

REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE IBEROAMÉRICA. UNA EVALUACIÓN DESDE LA CONVENCION*

REGULATION OF THE LABOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE SECTOR OF IBEROAMERICA. AN EVALUATION USING THE CONVENTION

LUIS IVÁN DÍAZ GARCÍA**
CECILIA BASTÍAS PARRAGUEZ***
SOFÍA ALARCÓN GARCÍA****
KEVIN RITZ PARRA*****

RESUMEN: Los países Iberoamericanos han ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención establece obligaciones en materia de trabajo y empleo para los Estados Parte. Entre ellas, obligaciones legislativas. Esta investigación explora el grado de cumplimiento de estas obligaciones legislativas en Iberoamérica. En particular, en tres aspectos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado: las condiciones de selección, la incorporación al empleo, y las condiciones de acceso y del puesto de trabajo.

Palabras clave: Inclusión laboral, Personas con discapacidad, Iberoamérica, Derecho comparado.

ABSTRACT: Ibero-American countries have ratified the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The Convention establishes obligations in matters of work and employment for the States Parties. Among them, legislative obligations. This research explores the degree of compliance with these legislative obligations in Ibero-america. In particular, in three aspects related to the labor inclusion of people with disabilities in the private sector: the selection conditions, incorporation into employment, and the conditions of access and of the job.

Keywords: *Labor inclusion, Persons with disabilities, Ibero-america, Comparative Law.*

* Este artículo es producto del proyecto Fondef: ID19I10360, financiado por el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDEF) de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) de Chile.

** Académico Universidad Católica de Temuco, Doctor en Derecho Universidad Carlos III de Madrid, España, Código Orcid: 0000-0002-3157-907. Dirección postal: Montt 56, Temuco, Chile. Dirección electrónica: ivandiaz@uct.cl.

*** Académica Universidad de La Frontera, Doctora en Educación Inclusiva Universidad de Baja California, México. Dirección postal: Casilla 54-D Temuco, Chile. Dirección electrónica: cecilia.bastias@ufrontera.cl.

**** Doctoranda del Doctorado en Derecho de la Universidad de Chile, Magíster en Resolución Colaborativa de Conflictos. Código Orcid: 0000-0003-2655-7512. Dirección electrónica: sag.abogada@gmail.com.

***** Magíster en Derecho por la Universidad Católica de Temuco, Chile. Académico en la Universidad Católica de Temuco y en la Universidad de La Frontera. Dirección postal: Antonio Varas 687, piso 11, oficina 1104, Temuco. Correo electrónico: kevin.a.ritz@gmail.com.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo históricamente excluido. En palabras de López y Seco, “han sufrido un proceso de señalamiento, de marginación o de invisibilidad social por su condición de «raras»”¹. Este colectivo ha permanecido a veces ignorado y a veces oculto, incluso por sus propias familias². La exclusión alcanza diversos ámbitos de su vida social. Uno de ellos es el laboral, precisamente el que interesa a efectos de este artículo³.

No existen datos adecuados y comparables sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Esto se debe a que, en general, existe escasez de datos y amplias diferencias entre las definiciones, las normas y las metodologías utilizadas para determinar las condiciones en que se encuentran quienes integran este colectivo⁴. En lo específicamente relativo al empleo, en muchos Estados la información no se encuentra sistemáticamente disponible⁵. Por otra parte, la mayoría de los países no dispone de una visión de conjunto fiable y actualizada⁶. En ese contexto, las estimaciones mundiales más fidedignas y recientes indican que poco más de un tercio de los 650 millones de personas mayores de 18 años con discapacidad cuentan con empleo⁷. De este modo, la Organización Internacional del Trabajo afirma que siguen siendo víctimas de discriminación en el ámbito del empleo, estimando que su inactividad laboral al menos duplica al resto de los trabajadores⁸. Más allá de las razones que explican esta situación⁹, el hecho es que constituyen un colectivo segregado del mundo del trabajo.

Tal segregación laboral acentúa la exclusión de quienes integran este colectivo. Esto se debe a que “la actividad que llevan a cabo los individuos para relacionarse unos con otros y conformar así el orden social en su conjunto no es otra que el trabajo; quien no trabaja, en principio, no existe. La sociedad no es otra cosa que trabajo social dividido”¹⁰. Pero, además, la exclusión laboral de las personas con discapacidad constituye una importante pérdida económica para sus familias, para la sociedad y para el Estado¹¹. Y, por sobre todo, ge-

¹ LÓPEZ y SECO (2005) p. 59.

² GARCÍA (2014) p. 167.

³ En similar sentido se pronuncian LATHROP (2019) y VIVAS (2020). En palabras de LATHROP (2019) p. 119: “Las personas con discapacidad son víctimas de limitaciones en el desarrollo de sus vidas”. Agrega que las personas con discapacidad intelectual deben derribar diferentes barreras en el ejercicio de su capacidad jurídica. Esto, por cierto, es aplicable a otras discapacidades. Coincidiendo, VIVAS (2020) p. 197, destaca: “Las personas con discapacidad viven con muchos escollos o barreras que sortear: del entorno o físicas, actitudinales (por desinformación, indiferencia, prejuicios...) e institucionales”.

⁴ STANG (2011) p. 12

⁵ WORLD HEALTH ORGANIZATION AND THE WORLD BANK (2011) p. 237.

⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015) p. 163.

⁷ WORLD HEALTH ORGANIZATION AND THE WORLD BANK (2011) pp. 27, 237 y 238.

⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015) pp. 74 y 157.

⁹ HAMES y HENRIQUEZ (2015) p. 772.

¹⁰ LÓPEZ y SECO (2005) p. 61.

¹¹ MARTÍNEZ y otros (2020) p. 28.

nera importantes efectos en su calidad de vida¹². De ahí que resulte claro, a nivel mundial, que su inclusión en el mundo del trabajo también sea tarea de los empleadores privados¹³.

El 13 de diciembre del año 2006 la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante la Convención). El instrumento fue abierto a la firma de los Estados el 30 de marzo del 2007. Gracias a la pronta ratificación por parte de 20 países, entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

Esta Convención no solo visibilizó los derechos de las personas con discapacidad. Además, colaboró al progresivo quiebre de la concepción predominante frente a las mismas¹⁴, concepción que los entendía como objetos de protección o, al menos, como sujetos anormales que no son titulares de derechos plenos¹⁵. En su lugar, estableció un enfoque “social de derechos humanos, trasladando de esta manera el foco de la discapacidad desde la persona a las barreras sociales que impiden la inclusión de esta en la sociedad”¹⁶. Y, en lo que aquí más interesa, la Convención otorgó un nuevo impulso a la promoción de su igualdad de oportunidades en el empleo¹⁷.

Por otra parte, las naciones de Iberoamérica presentan, como muchas naciones del mundo, desafíos comunes. Uno de ellos consiste en lograr que las personas con discapacidad ejerzan y disfruten de manera efectiva sus derechos fundamentales en diversos ámbitos. Uno de esos ámbitos se refiere a lo que la Convención denomina “Trabajo y empleo”. En particular, en lo relativo a la inclusión laboral en condiciones de igualdad con las personas sin discapacidad. En efecto, en Iberoamérica viven cerca de noventa millones de personas con discapacidad. Aunque existen diferencias entre los Estados, solo alrededor de un tercio de las mismas en edad de trabajar realiza alguna actividad laboral¹⁸.

La presente investigación se enmarca en el contexto recién expuesto. En particular, se trata de responder la siguiente pregunta: ¿cumplen los Estados iberoamericanos las normas de la Convención relativas a la inclusión laboral dependiente en entornos laborales abiertos en el sector privado? La hipótesis que se sustenta frente a esta pregunta es la siguiente: los Estados iberoamericanos cumplen de manera incompleta las normas de la Convención relativas a la inclusión laboral dependiente en entornos laborales abiertos en el sector privado. De este modo, el objetivo de la investigación consiste en determinar si los Estados iberoamericanos cumplen las normas de la Convención relativas a la inclusión laboral dependiente en entornos laborales abiertos en el sector privado.

