asistencia médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que sea su nivel de complejidad) y pensiones de invalidez. Complementariamente, se conceden prestaciones de asistencia y asesoramiento preventivo

promocional en salud ocupacional, rehabilitación y readaptación laboral, así como aparatos de prótesis y ortopédicos.

El derecho a las pensiones, que están a cargo de las Compañías de Seguro (SCTR), se inicia una vez finalizado el período máximo de subsidio por incapacidad temporal, cubierto por el Seguro Social.

Las prestaciones de salud por trabajo de riesgo se otorgan hasta la recuperación total del asegurado o la declaración de invalidez permanente total o parcial o fallecimiento.

Los importes mínimos de pensión de invalidez han sido establecidos en 50% de la remuneración del asegurado, si se tratara de una invalidez parcial permanente y en 70%, si se tratara de una invalidez total permanente; en caso de invalidez temporal, se pagarán los montos mínimos señalados hasta la recuperación del asegurado, según se trate de una invalidez total o parcial. Si es una invalidez parcial permanente inferior al 50% pero igual o superior al 20%, se pagará por única vez al asegurado inválido el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas en forma proporcional a la que correspondería a una invalidez permanente total.

Las pensiones por invalidez permanente total y por invalidez temporal total son incompatibles con el trabajo.

Las pensiones pactadas en moneda nacional serán imperativamente reajustadas en la forma prevista por el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, según el Índice de Precios al Consumidor en los períodos que se inician en enero, abril, julio y octubre, tomando en consideración la inflación acumulada en el trimestre anterior. Las pensiones pactadas en moneda extranjera se sujeta a las reglas establecidas por la Superintendencia de Banca y Seguros para el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones. Las prestaciones no están sujetas a imposición fiscal.

Pensiones de invalidez

En el Sistema Nacional de Pensiones (trabajadores de la actividad privada y, facultativamente, aquéllos que realizan actividad económica independiente) se considera inválido al asegurado que se encuentra en incapacidad física o mental prolongada o presumida permanente, que le impide ganar más de la tercera parte de la remuneración o ingreso asegurable que percibiría otro trabajador de la misma categoría, en un trabajo igual o similar en la misma región. También se considera inválido al asegurado que, habiendo gozado de subsidio de enfermedad durante el tiempo máximo establecido por la Ley, continúa incapacitado para el trabajo.

En el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (trabajadores afiliados, dependientes e independientes) tienen la condición de inválidos aquellas personas que, sin haber optado por jubilarse y a consecuencia de un impedimento, presenta una pérdida mayor o igual al 50% en su capacidad productiva. La condición de invalidez, en virtud del grado podrá ser parcial o total y en virtud de su naturaleza, podrá ser temporal o permanente.

Las condiciones de acceso a las prestaciones de invalidez son las siguientes:

En el Sistema Nacional de Pensiones, tiene derecho a pensión de invalidez el asegurado:

- a) Cuya invalidez cualquiera que fuese su causa, se haya producido después de haber aportado cuando menos quince años, aunque a la fecha de sobrevenirle la invalidez no se encuentra aportando.
- b) Que teniendo más de tres y menos de quince años completos de aportación, al momento de sobrevenirle la invalidez, cualquiera que fuere su causa, contase por lo menos con doce meses de aportación en los treinta y seis meses anteriores a aquél en que se produjo la invalidez, aunque a dicha fecha no se encuentre aportando.
- c) Que al momento de sobrevenirle la invalidez, cualquiera que fuere su causa, tenga por lo menos tres años de aportación de los cuales por lo menos la mitad corresponda a los últimos treinta y seis meses anteriores a aquél en que se produjo la invalidez, aunque a dicha fecha no se encuentre aportando.
- d) Cuya invalidez se haya producido por accidente común o de trabajo, o enfermedad profesional, siempre que a la fecha de producirse el riesgo haya estado aportando.
- e) También tiene derecho a pensión el asegurado que, con uno o más años completos de aportación y menos de tres, se invalide a consecuencia de enfermedad no profesional, a condición de que al producirse la invalidez cuente por lo menos con doce meses de aportación en los treinta y seis meses anteriores a aquél en que sobrevino la invalidez.

En el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones son aplicables las siguientes condiciones para acceder a la pensión de invalidez:

- Invalidez Parcial: El trabajador afiliado que se encuentre en incapacidad física o mental prolongada, de acuerdo a lo que establezca el comité médico competente, por la cual quede impedido en un 50% o más de su capacidad de trabajo, siempre y cuando ésta no alcance las dos terceras partes (2/3) de la misma.
- Invalidez Total: El trabajador afiliado que se encuentre en incapacidad física o mental que se presuma de naturaleza permanente, de acuerdo a lo que establezca el comité médico competente, por la cual quede impedido para el trabajo cuando menos en dos terceras partes (2/3) de su capacidad de trabajo.

En el Sistema Nacional de Pensiones, el monto de la pensión mensual de invalidez será igual al 50% de la remuneración o ingreso de referencia. Cuando el total de años completos de aportación sea superior a tres, el porcentaje se incrementará en 1% por cada año completo de aportación que exceda de tres años, excepto si trata de asegurados que han accedido a la pensión en los términos descritos en el epígrafe e) de las condiciones de acceso antes enumeradas, en cuyo caso la pensión será equivalente a un sexto de la remuneración o ingreso de referencia por cada año completo de aportación.

En el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones el cálculo del capital requerido se hará bajo la modalidad de Renta Vitalicia tomando como base el 70% o 50%, respectivamente, según se trate de inválidos totales o parciales definitivos, de la remuneración mensual del trabajador.

Las pensiones de invalidez del Sistema Nacional de Pensiones no se actualizan. En el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, depende de la modalidad bajo la cual se perciba la pensión. Las pensiones están exentas del Impuesto a la Renta.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

El artículo 48.1 de la Ley n° 29.973 de 13 de diciembre de 2012, General de la Persona con Discapacidad, dispone que en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignarán la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

También se dispone en la Ley n° 29.973 (artículo 48.2) que las entidades públicas deben realizar ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Empleo con apoyo

El Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha el plan piloto “Trabajo contigo, Empleo con apoyo”, que permitirá que personas con discapacidad mental e intelectual puedan acceder a un puesto de trabajo. Es una iniciativa que surge desde el Estado para generar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad mental e intelectual, en este caso quienes presentan síndrome de Down y Asperger.

El plan piloto “Trabajo contigo, Empleo con apoyo”, beneficiará a 100 jóvenes y adultos con síndrome de Down y Asperger que residen en Lima Metropolitana. Este piloto responde a un Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de personas con Discapacidad Mental e Intelectual, aprobado mediante Resolución Ministerial el día 27 de abril de 2013. Se trata de la primera iniciativa en Latinoamérica que surge desde el Estado para generar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad mental e intelectual, en este caso quienes presentan síndrome de Down y Asperger. Los beneficiarios accederán a los puestos de digitadores, auxiliares de oficina, operarios de control de calidad, operarios de almacén, reponedores, entre otros, que serán ofrecidos por diversas empresas privadas.

Este plan piloto, que se desarrolla con la metodología “Empleo con Apoyo”, contempla cinco pasos: Búsqueda de empleo, valoración de los candidatos, análisis del puesto de trabajo, entrenamiento y adaptación y, seguimiento y valoración. Este método trata de atender tanto las expectativas y necesidades del empleador como la demanda de trabajo por parte de la persona con discapacidad mental e intelectual. Asimismo, capacitará y sensibilizará a los compañeros de trabajo de los beneficiarios, para que exista un ambiente laboral inclusivo.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Portugal



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

De acuerdo con el módulo ad hoc sobre El Empleo de las Personas con Discapacidad de la Encuesta de Empleo (2011), el 17,4% de la población portuguesa de entre 15 y 64 años de edad (algo más de 1,3 millones de personas) reportó haber tenido dificultades apreciables para realizar las actividades diarias relacionadas con la visión, el oído, la movilidad, la memoria y concentración, la higiene y arreglo personal, y para comprender a los demás y hacerse entender por ellos.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

El 42,8% de las personas de entre 15 y 64 años de edad que tienen dificultades para la realización de alguna actividad de la vida diaria son hombres, y el 57,2% restante son mujeres. La prevalencia de estas dificultades se eleva con la edad, y es mayor en las mujeres en todos los grupos de edad.

Portugal. Población total, población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según sexo por grupos de edad (personas de entre 15 y 64 años). 2011

| Grupos de edad | Población total (millares) | | | Población con discapacidad (millares) | | | Prevalencia por 100 habitantes | | |
|--------------------|----------------------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|
| | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres | Total | Varones | Mujeres |
| Total 15 a 64 años | 7.096,9 | 3.517,7 | 3.579,1 | 1.234,9 | 529,1 | 705,8 | 17,4 | 15,0 | 19,7 |
| 15 a 24 años | 1.145,9 | 585,7 | 560,2 | 59,6 | 29,0 | 30,6 | 5,2 | 5,0 | 5,5 |
| 25 a 34 años | 1.536,8 | 778,8 | 758,0 | 107,6 | 45,6 | 62,0 | 7,0 | 5,9 | 8,2 |
| 35 a 44 años | 1.618,2 | 808,5 | 809,7 | 205,5 | 98,6 | 106,9 | 12,7 | 12,2 | 13,2 |
| 45 a 54 años | 1.510,4 | 736,1 | 774,3 | 367,0 | 155,3 | 211,7 | 24,3 | 21,1 | 27,3 |
| 55 a 64 años | 1.285,6 | 608,6 | 676,9 | 495,2 | 200,6 | 294,6 | 38,5 | 32,8 | 43,6 |

Fuente: INE, *Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2011*.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

La tasa de participación en la actividad de la población portuguesa con alguna dificultad para realizar las actividades de la vida diaria de entre 15 y 64 años es del 59,6%, aproximadamente 15 puntos porcentuales por debajo de la población total. La tasa de empleo es del 51,1%, algo más de 17 puntos porcentuales por debajo de la población total, mientras que la tasa de desempleo (14,4%) es 1,6 puntos porcentuales más elevada que la de la población total. Las mujeres con discapacidad tienen tasas de actividad y empleo más bajas que los hombres con discapacidad, y una tasa de desempleo ligeramente más alta.

Portugal. Situación de actividad y tasas de actividad, empleo y desempleo de la población total y de la población con discapacidad según sexo (personas de entre 15 y 64 años). CENSO 2011

| Situación de actividad | Población total (millares) | | | Población con discapacidad (millares) | | |
|------------------------|----------------------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 7.096,8 | 3.517,8 | 3.579,0 | 1.234,9 | 529,1 | 705,8 |
| Activo | 5.275,4 | 2.757,1 | 2.518,3 | 736,2 | 334,0 | 402,2 |
| Empleado | 4.602,2 | 2.408,6 | 2.193,6 | 630,5 | 286,6 | 343,9 |
| Desempleado | 673,2 | 348,5 | 324,7 | 105,7 | 47,4 | 58,3 |
| Inactivo | 1.821,4 | 760,7 | 1.060,7 | 498,7 | 195,1 | 303,6 |
| Tasa actividad | 74,3% | 78,4% | 70,4% | 59,6% | 63,1% | 57,0% |
| Tasa empleo | 64,8% | 68,5% | 61,3% | 51,1% | 54,2% | 48,7% |
| Tasa desempleo | 12,8% | 12,6% | 12,9% | 14,4% | 14,2% | 14,5% |

Fuente: INE, *Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2011*.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

El artículo 71 de la Constitución Portuguesa establece que los ciudadanos con discapacidad física o mental gozarán de la plenitud de los derechos y estarán sujetos a los deberes especificados en la Constitución, con excepción del ejercicio o del cumplimiento de aquellos para los cuales se hallen incapacitados. El Estado se obliga a realizar una política nacional de prevención y tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad; a desarrollar una pedagogía que sensibilice a la sociedad en cuanto a los deberes de respeto y solidaridad con ellos y a la asunción de la carga de realización efectiva de sus derechos, sin perjuicio de los derechos y deberes de los padres o tutores.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron, respectivamente, aprobada por resoluciones de la Asamblea de la República 56/2009 y 57/2009, de 7 de mayo de 2009, y ratificados por Decretos del Presidente de la República 71/2009 y 72/2009, de 30 de julio. Los respectivos instrumentos de ratificación se depositaron el 23 de septiembre de 2009.

Convenio 159 de la OIT

Portugal aprobó para su ratificación Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad por Resolución de la Asamblea de la República 63/1998, de 2 de diciembre. El instrumento de ratificación fue depositado el 3 de mayo de 1999.

Leyes de discapacidad

Ley 38/2004 de 18 de agosto

La Ley 38/2004 de 18 de agosto define las bases generales de la prevención, habilitación, rehabilitación y participación de las personas con discapacidad. En su artículo 26 (Derecho al empleo, el trabajo y la formación) establece que el Estado debe adoptar las medidas específicas necesarias para garantizar el derecho de acceso al empleo, la ocupación, la orientación, la formación, la habilitación y rehabilitación profesionales y la adecuación de las condiciones de trabajo de la persona con discapacidad. En cumplimiento de dicha obligación, el Estado debe fomentar y apoyar el uso del autoempleo, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo en el domicilio. Asimismo, el Estado debe adoptar medidas para garantizar el equilibrio adecuado entre la actividad profesional y la vida familiar de la persona con discapacidad y de las personas que tenían familiares con discapacidad a su cargo (artículo 27).

La Ley 38/2004 establece la obligación, para las empresas, de contratar a personas con discapacidad mediante contrato de trabajo o de prestación de servicios en una proporción de, al menos, el 2% del total de trabajadores, obligación que puede ser aplicable a otras entidades empleadoras en los términos que la reglamentación precise. El porcentaje de contratación de personas con discapacidad por la Administración Pública debe ser igual o superior al 5% (artículo 28).

Ley 46/2006, de 28 de agosto

La Ley 46/2006, de 28 de agosto, prohíbe y penaliza la discriminación por razón de discapacidad o de existencia de riesgo agravado de salud. Dedicó su artículo 5 a la discriminación en el trabajo y empleo, considerando prácticas discriminatorias la adopción de procedimientos, medidas o criterios, directamente por el empleador o por medio de instrucciones dadas a sus trabajadores o a las agencias de empleo, que subordine a factores de naturaleza física, sensorial o mental la oferta de empleo, el despido o la negativa a contratar; la producción y difusión de ofertas de empleo que contengan, directa o indirectamente, cualquier especificación o preferencia basada en factores de discriminación por motivos de discapacidad, y la adopción por el empleador de prácticas o medidas que en el ámbito de la relación laboral discriminen a los trabajadores a su servicio. También dispone la prohibición de despedir, sancionar o perjudicar por cualquier otro medio al trabajador con discapacidad por razón del ejercicio del derecho de acción judicial contra las prácticas discriminatorias.

Leyes laborales

Código del Trabajo

El Código del Trabajo, aprobado por la Ley 7/2009, de 12 de febrero, reconoce en su artículo 24 el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo, de forma que ningún trabajador o candidato puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado o eximido de cualquier derecho o exento de cualquier deber sobre la base, entre otras cosas, de ascendencia, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, situación económica, educación, origen o condición social, patrimonio genético, reducción de la capacidad de trabajo, discapacidad, enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico o raza, lugar de origen, idioma, religión, convicciones políticas o ideológicas o pertenencia a un sindicato, y encomienda al Estado promover la igualdad de acceso a tales derechos.

En los artículos 85 a 88 se regulan los derechos de los trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, que según el artículo 85 son los mismos que tienen los demás trabajadores, sin perjuicio de la especificidad a su situación, considerando que la violación de estos derechos constituye una infracción muy grave, y se establece que el Estado debe fomentar y apoyar la acción de la empresa en la contratación de trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica y su reciclaje.

Se regula también, en el artículo 86, el deber de los empleadores de adoptar medidas de acción positiva en favor de los trabajadores con discapacidad, estableciendo que pueden adoptarse por ley o instrumento de regulación colectiva de trabajo medidas de protección específica de los trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica e incentivos para estos trabajadores o para los empleadores, particularmente en lo que respecta a los requisitos de admisión, las condiciones de prestación de actividad y la adaptación del puesto de trabajo, teniendo en cuenta sus respectivos intereses.