Ese objetivo general se alcanza mediante cuatro objetivos específicos. Primero, contrastar las exigencias de la Convención con las regulaciones nacionales en el ámbito de las condiciones de selección para un puesto de trabajo. Segundo, contrastar las exigencias de la Convención con las regulaciones nacionales relativas a la incorporación al empleo. Tercero,

¹² En este sentido, PEREIRA-SILVA y otros (2018) p. 1013, respecto de las personas con discapacidad intelectual.

¹³ PARRA y otras (2019) p. 143.

¹⁴ Una perspectiva crítica respecto de los efectos de la Convención ofrece FERRANTE (2018), especialmente pp. 415 y 417.

¹⁵ MIGUEZ-PASSADA y otros (2015) p. 138.

¹⁶ FINSTERBUSCH (2016) p. 229.

¹⁷ SÁNCHEZ y otros (2019) p. 204.

¹⁸ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2014) pp. 14 y 15.

contrastar las exigencias de la Convención con las regulaciones nacionales sobre condiciones de acceso al lugar de trabajo y del puesto de trabajo. Y cuarto, evaluar el grado de cumplimiento de las normas de la Convención en los tres ámbitos indicados, por parte de los Estados Iberoamericanos.

En este punto se requieren ciertas precisiones para delimitar el alcance de esta investigación. La primera de esas precisiones se refiere a la identificación de lo que aquí se entenderá por Estados iberoamericanos. Para efectos del presente trabajo, son 21 países: los 19 latinoamericanos de lengua española y portuguesa, más España y Portugal. En orden alfabético se trata de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

La segunda dice relación con las normas de la Convención cuyo cumplimiento se pretende evaluar. Según se anticipó, se considerarán únicamente aquellas normas relativas a la inclusión laboral dependiente en el sector privado. En particular se analizará la regulación de tres aspectos estrechamente imbricados entre sí: las condiciones de selección, la incorporación al empleo, y las condiciones de acceso al lugar de trabajo y del puesto de trabajo.

La tercera se relaciona con las fuentes que serán utilizadas para desarrollar la evaluación. Dichas fuentes son las legislaciones nacionales de los Estados iberoamericanos que regulan el empleo en entornos laborales abiertos, de nivel legal e infralegal. Se excluyen, por tanto, las legislaciones de las unidades políticas que constituyen a los Estados Federales iberoamericanos y al Estado Autónomo español.

La propuesta de este trabajo se justifica por al menos tres razones. La primera de ellas es socioeconómica. La falta de inclusión laboral afecta a las personas con discapacidad de modo severo. Y lo hace de modo más intenso que a las personas sin discapacidad. La segunda razón es jurídica. Todos los Estados de Iberoamérica suscribieron la Convención el año 2007, y la ratificaron entre los años 2008 y 2013¹⁹. Por tanto, se encuentran obligados a cumplirla. La tercera razón es política. La evaluación respecto del cumplimiento de la Convención permitirá explicitar logros y deficiencias. Esta información aportará elementos para la toma de decisiones. En especial, para adoptar medidas que permitan fortalecer los aspectos deficitarios.

Por último, conviene hacer presente que este texto se inscribe en una investigación científica y tecnológica multidisciplinaria, financiada por el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile, cuya finalidad es promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo de esta investigación, la exposición, que incluye revisión de doctrina hasta el 9 de agosto de 2021, se ordena en cuatro apartados. El primero de ellos explica la metodología utilizada. El segundo desarrolla concisamente el concepto “modelo social de la discapacidad”. El tercer apartado entrega los resultados obtenidos. El último contiene la discusión y conclusiones.

¹⁹ Información de la Base de Datos de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas, al 25 de febrero de 2021. Se debe destacar que no existe información sobre la fecha de suscripción por parte de Venezuela.

II. METODOLOGÍA UTILIZADA

La metodología aplicada en esta investigación incluyó cinco pasos: identificación de la legislación vinculada a través de plataformas oficiales, identificación de legislación vinculada a través del reporte de académicos contactados con tal propósito, selección y obtención de legislación relevante, selección de disposiciones pertinentes y evaluación de la eficacia de su cumplimiento.

1. IDENTIFICACIÓN DE LEGISLACIÓN VINCULADA A TRAVÉS DE PLATAFORMAS

Para identificar la legislación iberoamericana vinculada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se utilizaron dos vías: revisión en plataformas oficiales de legislación y reporte de académicos. De este modo se podía cruzar la información proveída y evitar los sesgos y el uso de información incompleta. En este apartado y en el siguiente se detallan ambas vías.

Se entiende por plataformas oficiales de legislación aquellas que cumplen dos requisitos. Primero, se encuentran alojadas en las páginas web de los Parlamentos, Gobiernos o Poderes Judiciales del respectivo país. Segundo, consisten en motores de búsqueda o en carpetas de legislación ordenadas por materias²⁰.

Para desarrollar la búsqueda se utilizaron los siguientes conceptos: inclusión laboral, intermediación laboral, discapacidad, minusválidos, discapacitados, *disability* y *disabilities*. Los últimos cuatro pretendieron ampliar la búsqueda, pues podían encontrarse textos normativos que utilizaran expresiones en desuso o en idioma inglés. Los conceptos en español fueron traducidos al portugués para el solo efecto de la búsqueda en las bases de datos de Brasil y Portugal. La traducción es, respectivamente, la siguiente: *inclusão do trabalho*, *intermediação ao emprego*, *deficiência*, *deficiente* y *peçoas com deficiência*²¹.

En virtud de los recursos disponibles para realizar la búsqueda, se establecieron tres delimitaciones. Primero, se excluyeron los motores de búsqueda y las carpetas que ofrecieran más de mil textos normativos como resultado (en dicha situación se encontraron Argentina y Portugal). Segundo, en el caso de los textos de jerarquía infralegal, solo se consideraron los que incluyeran la denominación “decreto” o “reglamento”. Y tercero, en el caso de los Estados federales y el Estado autonómico español, se incluyeron solo los textos de ámbito nacional²². Esta primera vía se ejecutó en su integridad entre los días 15 de mayo y 25 de julio de 2020.

²⁰ Algunos países contaban con carpetas de legislación que no se ordenaban por materias. Tales carpetas fueron excluidas. Esto se debió a que la búsqueda no sería posible, atendiendo al recurso tiempo disponible. Dichos países son Honduras y Venezuela.

²¹ En el caso de los motores de búsqueda, se introdujeron los conceptos mencionados. En los casos de carpetas, se revisaron solo aquellas que utilizaran cualquiera de dichos conceptos.

²² Los mencionados acuerdos fueron adoptados por el equipo de investigación en diversas reuniones, y registrados en las respectivas actas.

2. IDENTIFICACIÓN DE LEGISLACIÓN VINCULADA A TRAVÉS DE ACADÉMICOS

Para identificar la legislación iberoamericana vinculada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se solicitó el reporte de académicos especialistas²³. A cada uno de ellos se les solicitó información respecto de las normas que regulaban la inclusión laboral de personas con discapacidad en su país. El procedimiento incluyó el uso de una comunicación estándar, para evitar variaciones significativas en las respuestas. Para cruzar información, se fijó como objetivo obtener el reporte de al menos dos de ellos en cada Estado.

Los académicos especialistas en discapacidad que fueron consultados se detallan en la tabla incluida en el anexo 1, al final de este trabajo.

Esta segunda vía se ejecutó en su integridad entre los días 26 de junio y 29 de octubre de 2020. En ella no se incluyó a Chile, pues el equipo de investigación del proyecto en que se enmarca esta publicación proveería la correspondiente información.

3. SELECCIÓN Y OBTENCIÓN DE LEGISLACIÓN RELEVANTE

La etapa de identificación generó un enorme corpus de legislación perteneciente a los 21 países iberoamericanos incluidos en la investigación. Se trataba de textos normativos que contenían uno o más de los conceptos más arriba indicados. Por cierto, no todos serían útiles para esta investigación. Por ello se procedió a seleccionar aquellos que contenían disposiciones relacionadas específicamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Los textos normativos que contenían tal clase de disposiciones se consideraron relevantes.

Para obtener los textos legales e infralegales relevantes, se procedió a su descarga. Cuando la identificación se realizó mediante plataformas oficiales de legislación, se descargaron de las mismas. Cuando la identificación se realizó mediante reporte de académicos, la descarga se hizo de dichas plataformas o desde los respectivos Diarios Oficiales.

4. SELECCIÓN DE DISPOSICIONES PERTINENTES

Los textos legales e infralegales seleccionados como relevantes y obtenidos mediante su descarga, fueron procesados. El objetivo fue seleccionar las disposiciones pertinentes. Se entiende por disposiciones pertinentes aquellas que regulan alguno de los siguientes aspectos de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado: las condiciones de selección, la incorporación al empleo, y las condiciones de acceso al lugar de trabajo y al puesto de trabajo.

Ahora bien, no todas las disposiciones pertinentes fueron incorporadas al análisis. Se excluyeron las que se limitaban a establecer “mandatos blandos”²⁴. Son de tal clase las que utilizan expresiones tales como “se promoverá”, “se favorecerá”, “establecerá políticas”, “fijará criterios”, “se impulsará” y similares.

²³ Para identificar los académicos especialistas se seleccionaron dos Universidades de cada país incluido en la investigación. En cada una de ellas se contactaron dos académicos por correo electrónico. Los requisitos para su selección fueron contar con grado de Doctor o de Magíster y desempeñarse en las áreas del Derecho del Trabajo o del Derecho constitucional. A ellos se solicitó el contacto de académicos especialistas en inclusión laboral de personas con discapacidad o en los derechos de las mismas.

²⁴ OLARTE (2020) p. 160.

5. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL CUMPLIMIENTO

Para evaluar el cumplimiento de las disposiciones pertinentes, se acudió a los Informes Finales del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Al efecto se consideraron los Informes emitidos con posterioridad a la vigencia de las legislaciones sobre la materia en los respectivos países. De aquello se da cuenta en el apartado sobre Discusión y conclusiones.

Conviene hacer presente que algunos Estados Iberoamericanos carecen de tales Informes. Así se advertirá oportunamente en este mismo texto. Por tanto, en su caso no fue posible realizar dicha evaluación.

Es necesario reconocer que la opción descrita no permite una evaluación totalmente actualizada. Sin embargo, ha sido preferida por dos razones. Primero, porque permite analizar la situación de prácticamente todos los Estados Iberoamericanos. Segundo, porque viabiliza una evaluación basada en una metodología comparable entre todos ellos.

III. MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

A través de la historia, la sociedad ha generado diversos modelos para relacionarse con las personas con discapacidad. El primero de esos modelos fue el de prescindencia. Esta perspectiva parte de la idea de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad. Palacios distingue dos submodelos en su interior: el eugenésico y el de marginación. En virtud de los mismos, la persona con discapacidad debía ser eliminada o dejada al margen de la sociedad²⁵.

Un segundo modelo fue el rehabilitador, también denominado modelo individual, médico, biomédico o patológico. Desde este paradigma, la discapacidad es “un problema derivado de las condiciones de salud individuales y de deficiencia de algunos sujetos cuyos cuerpos se apartan de los cánones de la normalidad”²⁶. La persona con discapacidad puede ser rehabilitada. En esa medida, es decir, en cuanto sea “curada”, puede constituir un aporte a la sociedad²⁷.

En las últimas décadas se ha impuesto el modelo social de la discapacidad. Desde esta perspectiva, un cuerpo con deficiencias es una manifestación de la diversidad humana, como la raza o el sexo²⁸. En ese sentido, la discapacidad no es una condición ontológica, sino una experiencia inherente a la estructura social y a los mecanismos de exclusión²⁹. En otras palabras, la discapacidad que una persona presenta se debe a las barreras físicas, estructurales y culturales con que se enfrenta. Esta experiencia es, por lo demás, independiente de la deficiencia que le afecta³⁰.

²⁵ PALACIOS (2008) pp. 37-66.

²⁶ GÓMEZ (2014) p. 394.

²⁷ VELARDE (2012) p. 123.

²⁸ DINZ, BARBOSA y RUFINO (2009) p. 67.

²⁹ GÓMEZ y CASTILLO (2016) p. 181.

³⁰ TAMAYO, BESOAIN y REBOLLEDO (2018) p. 97.

Desde este nuevo modelo surgen al menos tres ideas esenciales, relevantes para el presente trabajo. Primero, la distinción entre deficiencia y discapacidad. La deficiencia supone la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. La discapacidad, en cambio, es el resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales y el ambiente o contexto social y físico en el que se producen las conductas³¹. De este modo se quiebra la relación lineal entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, hasta hace pocas décadas prevaleciente³².

Segundo, el enfoque de derechos. La distinción entre deficiencia y discapacidad ofreció nuevos instrumentos para la transformación social y la garantía de derechos. No era el cuerpo con deficiencias quien oprimía, sino la cultura de la normalidad, que describía algunos cuerpos como indeseables³³. De este modo, el reemplazo del modelo médico por el modelo social tiene notables impactos en los derechos. El primero se vincula a un régimen jurídico restringido de atribución de la capacidad para ejercer derechos. El segundo apunta al establecimiento de un régimen de atribución universal de capacidad de ejercicio de derechos³⁴.

Y tercero, el traslado de la responsabilidad desde el sujeto a la sociedad. Si la discapacidad es un problema de derechos humanos, entonces el Estado y la sociedad deben respetarlos. De este modo, el énfasis no está en la rehabilitación del individuo. Es la sociedad la que debe ser rehabilitada, en el sentido de concebirse y diseñarse para hacer frente a las necesidades de todas las personas³⁵. Esto “transfiere la responsabilidad por las desventajas de las limitaciones corporales del individuo a la incapacidad de la sociedad en prever y ajustarse a la diversidad”³⁶. En este sentido, la inclusión de la expresión “social” en el modelo no es casual. Con ella se pretende destacar que no es el individuo, sino la sociedad la que genera la discapacidad³⁷.

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

La metodología utilizada permitió identificar un total de 58 textos de legislación pertinentes. Para su mejor evaluación, se han organizado en torno a los tres aspectos de la inclusión laboral ya mencionados.

1. CONDICIONES DE SELECCIÓN: NO DISCRIMINACIÓN Y AJUSTES RAZONABLES

La Convención dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar (artículo 27.1). Para dicho efecto, deben prohibir la discriminación en las condiciones de selección por parte del sector privado (artículo 27.1, letra a, en relación con el artículo 4, letra e). Dicha discriminación puede ser no solo el propósito (discriminación directa), sino también el efecto (discriminación indirecta) de tales condi-

³¹ GÓMEZ y CASTILLO (2016) pp. 189 y 190.

³² CORTÉS-REYES, RIVEROS y PINEDA-ORTIZ (2013) p. 132.

³³ DINZ, BARBOSA y RUFINO (2009) p. 69.

³⁴ MARSHALL (2020) p. 53.

³⁵ VICTORIA (2013) p. 1100.

³⁶ VICTORIANO (2017) p. 353.

³⁷ PALACIOS (2008) p. 103.

ciones (artículo 2). Para evitar la discriminación indirecta, los Estados Partes deben adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en dichas condiciones de selección (artículos 2, 5.3 y 27.1, letra a). Tales medidas incluyen la promulgación de legislación (artículos 4, letra a), y 27).

De este modo, corresponde evaluar si los Estados iberoamericanos cumplen con estas exigencias establecidas en la convención. En particular, si su legislación: (a) evita la discriminación directa en las condiciones de selección, por parte del sector privado; y (b) evita la discriminación indirecta en las condiciones de selección, exigiendo la realización de ajustes razonables al sector privado. Pues bien, es posible distinguir tres situaciones en las legislaciones iberoamericanas frente a las recién mencionadas exigencias de la Convención.