En los artículos 87 y 88 se regula la exención de determinadas formas de organización del tiempo de trabajo para los trabajadores con discapacidad o enfermedad crónica, y se establece que estos trabajadores no están obligados a realizar horas extraordinarias.

Decreto-Ley 290/2009

El Decreto-Ley 290/2009 aprueba el régimen jurídico de concesión de apoyo técnico y financiero para el desarrollo de políticas de empleo y de apoyo a la cualificación de personas con discapacidad y el régimen de concesión de apoyo técnico y financiero a los centros de rehabilitación profesional de gestión participada y a las entidades de rehabilitación, así como la acreditación de los centros de recursos del Instituto de Empleo y Formación Profesional y la creación del Foro para la Integración Profesional.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Instituto Nacional de Rehabilitación (INR)

El Instituto Nacional de Rehabilitación es un instituto público dependiente del Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social, dotada de autonomía administrativa y patrimonio propio, cuya misión es garantizar la igualdad de oportunidades, la lucha contra la discriminación y la valoración de las personas con discapacidad con el fin de promover sus derechos.

Consejo Nacional para la Rehabilitación e Integración de las Personas con Discapacidad (CNRIPD)

La Ley 38/2004 asegura la participación de las personas con discapacidad y de sus organizaciones representativas en la elaboración de la legislación en materia de discapacidad y en la ejecución y la evaluación de las políticas sobre discapacidad. Esta participación se garantiza a través del participación de las ONG también se garantiza a través del Consejo Nacional para la Rehabilitación e Integración de las Personas con Discapacidad (CNRIPD), un órgano consultivo del Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social que proporciona al Gobierno información para decidir sobre asuntos relacionados con la definición de las políticas nacionales de rehabilitación. Este organismo está integrado por representantes de todos los tipos de discapacidad, así como por representantes de los interlocutores sociales y de las autoridades públicas. Emite dictámenes y recomendaciones, y presenta propuestas de medidas relacionadas con la rehabilitación y la discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de la Solidaridad, Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de la Solidaridad, Empleo y Seguridad Social es un departamento del Gobierno de Portugal cuya misión es definir, promover y ejecutar políticas para el bienestar y la seguridad social, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, el apoyo a la familia y la atención a los niños y jóvenes en situación de riesgo, los ancianos, la inclusión de las personas con discapacidad, la promoción del voluntariado y la cooperación activa y de reparto de responsabilidades con las entidades de la Economía Social.

Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP)

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), dependiente del Ministerio de Economía y Empleo y regulado por Decreto-Ley 31/2012, de 9 de febrero, es definido como el servicio nacional de empleo público, con la misión es promover la creación y calidad de empleo y la lucha contra el desempleo, a través de la aplicación de las políticas activas de empleo, incluida la formación profesional. Entre sus competencias se encuentra la de promover la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad, en colaboración con el Instituto Nacional de Rehabilitación.

Foro para la Integración Profesional

Creado por el artículo 91 del Decreto-Ley 290/2009, el Foro para la Integración Profesional está integrado por representantes IEFP y de las organizaciones que representan a las entidades que actúan en el ámbito de la readaptación profesional de las personas con discapacidad. Los miembros del Foro son nombrados por el miembro del Gobierno responsable de la rehabilitación vocacional, previa audiencia de las estructuras representativas de las entidades de rehabilitación vocacional. El Foro cuenta con el apoyo logístico y trabaja con el IEFP.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Estrategia Nacional sobre Discapacidad (ENDEF 2011-2013)

La Estrategia Nacional sobre Discapacidad (ENDEF 2011-2013) fue aprobada por resolución del Consejo de Ministros 97/2010, publicada en la Gaceta Oficial, 2ª serie, nº 5 de 14 de diciembre de 2010. Entre otras medidas, contempla la realización de campañas de sensibilización en materia de Discapacidad y Empleo, el reforzamiento de las medidas de apoyo a la integración, el mantenimiento y la reinserción en el mercado laboral, en el marco del Programa de Empleo y Capacitación de Apoyo para Personas con Discapacidad, la implementación de empleo con apoyo a través de la realización de actividades profesionales o socialmente necesarias, tanto en el contexto laboral como en forma de pasantías, y la elaboración de planes de formación dirigidos a las personas con discapacidad.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

El artículo 28 de la Ley 38/2004 establece una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad del 2% en las empresas y del 5% en la Administración Pública.

Las empresas pueden cubrir ese porcentaje de reserva con personas con cualquier grado de discapacidad. En el caso de la Administración Pública, pueden beneficiarse del sistema de cuotas las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 60%, que pueden ejercer la actividad para la que están aplicando, siempre que, en el caso de presentar limitaciones funcionales para el desarrollo de la actividad, éstas sean superables a través de la adaptación del puesto y lugar de trabajo o de ayudas técnicas.

Las empresas que contraten a personas con discapacidad pueden beneficiarse de determinadas ayudas previstas en el Decreto-Ley 290/2009, de 12 de octubre.

En el sector público, la cuota de reserva se aplica en los concursos para la integración de trabajadores en los departamentos y organismos del gobierno central y local, así como en las instituciones públicas que tengan la naturaleza de los servicios personalizados del Estado o de fondos públicos. Estos concursos deben mencionar en su convocatoria el número de puestos a cubrir por personas con discapacidades. También se aplica a los procedimientos de selección de personal que tienen por objeto la celebración de contratos administrativos de prestación de servicios y de contratos de trabajo de duración determinada. Se exceptúan de la aplicación de la cuota de reserva los concursos de ingreso en la policía y servicios de seguridad, y en el cuerpo de guardias de prisiones.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

Programa de Información, Evaluación y Orientación para la Cualificación y el Empleo del IEFP

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) desarrolla el Programa de Información, Evaluación y Orientación para la Cualificación y el Empleo, mediante el cual brinda a las personas con discapacidad apoyo y orientación profesional, mediante la identificación de las medidas y los medios más adecuados para aumentar su empleabilidad y su integración en el mercado laboral.

Los destinatarios de este programa son personas con discapacidad inscritas a través de entidades acreditadas por el IEFP como centros de apoyo especializados para la inserción laboral.

Las acciones de este tipo de apoyo pueden incluir:

- Información sobre las capacidades y el empleo con el fin de proporcionar la información pertinente para la identificación de posibles trayectorias profesionales.

- Evaluación de la capacitación y el empleo para determinar la capacidad de trabajo e identificar las adaptaciones del medio y los productos y dispositivos más adecuados con el fin de superar las limitaciones de la actividad y restricciones en la participación en el trabajo y el empleo.
- Orientación a las personas con discapacidad y la discapacidad para la elección informada en su carrera profesional.
- Apoyo técnico en la toma de decisiones vocacionales apropiadas para empleo.

Para los promotores (centros de recursos) se prevén ayudas descuentos en la Seguridad Social por cada destinatario cubierto, alquileres y amortizaciones, preparación y desarrollo de acciones y gastos generales de los proyectos. Estas ayudas tienen una duración máxima de 4 meses por cada destinatario.

Programa de Empleo y Apoyo a Capacitación de Personas con Discapacidad

El 11 de septiembre de 2013, se publicó el Decreto-Ley 131/2013, que modifica el Programa de Empleo y Apoyo Calificación de las personas con discapacidad con el fin de facilitar su participación en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones y circunstancias con los demás ciudadanos. De acuerdo con estas modificaciones, las entidades de derecho público que no forman parte de la administración directa del Estado, incluidas las autoridades locales, también pueden beneficiarse del apoyo técnico y financiero para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, cuando las condiciones de las características físicas o equipos de trabajo puedan limitar o afectar el acceso o el ejercicio de la actividad profesional de las personas con discapacidad.

Seguimiento post colocación

El IIEFP realiza también un programa de seguimiento después de la colocación, mediante el que brinda apoyo técnico a los trabajadores con discapacidad y a sus empleadores, destinado a la conservación del empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad a través de intervenciones especializadas en el campo de la readaptación profesional, desarrolladas por los centros de recursos de la red del IIEFP, como las siguientes:

- La adaptación a las funciones y al puesto de trabajo.
- La integración en el ambiente laboral de la empresa.
- Desarrollo de la conducta personal y social adecuada a la situación del trabajador.
- Accesibilidad para viajar a las instalaciones de la empresa para los trabajadores con discapacidad.

Bolsa de Empleo Público

La Bolsa de Empleo Público, creada por Decreto-Ley 78/2003, de 23 de abril, es una base de información que tiene por objetivo agilizar los procesos de información y divulgación de oportunidades de empleo y la movilidad geográfica, profesional e interdepartamental de los recursos humanos en la Administración Pública. Está gestionada por la Dirección General de la Administración Pública, organismo dependiente del Ministerio de Finanzas que es responsable de la ejecución de las políticas de empleo público, reclutamiento y movilidad de los recursos humanos.

En la difusión de los procedimientos de selección para la adjudicación de contratos administrativos de prestación de servicios, contratos de duración determinada, contratos individuales de trabajo y otras formas de vinculación acogidas a los regímenes de derecho público se identifica el tipo de contrato, servicio, clase y profesión o funciones a realizar, remuneración, lugar de trabajo, los requisitos formativos y requisitos profesionales, el número de contratos a celebrar, el contenido funcional, el lugar y la fecha de publicación de la oferta de empleo y el plazo de presentación de solicitudes, así como la duración de los contratos y la cuota reservada para ser cubierta por personas con discapacidad, en su caso.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) apoya financieramente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. El apoyo contempla las siguientes subvenciones:

- **Subsidio compensatorio:** Es un apoyo financiero mensual, no reembolsable, que otorga el IEFP para recompensar a los empleadores por la menor productividad que las personas con discapacidad puedan presentar durante el proceso de adaptación y readaptación al trabajo, en relación con la productividad media del resto de los trabajadores la misma categoría profesional. Su importe se calcula en función de la reducción de la productividad presentada por el trabajador con discapacidad admitido.
- **Ayudas para adaptar el lugar de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas:** Son ayudas financieras concedidas a los empleadores en caso de ser necesario adaptar el equipo o el lugar de trabajo, así como para realizar algunos ajustes a la eliminación de barreras arquitectónicas. Estas subvenciones no podrán exceder doce veces el valor del salario mínimo nacional.
- **Asignación personalizada de acogida en la empresa:** Este subsidio puede ser otorgado por el IEFP a los empleadores por cada persona con discapacidad que admiten en sus plantillas. Incluye un seguimiento personalizado y el apoyo a las personas con discapacidad en su proceso de integración sociolaboral. El montante del subsidio se calcula en base a los gastos efectuados por el empleador y no podrán exceder cada mes el doble del salario mínimo nacional en su valor más alto.

El IEFP también otorga premios de integración y premios al mérito. El premio de integración es una medida de ayuda financiera para fomentar la celebración de contratos de duración indefinida con algunas personas con discapacidad. El premio al mérito, establecido en el Decreto-Ley 247/1989 de 5 de agosto, es un premio monetario anual, que se concede a las instituciones que destacan por los contratos de duración indefinida que realizan a personas con discapacidad.

La Seguridad Social también concede a los empleadores un tipo reducido del 12,5 % en sus contribuciones relativas a los trabajadores con discapacidad que tengan una capacidad de trabajar inferior al 80% de la normal en un trabajador sin discapacidad en el mismo puesto de trabajo (Decreto-Ley 257/1986, 27 de agosto; Decreto-Ley 299/1986 de 9 de septiembre; Decreto-Ley 125/1991, de 21 de marzo).

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de riesgos profesionales

Cubre, para todos los trabajadores asalariados, así como para los trabajadores por cuenta propia, las contingencias derivadas de accidente de trabajo, incluidos los accidentes *in itinere*, y enfermedades profesionales.

Los accidentes de trabajo deben ser declarados en las 48 horas siguientes al accidente. En las enfermedades profesionales, la declaración ha de efectuarse dentro del año siguiente a la comunicación formal del diagnóstico. No se exige período de cotización previa.

En caso de accidentes de trabajo, las Compañías de Seguro garantizan el otorgamiento de los cuidados por incapacidad temporal; en caso de enfermedades profesionales, las prestaciones son abonadas por el Servicio Nacional de Salud. Las prestaciones económicas son abonadas por las Compañías de Seguro o por el sistema público.

Se precisa que la incapacidad permanente sea declarada por un Tribunal médico. En caso de enfermedades profesionales la declara el Centro Nacional de Protección contra los Riesgos Profesionales, o el Tribunal de Trabajo, si el interesado no está de acuerdo con la decisión de aquél. La incapacidad es revisable, bien de oficio por las instituciones competentes, bien a solicitud del interesado.

Las prestaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo equivalen a un porcentaje sobre el salario diario de referencia (equivalente a 1/30 de la remuneración mensual en la fecha del accidente: en el caso de incapacidad temporal total, el 70%, durante los primeros 12 meses de incapacidad, y después, el 75%; en el caso de incapacidad temporal parcial: 70% de la reducción de la capacidad general de ganancia.

En la incapacidad temporal por enfermedad profesional, se aplica un porcentaje sobre el salario diario de referencia (equivalente dividir el salario anual anterior por el número de días cotizados en el período.

En la incapacidad permanente total, la cuantía es de entre el 50% y el 70% del salario de referencia.

En caso de incapacidad permanente parcial, la cuantía es el 70% de la reducción de la capacidad de ganancia, o un importe a tanto alzado, si la incapacidad es inferior al 30% y no supera 6 veces el importes del Indexador de Ayudas Sociales.

En caso de incapacidad para todo trabajo, la pensión se mejora en un 10% de la base de cálculo, por cada familiar a cargo, con el límite del 100 % del salario de referencia.

Se reconoce un suplemento de pensión a grandes inválidos cuando necesitan la ayuda permanente de tercera persona. La cuantía de esta prestación no puede ser superior al 25% de la pensión.

Las pensiones por incapacidad permanente son compatibles con el nuevo salario resultante del ejercicio de una actividad profesional. También son compatibles, hasta ciertos límites, con las pensiones de invalidez, de vejez y de supervivencia. Las prestaciones son actualizadas de acuerdo con la evolución del PIB (Producto Interior Bruto) y del IPC (Índice de Precios al Consumo) excluida la vivienda.

Seguro de invalidez

Se considera invalidez relativa la situación del trabajador que, antes de haber alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación, ve reducida su capacidad de ganancia al menos en 1/3 a causa de un accidente o una enfermedad, que no resulten protegidas por la legislación especial de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

La incapacidad por el trabajo es considerada absoluta cuando el trabajador presenta una incapacidad permanente y definitiva para toda clase de trabajo.

El seguro de invalidez cubre a todos los trabajadores asegurados cotizantes. Se precisa la acreditación de un grado mínimo de incapacidad que está en función de la clase de la misma: para la incapacidad relativa, 2/3 de reducción de la capacidad para el ejercicio normal de la actividad; para la incapacidad absoluta: 100% de reducción de la capacidad para el ejercicio normal de la actividad.

Además se precisa la acreditación de un período mínimo de cotización, que varía en función del grado de incapacidad: en el caso de invalidez relativa, se precisa un período de 5 años de cotización; para la invalidez absoluta, se precisa la acreditación de un período de 3 años de cotización. En caso de determinadas enfermedades crónicas (por ejemplo, esclerosis, determinados cánceres) la ley prevé de forma específica un período de cotización de 3 años. Para el cómputo de cada año, se precisa, como mínimo, un período de 120 días de remuneración registrada.

El tiempo de afiliación mínimo para tener derecho a las prestaciones es de 5 años civiles, consecutivos o interrumpidos, con remuneraciones cotizadas.

La cuantía de la prestación se establece teniendo en cuenta el número de años de cotización, la remuneración media mensual de la carrera contributiva del asegurado y el factor de viabilidad financiera (ligada a la evolución de la esperanza de vida). La pensión mínima se sitúa en el 30% de la remuneración media, y la máxima se sitúa entre el 80 y el 92%. Existen mejoras por personas a cargo (cónyuge). También existe un complemento de dependencia, pagadero a los pensionistas de invalidez que requieran la atención de una tercera persona para la realización de los actos ordinarios de la vida.