Un grupo de Estados carecen de regulación relativa a las condiciones de selección aplicables a personas con discapacidad, por parte del sector privado. En esta situación se encuentran algunos países que solo exigen adecuaciones al sector público: Argentina³⁸, Brasil³⁹ y República Dominicana⁴⁰. Otros carecen de regulación sobre la materia: Colombia, Cuba, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

Un segundo conjunto de Estados cuenta con legislación aplicable al sector privado, que evita la discriminación directa en las condiciones de selección de personas con discapacidad. En estos casos no hay referencia a la aplicación de ajustes razonables en dichas condiciones. Por tanto, la legislación no evita, al menos expresamente, la discriminación indirecta. Tal es el caso de Bolivia⁴¹ y Panamá⁴².

La legislación de un tercer grupo de Estados evita tanto la discriminación directa, como la indirecta. Esto se debe a que se exige el otorgamiento de ajustes razonables en las condiciones de selección por parte del sector privado o, al menos, su adecuación. En este sentido, Chile prohíbe la discriminación por razón de discapacidad⁴³ y exige que los empleadores realicen los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad⁴⁴. Costa Rica considera actos de discriminación el emplear, en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes con discapacidad⁴⁵.

Ecuador dispone que las personas con discapacidad no pueden ser discriminadas en los procedimientos para la aplicación o selección a un trabajo. Por tanto, los empleadores están obligados a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para las

³⁸ DECRETO N° 312 de 2010, artículo 4°.

³⁹ DECRETO N° 9508 de 2018, artículo 4°, Brasil. El mismo artículo exige que la persona con discapacidad informe sus requerimientos de asistencia o de mayor tiempo.

⁴⁰ DECRETO N° 251 de 2015, artículo 38, República Dominicana.

⁴¹ LEY N° 1678 de 1995, artículo 10, de Bolivia.

⁴² DECRETO EJECUTIVO N° 88 de 2002, artículo 53, Panamá.

⁴³ LEY 20.609 de 2012, artículo 2°.

⁴⁴ LEY N° 20.422 de 2010, artículo 24, de Chile. El inciso segundo de esta disposición agrega que los postulantes cuya discapacidad produzca impedimento o dificultad para aplicar los instrumentos, deberán informarlo para su adaptación

⁴⁵ LEY N° 7600 de 1996, artículo 24, y DECRETO EJECUTIVO N° 26.831 de 1998, artículo 67, Costa Rica.

personas con discapacidad⁴⁶. En Nicaragua los empleadores deben ajustar sus criterios y requisitos de contratación evitando cualquier causal relacionada con la discapacidad⁴⁷. Perú ordena realizar ajustes razonables en el proceso de selección, a su costo. Estos ajustes comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista, y condiciones de accesibilidad⁴⁸. Portugal dispone que el proceso de selección en las empresas debe ser adecuado a las capacidades de comunicación de las personas con discapacidad. Agrega que puede haber lugar a pruebas de evaluación adaptadas⁴⁹.

2. INCORPORACIÓN AL EMPLEO: ACCIONES AFIRMATIVAS, INCENTIVOS Y OTRAS MEDIDAS

La Convención dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar (artículo 27.1). Por tanto, deben promover el empleo de las mismas en el sector privado mediante medidas pertinentes (artículo 27.1, letra h). Tales medidas incluyen la promulgación de legislación (artículos 4, letra a), y 27.1). Y pueden consistir en programas de acción afirmativa⁵⁰, incentivos y otras medidas (artículo 27.1, letra h). De este modo, corresponde evaluar si los Estados iberoamericanos cumplen con estas exigencias convencionales. En particular, si su legislación promueve el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, mediante medidas de acción afirmativa, incentivos u otras medidas.

Pues bien, es posible distinguir cuatro situaciones en las regulaciones iberoamericanas frente a las recién mencionadas exigencias de la Convención. Un primer grupo de Estados no cuenta con medidas legislativas para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado. Este es el caso de Costa Rica⁵¹ y Cuba.

Un segundo grupo de Estados iberoamericanos establece incentivos tributarios para promover la contratación de personas con discapacidad en el sector privado. En Guatemala el empleador puede deducir del impuesto sobre la renta los salarios pagados a las personas con discapacidad⁵². México autoriza deducir de los ingresos acumulables del contribuyente un monto equivalente al 25% del salario pagado a trabajadores con discapacidad⁵³.

Un tercer grupo de Estados ha implementado acciones afirmativas. Estas acciones afirmativas consisten en establecer cuotas de contratación de personas con discapacidad en el sector privado.

⁴⁶ LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES de 2012, artículos 45 y 50, Ecuador.

⁴⁷ DECRETO N° 11 de 2014, artículo 25.1, Nicaragua.

⁴⁸ LEY N° 29.973 de 2012, artículo 50.1 y 50.2, y DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP de 2014, artículos 52.1, 52.3 y 52.4, de Perú.

⁴⁹ LEI N° 4 de 2019, artículo 7.1, de Portugal.

⁵⁰ Conviene reconocer que existe cierta controversia respecto de las acciones afirmativas. Pese a ello, encuentran respaldo constitucional en diversos países, como Estados Unidos, México o Chile. Al respecto ver, por ejemplo, LÓPEZ (2016) pp. 54 y ss., y FIGUEROA (2016) pp. 423-424.

⁵¹ En Costa Rica se regula una cuota de contratación únicamente en el sector público. LEY N° 8862 de 2010, artículo único.

⁵² DECRETO LEGISLATIVO N° 160 de 2005, artículo 36, Guatemala.

⁵³ LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA de 2013, artículo 34, número XII, y artículo 186, México.

Brasil fija cuotas de contratación sobre el total de trabajadores de la respectiva entidad privada que tenga 100 o más empleados. Si la entidad tiene entre 100 y 200 trabajadores, debe contratar un 2%; si tiene entre 201 y 500 trabajadores, 3%; si tiene entre 501 y 1000 trabajadores, 4%; y si tiene más de 1000, debe contratar un 5% de trabajadores con discapacidad⁵⁴.

El Salvador dispone que todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio. Si por razones fundadas⁵⁵ el empleador no puede cumplir la cuota de contratación, deberá efectuar un aporte económico al Estado. Dicho aporte financiará programas de formación técnica y vocacional para personas con discapacidad⁵⁶.

España establece una cuota de contratación sobre la planilla total de trabajadores de la respectiva empresa privada. Dicho porcentaje es del dos por cien y se aplica a las que empleen a 50 o más trabajadores. La empresa podrá considerar en dicho 2% a los trabajadores que le han sido puestos a disposición por empresas de trabajo temporal⁵⁷. Excepcionalmente las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total⁵⁸. En tales casos el empleador debe escoger alguna de las medidas alternativas de cumplimiento de la cuota de reserva. Se trata de medidas que, directa o indirectamente, promueven la inclusión laboral⁵⁹.

Honduras también extiende las cuotas de contratación al sector privado. Si la entidad tiene entre 20 y 49 trabajadores, deberá contratar una persona con discapacidad; si tiene entre 25 y 49, dos; si tiene entre 50 y 99, tres; y si tiene 100 o más, deberá contratar cuatro por cada ciento⁶⁰.

En la misma línea, Nicaragua fija una cuota de contratación que atiende a la nómina de trabajadores. Si la entidad privada tiene entre 11 y 49 trabajadores, debe contratar al menos una persona con discapacidad. Si tiene 50 o más trabajadores, debe contratar al menos un 2% de personas con discapacidad⁶¹.

⁵⁴ LEI N° 8213 de 1991, artículo 93, de Brasil. La misma disposición se encuentra en el DECRETO N° 3298 de 1999, artículo 36.

⁵⁵ Las razones fundadas consisten en que no existen candidatos con el perfil requerido y en que el giro o actividad económica no permite cumplir la cuota de contratación. LEY ESPECIAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 2020, artículos 63 y 64, El Salvador.

⁵⁶ LEY ESPECIAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 2020, artículo 64, de El Salvador.