La cuantía de las pensiones se actualiza periódicamente (normalmente en el mes de diciembre de cada año), teniendo en cuenta la variación del PIB (Producto Interior Bruto) y de la evolución del IPC (Índice de Precios al Consumo) con reglas más favorables para las pensiones de menor cuantía.

Las pensiones de invalidez cuya cuantía supere el límite fijado en la legislación específica aplicable, son objeto de imposición fiscal. La imposición se efectúa solamente por el importe que supere el límite citado.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Prácticas de inserción para las personas con discapacidad

Este programa del Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) consiste en la realización de prácticas con la duración de 12 meses, no renovables, con el fin de mejorar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad y promover su empleabilidad. Pretende complementar y mejorar las habilidades de las personas con discapacidad y mejorar su desempeño profesional, con el fin de facilitar su inserción o reinserción en el mercado laboral.

El programa es de aplicación en entidades públicas y privadas con o sin fines de lucro, y establece diferentes niveles de salario mensual conforme a la cualificación de las personas beneficiarias (a mayor cualificación mayor salario), tomando como referencia el Indexador de los Apoyos Sociales (IAS), que se utiliza como referencia mínima para salarios, y que asciende a 419,22€ para 2013. Para las cualificaciones más bajas se establece en un IAS, para las cualificaciones más altas, en 1,65 IAS.

Se reconocen además los siguientes derechos:

- Pago de comida o cena: en las cantidades máximas que se reconoce a los trabajadores que desempeñan funciones públicas.
- Transporte: si la entidad no proporciona transporte entre el domicilio el pasante con movilidad reducida tiene derecho al pago de los gastos de transporte en una cantidad equivalente a los gastos de viaje en el transporte público, o si no es posible su uso, el subsidio de transporte mensual en una cantidad equivalente al 10 % del IAS.
- Seguro de accidentes de trabajo.
- Apoyo técnico en el seguimiento posterior a la colocación.

Contrato de empleo-inserción para personas con discapacidad

El Contrato de empleo-inserción para personas con discapacidad ha sido regulado en la Sección III del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 (artículos 42 a 44). Su objetivo es permitir el desarrollo de actividades socialmente útiles por parte de las personas con discapacidad, con vistas a reforzar sus competencias relacionales y personales, valorizar su autoestima y estimular sus hábitos de trabajo hasta que tengan la oportunidad de trabajar por cuenta propia o ajena, con el fin de apoyar su transición al mercado de trabajo (artículo 42). Esta modalidad de contrato se destina a personas con discapacidad desempleadas o en busca de su primer empleo (artículo 43). El IIEFP concede apoyos financieros a las entidades que contraten a personas con discapacidad en esta modalidad (artículo 44).

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Premio al Mérito

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) otorga este premio como testimonio de agradecimiento y manera de honrar a las entidades que cada año se destacan en la integración laboral de personas con discapacidad, así como a las personas con discapacidad que se destacan en la creación de su propio empleo. El premio, que se otorga en acto público y solemne, contempla tres tipos de destinatarios:

- Grandes empresas (250 o más empleados) y empresas y entidades del sector público
- Pequeñas y medianas empresas (menos de 250 empleados) y personas jurídicas sin fines de lucro.
- Personas con discapacidad que han creado sus propios puestos de trabajo.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

Programa de cualificación de las personas con discapacidad

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) desarrolla el Programa de Cualificación de las Personas con Discapacidad, destinado a fomentar la adquisición y desarrollo de competencias profesionales que preparen para el ejercicio de una actividad en el mercado de trabajo, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, proporcionándoles las habilidades establecidas para entrar, reincorporarse o permanecer en el mundo laboral.

El Decreto-Ley 290/2009 reguló el Programa de Empleo y Apoyo a la Cualificación de las Personas con Discapacidad, dedicando su capítulo II a los apoyos a la cualificación. En su artículo 7 dispone que la formación ocupacional de las personas con discapacidad se desarrollará de forma integrada en el marco de las acciones de capacitación para la población general, con el apoyo de personal especializado IEFP y por medio tanto de acciones dirigidas específicamente a las personas con discapacidad, como con adaptaciones que faciliten su acceso a acciones dirigidas a la población general. La formación profesional para personas con discapacidad incluirá, cuando sea necesario, componentes de rehabilitación funcional y de mejora de las capacidades, con miras al desarrollo de la autonomía personal, de actitudes profesionales, de comunicación, de refuerzo de la autoimagen y la autoestima, la motivación y la empleabilidad.

Empleo con apoyo

La sección V (artículos 54 a 58) del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 regula los contratos de empleo con apoyo en entidades empleadoras. Se considera empleo apoyado la actividad profesional realizada por personas con discapacidad con capacidad reducida de trabajo, en puestos de trabajo acogidos al contrato de empleo con apoyo, integrados en la organización de producción o de prestación de servicios de los empleadores bajo condiciones especiales, en particular en la forma de enclaves, entendiéndose por tales a grupos de personas con discapacidad que ejercen sus actividades en conjunto, bajo condiciones especiales, en un medio normal de trabajo (artículo 54).

Los puestos de trabajo en régimen de empleo con apoyo se destinan a personas con discapacidad con capacidad de trabajo no inferior al 30% ni superior al 75% de la capacidad normal de trabajo de un trabajador con las mismas funciones profesionales (artículo 55) y pueden ser creados por iniciativa de entidades empleadoras de derecho público o privado que admitan a personas con discapacidad en las condiciones antes citadas, con autorización previa del IEFP (artículo 56). Los promotores privados de puestos de trabajo en régimen de empleo con apoyo se pueden beneficiar de apoyos financieros para compensar parcialmente los costos salariales y las cotizaciones sociales, y de ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de barreras en el lugar de trabajo (artículo 57).

Empleo protegido

La sección IV (artículos 45 a 53) del Capítulo IV del Decreto-Ley 290/2009 regula los centros de empleo protegido. De acuerdo con el artículo 45, se considera como centro de empleo protegido a la estructura productiva de los sectores primario, secundario o terciario, con personalidad jurídica propia, dotada de autonomía administrativa y financiera, cuyo objetivo es proporcionar a las personas

con discapacidad con capacidad de trabajo reducida el ejercicio de una actividad profesional y el desarrollo de las competencias personales, sociales y profesionales necesarias para su integración en el régimen normal de trabajo.

Los centros de empleo protegido se destinan a personas con discapacidad con capacidad de trabajo no inferior al 30% ni superior al 75% de la capacidad normal de trabajo de un trabajador con las mismas funciones profesionales (artículo 46). Pueden ser creados por iniciativa de personas colectivas de derecho público que no formen parte de la administración directa del Estado y por personas colectivas de derecho privado sin ánimo de lucro, con la autorización previa del IEFPP (artículo 47) y están sujetos a la tutela del IEFPP (artículo 48). El número de puestos de trabajo ocupados por trabajadores no acogidos al régimen de empleo protegido no puede sobrepasar el 30% del total (artículo 49). Los centros de empleo protegido reciben apoyo técnico y financiero del IEFPP (artículos 51 a 53).

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

En 2010 fue publicado y ampliamente difundido el Estudio sobre el impacto de la discriminación basada en la discapacidad en las mujeres, con el fin de caracterizar y evaluar la participación y los niveles de discriminación contra las mujeres con discapacidad en Portugal. Este estudio tiene como objetivos comprender el grado en que las mujeres con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y proponer medidas adecuadas para garantizar sus derechos y libertades fundamentales, según las normas nacionales, europeas e internacionales en materia de igualdad y no discriminación, incluidas las prescripciones establecido en el artículo 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Principado de Andorra



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

La población con discapacidad reconocida por la Comisión Nacional de Valoración (CONAVA) del Principado de Andorra ascendía, en 2011, a 559 personas, lo que supone el 0,7% de la población residente en el Principado.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

El 54,2% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida son hombres, y el 45,8% son mujeres. La prevalencia es ligeramente superior entre los hombres.

Principado de Andorra. Población total, población con discapacidad reconocida y prevalencia de la discapacidad según sexo. 2011

| | Población total | Población con discapacidad | Prevalencia por 100 habitantes |
|--------|-----------------|----------------------------|--------------------------------|
| Total | 78.115 | 559 | 0,7 |
| Hombre | 39.863 | 303 | 0,8 |
| Mujer | 38.252 | 256 | 0,7 |

Fuente: Base de datos CONAVA, 2011.

Casi dos de cada tres personas con discapacidad oficialmente reconocida (el 64,4%) se encuentran en edad laboral. Sólo el 9,7% son personas de 65 y más años.

Principado de Andorra. Población con discapacidad reconocida según sexo y grupos de edad. 2011

| | Total | Hombre | Mujer |
|----------|-------|--------|-------|
| Total | 559 | 303 | 256 |
| 0 a 17 | 145 | 88 | 57 |
| 18 a 34 | 134 | 79 | 55 |
| 35 a 64 | 226 | 104 | 122 |
| 65 y más | 54 | 32 | 22 |

Fuente: Base de datos CONAVA, 2011.

Las discapacidades más prevalentes son las de tipo psíquico, seguidas de las físicas. Hay una proporción apreciable de personas con discapacidades múltiples.

Principado de Andorra. Población con discapacidad reconocida según sexo y tipo de discapacidad. 2011

| | Total | Hombre | Mujer |
|-----------|-------|--------|-------|
| Total | 559 | 303 | 256 |
| Física | 147 | 84 | 63 |
| Psíquica | 249 | 141 | 108 |
| Sensorial | 21 | 5 | 16 |
| Mixta | 142 | 73 | 69 |

Fuente: Base de datos CONAVA, 2011.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución del Principado de Andorra no hace referencia específica a la población con discapacidad. No obstante, el artículo 6.2 de la Constitución, que establece que los poderes públicos han de crear las condiciones para que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas, concuerda con la filosofía que impregna la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El Principado de Andorra firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 27 de abril de 2007, y los ha aprobado por Resolución de su Consejo General de 10 de octubre de 2013. A la fecha de redacción de este informe no consta que se hayan depositado los respectivos instrumentos de ratificación.

Convenio 159 de la OIT

El Principado de Andorra no es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad, debido a que Andorra no es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y no puede ratificar los convenios y protocolos de esta organización.

Leyes de discapacidad

Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad

La Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por el Consejo el 17 de octubre 2002, garantiza a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y considera nulo y sin efecto cualquier contrato, pacto o acuerdo que contenga discriminaciones en las condiciones laborales por razón de la discapacidad (artículo 19). Con el fin de asegurar una igualdad de oportunidades efectiva, establece una serie de medidas en materia de

acceso al empleo público, la preferencia en la contratación pública de bienes y servicios de empresas de inserción laboral de personas con discapacidad, intermediación laboral, ayudas a las empresas que contratan a personas con discapacidad, enclaves laborales y condiciones especiales de contratación.

Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad

El Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto de 17 de noviembre de 2004, regula en su artículo 37 los siguientes contratos de trabajo en condiciones especiales en el ámbito de la discapacidad: contrato de aprendizaje en condiciones especiales para personas con discapacidad inscritas en programas de inserción sociolaboral, contrato a bajo rendimiento y contrato a tiempo parcial o con horarios flexibles.

Este reglamento regula asimismo, en su artículo 38, los centros de integración laboral de personas con discapacidad, y en su artículo 39 el Servicio de Empleo para personas con discapacidad. También contiene disposiciones sobre convenios con entidades dedicadas a la inserción laboral de personas con discapacidad (artículo 40) y sobre contratación de servicios y adquisición de productos por parte de las administraciones públicas a empresas de inserción (artículo 41).

Leyes laborales

Los derechos laborales de las personas con discapacidad están regulados por las disposiciones sectoriales correspondientes, en particular el Reglamento laboral, aprobado por el Parlamento el 17 de julio y el 22 de diciembre de 1978, con modificaciones posteriores, la Ley reguladora de la formación profesional mediante el aprendizaje en la empresa, de 11 de julio de 1996, y la Ley 8/2003, del 12 de junio, sobre el contrato de trabajo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Salud y Bienestar

El Ministerio competente en materia de políticas dirigidas a las personas con discapacidad es el de Salud y Bienestar, a través del Área de Atención Social especializada, con la participación de la Unidad de Atención Social primaria. Los trabajadores sociales son los responsables de orientar e informar sobre los trámites que se deben realizar para acceder a los recursos, equipamientos y prestaciones existentes dirigidas a la atención de las personas con discapacidad.

Mediante el artículo 28 de la Ley de garantía de derechos de las personas con discapacidad, se creó la Comisión Nacional de Valoración (CONAVA) como órgano nacional de carácter técnico y público, al que se le asignan funciones de diagnóstico y valoración en el ámbito de las PCD, y también de orientación y de elaboración de programas de rehabilitación y de inserción.

Comité Nacional de la Discapacidad (CONADIS)

El Comité Nacional de la Discapacidad (CONADIS) es el órgano participativo, consultivo, asesor y colaborador del Gobierno de Andorra en el ámbito de la discapacidad. Su Reglamento fue aprobado el 28 de abril del 2003.

El CONADIS está compuesto por representantes de las entidades de personas con discapacidad, padres o representantes legales y entidades cívicas que actúan en este campo, el Gobierno, los

ayuntamientos y el organismo competente en materia de seguridad social, y es el encargado de emitir opinión sobre cuestiones que consulten los poderes públicos.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Departamento de Trabajo

Los ámbitos de actuación del Departamento de Trabajo, dependiente del Ministerio de Interior, se centran principalmente en la ejecución de la legislación laboral en materia de empleo, las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y la salud en el trabajo, y en la planificación y la ejecución de las políticas y programas relacionados con estas materias, y la organización de los trámites y registros derivados de las competencias que le son atribuidas por la normativa laboral vigente.

En particular, corresponde al Departamento de Trabajo la ejecución de la política en materia de empleo y fomento de la contratación, mediante la organización, planificación, coordinación y ejecución de las funciones propias del Servicio de Empleo.

Servicio de Empleo

El Servicio de empleo se crea en el año 2002 como un área adscrita al Departamento de Trabajo, con la voluntad de dotar al Gobierno de un instrumento para obtener datos e información útil a la hora de determinar la política general en materia de empleo. Corresponde al Área de empleo fomentar, propiciar y ejecutar la intermediación laboral en un marco de adecuación cualitativa y cuantitativa entre la oferta y la demanda de trabajo consignadas en el mismo Servicio, así como proporcionar al Gobierno una información suficiente en materia de oferta y demanda de trabajo para que pueda ejercer sus competencias y cumplir sus objetivos en materias de empleo y de integración social.

Como servicio público y gratuito, su tarea principal consiste en poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo a fin de armonizar el mercado laboral andorrano, respetando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y la objetividad, la neutralidad y la imparcialidad en los procedimientos administrativos.

- Sus principales competencias y funciones son las siguientes:
- Dar información a los demandantes de empleo para que puedan encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes y expectativas.
- Dar información a los oferentes de empleo para propiciar la búsqueda de trabajadores con aptitudes adecuadas a sus necesidades.
- Orientar los usuarios del servicio a partir de los datos de que se dispone sobre la situación laboral de los diversos sectores de actividad económica.
- Fomentar la formación de los demandantes de empleo en estrecha vinculación con la política del Gobierno a través de los organismos y de las instituciones competentes.

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

Los ayuntamientos se encargan de determinar y regular las ayudas y subvenciones sociales a las que puede optar la población residente de la parroquia (Municipio), con la finalidad de facilitar, en condiciones de igualdad, el acceso a los servicios que ofrecen, así como a aquellas otras ayudas sociales que corresponda a situaciones de necesidad específica, con la finalidad de dar respuesta a problemas ya detectados, o a fin de prevenir la aparición de otras situaciones de precariedad o de exclusión social.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

El artículo 19.4.b) de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad establece que las administraciones públicas, los organismos autónomos y las entidades parapúblicas favorecerán el empleo de las personas con discapacidad mediante la contratación de determinados servicios o la adquisición de productos a empresas de inserción laboral de personas con discapacidad, o bien contratando, mediante estas empresas, trabajadores con discapacidad para realizar determinadas funciones temporalmente.

De acuerdo con el artículo 41 del Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto de 17 de noviembre de 2004, el Gobierno y los comunes, en el marco de la Ley de la contratación pública, pueden hacer constar en los pliegos de bases para la contratación de servicios y la adquisición de productos, los elementos que se tienen en cuenta para establecer una preferencia de las ofertas presentadas por entidades dedicadas a la integración laboral de personas con discapacidad o que ocupen trabajadores con discapacidad, siempre que las propuestas presentadas igualen a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El artículo 19.4.c) de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad dispone que el servicio administrativo encargado de proponer y gestionar las políticas de empleo y de la intermediación en el mercado de trabajo promoverá y favorecerá la contratación de trabajadores con discapacidad por parte de las empresas que buscan mano de obra, de acuerdo con las normas y requisitos establecidos reglamentariamente.

El artículo 39 del Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad establece que, para favorecer la contratación de personas con discapacidad se deben crear procedimientos de colaboración y de coordinación entre el Servicio de Empleo y el Ministerio competente en materia de atención social que permitan coordinar las actuaciones conjuntas en materia de empleo de estas personas, estableciendo los canales de comunicación más adecuados, así como las acciones de información y de seguimiento que se llevarán a cabo.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 19.4.d) de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad, los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad a cualquier empresa son llamados “de inserción”. Las empresas que incorporen a personas con discapacidad pueden ser objeto de ayuda pública, mediante colaboraciones económicas para adaptar las herramientas, la accesibilidad, los puestos de trabajo de inserción o por otros fines, según lo que se establezca reglamentariamente. También pueden ser objeto de medidas de fomento público las iniciativas de autoempleo.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

El Gobierno del Principado de Andorra afilia a la seguridad social como cotizante social directo a las personas con discapacidad mayores de 18 años, abonando sus prestaciones hasta que éstas cumplan los 65 años de edad, en los términos y condiciones que establece la legislación y la normativa de la seguridad social. En ningún caso la cotización puede ser inferior a la cotización del salario mínimo establecido por la legislación laboral.

Cuando las personas con discapacidad trabajen, únicamente se tendrá que declarar y cotizar a la seguridad social, si es el caso, por la parte del salario que sobrepase la cotización efectuada por el Gobierno, y en ningún caso la cotización global podrá estar por debajo de la cotización del salario mínimo.

Las personas con discapacidad mayores de 65 años acceden a la pensión de vejez en las mismas condiciones que el resto de los cotizantes sociales. En el caso de ser titulares de una pensión de invalidez por enfermedad o por accidente de trabajo, ésta quedará transformada automáticamente en pensión de vejez a los 60 años de edad.

La protección de la seguridad social comprende a las pensiones y a las prestaciones establecidas con carácter general, tanto a las derivadas de la asistencia social sanitaria como de la sociosanitaria de apoyo a la autonomía.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

La Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad establece en su artículo 19.4.a) que en los procesos de ocupación que convoquen las administraciones públicas, los organismos autónomos y las entidades parapúblicas, las personas con discapacidad pueden acceder a las convocatorias de promoción interna como de nuevo ingreso ya sea como aspirantes internos o bien como externos a los organismos anteriormente mencionados, debiendo: primero, acreditar su

discapacidad; segundo, cumplir los requisitos del concurso, y tercero, ser admitidos con prioridad a los otros candidatos si, después de haber efectuado todas las pruebas del proceso de selección, obtienen la misma puntuación. Asimismo, la organización del proceso de selección debe adaptarse, ya sea en tiempo, ya sea en medios y recursos, a sus necesidades, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad.

Por otra parte, la referida Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad dispone en su artículo 19.4.f) que se pueden suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento o de aprendizaje en condiciones especiales cuando las capacidades residuales del trabajador con discapacidad no le permitan alcanzar el pleno rendimiento. Asimismo se pueden establecer contratos de trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles para ajustarse a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad. Para suscribir estos contratos es preceptivo un informe favorable de la CONAVA, que, en cuanto a las competencias de dicho órgano, vincula al Servicio de Inspección de Trabajo a los efectos de la autorización del contrato.

El Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad desarrolla, en su artículo 37, los siguientes contratos de trabajo en condiciones especiales en el ámbito de la discapacidad:

- a) Contrato de aprendizaje en condiciones especiales para personas con discapacidad inscritas en programas de inserción sociolaboral. Este contrato, cuando sea necesario para garantizar la igualdad de oportunidades, se puede flexibilizar y adaptar a las características y al grado de discapacidad. El contrato debe establecer las condiciones especiales que se pueden referir a los siguientes elementos: la edad, la duración del contrato, el horario de trabajo, los descansos y la retribución.
- b) Contrato a bajo rendimiento. Este contrato regula la relación entre el patrón y la persona que puede trabajar, pero que debido a su discapacidad tiene reducida la capacidad laboral. Esta reducción del rendimiento se puede repercutir en el salario, sin que en ningún caso pueda ser superior al 50% del salario mínimo.
- c) Contrato a tiempo parcial o con horarios flexibles. Este contrato está dirigido a las personas que pueden trabajar, pero que no pueden hacerlo con la intensidad o la duración habituales y necesitan ajustar el trabajo a las capacidades y las necesidades derivadas de las características de su discapacidad.

Para la formalización de estos contratos se exige con carácter previo informe favorable de la CONAVA y de la Inspección de Trabajo.

Estos contratos les puede suscribir directamente la persona con discapacidad y, en caso de minoría de edad o de incapacidad judicial, los padres y el tutor o curador, según corresponda.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad, el conjunto de la normativa reguladora de la formación profesional y del aprendizaje en la empresa es aplicable a las personas con discapacidad, que pueden firmar el contrato directamente o mediante sus padres o tutores en los supuestos de minoría de edad o de incapacidad.

A los efectos de la igualdad de oportunidades y en función de las características y el grado de la discapacidad, excepcionalmente se pueden flexibilizar y adaptar los diferentes elementos configuradores del contrato de aprendizaje como la edad del aprendiz, la duración del contrato, el horario de trabajo, los días de descanso y la retribución.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

En el Principado de Andorra pueden ser objeto de medidas de fomento público las iniciativas de auto ocupación.

Empleo protegido

En Andorra existe la figura de los centros de integración laboral de personas con discapacidad, regulados por el artículo 38 del Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad. Los centros de integración laboral de personas con discapacidad son empresas que tienen como objetivo el empleo de trabajadores con discapacidad, ya sea favoreciendo la integración en empresas ordinarias, ya sea en actividades productivas realizadas en el mismo centro, con el objetivo de facilitar un empleo retribuido a estas personas y proporcionarles el apoyo y el seguimiento necesarios para su integración sociolaboral.

A los centros de integración laboral les son aplicables las normas laborales generales, con las especificaciones referentes a los contratos especiales para programas de inserción sociolaboral de las personas con discapacidad establecidas en el artículo 89 de la Ley 8/2003, del 12 de junio, sobre el contrato de trabajo, y son los habilitados para la utilización de la fórmula de inserción laboral mediante los enclaves prevista en el artículo 19.4.e) de la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad y otros que puedan ser aplicables. Mediante la fórmula de inserción laboral del enclave, un trabajador o un grupo de trabajadores con discapacidad vinculados a una entidad dedicada a la integración laboral de las personas con discapacidad pueden trabajar en el marco de funcionamiento de una empresa. Para utilizar esta fórmula se exige la conformidad de la inspección de trabajo.

Los centros de integración laboral pueden establecer convenios de colaboración con el Gobierno dirigidos al fomento de programas de inserción laboral y social de las personas con discapacidad.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

República Dominicana



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Según el censo de 2010, se estima que la población con discapacidad asciende, en la República Dominicana, a 1.160.847 personas, lo que supone un 12,3% de la población total.

Muchas de las personas con discapacidad ni siquiera tienen documentos legales, y al no tener cédula no existen para el Estado. Por ello, el gobierno está desarrollando un programa para visibilizar a las personas con discapacidad, que se denomina “Saliendo del escondite”.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

El 56,3% de las personas con discapacidad son mujeres y el 43.7% hombres.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

En censo de 2010, el 72% de la población con discapacidad mayor de 10 años declaró no tener un empleo o trabajo, y de estos, el 95,02% declaró que no había realizado trabajo por paga durante la semana anterior al censo.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República Dominicana hace referencia a las personas con discapacidad en sus artículos 39, 58 y 60:

- Artículo 39. Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal.

- Artículo 58. Protección de las personas con discapacidad. El Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. El Estado adoptará las medidas positivas necesarias para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política.
- Artículo 60. Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La República Dominicana ratificó mediante Resolución número 458-08, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, promulgada en fecha 30 de octubre del año 2008, Gaceta Oficial 10495. El instrumento formal de ratificación fue depositado el 18 de agosto de 2009.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La República Dominicana ratificó, mediante Resolución número 50-01, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos (OEA), promulgada en fecha 15 de marzo del año 2001, Gaceta Oficial No. 10077. El instrumento formal de ratificación fue depositado el 5 de febrero de 2007.

Convenio 159 de la OIT

La República Dominicana es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad. El instrumento de ratificación fue depositado el 20 de junio de 1994.

Leyes de discapacidad

Ley 5-2013, de 5 de enero, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad

Esta ley, que ha derogado la Ley General sobre Discapacidad en República Dominicana (nº. 42-2000) ampara y garantiza la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad y regula las personas morales, sin fines de lucro, cuyo objeto social sea trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La Ley 5-2013 dedica la sección III de su Capítulo II (Políticas generales) al Trabajo y Empleo. En el artículo 14 establece que la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las nóminas de trabajo no será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado.

La ley 5-2013 está, en el momento de redactar este informe, pendiente de reglamentación.

Leyes laborales

Código de Trabajo

El Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92), protege el derecho y la igualdad del trabajador con discapacidad en sus artículos 314 al 316.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Consejo Nacional sobre Discapacidad (CONADIS)

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) es una institución autónoma del Estado, adscrita a la Presidencia de la República, creada en el marco de la Ley Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad (nº 5-2013), que tiene como misión evitar la discriminación hacia las personas con discapacidad, planificar programas, dictar, evaluar y velar por el cumplimiento de políticas en el marco de la Ley.

El CONADIS es el organismo rector responsable de establecer las normativas y coordinar las políticas públicas para la inclusión social de las personas con discapacidad en el marco de los derechos humanos. Sus funciones son las siguientes:

- Dictar, evaluar y asegurar el cumplimiento de las políticas en materia de discapacidad, en las diferentes áreas de intervención.
- Garantizar la aplicación y actualización de la Ley 5-2013.
- Defender, promover y asegurar el ejercicio, goce pleno, y la observancia del respeto a los derechos de las personas con discapacidad, sus libertades fundamentales y su dignidad inherente.
- Procurar la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- Elaborar los planes estratégicos, programas y proyectos nacionales en cada área de intervención en coordinación con las sectoriales correspondientes.
- Ejecutar y supervisar programas, planes y proyectos dirigidos a alcanzar el desarrollo integral de las personas con discapacidad y su inclusión plena en la sociedad en igualdad de condiciones.
- Garantizar que se establezcan los mecanismos de coordinación necesarios para facilitar la adopción de medidas para promover y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el seno del CONADIS existe un Departamento de Trabajo y Empleo, regulado por la Sección V del Capítulo IV de la Ley 5-2013 (artículos 80-93), cuya finalidad primordial es garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleos protegido, o por cuenta propia que aseguren su independencia siguiendo el espíritu de las normativas nacionales e internacionales, que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Fondo Nacional para la Discapacidad (FONADIS)

La Ley 5-2013 crea el Fondo Nacional para la Discapacidad (FONADIS) a los fines de disponer de recursos económicos especializados y estimular la participación plena y el desarrollo integral de las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de acciones de atención a sus demandas y necesidades.

El FONADIS tiene por objeto:

- Otorgar facilidades de crédito para iniciativas productivas en distintas modalidades.
- Otorgar becas de estudios.
- Otorgar dispositivos de apoyo y ayudas humanitarias.
- Suministrar equipos tecnológicos.
- Promover los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.
- Fortalecer las entidades de personas con discapacidad y sus familias.

La financiación del FONADIS proviene:

- De los fondos provenientes de los programas de subsidios sociales, los cuales serán asignados acorde a la cantidad de personas con discapacidad.
- De las donaciones y aportes de la cooperación nacional e internacional destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es la más alta autoridad por ley en materia de administración del trabajo asalariado. Es la institución responsable de elaborar políticas nacionales en materia de empleo, así como de propiciar una mayor autonomía de los sectores sociales para regular las relaciones de trabajo.

Una de las funciones del Ministerio de Trabajo es fomentar programas dirigidos a informar, orientar y promover el trabajo de personas con discapacidad a fin de facilitar su integración a la actividad productiva.

Con el objetivo de promover la equidad en el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo ha creado en septiembre de 2012 la Comisión Técnica Institucional en Materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Laboral, para dar efectivo seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

La Comisión Técnica Institucional en Materia de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación elaborará un plan de actividades que alineará la Planificación Operativa Anual de las direcciones generales de la institución. Estará integrada por un equipo técnico especializado, bajo la coordinación del Departamento de Género, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, y del que serán miembros los titulares de la Dirección General de Empleo, a través de su programa de inserción laboral para personas con discapacidad, de la Dirección General de Trabajo y de la Dirección

General de Higiene y Seguridad en el Trabajo. También se unirán a esta iniciativa las direcciones de Planificación y Desarrollo, Recursos Humanos, Administrativa y Financiera y La Unidad Técnico Laboral de Atención Integral (UTELAIN).

Comisión Nacional de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

La creación de la Comisión Nacional de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, se enmarca dentro del Plan Nacional de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad. Dicha comisión está integrada por representantes del CONADIS, Despacho de la Primera Dama, Secretaría de Estado de Educación, Secretaría de Estado de Trabajo, Plan Social de la Presidencia, INFOTEP, Bloque de Integración Laboral, CIMUDIS, ASODIFIMO, Fundación Dominicana de Autismo.

Servicio Nacional de Empleo (SENAE)

El Servicio Nacional de Empleo (SENAE), es una instancia operativa de la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Trabajo que tiene como misión facilitar el servicio de intermediación y orientación ocupacional, ayudando a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados, contribuyendo así en el desarrollo y la empleabilidad de la población.

El Servicio Nacional de Empleo está formado por los siguientes departamentos:

- Orientación y Oficios Especializados, quien ofrece los talleres de Técnicas Exitosas de Búsqueda de Empleo y de Motivación al Autoempleo.
- Departamento de Promoción de Empleo y las Oficinas Territoriales de Empleo.
- Escuela Taller de Santo Domingo, un programa dedicado a la Formación en Oficios.

Todos estos departamentos trabajan con el objetivo de preparar a los demandantes de empleo para la efectiva inserción laboral y el autoempleo.

Unidad de Orientación Laboral y Colocación para Personas con Discapacidad

La Ley 5-2013 dispone en su artículo 90 la creación y puesta en funcionamiento, por parte del Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS, de la Unidad de Orientación Laboral y Colocación para Personas con Discapacidad, que tendrá la misión de fomentar la integración y el empleo de las personas con discapacidad.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Estrategia Nacional de Desarrollo 2030

Los derechos y aspiraciones de las personas con discapacidad han sido incluidos en el Proyecto de ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END 2030), en proceso de aprobación por el Senado. Este instrumento unificado de planificación identifica la exclusión de grupos vulnerables y garantiza un Estado social y democrático de derecho que promueve la equidad, la justicia social y una sociedad más igualitaria. Sus lineamientos de acción de políticas públicas en materia de discapacidad van dirigidos a proteger a las personas con discapacidad en situaciones de riesgo; eliminar barreras

para su inserción en la vida nacional; superar estereotipos estigmatizantes y facilitar el acceso de este grupo social a los servicios de salud, educación, justicia, vivienda, así como al mercado laboral, concertando acuerdos con el sector privado.