⁵⁷ REAL DECRETO LEGISLATIVO N° 1 de 2013, artículo 42.1, España.

⁵⁸ Se entiende que concurre la nota de excepcionalidad únicamente en los siguientes casos: cuando no existen personas con discapacidad interesadas en las ofertas de empleo y cuando existen razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Ver REAL DECRETO LEGISLATIVO N° 1 de 2013, artículo 42.1, y REAL DECRETO N° 364 de 2005, artículo 1.2, España.

⁵⁹ Las medidas alternativas que pueden cumplir las empresas son: celebrar contratos civiles o mercantiles con Centros Especiales de Empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad, para la provisión de bienes o servicios; realizar donaciones a fundaciones o asociaciones sin fines de lucro, para promover la inserción laboral de personas con discapacidad; y constituir un enclave laboral. REAL DECRETO LEGISLATIVO N° 1 de 2013, artículo 42.1, y REAL DECRETO N° 364 de 2005, artículo 2.1, España.

⁶⁰ DECRETO LEGISLATIVO N° 160 de 2005, artículo 35, Honduras.

⁶¹ LEY N° 763 de 2011, artículo 36, Nicaragua.

En Panamá la cuota de contratación depende del tamaño de la nómina de la respectiva entidad privada. Si tiene entre 25 y 50 trabajadores, debe contratar una persona con discapacidad. Si tiene más de 50 trabajadores, debe contratar un 2% de personas con discapacidad. Agrega que el Órgano Ejecutivo podrá aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad de acuerdo con las condiciones de crecimiento económico del país⁶². El incumplimiento de la cuota se sanciona con multa. Lo recaudado se destinará únicamente a capacitación y formación laboral, a través de las organizaciones vinculadas a la discapacidad⁶³.

En Portugal las empresas deben incorporar un porcentaje variable, dependiendo de su tamaño. Las empresas medianas con más de 75 trabajadores deben incluir un número no inferior al 1% de trabajadores con discapacidad. Las grandes empresas deben incorporar un número no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad⁶⁴. En todo caso, se admite no aplicar las mencionadas cuotas de contratación en casos justificados⁶⁵.

Uruguay aplica la cuota de contratación a toda empresa del sector privado con 25 o más trabajadores. Tales empresas deberán contar con al menos un 4% de trabajadores con discapacidad, sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes⁶⁶. Venezuela establece, para el sector privado, una cuota de contratación de a lo menos el 5% sobre la nómina total de trabajadores⁶⁷. Un último grupo de Estados contempla dos o más tipos de medidas para promover la contratación de personas con discapacidad en el sector privado.

Argentina contempla incentivos tributarios y la flexibilización de ciertas normas de contratación destinadas a fomentar el empleo. En cuanto a incentivos, el empleador puede deducir del impuesto a las ganancias o a los capitales, el 70 % de las retribuciones que abonen a personas con discapacidad⁶⁸. En cuanto a la flexibilización, permite duplicar los plazos máximos de duración de ciertas modalidades de contratación asociadas al fomento del empleo⁶⁹.

Bolivia incluye cuotas de contratación y un acto público de reconocimiento. La cuota de contratación es de un 2% para el sector privado. Esta cuota también se puede cumplir contratando a la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad⁷⁰. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

⁶² LEY N° 15 de 2016, artículo 51, Panamá.

⁶³ LEY N° 15 de 2016, artículo 53, DECRETO EJECUTIVO N° 88 de 2002, artículo 57, y DECRETO EJECUTIVO N° 333 de 2019, artículo 29, Panamá.

⁶⁴ LEI N° 38 de 2004, artículo 28°, y LEI N° 4 de 2019, artículo 5°, de Portugal.

⁶⁵ Dos son las razones por las cuales se puede no cumplir las cuotas de contratación. Una de ellas se produce cuando existe la imposibilidad de aplicación efectiva en el respectivo lugar de trabajo. La segunda, cuando no existe el número suficiente de candidatos con discapacidad inscritos en los servicios de empleo, que reúnan los requisitos necesarios para cubrir los puestos de trabajo ofertados. LEI N° 4 de 2019, artículo 8°, de Portugal.

⁶⁶ LEY N° 19.691 de 2018, artículo 1°, y DECRETO N° 73 de 2019, artículo 1°, de Uruguay.

⁶⁷ LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 2007, artículo 28, y DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 8.938 de 2012, artículo 290, de Venezuela.

⁶⁸ LEY N° 22.431 de 1981, artículo 23, Argentina, modificado por la LEY N° 23.021 de 1983.

⁶⁹ LEY N° 24.013 de 1991, artículo 42, Argentina.

⁷⁰ LEY N° 977 de 2017, artículo 2°, párrafos I y III, Bolivia.

realizará, anualmente, un acto público de distinción de entidades privadas que hayan cumplido aquella cuota⁷¹.

Chile regula tanto cuotas de contratación como incentivos económicos. La cuota de contratación es del 1% y rige para entidades con 100 o más trabajadores del sector privado⁷². El empleador que, por razones fundadas, no puede cumplir con el porcentaje de contratación⁷³, deberá cumplirla mediante medidas alternativas. Se trata de medidas que, directa o indirectamente, promueven la inclusión laboral⁷⁴. En cuanto al incentivo, se bonifica hasta en el 80% de un ingreso mínimo mensual (dependiendo del grado de discapacidad) y por un máximo de 6 meses, la contratación de personas con discapacidad⁷⁵.

En Colombia se establecen incentivos tributarios y normas de contratación preferente por parte del Estado. En cuanto a lo primero, el empleador tiene derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad⁷⁶. Por otra parte, el empleador gozará de los estímulos económicos que determine el Ministerio de Hacienda y Crédito Público⁷⁷. Además, diversas cotizaciones de seguridad social de cargo del empleador pueden ser tratadas como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios⁷⁸. En cuanto a lo segundo, existen normas de contratación preferente, por parte del Estado, de empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. Por una parte, a dichas empresas se otorga el 1% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa⁷⁹. Por otra parte, se establece un sistema de preferencias en los procesos de adjudicación y celebración de contratos, respecto de empresas que en su planta tienen al menos un 10% de trabajadores con discapacidad⁸⁰.

Ecuador contempla cuotas de contratación e incentivos tributarios. En cuanto a la cuota, todo empleador privado que cuente con veinticinco o más trabajadores está obligado

⁷¹ DECRETO SUPREMO N° 3437 de 2017, artículo 5, párrafo I, y DECRETO SUPREMO N° 1893 de 2014, artículo 19, Bolivia.

⁷² CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile, artículo 157 bis, inciso primero.

⁷³ Solo se consideran razones fundadas la falta de personas con discapacidad interesadas en las ofertas de trabajo y la especialidad o características de las funciones que desarrolla la entidad. Ver DECRETO N° 64 de 2018, artículo 7°.

⁷⁴ El cumplimiento alternativo o subsidiario se realiza mediante la donación a instituciones dedicadas a la capacitación laboral de personas con discapacidad o la tercerización en empresas que contraten personas con discapacidad. Ver CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile, artículo 157 ter, y DECRETO N° 64 de 2018, artículo 8°.

⁷⁵ DECRETO N° 2 de 2010, número 4, letra d).

⁷⁶ LEY N° 361 de 1997, artículo 31, Colombia.

⁷⁷ LEY N° 1618 de 2013, artículo 13, número 6, Colombia.

⁷⁸ LEY N° 1429 de 2010, artículo 10, en relación con el artículo 9°, y DECRETO N° 4910 de 2011, artículo 11, Colombia.

⁷⁹ LEY N° 1618 de 2013, artículo 13, número 1, y DECRETO N° 392 de 2018. “Artículo 2.2.1.2.4.2.6, de Colombia. El número de trabajadores con discapacidad exigido oscila entre 1 y 5, dependiendo del número total de trabajadores del proponente.