La END 2030 contempla el empleo en su Tercer Eje Estratégico “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global.” (Art. 9. END 2030). En relación con las personas con discapacidad, destacan los siguientes objetivos y líneas de acción:

- Objetivo General 2.3 Igualdad de derechos y oportunidades
 - Objetivo Específico 2.3.6 “Proteger a las personas con discapacidad, en particular aquellas en condiciones de vulnerabilidad, e impulsar su inclusión económica y social”.
 - Línea de Acción 2.3.6.3 “Ampliar las oportunidades para la inserción de las personas discapacitadas al mercado laboral, mediante la concertación de acuerdos con el sector privado, el establecimiento de puestos de trabajos protegidos y el fomento del emprendimiento”.
- Objetivo General 3.3. Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social.
 - Líneas de Acción 3.3.2.3 “Fortalecer los servicios públicos y privados de intermediación de empleo como forma de facilitar la inserción laboral sin discriminación entre los distintos grupos poblacionales”.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley 5-2013 encomienda al CONADIS procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en su nómina de empleados y gocen de las mismas condiciones, salarios y protección contra abusos laborales que el resto de las personas. Esta participación no será nunca inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y en condiciones de igualdad con las demás personas.

Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública

La Dirección General de Contrataciones Públicas y el Consejo Nacional sobre Discapacidad (CONADIS) se han comprometido a ejecutar acciones conjuntas tendentes a garantizar que en las contrataciones públicas de bienes, servicios u obras que se adquieran con fondos públicos, se observen las normas nacionales e internacionales, sobre la accesibilidad universal de las personas discapacitadas.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

La Ley 5-2013 encomienda al CONADIS establecer un enlace continuo con el Ministerio de Trabajo, para coordinar todas las acciones pertinentes para lograr la integración al sistema productivo de las personas con discapacidad, debiendo consolidar planes permanentes de colocación de empleos y ofertas de locaciones laborales que les permitan realizar trabajos, de conformidad con su preparación y posibilidades.

De acuerdo con el artículo 90 de la citada Ley, corresponde al Ministerio de Trabajo, en coordinación con el CONADIS, la creación y puesta en funcionamiento de la "Unidad de Orientación Laboral y Colocación para Personas con Discapacidad" a fin de coordinar esfuerzos conjuntos para fomentar la integración y el empleo de las personas con discapacidad; la colocación de las personas con discapacidad que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa, y asegurar el cumplimiento de las cuotas de empleos establecidas en la ley.

Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

La Ley 5-2013 establece en el párrafo primero de su artículo 84, relativo al fomento del empleo de las personas con discapacidad, que el dos por ciento de los empleos del sector privado (porcentaje que constituye la participación mínima obligatoria de personas con discapacidad en las empresas privadas) serán deducidos del pago de los impuestos al fisco.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

El artículo 35 de la Ley 42-2000 (derogada por la Ley 5-2013) disponía que mientras no exista un sistema de seguridad social y económica para personas con discapacidad que no puedan desarrollar actividad laboral, el Estado garantizará un sistema especial de asistencias sociales y económicas, las cuales serán aplicadas por el organismo rector siguiendo el reglamento correspondiente.

La ley 5-2013, por su parte, dispone en su artículo 16, relativo a la política de promoción y desarrollo social, que el Estado, a través del CONADIS, tiene la obligación de cumplir la legislación vigente en materia de seguridad social aplicable a las personas con discapacidad, la inclusión y participación efectiva de estas personas en todos los programas, planes y proyectos de políticas sociales del gobierno tendentes a reducir la pobreza y mejorar su calidad de vida.

En el artículo 75 de la Ley 5-2013, relativo a beneficios complementarios, se dispone que los beneficios y las diferentes prestaciones otorgados por la Ley de Seguridad Social a las personas con discapacidad, no limitan las acciones positivas o los beneficios complementarios que puedan ser establecidos a favor de las mismas.

Seguro de Riesgos Laborales

El Seguro de Riesgos Laborales (SRL) fue puesto en marcha el 1 de marzo del 2004, este componente de aseguramiento del SDSS que cubre los riesgos laborales como consecuencias de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluyendo los accidentes in itinere. El SRL protege actualmente a la población trabajadora afiliada del Régimen Contributivo que al corte del mes de abril de 2011, ascendió a 1.313.429 trabajadores; es decir, una cobertura estimada del 81% de la población económicamente activa y ocupada del sector formal.

El SRL cubre frente al riesgo de discapacidad, prestaciones de salud con una cobertura del 100%; así como, prestaciones económicas sean estas por una discapacidad que origine una incapacidad laboral temporal (subsídios) o permanente (indemnizaciones y pensiones). Con la Resolución Administrativa CNSS N° 225-05 d/f 3 de diciembre de 2009, se respondió a las recomendaciones SISALRIL de proteger a los pensionados por discapacidad y sus dependientes frente a los riesgos a la salud de origen no laboral.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 53-2013, el Estado, previa certificación de los organismos competentes, debe liberar del pago de todo tipo de impuestos a los equipos, materiales y dispositivos de apoyo destinados a proyectos productivos emprendidos, exclusivamente, para la promoción socioeconómica de las personas con discapacidad. Estas exenciones pueden concederse y así ser solicitadas, por y en beneficio de:

- Las personas con discapacidad.
- Las organizaciones de personas con discapacidad y de servicio a estas personas.
- Las empresas que tienen como dueño/a a una o varias personas con discapacidad, cuando por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital accionario de la empresa pertenezca a personas con discapacidad.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

El CONADIS ha puesto en marcha un programa de sensibilización dirigido a sectores empresariales para la contratación de personas con discapacidad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 81 de la Ley 5-2013, el CONADIS, en coordinación con las instituciones encargadas de capacitación laboral, tiene que garantizar la implementación de programas de capacitación adecuados para personas con discapacidad. Para dicha capacitación se han tomado en cuenta las habilidades y potencialidades de cada persona y el requerimiento de trabajadores que tengan las empresas en el mercado de trabajo.

La capacitación también incluye la formación de las personas con discapacidad y su grupo familiar para el manejo administrativo y la producción de microempresas con el fin de permitir e incrementar su inserción.

La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprende, además de la formación laboral, la orientación profesional y cómo mantener o conservar un empleo.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

Según lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 5-2013, el Estado tiene la obligación de asegurar la provisión de recursos económicos que faciliten a las personas con discapacidad el acceso a incorporarse, de manera efectiva al sistema productivo nacional. Para tales fines, se considerarán créditos públicos para aquellos casos en que el rendimiento profesional o laboral de estas personas pueda optimizarse con la provisión de dispositivo de apoyos disponibles en el mercado y para financiar proyectos empresariales, cuya viabilidad sea debidamente demostrada.

El CONADIS desarrolla un Programa Especial de Créditos con miras a fortalecer y/o establecer iniciativas de producción, comercialización de productos, artículos y venta de servicios, con la finalidad de incentivar la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral como trabajadores autónomos por cuenta propia e independencia económica. El mismo se lleva a cabo junto al Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME).

Empleo protegido

El artículo 92 de la Ley 5-2013 establece que las personas con discapacidad que, por razón de la naturaleza de las consecuencias de sus deficiencias, no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones de igualdad habitual, deben ser empleados en centros de empleos protegidos, acordes con su capacidad.

Los centros de empleos protegidos, auspiciados por el Estado o la empresa privada, y bajo responsabilidad de la Seguridad Social, son aquellos cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de estas personas al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la nómina de los centros de empleos protegidos estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad imprescindible para el desarrollo de la actividad.

Los centros de empleos protegidos pueden ser creados tanto por organismos públicos y privados como por empresas, siempre con sujeción de las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.

El equipo del CONADIS tiene que someter a revisiones periódicas a las personas con discapacidad empleadas en los centros especiales de empleo, a fin de impulsar su promoción, teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 incorpora el Enfoque de Género: “Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género”. (Art. 12. END 2030). Este enfoque se concreta en la Línea de Acción 2.5.1.11 “Desarrollar acciones positivas a favor de las mujeres y grupos vulnerables en condición de pobreza, como jefas de hogar, madres solteras, mujeres víctimas de violencia, población discapacitada y adultos mayores, que faciliten su acceso a planes de viviendas dignas y de bajo costo”.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Uruguay



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

De acuerdo con el Censo de 2011, la población con discapacidad asciende en Uruguay a 557.824 personas, lo que supone el 15,9% de la población. El Censo ha identificado personas con discapacidad para ver, para oír, para caminar o subir escaleras y para entender y/o aprender.

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Las mujeres suponen el 59,7% de la población con discapacidad en Uruguay. Algo más de la mitad de las personas con discapacidad (el 51,1%) tienen entre 15 y 64 años de edad.

Uruguay. Población total y personas con discapacidad, por sexo, grupos de edad y grado de discapacidad. Censo 2011

| Sexo y grupos de edad | Con discapacidad para ver, oír, caminar o aprender | | | | | | Total con discapacidad | Tasa de prevalencia | No relevado o ignorado |
|------------------------|--|------------------|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------------|------------------------|---------------------|------------------------|
| | Total | Sin discapacidad | Al menos una discapacidad leve | Al menos una discapacidad moderada | Al menos una discapacidad severa | | | | |
| Total población | | | | | | | | | |
| 0-14 | 709.506 | 655.525 | 25.907 | 9.037 | 1.786 | 36.730 | 5,2% | 17.251 | |
| 15-29 | 724.003 | 658.350 | 32.589 | 10.188 | 2.548 | 45.325 | 6,3% | 20.328 | |
| 30-49 | 848.610 | 740.069 | 68.553 | 17.796 | 3.346 | 89.695 | 10,6% | 18.846 | |
| 50-64 | 511.864 | 372.872 | 98.065 | 28.315 | 3.368 | 129.748 | 25,3% | 9.244 | |
| 65-74 | 240.703 | 144.589 | 65.363 | 22.792 | 3.258 | 91.413 | 38,0% | 4.701 | |
| 75 o más | 216.968 | 80.658 | 74.985 | 40.748 | 9.127 | 124.860 | 57,5% | 11.450 | |
| Total | 3.251.654 | 2.652.063 | 365.462 | 128.876 | 23.433 | 517.771 | 15,9% | 81.820 | |
| Hombres | | | | | | | | | |
| 0-14 | 362.706 | 333.751 | 13.830 | 5.290 | 1.030 | 20.150 | 5,6% | 8.805 | |
| 15-29 | 362.180 | 327.675 | 14.753 | 5.564 | 1.503 | 21.820 | 6,0% | 12.685 | |
| 30-49 | 412.457 | 364.289 | 27.973 | 7.364 | 1.816 | 37.153 | 9,0% | 11.015 | |
| 50-64 | 241.903 | 183.636 | 41.660 | 10.149 | 1.554 | 53.363 | 22,1% | 4.904 | |
| 65-74 | 105.108 | 67.057 | 26.513 | 7.875 | 1.404 | 35.792 | 34,1% | 2.259 | |
| 75 o más | 76.702 | 33.115 | 26.074 | 11.943 | 2.616 | 40.633 | 53,0% | 2.954 | |
| Total | 1.561.056 | 1.309.523 | 150.803 | 48.185 | 9.923 | 208.911 | 13,4% | 42.622 | |
| Mujeres | | | | | | | | | |
| 0-14 | 346.800 | 321.774 | 12.077 | 3.747 | 756 | 16.580 | 4,8% | 8.446 | |
| 15-29 | 361.823 | 330.675 | 17.836 | 4.624 | 1.045 | 23.505 | 6,5% | 7.643 | |
| 30-49 | 436.153 | 375.780 | 40.580 | 10.432 | 1.530 | 52.542 | 12,0% | 7.831 | |
| 50-64 | 269.961 | 189.236 | 56.405 | 18.166 | 1.814 | 76.385 | 28,3% | 4.340 | |
| 65-74 | 135.595 | 77.532 | 38.850 | 14.917 | 1.854 | 55.621 | 41,0% | 2.442 | |
| 75 o más | 140.266 | 47.543 | 48.911 | 28.805 | 6.511 | 84.227 | 60,0% | 8.496 | |
| Total | 1.690.598 | 1.342.540 | 214.659 | 80.691 | 13.510 | 308.860 | 18,3% | 39.198 | |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) - Censos 2011.

La discapacidad más prevalente entre las estudiadas en el Censo de 2012 es la discapacidad para ver, que afecta al 9,6% de la población. Le sigue en importancia la discapacidad para caminar o subir escalones, que presentan un 6,3% de las personas residentes en Uruguay.

Uruguay. Personas con cada tipo de discapacidad, por grupos de edad. Censo 2011

| Grupos de edad | Para ver | Para oír | Para caminar o subir escalones | Para entender y/o aprender |
|----------------------------|----------------|----------------|--------------------------------|----------------------------|
| 0-14 | 14.769 | 5.083 | 4.854 | 18.368 |
| 15-29 | 25.301 | 5.328 | 6.743 | 15.085 |
| 30-49 | 58.825 | 12.977 | 20.575 | 14.056 |
| 50-64 | 90.037 | 21.949 | 46.859 | 10.682 |
| 65-74 | 54.614 | 23.413 | 45.706 | 7.724 |
| 75 o más | 68.380 | 50.144 | 80.410 | 17.148 |
| Total | 311.926 | 118.894 | 205.147 | 83.063 |
| Tasa de prevalencia | 9,6% | 3,7% | 6,3% | 2,6% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) - Censos 2011.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA 2006), solamente la quinta parte de la población en edad de trabajar con discapacidad participa en el mercado de trabajo. Su tasa de actividad es muy baja en relación a la población sin discapacidad (19,6 % contra 62,4%).

Los datos muestran que hay diferencias de género en la participación en la actividad económica, pues mientras en las mujeres la tasa de actividad es del 18,4%, en los hombres dicho porcentaje se eleva al 24,4%.

La distribución de las tasas de actividad de la población con discapacidad por tramos de edad se ajusta al patrón del resto de la población, aunque con niveles muy inferiores. En las edades donde se alcanzan las tasas de participación más elevadas (30 a 49 años), el valor para esta población es casi la mitad del registrado para la población en general (45,5% frente al 86,9%).

Solamente un 16,5% de la población con discapacidad en edad de trabajar está ocupada. Las diferencias de género en el empleo son significativas: 22,4% para varones y 12,3% para mujeres.

La tasa de desempleo es del 15,8%. El comportamiento del desempleo por edades sigue el patrón general. Es alto para los adolescentes y jóvenes donde alcanza a la tercera parte de las personas con discapacidad y a algo más de la cuarta parte de la población sin discapacidad (34,4% y 27,4% respectivamente), y se reduce de forma importante entre los 30 y 49 años (15,2% y 9,1% para la población con y sin discapacidad, respectivamente).

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República Oriental del Uruguay declara, en su artículo 53, que el trabajo está bajo la protección especial de la ley, y establece que todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica. En el artículo 46 establece que el Estado protegerá a quienes por problemas físicos o mentales de carácter crónico, estén inhabilitados para el trabajo. En el artículo 67, con referencia a las jubilaciones generales y seguros sociales, establece que deberán garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc.; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Parlamento Nacional por Ley nº 18.418 del 4 de diciembre de 2008. En agosto de 2011, por Ley nº 18.776 se aprobó la adhesión al Protocolo Facultativo de esta Convención. Los instrumentos formales de ratificación de la Convención y de adhesión al Protocolo Facultativo fueron depositados, respectivamente, el 11 de febrero de 2009 y el 28 de octubre de 2011.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley Nº 17.330, de 9 de mayo de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 20 de julio de 2001.

Convenio 159 de la OIT

El Convenio nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por Ley nº 15.878, de 12 de agosto de 1987. El instrumento de ratificación fue depositado el 13 de enero de 1988.

Leyes de discapacidad

Ley nº 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad

La Ley nº 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad, publicada en el D.O. nº 27.932 de 9 de marzo de 2010, establece un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles atención médica, educación, rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

La Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad reconoce en su artículo 5 el derecho de las personas con discapacidad a la adaptación y readaptación profesionales y a la inserción laboral, y dedica su capítulo VIII (artículos 48 a 66) al Trabajo. En el artículo 49 establece la obligación para el Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales de ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. Por otra parte, en el artículo 56 faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, proponga los incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contraten personas con discapacidad, en calidad de trabajadores, y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida.

En materia de empleo selectivo, la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad establece en su artículo 59 que las personas cuya discapacidad haya sido certificada por las autoridades competentes, tendrán derecho, entre otros, a reserva con preferencia absoluta de ciertos puestos de trabajo y la readmisión por sus empresas, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, una vez terminada su readaptación o rehabilitación profesional, procurando la incorporación a un puesto de trabajo que pueda desempeñar.

La reglamentación de la Ley deberá establecer, asimismo, los medios necesarios para completar la protección a dispensar a las personas con discapacidad en proceso de rehabilitación. Esta protección comprenderá medios y atención para facilitar o salvaguardar la realización de su tarea, así como el acondicionamiento de los puestos de trabajo que ellos ocupen para preservar el derecho al trabajo; medidas de fomento o contribución directa para la organización de Talleres de Producción Protegida y créditos para el establecimiento como trabajador independiente.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS)

El Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) es un organismo público de competencia estatal, dirigido a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, en especial aquellos en situación de vulnerabilidad social, mediante acciones que promuevan la inclusión en la comunidad.

Tiene entre sus principales objetivos, coordinar, asesorar, promover todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente a la inclusión de las personas con discapacidad y, ejecutar programas que permitan la implementación de políticas focalizadas en la inclusión de personas con discapacidad, con intervención de los organismos nacionales, departamentales y municipales y, fomentar la participación de la sociedad civil en la implementación de propuestas, programas y proyectos innovadores que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

Gestiona, entre otros servicios, un servicio telefónico de información sobre servicios y programas disponibles para las personas con discapacidad.

En el área específica de empleo, Pronadis plantea crear un marco nacional que sea favorable a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. Esta estrategia, que pretende articular

de forma compartida con los actores relacionados (empresa pública, cooperativas, empresa privada y sociedad civil), parte del análisis de situación que permitirá apoyar programas, mediante la sensibilización y capacitación, para hacer posible la incorporación de esta población a la esfera productiva.

Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD)

La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD) es el órgano rector de políticas nacionales para las personas con discapacidad. La CNHD se creó como una entidad pública de derecho privado en la Ley N°. 16.095 el 26 de Octubre de 1989, así como por la actual Ley vigente, N° 18.651 de febrero de 2010, quedando encuadrada en el actual Ministerio de Desarrollo Social.

La CNHD está compuesta por representantes de diferente organismos gubernamentales, así como representantes de organizaciones del sector de la discapacidad, y asume la elaboración, estudio, evaluación y aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación e integración social de las personas con discapacidad, a cuyo efecto deberá procurar la coordinación de la acción del Estado en sus diversos servicios, creados o a crearse.

Entre sus servicios, la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad dispone de un Servicio de Asesoramiento sobre derechos de las personas con discapacidad y de los medios de rehabilitación, orientación laboral e información sobre el mercado de trabajo.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), fue creado por Ley n° 18.406 del 24 de octubre de 2008 como una persona pública no estatal. Se integra en forma tripartita y tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras del Uruguay.

La Ley 18.406 establece en su artículo 2° los cometidos del INEFOP, entre los que se incluyen asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo, de capacitación y de formación profesional, orientadas a la generación, mantenimiento y mejora del empleo, en orden a promover el trabajo decente y el pleno empleo, productivo y libremente elegido, ejecutar las políticas de empleo que el Poder Ejecutivo determine, diseñar y gestionar programas de formación profesional, promover la creación y participar en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y de acreditación de competencias laborales, promover la formación continua y la normalización de competencias en el marco de la negociación colectiva, cooperar y brindar apoyo crediticio y seguimiento técnico a las iniciativas de emprendimientos productivos generadores de empleo decente, investigar la situación del mercado de trabajo, divulgando los resultados y contribuyendo a una eficaz orientación laboral.

Las actividades del INEFOP se dirigen a trabajadores en actividad, trabajadores en Seguro de Desempleo, trabajadores desocupados no amparados por el Seguro de Desempleo, pequeños empresarios y emprendedores, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores rurales y otros colectivos vulnerables para quienes resulta difícil la inserción laboral.

Oficina Nacional del Servicio Civil

La Oficina Nacional del Servicio Civil es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad en la Administración pública, incluyendo las entidades públicas no estatales, los servicios descentralizados y los Gobiernos Departamentales.

La Oficina Nacional del Servicio Civil realiza anualmente el relevamiento e informe sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado, incluyendo tanto los Incisos de la Administración Pública como las Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatales (PJDPE).

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

La Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad de la Intendencia de Montevideo (IMM), es una agencia municipal encargada coordinar programas y servicios dirigidos a personas con discapacidad residentes en Montevideo. Entre sus programas, se encuentra el de Formación y Capacitación en algunas disciplinas: gastronomía, áreas verdes y artesanías, Informática, y expresión musical.

En los demás departamentos del país existe una Comisión Departamental Honoraria de la Discapacidad, con funcionamiento integrado con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, según establece el artículo 17 de la Ley 18.651.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

La Ley 18.651 para la Protección Integral de Personas con Discapacidad, en su artículo 49, establece que el Estado y sus Administraciones, en todas sus formas, incluyendo los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes.

En el artículo 50 se fija el procedimiento por el cual, en caso de que no se cubra una vacante, el cuatro por ciento del crédito correspondiente se transferirá a un único objeto del gasto con destino exclusivo a rehabilitar cargos o funciones destinados a ser provistos con personas con discapacidad.

Tal como se ha indicado, la Oficina Nacional del Servicio Civil es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las obligaciones descritas. Para ello, la Oficina Nacional del Servicio Civil informará anualmente sobre las vacantes que se han cubierto en Organismos públicos y el porcentaje ocupado por personas con discapacidad.

El incumplimiento en la provisión de vacantes, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 49, aparejará la responsabilidad de los responsables de los organismos respectivos, pudiéndose llegar a la destitución y cesantía de los mismos, según establece el artículo 51.

Las personas que quieran acceder a esta forma de inclusión laboral deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad (creado en el seno de la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996).

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

La Unidad de Empleo del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) ha creado una base de datos de personas interesadas en trabajar, con el fin de orientar sobre posibilidades laborales y dar a conocer otros recursos de empleo. Se tramita a través de formulario on-line (al que puede accederse en <http://goo.gl/LUXGX>) y entrevista personal.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de riesgos profesionales

El seguro sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es obligatorio y comprende a los obreros o empleados que trabajen para cualquier tipo de patrono. La normativa es aplicable además, a los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración, a quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros, y a los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y caballerizas. La Ley 16.074, por la que se declara obligatorio el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contempla algunos casos de accidente *in itinere*, siempre que medie alguna de las siguientes circunstancias: que el accidentado estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono; que éste hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador, o que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

La cobertura de este riesgo es administrada por el Banco de Seguros del Estado, bajo el régimen de seguro mercantil, por lo tanto no integra el sistema de Seguridad Social.

El seguro contempla asistencia médica (que comprende los gastos médicos, odontológicos, farmacéuticos, aparatos ortopédicos y transporte) y prestaciones monetarias por incapacidad temporal (un porcentaje del sueldo o salario al momento del accidente, que se abona hasta la cura completa o consolidación de la lesión) y por incapacidad permanente (una renta relacionada con el grado de incapacidad).

La cuantía de la indemnización por incapacidad temporal corresponde a las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual que se pagaba al momento del accidente.

La incapacidad permanente menor al 10% no da lugar a indemnización. En caso de incapacidad permanente igual o superior al 10% y no mayor del 20%, el siniestrado podrá recibir un pago único equivalente a 36 veces la reducción mensual que la incapacidad haya originado.

En caso de incapacidad permanente superior al 20%, se abona una renta igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o salario. Si el incapacitado, por la entidad de sus lesiones, no pudiese subsistir sin la ayuda permanente de otras personas, la renta se elevará al 115% del sueldo o salario.

La renta se calcula tomando como base la remuneración anual que el asegurado hubiere recibido a título de salario, lo que se hace multiplicando por 24 el promedio del salario medio quincenal en el último semestre anterior al accidente. En circunstancias excepcionales, cuando se juzgue que el capital se utilizará de manera particularmente ventajosa para la integridad física del trabajador, podrá cancelarse hasta el 50% de la renta, abonando el equivalente actuarial de los pagos periódicos.

Se podrá suspender la prestación si el trabajador realiza actividades remuneradas sin autorización del Banco de Seguros del Estado. Las pensiones son compatibles con otras prestaciones. Las rentas por incapacidad permanente o muerte se ajustan como mínimo una vez al año, de acuerdo a la evolución del Índice Medio de Salarios. Las indemnizaciones están exoneradas de impuestos.

Pensiones de invalidez

El régimen administrado por el Banco de Previsión Social (BPS), que es la institución de seguridad social uruguaya que cubre al mayor número de beneficiarios, contempla las siguientes prestaciones:

Subsidio transitorio por incapacidad parcial: se otorga a los trabajadores afiliados al BPS en caso de incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual sobrevenida en actividad o en períodos de inactividad protegida, cualquiera que sea la causa que la origine. Deben acreditarse los siguientes requisitos:

- La existencia de una incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual.
- Que se trate de la actividad principal.
- Que se haya cesado en la misma.
- Que la incapacidad haya ocurrido estando el afiliado en actividad o en período de inactividad compensada.

No cabe la posibilidad de acceder al subsidio si la incapacidad acaece luego de configurado el cese.

Para acceder a la prestación son necesarios no menos de 2 años de servicios, de los cuales 6 meses como mínimo deben ser inmediatamente previos a la incapacidad (si la incapacidad se originó a causa o en ocasión del trabajo, no se exige mínimo de servicios). Para los trabajadores que tengan hasta 25 años de edad sólo se exigirá un período mínimo de servicios de 6 meses inmediatamente previos a la incapacidad.

Para los asegurados en el Primer Nivel de Solidaridad Intergeneracional, el importe es igual al 65% del sueldo básico jubilatorio. Para los asegurados que se encuentren en el Segundo Nivel (Ahorro Individual Obligatorio), se pagará el 45% del promedio mensual de las asignaciones computables actualizadas sobre las que se aportó al fondo previsional en los últimos 10 años de actividad o período efectivo menor de aportación.

El término de la prestación será, como máximo, de 3 años. La graduación del término de la prestación deberá hacerse teniendo en cuenta la capacidad remanente y la edad del afiliado. Esta prestación transitoria podrá transformarse en definitiva o vitalicia (convirtiéndose en jubilación por incapacidad total), si dentro del plazo de 3 años la incapacidad deviene absoluta y permanente para todo trabajo o si la incapacidad subsiste al cumplir el beneficiario la edad mínima para configurar la causal común.

Jubilación por incapacidad total: se otorga a los trabajadores afiliados al BPS en caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo ocurrida a causa o con ocasión del trabajo o en forma ajena a la actividad laboral. En el caso de que haya ocurrido a causa o en ocasión del trabajo, no se exige ningún requisito de calificación adicional a la propia incapacidad. Si la incapacidad ha acaecido en actividad o en período de inactividad compensada, se requiere un mínimo de dos años de trabajo, de los cuales seis meses, como mínimo, deben haber sido inmediatamente previos a la incapacidad (excepto para trabajadores de hasta 25 años, en cuyo caso el período requerido se reduce a 6 meses). Si la incapacidad sobreviene luego del cese, debe sobrevenir, para ser protegible, dentro de los 2 años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento de período de inactividad compensada, y es necesario acreditar 10 años de servicios como mínimo, y no ser beneficiario de otra jubilación o retiro.

Para los asegurados en el Primer Nivel (de Reparto o de Solidaridad Intergeneracional) el sueldo básico jubilatorio se calcula por el promedio mensual de los ingresos actualizados de los últimos 10 años de servicios registrados. Si no totaliza dicho período, se tomará el promedio actualizado del tiempo efectivamente registrado. La asignación de jubilación es el 65% del sueldo básico jubilatorio.

En el caso de los asegurados encuadrados en el Segundo Nivel (Capitalización individual), la prestación será financiada por cada entidad administradora, mediante la contratación con una empresa aseguradora, de un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento. Esta pagará el 45% del promedio mensual de las asignaciones computables actualizadas sobre las que se aportó en los últimos 10 años de actividad o período efectivo menor de aportación.

Prestación asistencial no contributiva (Pensión a la vejez e invalidez), se otorga a personas que están incapacitadas en forma absoluta para todo trabajo, sin importar la edad. Su cobertura es selectiva, sujeta a examen de ingresos. Por tratarse de una prestación no contributiva, o de carácter asistencial, no se requiere afiliación al Sistema de Seguridad Social. Para acceder a ella es necesario ser habitante de la República. Quienes habiten en la República, pero no sean naturales de ella, podrán acceder a la prestación con, por lo menos, 15 años de residencia continuada en el país.

Las pensiones son ajustadas en las mismas oportunidades en que se establecen aumentos en las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central (en general cada 4 meses), en función de la variación del Índice Medio de Salarios.

En cuanto al tratamiento fiscal, el subsidio por incapacidad parcial, en tanto que período de inactividad compensada, es computable como tiempo de servicios a efectos jubilatorios, estando gravado. La jubilación por incapacidad total se encuentra gravada con el impuesto a las retribuciones personales (IRP), de acuerdo a los siguientes tramos: 1% a los que perciben hasta 3 salarios mínimos nacionales, 2% a aquéllos que perciben entre 3 y 7 salarios mínimos; y 6% a quienes perciben más de 7 salarios mínimos.

Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

Empleo a tiempo parcial

La Ley 18.651 para la Protección Integral de Personas con Discapacidad, prevé en su artículo 63 el empleo a tiempo parcial en la actividad pública y privada, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas con discapacidad que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo.

Servicio de Asistencia Personal

En el artículo 25 y siguientes de la Ley 18.651 para la Protección Integral de Personas con Discapacidad, se regula el servicio de Asistencia personal para personas con discapacidades severas, para otorgar una prestación para la contratación de asistentes personales a quienes acrediten la necesidad para las actividades básicas de la vida diaria, entre las que se incluye: alimentación, movilización y desplazamiento, trabajo, estudio y recreación, entre otras. Dicha prestación es gestionada por el Banco de Previsión Social (BPS), mediante el denominado Programa de Asistentes Personales para Personas con Discapacidades Severas.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

La Ley 18.651 para la Protección Integral de Personas con Discapacidad, en su artículo 31 establece el “Premio Nacional a la Integración” con la finalidad de distinguir a toda persona con discapacidad que haya desempeñado un papel destacado en beneficio de la sociedad, así como una distinción a aquella entidad social pública o privada que haya realizado acciones concretas para la integración o inclusión social de las personas con discapacidad.

El Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) está trabajando en la creación de una red de empresas comprometidas con la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), alberga entre sus medidas el Programa de capacitación laboral para personas con discapacidad (PROCLADIS), que tiene por objeto el incremento de las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad por medio de la capacitación. Los objetivos del programa son:

- Alcanzar el máximo nivel posible de autonomía personal por medio del trabajo, del desempeño de roles socialmente valiosos y del fortalecimiento de la autoestima.
- Potenciar las capacidades personales, teniendo en cuenta las características personales y el grado de discapacidad particular.
- Contribuir a la calificación de la oferta de capacitación profesional y de rehabilitación laboral, considerando las tendencias verificadas en el sector productivo.

- Lograr la mayor inserción laboral posible de las personas rehabilitadas.

Participan del programa PROCLADIS todas aquellas personas con discapacidad leve a moderada con capacidad de trabajar, mayores de 18 años, con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social y laboral.

Apoyos para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

En los últimos años se ha acrecentado en Uruguay la promoción del Estado para la creación de nuevas empresas y su desarrollo. Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones se han ejecutado diversos programas para potenciar el emprendedurismo y el autoempleo, promover la sostenibilidad de los emprendimientos y para la formación de personas en esta área, entre los que cabe citar los siguientes:

- Programa Emprende Uruguay (Uruguay Fomenta)
- Programa de Inversión Productiva
- Programa Uruguay Rural,
- Feria Germina 2011 en el marco del Instituto Nacional de la Juventud
- Programa Ingenio (LATU)
- Programa de Inversión Productiva.