⁸⁰ Esta preferencia se aplica cuando existe igualdad de condiciones, los trabajadores con discapacidad tienen al menos un año de antigüedad y deben mantenerse por el tiempo de la contratación. Ver LEY N° 361 de 1997, artículo 24, letra a), y LEY N° 1618 de 2013, artículo 13, número 7, Colombia.

a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad. Con todo, el porcentaje se aplica solo sobre los contratos de naturaleza estable. Además, la persona con discapacidad debe ser contratada para labores permanentes⁸¹. Por último, pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa. Sin embargo, tales sustitutos no pueden exceder del 50% de la cuota y solo se puede considerar un sustituto por cada persona con discapacidad⁸². En cuanto a los incentivos, el empleador puede deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de su cargo. Esto aplica por cada trabajador con discapacidad o sustituto contratados, por sobre la mencionada cuota de contratación del 4%⁸³.

En Paraguay se otorgan incentivos tributarios y se autoriza el uso de un sello distintivo. El incentivo consiste en que el empleador puede efectuar una deducción en el monto a pagar mensualmente por concepto de Impuesto al Valor Agregado. Dicha deducción dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga el empleador⁸⁴. En cuanto al sello distintivo, se autoriza en los productos de las empresas que utilicen los beneficios tributarios asociados a la contratación de personas con discapacidad⁸⁵.

En Perú se establecen cuotas de contratación e incentivos tributarios. La cuota de contratación aplica a entidades privadas con más de cincuenta trabajadores. Dichas entidades deben contratar en una proporción no inferior al 3% sobre el total de su personal⁸⁶. El empleador privado que no cumpla con la cuota de contratación será multado, a menos que justifique que aquello no ha sido posible⁸⁷. El incentivo consiste en que el empleador tiene una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad. El porcentaje de dicha deducción adicional es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas⁸⁸.

República Dominicana incluye cuotas de contratación e incentivos tributarios. La cuota de contratación se impone a las entidades privadas que cuenten con a lo menos 25 trabajadores. En tales entidades dicha cuota no puede ser inferior al 2%, sobre la nómina

⁸¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ecuador, artículo 42, número 33 y LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES de 2012, artículo 47, inciso primero.

⁸² LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES de 2012, artículo 48, Ecuador.

⁸³ LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES de 2012, artículo 49, inciso primero, Ecuador.

⁸⁴ LEY N° 4962 de 2013, artículo 7°, Paraguay.

⁸⁵ LEY N° 4962 de 2013, artículo 7°, inciso final, Paraguay.

⁸⁶ LEY N° 29.973 de 2012, artículo 49.1, y DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP de 2014, artículo 56.2, Perú.

⁸⁷ La imposibilidad de cumplimiento en Perú puede deberse a dos causas. Primero, que no se produjeron vacantes en los puestos de trabajo de la entidad durante el año. Segundo, que las vacantes producidas no podían ser ocupadas por personas con discapacidad por razones técnicas o de riesgo, que fueron ofertadas a través de la Bolsa de Trabajo estatal, que se omitió todo requisito discriminatorio y que los procesos de selección eran accesibles. DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP de 2014, artículo 56.4, Perú.

⁸⁸ LEY N° 29.973 de 2012, artículo 47.3, Perú.

total de trabajadores⁸⁹. En cuanto al incentivo, la cuota de contratación del 2% de los empleos del sector privado serán deducidos del pago de los impuestos al fisco⁹⁰.

3. CONDICIONES DE ACCESO AL LUGAR DE TRABAJO Y AJUSTES RAZONABLES DEL PUESTO DE TRABAJO

La Convención dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible (artículo 27.1). Para dicho efecto, deben adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo. Esto incluye la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso (artículo 9.1, letra a). Además, deben prohibir la discriminación en las condiciones de empleo por parte del sector privado (artículo 27.1, letra a, en relación con el artículo 4, letra e). Esto incluye adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en las condiciones de empleo en el lugar de trabajo (artículos 2, 5.3 y 27.1, letra i). Las medidas relativas al acceso y a los ajustes razonables incluyen la promulgación de legislación (artículos 4, letra a), y 27).

De este modo, corresponde evaluar si los Estados iberoamericanos cumplen con estas exigencias convencionales. En particular, si su legislación aplicable al sector privado: (a) asegura el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, e identifica y elimina obstáculos y barreras de acceso; y (b) asegura la realización de ajustes razonables en las condiciones de empleo en el lugar de trabajo, esto es, en el puesto de trabajo, para las personas con discapacidad. Pues bien, es posible distinguir cuatro situaciones en las regulaciones iberoamericanas frente a las recién mencionadas exigencias de la Convención.

Algunos Estados no cuentan con legislación aplicable al sector privado que asegure el acceso a los lugares de trabajo, ni la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo. Este es el caso de Argentina⁹¹, Chile⁹², Colombia, Costa Rica⁹³, Guatemala, Honduras y Panamá⁹⁴. Venezuela cuenta con legislación aplicable al sector privado, que asegura el acceso a los lugares de trabajo⁹⁵.

Otros Estados cuentan con legislación aplicable al sector privado, que asegura la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo. Cuba dispone que, de ser necesario y

⁸⁹ LEY N° 5 de 2013, artículo 14, párrafo, y artículo 80, párrafo II, y DECRETO N° 363 de 2016, artículo 34, República Dominicana.

⁹⁰ LEY N° 5 de 2013, artículo 84, párrafo, República Dominicana.

⁹¹ En Argentina la legislación sobre la materia solo se aplica al sector público. Ver DECRETO N° 312 de 2010, artículo 6°.

⁹² Chile se limita a prescribir que el reglamento interno de las empresas debe incluir las normas relativas a los ajustes necesarios que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado. CÓDIGO DEL TRABAJO, Chile, artículo 154, número 7.

⁹³ En Costa Rica la legislación sobre la materia solo se aplica al sector público. Ver DECRETO EJECUTIVO N° 36.462 de 2011, artículo 7°, letra d).

⁹⁴ En Panamá se ordena, de manera bastante genérica, fiscalizar que no exista discriminación en el ambiente laboral de las empresas. DECRETO EJECUTIVO N° 88 de 2002, artículo 53.

⁹⁵ LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 2007, artículo 28, Venezuela.

posible, las entidades adecuen los puestos de trabajo para las personas con discapacidad⁹⁶. Portugal exige a los empleadores adecuar o adaptar el puesto de trabajo. Al efecto deberán acudir a las entidades públicas especializadas para la definición de los apoyos y adecuaciones necesarias⁹⁷.

Por último, hay Estados que cuentan con legislación aplicable al sector privado que regula ambas materias. En efecto, explícita o implícitamente, aseguran tanto el acceso a los lugares de trabajo, como la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo.

Bolivia exige a los empleadores efectuar las adaptaciones necesarias para permitir que sus trabajadores con discapacidad puedan desarrollar sus labores⁹⁸. Brasil ordena a los empleadores la provisión de tecnologías de asistencia y la adaptación razonable de los entornos de trabajo⁹⁹.

En Ecuador los empleadores deben hacer las adaptaciones al puesto de trabajo, según las exigencias de la legislación nacional y de los instrumentos internacionales. Además, deben cumplir las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad por las instalaciones¹⁰⁰.

En El Salvador todo empleador está obligado a crear condiciones de plena accesibilidad del entorno de trabajo. Además, debe dotar al trabajador con discapacidad de los recursos e implementos técnicos como tecnológicos para la ejecución de sus labores¹⁰¹.

España exige a los empleadores adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva¹⁰².

En México es imperativo tanto la implementación de instalaciones adecuadas, como la adecuación del puesto de trabajo. Las instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad se exigen a los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores¹⁰³. La adaptación del puesto de trabajo es una medida de nivelación, y la denegación de ajustes razonables constituye discriminación¹⁰⁴. Nicaragua

⁹⁶ DECRETO N° 326 de 2014, artículos 13, párrafo segundo, y 15, de Cuba. Para incluir a Cuba en esta categoría, la expresión “posible” se ha entendido en el sentido de “razonable”.

⁹⁷ LEI N° 4 de 2019, artículo 7.3, Portugal.

⁹⁸ DECRETO SUPREMO N° 27.477 de 2008, artículo 6, y DECRETO SUPREMO N° 1893 de 2014, artículo 21, de Bolivia. Con mayor jerarquía normativa, pero con menor precisión, la LEY N° 223 de 2012, en su artículo 34, párrafo III, dispone: “Las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad”. Esta misma disposición se encuentra en la LEY N° 977 de 2017, artículo 2°, párrafo 6°, letra a).

⁹⁹ LEI N° 13.146 de 2015, artículo 37, de Brasil. De un modo más general, el artículo 34, § 1°, de esta misma ley exige a los empleadores garantizar entornos de trabajo accesibles e inclusivos. Similar disposición contiene el DECRETO N° 9405 de 2018, artículo 2°, párrafo III.

¹⁰⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ecuador, artículo 42, números 2 y 35.

¹⁰¹ LEY ESPECIAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 2020, artículo 66, El Salvador.

¹⁰² REAL DECRETO LEGISLATIVO N° 1 de 2013, artículo 40, de España.

¹⁰³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970, artículo 132, número XVI bis, México.

¹⁰⁴ LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN de 2003, artículo 9°, número XXII, y artículo 15 quáter, número II, de México.

dispone que los empleadores deben adaptar el entorno y las condiciones laborales en base a la necesidad de las personas con discapacidad¹⁰⁵.

En Paraguay se garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo¹⁰⁶. Esto se traduce en exigencias de accesibilidad y adecuación si se trata de discapacidad física, visual o auditiva. En tal caso, el empleador deberá prever adecuaciones relacionadas al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones¹⁰⁷.

Perú exige cuatro tipos de ajustes a los empleadores, a su costo. Primero, del entorno de trabajo. Segundo, de las herramientas de trabajo y las maquinarias. Tercero, la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo. Y cuarto, la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. Solo se exceptúan aquellos ajustes que suponen una carga económica desproporcionada o indebida¹⁰⁸.

República Dominicana se refiere a la accesibilidad y a los ajustes razonables en forma indirecta. Lo hace al señalar qué entidades públicas deberán verificar la existencia de aquella y de estos en las empresas privadas¹⁰⁹.

En Uruguay se otorga un plazo de 12 meses a los empleadores privados para generar las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo. Este plazo se cuenta desde la contratación del respectivo trabajador con discapacidad. Los empleadores en tal situación deberán informar a la autoridad administrativa. Y, al mismo tiempo, presentarán un plan de acción para dar cumplimiento a las condiciones de accesibilidad¹¹⁰.

V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Diversos son los aspectos a considerar en lo relativo a la regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En este trabajo solo se han abordado algunos de ellos, en relación con el sector privado: las condiciones de selección, la incorporación al empleo, y las condiciones de acceso y del puesto de trabajo. En particular, y de un lado, se han expuesto las exigencias establecidas por la Convención en tales materias. De otro lado, se ha descrito la legislación iberoamericana relativa a las mismas. Corresponde, por tanto, explicar el grado de cumplimiento de aquellas exigencias por parte de esta legislación.

Para dicho efecto, es necesario referirse en forma previa a la “progresiva efectividad” de la inclusión laboral. El artículo 4.2 de la Convención establece dicho principio para los derechos económicos, sociales y culturales. Sin embargo, la progresiva efectividad tiene dos matices. Por una parte, la misma cláusula reconoce que existen obligaciones relacionadas con esos derechos que son aplicables de modo inmediato¹¹¹. Por otra parte, la progresiva efectividad “no se ha de interpretar equivocadamente como que priva a la obligación

¹⁰⁵ LEY N° 763 de 2011, artículo 34, y DECRETO N° 11 de 2014, artículo 25.3, Nicaragua.

¹⁰⁶ LEY N° 4934 de 2013, artículo 5°, en relación con el artículo 4°, Paraguay.

¹⁰⁷ LEY N° 4962 de 2013, artículo 8°, y DECRETO N° 3379 de 2020, artículo 6°, números 1 y 3, Paraguay.

¹⁰⁸ LEY N° 29.973 de 2012, artículo 50.1, 50.2 y 50.4, y DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP de 2014, artículo 57, Perú.

¹⁰⁹ DECRETO N° 363 de 2016, artículo 33, República Dominicana.

¹¹⁰ LEY N° 19.691 de 2018, artículos 3° y 7°, Uruguay.

¹¹¹ PARRA-DUSSAN (2010) p. 362.

de todo contenido significativo”. Por el contrario, “corresponde a cada Estado Parte una obligación de asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de cada uno de los derechos¹¹².”

Las legislaciones revisadas en esta investigación serán analizadas a la luz del principio de progresiva efectividad, con los matices recién señalados. Esto significa que no se evaluará si permiten lograr en forma inmediata la plena inserción en el trabajo de todas las personas con discapacidad. En lugar de ello, se analizarán dos cosas. En primer lugar, el efectivo cumplimiento de aquellas obligaciones que son aplicables de modo inmediato. Y, en segundo lugar, si las legislaciones permiten la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de los demás derechos. Para este efecto se considerarán las Observaciones Finales emitidas por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante el Comité).

1. CONDICIONES DE SELECCIÓN

En cuanto a las condiciones de selección, la Convención impone dos exigencias a la legislación de los Estados Parte. Primero, que evite la discriminación directa en las condiciones de selección, por parte del sector privado. Segundo, que evite la discriminación indirecta en las condiciones de selección, exigiendo la realización de ajustes razonables al sector privado.

Evitar la discriminación es una obligación aplicable de modo inmediato. En cuanto a la discriminación directa, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la discriminación de hecho o de Derecho en cualquier esfera. De este modo, y a diferencia del artículo 2 del mismo instrumento, no se limita al ámbito de los derechos enunciados en el mismo¹¹³. En cuanto a la discriminación indirecta, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales ya en los años noventa sostuvo que las medidas que se adopten para establecer oportunidades equitativas para las personas con discapacidad no constituirán discriminación¹¹⁴. La Convención va más allá, al establecer que la denegación de ajustes razonables también constituye discriminación (artículo 2), aunque algunos estimen que es una forma sutil de la misma¹¹⁵. Esto se debe a que tales ajustes constituyen una garantía del derecho a la igualdad¹¹⁶, también en los procesos de selección.

Pues bien, la legislación de solo 6 Estados iberoamericanos (28,6%) evita tanto la discriminación directa, como la indirecta. En este último caso, exigiendo el otorgamiento de ajustes razonables en las condiciones de selección por parte del sector privado. O, al menos, su adecuación. Se trata de Chile, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Perú y Portugal. El resto de los países iberoamericanos cuentan con legislación que solo evita la discriminación directa o carecen de regulación sobre la materia para el sector privado.

¹¹² COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1990), párrafos 9 y 10.

¹¹³ En este mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas sostuvo que “la prohibición de la discriminación que prevé el artículo 26 no comprende tan solo los derechos garantizados en el Pacto”. Ver *Järvinen c. Finlandia* (1990) párrafo 6.2. La misma doctrina se encuentra en Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1989) párrafo 12.

¹¹⁴ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1994) párrafo 18.

¹¹⁵ VITRORIA (2013) p. 1103.

¹¹⁶ FINSTERBUSCH (2016) p. 235.

De este modo, la gran mayoría de los países iberoamericanos incumple la Convención en lo relativo a establecer condiciones de selección no discriminatorias.

2. INCORPORACIÓN AL EMPLEO

En lo relativo a la incorporación al empleo, la Convención exige que la legislación de los Estados Parte promueva el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado. Para este efecto, permite acudir a medidas de acción afirmativa, incentivos u otras medidas. Se trata de un derecho de cumplimiento progresivo que, en todo caso, debe ser satisfecho a lo menos en un nivel esencial¹¹⁷.

La legislación iberoamericana parece ofrecer un mejor panorama en esta materia. 19 de los 21 países incluye algún tipo de medidas. De ellos, 2 regulan incentivos tributarios (9,5%), 9 aplican cuotas de contratación (42,9%) y 8 contemplan dos o más medidas (38,1%) para incorporar al empleo a personas con discapacidad. Este elevado grado de cumplimiento formal oculta, no obstante, importantes problemas.