Empleo con apoyo

El Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) utiliza el empleo con apoyo como metodología de inclusión sociolaboral, tanto para aquellas personas que quieran trabajar de forma dependiente (empresa privada, contratado por cooperativas, etc.) como de forma independiente, apoyando emprendimientos en cooperativas u otras modalidades productivas.

Empleo protegido

En el Plan de Equidad, que condensa la estrategia del gobierno para la promoción de la equidad y la igualdad social, se amplían las transferencias monetarias para los programas de empleo protegido para población con problemas de inserción en el mercado de trabajo.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Venezuela



Dimensión, características y perfiles de la población con discapacidad

Estimación del número de personas con discapacidad

Según el censo de 2011, el 6,1% de la población (1,7 millones de personas) tiene alguna discapacidad.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) recoge en su página los resultados del Censo 2001, que estimaban una población con discapacidad muy inferior (907.694 personas con discapacidad en esa fecha, un 3,67% de la población total).

Distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad

Por tipos de discapacidad, las discapacidades relacionadas con la visión, la función cardiovascular y músculo-esquelética, son las más prevalentes, con más de 200.000 personas en cada uno de los grupos indicados. Los datos disponibles no permiten información sobre distribución de sexo y edad.

Venezuela. Prevalencia de las situaciones de discapacidad, por tipos. Censo 2011

| Tipo | Prevalencia (en %) |
|--------------------------------------|--------------------|
| Visual | 1,7 |
| Auditiva | 0,4 |
| Neurológica | 0,7 |
| Musculo-esquelética | 0,9 |
| Voz y habla | 0,2 |
| Cardiovascular | 1,0 |
| Mental-intelectual | 0,5 |
| Respiratoria | 0,6 |
| Mental-psicosocial | 0,3 |
| Total con alguna discapacidad | 6,1 |
| Sin discapacidad | 93,9 |

Fuente: INE. Censo 2011. Resumen de resultados.

Situación de actividad (personas con discapacidad en edad de trabajar)

Aunque la Ley para las Personas con Discapacidad (Gaceta Oficial n° 38.598 del 05/01/07) establece que los empleadores deberán informar semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad y el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno (artículo 72), no se han publicado datos sobre la situación de actividad de las personas con discapacidad.

Contexto institucional de las políticas de discapacidad y de manera específica ante el empleo

Marco legal de referencia (Constitución, Ratificación de la CDPD, Leyes de discapacidad, Leyes laborales)

Constitución

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) incluye un artículo específico sobre personas con discapacidad, que consagra de manera expresa el derecho a la inserción laboral:

Artículo 81. Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

En el artículo 103, la Constitución recoge el derecho a igual atención educativa a las personas con necesidades especiales o con discapacidad. En el artículo 178 declara que son competencia del Municipio los servicios de integración familiar del discapacitado al desarrollo comunitario.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En el marco de la 68ª Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ubicada en Nueva York, Venezuela se ha adherido, el 24 de septiembre de 2013, a la Convención Internacional de sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Venezuela aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad por Ley de 29 de diciembre de 2005 (G.O. 38347 de 30 de diciembre de 2005). El instrumento de ratificación fue depositado el 28 de septiembre de 2006.

Convenio 159 de la OIT

Venezuela no es parte del Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad.

Leyes sobre discapacidad

Ley para las Personas con Discapacidad, de 5 de Enero de 2007. Gaceta Oficial Número 38.598

La Ley para las Personas con Discapacidad establece el deber de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como de todas las personas de derecho privado, competentes en la materia, de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con

discapacidad, y en particular la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, y la seguridad social (artículo 2).

El Capítulo III del Título II de la Ley para las Personas con Discapacidad (artículos 26 al 30) está dedicado al Trabajo y la Capacitación. Es de destacar la regulación de la obligatoriedad, para incorporar a un 5% de personas con discapacidad permanente en los planteles de trabajo tanto en el sector público como en el privado (artículo 28).

TÍTULO II. DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS

Capítulo III. Del Trabajo y la Capacitación

Políticas laborales. Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Formación para el trabajo. Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Empleo para personas con discapacidad Art. 28. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente de su nómina total, es decir de cada 20 trabajadores que tenga un Órgano o Empresa, uno debe ser persona con discapacidad permanente.

Empleo con Apoyo integral. Art. 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Inserción y reinserción laboral. Art. 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

El Reglamento que desarrolla la Ley para las Personas con Discapacidad se encuentra aún en fase de consulta pública y discusión parlamentaria.

Leyes laborales

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (Decreto n° 8.938 de 30 de abril de 2012) establece en su artículo 290 que “En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades”.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo de 26 de julio de 2005 (Gaceta Oficial 38.236), que regula los derechos y deberes de trabajadores y empleadores en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo, establece en su artículo 56 que es deber del empleador “organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas” y “ abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor”.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social

El Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, en tanto que ministerio con competencias en materia de desarrollo social, es el órgano rector del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, creado por la Ley para las Personas con Discapacidad para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República. Sus competencias a este respecto son las siguientes:

- Definir los lineamientos, políticas, planes y estrategias dirigidas a la inserción e integración a la sociedad, de las personas con discapacidad.
- Efectuar el seguimiento, la evaluación y el control de las políticas, planes, programas, proyectos y proponer los correctivos que considere necesarios.
- Revisar y proponer las modificaciones a la normativa legal aplicable.
- Requerir del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad la información administrativa y financiera de su gestión.
- Evaluar en forma continua el desempeño y los resultados de la gestión del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.
- Proponer el Reglamento de la Ley para las Personas con Discapacidad y aprobar las normas técnicas propuestas por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

- Establecer formas de interacción y coordinación conjunta entre instituciones públicas y privadas a los fines de la Ley para las Personas con Discapacidad.
- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad.
- Informar y difundir los resultados de su gestión en materia de atención integral a las personas con discapacidad.
- Las demás que le sean asignadas por Ley para las Personas con Discapacidad, por otras leyes que regulen la materia y por el Ejecutivo Nacional.

Consejo Nacional para las personas con discapacidad (CONAPDIS)

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), regulado en el capítulo II del Título III de la Ley para las Personas con Discapacidad, es un instituto autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social en su calidad de órgano rector del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad. Sus funciones son las siguientes:

- Participar en la formulación de lineamientos, políticas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad y someterlo a consideración del ministerio con competencia en materia de desarrollo social.
- Promover la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y de cogestión y autogestión, en función de la organización de las personas con discapacidad, que conlleve a una mejor articulación e identificación con los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal y las personas naturales y jurídicas de derecho privado.
- Promover la prestación de servicios asistenciales en materia jurídica, social y cultural a las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley para las Personas con Discapacidad.
- Conocer sobre situaciones de discriminación a las personas con discapacidad y tramitarlas ante las autoridades competentes.
- Formular recomendaciones a los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad en asuntos inherentes a la atención integral de personas con discapacidad.
- Coadyuvar a la elaboración de proyectos de ley, reglamentos, ordenanzas, decretos, resoluciones y cualesquiera otros instrumentos jurídicos necesarios para el desarrollo en materias específicas de la atención integral de personas con discapacidad.

- Crear y mantener actualizado, de acuerdo con las normas establecidas por el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional y de Servicios de Bibliotecas, un centro de datos nacional e internacional para registrar, organizar y conservar información y documentación relativas a la atención integral, participación e incorporación a la sociedad de las personas con discapacidad.
- Promover y mantener relaciones institucionales con entidades afines, nacionales o internacionales a los fines de intercambio en todos los aspectos.
- Asesorar a los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado en las materias objeto de la Ley para las Personas con Discapacidad.
- Diseñar y promover a través de los medios de comunicación social, programas y campañas masivas de información y difusión sobre la prevención de accidentes y de enfermedades que causen discapacidades, así como lo relativo a la atención integral de personas con discapacidad.
- Llevar un registro permanente de personas con discapacidad, de organizaciones sociales constituidas por personas con o sin discapacidad y sus familiares y de instituciones, empresas, asociaciones, sociedades, fundaciones, cooperativas u otro tipo de organizaciones sociales o económicas con o sin fines de lucro, que comercialicen productos, presten servicio, atención, asistencia o de alguna manera brinden cuidados, educación, beneficios, o faciliten la obtención de ellos a personas con discapacidad.
- Promover a nivel nacional la creación de comités comunitarios de personas con discapacidad.
- Coordinar acciones con estados y municipios en función de asuntos inherentes a la atención de personas con discapacidad en la circunscripción correspondiente.
- Propiciar mediante la coordinación de esfuerzos entre los diversos órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, la investigación científica aplicada al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Promover el acceso de las personas con discapacidad a las fuentes de financiamiento de proyectos productivos presentados por las diferentes organizaciones de personas con discapacidad y sus familiares.
- Garantizar la investigación, estandarización, registro y promoción de la lengua de señas venezolana.
- Las demás que le atribuyan las leyes y los reglamentos.

Organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos

Corresponde al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, en tanto que ministerio con competencia en materia de trabajo, formular políticas sobre formación para el trabajo,

empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, así como prestar servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. Estas competencias se desarrollarán con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social (Ley para las Personas con Discapacidad, artículo 26).

El ministerio con competencias en materia de trabajo también tiene la función de establecer programas permanentes, cursos y talleres para personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda. Esta función la comparte con los ministerios con competencias en educación y deportes, economía popular y cultura, y otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo (Ley para las Personas con Discapacidad, artículo 27). Le corresponde también al ministerio con competencias en materia de trabajo la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad. Esta función, que comparte con los ministerios con competencias en educación y deportes y economía popular, será ejercida con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Ley para las Personas con Discapacidad, artículo 30).

Compete asimismo al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social formular y desarrollar políticas, planes y estrategias para garantizar el derecho de las personas con discapacidad intelectual a ser integradas laboralmente de acuerdo con sus habilidades, mediante fórmulas de empleo con apoyo integral (Ley para las Personas con Discapacidad, artículo 29).

Competencia de las administraciones territoriales en materia de políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora

La Ley para las Personas con Discapacidad establece, en su artículo 64, que los Estados podrán disponer de recursos para servicios de atención integral de las personas con discapacidad. Los Municipios, por su parte, desarrollarán servicios de integración familiar de la persona con discapacidad al desarrollo comunitario. Las gobernaciones y alcaldías deben poner en conocimiento del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad las estrategias, planes, programas, proyectos y acciones, para la ejecución de los presupuestos destinados a la atención integral de las personas con discapacidad en el ámbito de su competencia.

La Ley para las personas con Discapacidad encomienda al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad la creación de Unidades Municipales para las Personas con Discapacidad, para lo cual podrá celebrar convenios con los municipios. El Consejo podrá determinar, según la población y las condiciones geográficas de acceso, la creación de una unidad municipal para las personas con discapacidad que atienda a uno o varios municipios.

Las Unidades Municipales para las Personas con Discapacidad tienen como función proponer medidas y ejecutar directrices del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, promover comités comunitarios, certificar la discapacidad, y elaborar y mantener actualizado el registro de las personas con discapacidad en condiciones de ingresar al mercado laboral, cuya información debe ser enviada mensualmente al ministerio con competencia en materia del trabajo y al Instituto Nacional de Empleo.

Planes, programas y estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad actualmente en funcionamiento en el ámbito estatal

Plan Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad

Corresponde al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad elaborar los lineamientos del Plan Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, el cual será sometido a consideración del ministerio con competencia en materia de desarrollo social.

Programa de Inclusión laboral de CONAPDIS

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) promueve la formación, capacitación, inserción y reinserción, y la integración de las personas con discapacidad en el aparato productivo nacional, a través de talleres de sensibilización dirigido al sector empleador en cumplimiento con lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad.

Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento de personas con discapacidad permanente de su nómina total.

El incumplimiento de la cuota de incorporación de personas con discapacidad permanente serán sancionadas con multa de cien Unidades Tributarias (100 UT) a un mil Unidades Tributarias (1.000 UT). El incumplimiento de la presentación de la información semestral será sancionado con multa de treinta Unidades Tributarias (30 UT) a sesenta Unidades Tributarias (60 UT). No obstante, a pesar de la previsión de estas importantes sanciones, el cumplimiento real de la cuota de reserva es muy escaso.

Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social presta asesoría a las personas con discapacidad en materia de inserción social, educativa y laboral, a través de los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo (CEET), con la colaboración del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Seguro de riesgos profesionales

Cubre a los trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas, públicas o estatales, que cotizan al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y a los afiliados al Seguro Facultativo, en las contingencias derivadas de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Estas contingencias se regulan según un baremo para las incapacidades y otro baremo específico para las enfermedades profesionales. Ambos baremos se actualizan de acuerdo con el Reglamento General de la Ley del Seguro Social. No se exigen periodos previos de cotización para el acceso a las prestaciones.

La acción protectora contempla asistencia médica integral y rehabilitación, renta por incapacidad temporal, renta por incapacidad parcial y renta vitalicia por invalidez total o permanente.

La renta por incapacidad temporal consiste en una indemnización diaria, abonable a partir del cuarto día de incapacidad y con una duración máxima de 52 semanas, equivalente a los $\frac{2}{3}$ del promedio diario del salario, abonable por períodos vencidos.

La renta por incapacidad parcial consiste, si la incapacidad es mayor del 5% y menor del 25%, en una indemnización única igual al resultado de aplicar el porcentaje de incapacidad atribuido al valor de 3 anualidades de la pensión por incapacidad total, que le hubiese correspondido. Si la incapacidad es mayor del 25% y no superior a los $\frac{2}{3}$ (66,66%), se tiene derecho a una pensión equivalente al grado de incapacidad.

La renta vitalicia por invalidez total o permanente consiste, si la incapacidad es mayor de los $\frac{2}{3}$, en una pensión cuya cuantía se determina conforme a los criterios de la invalidez (véase el apartado siguiente).

Las prestaciones son incompatibles con el trabajo y con la percepción de otras pensiones, y se actualizan al tiempo que las cotizaciones.

Pensiones de invalidez

Pueden acceder a las pensiones de invalidez los trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas, públicas o estatales, que coticen al IVSS, así como los afiliados al Seguro Facultativo. Se considera inválido al asegurado que queda con una pérdida de más de $\frac{2}{3}$ de su capacidad para trabajar, a causa de una enfermedad o un accidente, pérdida presumiblemente permanente o de larga duración.

El derecho a percibir la pensión se causará siempre que el asegurado tenga acreditadas no menos de 100 cotizaciones semanales en los 3 últimos años anteriores a la iniciación del estado de invalidez y, además, un mínimo de 250 semanas cotizadas. Cuando el asegurado sea menor de 35 años, el mínimo de 250 cotizaciones semanales se reducirá a razón de 20 cotizaciones por cada año que le falte cumplir esa edad, sin que ello excluya el cumplimiento del requisito de tener acreditadas no menos de 100 cotizaciones semanales en los 3 últimos años anteriores a la iniciación del estado de invalidez.

La pensión mensual de invalidez estará compuesta por: una suma básica de Bs.F. 3,00, más una cantidad equivalente al 30% del salario de referencia del asegurado. Si el número de cotizaciones

semanales acreditadas es mayor de 750, el porcentaje aumentará en una unidad, por cada 50 cotizaciones acreditadas, en exceso del número. La pensión de invalidez en ningún caso podrá ser inferior del 40% del salario mensual de referencia. Si la invalidez proviene de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la pensión no podrá ser inferior al valor que resulte de aplicar a los 2/3 el salario de cotización del asegurado.

El inválido absoluto tiene derecho a percibir una suma adicional igual al 50% de la pensión establecida. Este pago adicional no será computable para la determinación de la pensión de supervivientes a que, eventualmente, haya lugar.

La pensión mínima de invalidez ha quedado establecida en una cuantía igual al salario mínimo, de acuerdo con la Ley de Homologación de las Pensiones del Seguro Social y de las Pensiones de la Administración Pública. (Decreto de salario mínimo N° 6.660 de fecha 30 de marzo de 2009, publicado en Gaceta Oficial Número 39.151 del 1 de abril de 2009).

Cuando el nivel general de los salarios de los asegurados experimenta un alza sensible, por variación del coste de vida, se procede a la revisión del límite del salario sujeto a cotización y de las cuantías de las prestaciones, incluidas las pensiones ya otorgadas, con objeto de mantener su importe en valor real. Las pensiones no están sujetas a imposición fiscal.

Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) realiza en diversas localidades del país talleres de concienciación y sensibilización dirigidos al sector laboral. En estos talleres participan representantes de empresas mixtas, privadas e instituciones dependientes del Gobierno nacional.

Formación ocupacional para personas con discapacidad

De acuerdo con el artículo 30 de la Ley para las personas con discapacidad, la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Empleo con apoyo

La Ley para las personas con discapacidad establece en su artículo 29 el derecho al empleo con apoyo integral. Según esta disposición, las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Algunas instituciones, como la Fundación Leyla, desarrollan programas de empleo con apoyo, brindando la asistencia, por el tiempo necesario, de una persona especializada que acompaña a la persona con discapacidad intelectual en su lugar de trabajo, facilitándole el aprendizaje inicial de la tarea laboral y su posterior ejecución. Adicionalmente, esta persona especializada, apoya a la empresa en sus esfuerzos para lograr una adecuada integración de los compañeros de trabajo con la persona con discapacidad intelectual.

Empleo protegido

En el sistema de Educación Especial venezolano existen las figuras de los talleres protegidos y de los talleres laborales como instrumentos para la capacitación laboral de jóvenes y adultos con problemas o discapacidades intelectuales que dificultan los procesos cognitivos y de aprendizaje.

Los talleres protegidos agrupan a jóvenes o adultos con discapacidad mental profunda o severa. En los talleres laborales participan jóvenes y adultos con discapacidades mentales leves o con dificultades de aprendizaje. La capacitación que se imparte en estos talleres prepara a los usuarios en diferentes habilidades y destrezas, tratando de lograr una mejor preparación que les permita lograr una mejor empleabilidad.

Variables transversales (Género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales)

Programa de Atención Integral a los Pueblos Indígenas con Discapacidad, de CONAPDIS

Este programa brinda atención integral a las personas con discapacidad y sus familiares de los pueblos y comunidades indígenas tomando en cuenta su diversidad; reconociendo y respetando su uso, costumbres y culturas, como parte de la construcción de un sistema social incluyente.

Medidas para la promoción
del empleo de personas con
discapacidad en Iberoamérica

Referencias



Bibliografía General

- Banco mundial (2009), Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. Disponible en línea: <http://go.worldbank.org/WIDFAQQ4B0> (Consultado el 6 de septiembre de 2013).
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI (2001): *Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI*. Aprobado por el Comité Ejecutivo 13 de noviembre de 2000. Madrid: CERMI.
- Escobar, G. (Director) (2010): *VII Informe sobre derechos humanos. Personas con discapacidad Federación Iberoamericana de Ombudsmen*. Madrid: Trama Editorial.
- Futuex (2010): *Documento para el debate: configuración jurídica de un modelo de apoyos*. Olivenza: Futuex. URL: <http://xurl.es/cgr55> (Consultado el 3 de agosto de 2013).
- Observatorio Estatal De La Discapacidad, OED (2011): *Las personas con discapacidad en España: informe Olivenza 2010*. Olivenza: OED.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social, OISS (2012): *Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos (BISSI)*, Madrid: OISS.
- Oficina Internacional del Trabajo OIT (1883): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (núm. 159). Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983). Disponible en línea: <http://xurl.es/91u8k> (Consultado el 2 de septiembre de 2013).
- Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2007): *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*. Ginebra: OIT
- Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2002): *Código de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2006): *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Asamblea General. 76ª sesión plenaria. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- Organización de los Estados Americanos, OEA (1999): *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. Guatemala: Organización de los Estados Americanos. Disponible en línea: <http://xurl.es/8z8au> (Consultado el 29 de agosto de 2013).
- Organización Mundial de la Salud, OMS y Banco Mundial (2011): *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta: Organización Mundial de la Salud.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD México (2009): *Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco Internacional, Interamericano y de América Latina*. México DF: PNUD México.

- Schkolnik, S. (2010): América Latina: la medición de la discapacidad a partir de los censos y fuentes alternativas, en: *Los censos de 2010 y la salud, serie Seminarios y conferencias*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL.
- Stang, M. F. (2011): *Las personas con discapacidad en América latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL.

Referencias por países

Argentina

- Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011. Servicio Nacional de Rehabilitación.
- INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003. Complementaria Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.
- INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
- Constitución de la Nación Argentina, 1994.
- Ley n° 20.477 de Contrato de Trabajo
- Ley n° 19.279 Régimen de franquicia impositiva para adquisición de automotores.
- Ley n° 22.431, que establece el Sistema de protección integral de los discapacitados
- Ley n° 23.592 contra Actos Discriminatorios.
- Ley n° 24.013, que regula la política de empleo.
- Ley 24.147 por la que se crea el Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores con discapacidad.
- Ley 24.430 que ordena el texto de la Constitución Nacional de la República Argentina.
- Ley 24.657 para extender las políticas en la materia a todas las personas con discapacidad.
- Ley 24.901 del Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad.
- Ley n° 25.280, que aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

- Ley 25.689 que modifica el artículo 8 de la Ley n° 22.431 en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.
- Ley 26.816, de creación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.
- Ley n° 25.689 de Modificación de la ley n° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad.

Bolivia

- Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia de 2009
- Decreto Supremo n° 224, Ley General del Trabajo.
- Decreto Supremo n° 445, que reglamenta la utilización de los recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad en beneficio de las personas con discapacidad.
- Decreto Supremo N° 27.477, que tiene por objeto promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas, en el marco de la Ley N° 1678.
- Decreto Supremo 28.671, por el que se aprueba el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades.
- Decreto Supremo N° 29.894. Estructura organizativa del Poder Ejecutivo del Estado Plurinacional.
- INE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2012.
- Ley 223, de 2 de marzo de 2012, General para Personas con Discapacidad.
- Ley 1.678, de 15 de septiembre de 1995, de la Persona con Discapacidad.
- Ley 3.925, de 21 de agosto de 2008, por la que se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de los discapacitados.
- Ministerio de Salud y Deportes. Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad.

Brasil

- Constitución de la República Federativa de Brasil, de 5 de octubre de 1998.
- Decreto 3.298, de 20 de diciembre de 1999, que reglamenta de la Ley 7.853.

- Decreto n° 7.612, de 17 de noviembre de 2011, por el que se aprueba el Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad “Vivir sin Límites”.
- IBGE, Censo Demográfico 2010.
- Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS, 2011).
- Ley 7.853, de 24 de octubre de 1989, sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y sobre su Integración Social.
- Ley 8.112, de 11 de diciembre de 1990, que establece el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales.
- Ley 8.213, de 24 de julio de 1991, sobre los Planes de Beneficios del Seguro Social y otras disposiciones.

Chile

- Constitución Política de la República de Chile de 1980.
- Fondo Nacional de la Discapacidad e Instituto Nacional de Estadística (2004): *Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC)*. Santiago: FONADIS
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013): *Resultados XVIII Censo de Población 2012*. Santiago: INE.
- Ley n° 18.600 modificada el 17 de marzo de 2008, de Normas sobre Deficientes Mentales.
- Ley n° 19.284 que estableció Normas para la Plena Integración Social de las personas con discapacidad.
- La Ley n° 19.518, modificada por las leyes n° 19.765 (2001), 19.967 (2004), 20.121 (2006), 20124 (2006) y 20.267 (2008), establece el sistema de capacitación y empleo.
- Ley N° 20.123, regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios.
- Ley No. 20.255 sobre Previsión Social.
- Ley n° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Colombia

- Censo General de Población 2005.
- Constitución Política de Colombia, de 20 de julio de 1991.

- Econometría Consultores (2012): *Evaluación institucional de la Política Nacional de Discapacidad complementada con una evaluación de resultados cualitativos sobre la población con discapacidad. Informe Final*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación. Disponible en línea: <http://xurl.es/nahcy> (Consultado el 11 de octubre de 2013).
- Ley 361 por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 715 de 2001 determina las competencias de las entidades territoriales como promotores del desarrollo económico y social dentro de su territorio.
- Ley 789, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- Ley 797 del 2003: por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993.
- Ley 1.306 de 5 de junio de 2009, por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados.
- Ley 1.145, de 10 de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1.429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo (más conocida como Ley del Primer Empleo).
- Ley Estatutaria 1.618, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Lugo Agudelo, Luz Helena y Seijas, Vanessa (2012): La discapacidad en Colombia: una mirada global. *Revista Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación*, 2012; 22(2): 164-179
- Ministerio de la Protección Social. República de Colombia (2010): *Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia*. Bogotá: MPS.
- Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD).

Costa Rica

- Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (2011) X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda.
- Ley 5347 de 3 de septiembre de 1973, de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación.

- Ley 7.600, de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad. 2 de mayo de 1996.
- Ley 7.092 sobre el impuesto a la renta e incentivo en favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad. 19 de mayo de 1988.
- Ley 8.862, de Inclusión y Protección laboral de las Personas con discapacidad en el sector público. 16 de septiembre de 2010.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2012): *Plan Nacional de Inserción Laboral para la población con discapacidad en Costa Rica*. San José: MTSS.
- Montero Gómez, Catalina (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.
- Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014.

Cuba

- Constitución de la República de Cuba de 1976.
- Estudio Psicosocial de Personas con Discapacidades y Estudio Psicopedagógico, Social y Clínico-Genético de las personas con discapacidad (2001-2003).
- Ley nº 49 de 28/12/84, Código de Trabajo.
- Ley nº 24 de 28/1979, Ley de Seguridad Social.

Ecuador

- Constitución de la República del Ecuador, de 28 de septiembre de 2008.
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial número 796, de 25 de septiembre de 2012.

El Salvador

- Constitución de la República de El Salvador de 1983
- Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (2000)

España

- Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.

- Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012): *Informe anual 2011 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid: MEYSS.
- INE: Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008).
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales, IMSERSO (2013): *Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, actualización a 31 de diciembre de 2011*. Madrid: IMSERSO.
- Constitución Española de 1978.
- Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y su normativa de desarrollo (LIONDAU).
- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público,
- La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se ha regulado el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Guatemala

- Constitución Política de la República de Guatemala.

- Ley de atención a las personas con discapacidad. Decreto 135-96.
- Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción. Decreto 16-2008.
- Sistema Estadístico Nacional (2006): *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad en Guatemala*. Guatemala: SEN.

Honduras

- Constitución Política de la República de Honduras, 1982.
- Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (2005)

México

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. México: INEGI 2013.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). I Diario Oficial de la Federación del 11 de junio de 2003.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación del 30 de mayo de 2011.
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1 de abril de 1970.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD México (2009): *Compendio de legislación sobre discapacidad. Marco normativo en México*. México DF: PNUD México.

Nicaragua

- Constitución de la República de Nicaragua (1987, última reforma 2003).
- Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad, INEC, agosto de 2004.
- Ley 202, Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, del 21 de agosto de 1995.
- Ley 331, Ley Electoral, Gaceta No. 16 del 24 de enero del 2000.

- Ley 423, Ley General de Salud, Gaceta No. 91 del 17 de mayo de 2002.
- Ley 185, Código del Trabajo, Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996.
- Reformas a la Constitución Política de Nicaragua, Gaceta No 46 del 6 de marzo de 1990.
- Reformas a la Constitución Política de Nicaragua, Ley 192, Gaceta No 124 del 4 de julio de 1995.
- Ministerio de Salud (2004), *La discapacidad en Nicaragua: situación actual y perspectivas*, Managua.
- OEA (Organización de Estados Americanos) (2007), Programa de acción para el decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016) (OAS/Ser.G-CP/CAJP-2496/07), aprobado por la Comisión en su sesión del 26 de abril.
- Martínez García Amaya (2012): *La discapacidad en Nicaragua. Una realidad*. One World Action.

Panamá

- Constitución Política de la República de Panamá, de 1972.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Censo 2010.
- Ley 42, de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Ley 51 del 27 de diciembre de 2005, por la cual, se reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social.
- Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, por la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas que produzcan discapacidad laboral.
- Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad (PENDIS), 2006.

Paraguay

- Censos Nacionales de Población y Viviendas, 1982, 1992, 2002.
- Constitución de la República del Paraguay, 1992
- Encuesta a Personas con Capacidades Diferentes del Departamento Central, 2002.
- Ley número 2.479, que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas (2004)
- Ley 4.720, que encomienda a los poderes públicos el deber de impulsar la adopción de decisiones políticas encaminadas al cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad (2012).

- Ley No 2479 de empleo público para personas con discapacidad

Perú

- Constitución Política del Perú de 1993.
- INEI. Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.
- Ley N° 27.711 Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley n° 29.973 de 13 de diciembre de 2012, General de la Persona con Discapacidad.
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018.

Portugal

- Constitución de la República Portuguesa de 1976.
- Governo de Portugal. Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (2012): *O Emprego das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade - uma abordagem pela igualdade de oportunidades*. Lisboa: MSSS
- INE, Estatísticas do Emprego - 2º trimestre de 2011.
- Lei 38/2004, de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (2004).
- Ley 46/2006, de 28 de agosto, Proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde.
- Estrategia Nacional sobre Discapacidad (ENDEF 2011-2013) aprobada por resolución del Consejo de Ministros 97/2010, publicada en la Gaceta Oficial, 2ª serie, nº 5 de 14 de diciembre de 2010.

Principado de Andorra

- Base de datos CONAVA (Comisión Nacional de la Valoración). 2011.
- Constitución del Principado de Andorra, aprobada el 2 de febrero de 1993.
- Institut Estudis Andorrans. Centre de Recerca Sociològica (2011): *Població d'Andorra amb Discapacitat*. Andorra la Vella: IEA.
- Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por el Consejo el 17 de octubre 2002.

- Reglamento de atención social, de trabajo y de seguridad social de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto de 17 de noviembre de 2004.
- Reglamento laboral, aprobado por el Parlamento el 17 de julio y el 22 de diciembre de 1978.

República Dominicana

- CONADIS (s.f.): *La discapacidad en la República Dominicana. Un perfil a partir de los datos censales*. Oficina Nacional de Estadística. Disponible en línea: <http://xurl.es/67xqi> (Consultado el 12 de octubre de 2013).
- CONADIS (2011): *Memorias 2009/2010*. Disponible en línea: <http://xurl.es/62qh9> (Consultado el 12 de octubre de 2012).
- Constitución de la República Dominicana, promulgada el 26 de enero del 2010.
- Ley 16/92 Código de Trabajo de la República Dominicana.
- Ley 5/2013, de 5 de enero, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad.

Uruguay

- Constitución de la República Oriental del Uruguay, de 1967.
- Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA 2006).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) - Censos 2011.
- Ley n° 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad.
- Presidencia de la República Oriental del Uruguay. Observatorio de la Gestión Humana del Estado (2011): *Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado*. Disponible en línea: <http://xurl.es/flhlo> (Consultado el 3 de octubre de 2013).

Venezuela

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- INE. Censo 2011. Resumen de resultados.
- Ley para las Personas con Discapacidad, de 5 de Enero de 2007. Gaceta Oficial Número 38.598.
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (Decreto n° 8.938 de 30 de abril de 2012).

Edita: Secretaría General de la OISS

c/ Velázquez, 105, 1.^a planta

Tels.: 91 561 17 47 / 91 561 19 55

Fax: 91 564 56 33

Correo electrónico: sec.general@olss.org

28006 Madrid

www.oiss.org

Diseño, maquetación e impresión: Addicta Diseño Corporativo

Enero 2014



Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Secretaría General
c/ Velázquez, 105. 1.ª planta
28006 Madrid - España
Correo electrónico: sec.general@oiss.org
www.oiss.org