El primer problema se relaciona con los incentivos económicos, regulados en nueve países. Ecuador solo otorga el beneficio si se supera la cuota de contratación, establecida en el 4%. Chile y Perú otorgan incentivos cuyo monto es determinado por el Gobierno, de modo que pueden carecer de estabilidad. Solo cinco Estados otorgan incentivos calculados sobre los salarios efectivamente pagados, desde el primer trabajador contratado. Se trata de Argentina, Colombia, Guatemala, México y República Dominicana.

El segundo problema consiste en que la legislación de ciertos Estados atenúa el impacto de las cuotas de contratación establecidas. Las de Ecuador y Uruguay disponen que los porcentajes de trabajadores con discapacidad se determinan sobre el total de trabajadores estables. Esto significa que no se considera la planilla total de la respectiva entidad. Bolivia y Ecuador permiten la sustitución por ciertos parientes o afines. Esto significa que podría no contratarse, al menos parcialmente, personas con discapacidad. En todos estos casos el porcentaje fijado por ley, en los hechos, disminuye de manera más o menos significativa.

El tercer problema consiste en que muy pocas legislaciones establecen consecuencias si no se alcanzan las cuotas de contratación. Solo Chile, España, El Salvador y Panamá se encuentran en tal situación. El resto de los Estados carece de este tipo de medidas. En tales casos se produce el desvanecimiento del esfuerzo inclusivo constituido por las cuotas de reserva.

Estas debilidades de las legislaciones estudiadas impactan sobre la efectiva incorporación al empleo de las personas con discapacidad.

En efecto, los incentivos tributarios establecidos por Guatemala y México no parecen cumplir el objetivo de la inserción laboral. Así lo ha declarado el Comité. A Guatemala le ha manifestado su preocupación porque “la mayoría de las personas con discapacidad no

¹¹⁷ El COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES parece coincidir con esta perspectiva. En su Observación General N° 20, párrafo 9, aprueba las acciones afirmativas para erradicar la discriminación sustantiva. Y agrega: “Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación de facto y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible”. Las acciones afirmativas, por tanto, deben colaborar a la progresiva incorporación al empleo de las personas con discapacidad, en cuanto víctimas de la discriminación sustantiva en la materia.

cuenta con un trabajo formal”¹¹⁸. A México le manifestó su preocupación por la “baja tasa de empleo de las personas con discapacidad”¹¹⁹.

Las cuotas de contratación tampoco parecen colaborar lo suficiente al objetivo de la inclusión laboral en la gran mayoría de los países¹²⁰. En ese sentido, el Comité ha mostrado su preocupación por la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado abierto de El Salvador¹²¹, España¹²², Honduras¹²³ y Uruguay¹²⁴, pese a la regulación de esta medida. Además, el Comité ha manifestado su preocupación por el incumplimiento de dichas cuotas en el caso de Brasil¹²⁵ y Panamá¹²⁶.

La situación no parece mejor en los países que han aplicado dos o más medidas. En la mayor parte de ellos existe una alta tasa de desempleo de las personas con discapacidad¹²⁷. Según el Comité, en algunos casos existe bajo cumplimiento de las medidas de acción afirmativa establecidos por ley, como en Bolivia¹²⁸, Ecuador¹²⁹ y República Dominicana¹³⁰. En el caso de Colombia, dichas medidas parecen esfuerzos escasos y de bajo impacto al Comité¹³¹.

De acuerdo con lo señalado, la mayoría de los países de Iberoamérica cumple formalmente la Convención, en lo relativo a la incorporación al empleo. Sin embargo, las legislaciones estudiadas evidencian debilidades significativas. Y lo mismo se puede sostener respecto de la efectiva incorporación al empleo de las personas con discapacidad.

3. CONDICIONES DE ACCESO Y DEL PUESTO DE TRABAJO

En cuanto a las condiciones de acceso y del puesto de trabajo, la Convención establece dos exigencias a la legislación aplicable al sector privado. Primero, que asegure el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo. Esto incluye identificar y eliminar obstáculos y barreras de acceso. Segundo, que asegure la realización de ajustes razonables en las condiciones de empleo en el puesto de trabajo.

¹¹⁸ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016b) párrafo 63.

¹¹⁹ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2014b) párrafo 51.

¹²⁰ Nicaragua y Venezuela, por su parte, carecen de informes que permitan evaluar el funcionamiento de las cuotas de contratación en sus territorios.

¹²¹ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019a) párrafo 50.

¹²² OBSERVACIONES FINALES SOBRE LOS INFORMES PERIÓDICOS SEGUNDO Y TERCERO COMBINADOS DE ESPAÑA (2019) párrafo 50.

¹²³ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2017a) párrafo 57.

¹²⁴ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016e) párrafo 57.

¹²⁵ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2015a) párrafo 48.

¹²⁶ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2017b) párrafo 52.

¹²⁷ No ha sido posible considerar los informes finales de algunos Estados para evaluar las legislaciones que contemplan dos o más medidas. En el caso de Argentina, porque dicho informe es del año 2012. En el caso de Chile, Paraguay y Perú, porque sus informes son anteriores a la vigencia de sus legislaciones.

¹²⁸ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016d) párrafo 61.

¹²⁹ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019c) párrafo 47.

¹³⁰ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2015b) párrafo 50.

¹³¹ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016a) párrafo 60.

Pues bien, la legislación de solo 11 Estados iberoamericanos (52,4%) aseguran tanto el acceso al lugar de trabajo, como los ajustes razonables en el puesto de trabajo. Se trata de Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, España, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Los demás países carecen de legislación al respecto o regulan solo una de esas dos obligaciones convencionales.

En este punto se debe recordar que asegurar condiciones de acceso constituye un derecho que debe ser satisfecho al menos en niveles esenciales. Por su parte, la denegación de ajustes razonables constituye discriminación (artículo 2 de la Convención). Y, según también se indicó más arriba, evitar la discriminación es una obligación aplicable de modo inmediato.

El Comité ha manifestado su preocupación por el incumplimiento de estas obligaciones de la Convención en el ámbito del empleo. En algunos casos por falta de regulación, en otros por falta de información sobre su cumplimiento e incluso porque la legislación omite explicitar que la falta de ajustes razonables constituye discriminación por discapacidad. Así lo ha manifestado respecto de Colombia¹³², Costa Rica¹³³, Ecuador¹³⁴, El Salvador¹³⁵, España¹³⁶, Guatemala¹³⁷, Panamá¹³⁸ y Portugal¹³⁹.

De este modo, la gran mayoría de los países de Iberoamérica se encuentra en deuda en lo relativo a las condiciones de acceso al lugar de trabajo y los ajustes razonables en el puesto de trabajo.

4. NECESIDAD DE ASUMIR EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

Los países Iberoamericanos presentan serias deficiencias en el cumplimiento normativo de la Convención. La inclusión laboral de las personas con discapacidad es, del mismo modo, una tarea pendiente. Ciertamente la situación no experimentará cambios significativos mientras no se asuma en plenitud el modelo social de la discapacidad.

Esto significa, en primer lugar, derribar las barreras culturales que asimilan deficiencia y discapacidad. Bajo esta concepción, las personas con discapacidad constituyen una población “inepta para el trabajo”. Esas barreras “operan como la base de sustentación para la construcción y consolidación de otras barreras como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, académico/pedagógicas, actitudinales, en el transporte, en la tecnología, en los entornos virtuales, en la información y en la comunicación”¹⁴⁰.

En segundo lugar, enfrentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos. En este sentido, acertadamente sostiene De Asís, el enfoque correcto para abordar la discapacidad desde un punto de vista normativo es el de los dere-

¹³² COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016a) párrafo 60.

¹³³ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2014a) párrafo 55.

¹³⁴ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019c) párrafo 47.

¹³⁵ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019a) párrafo 50.

¹³⁶ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019b) párrafo 50.

¹³⁷ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016b) párrafo 63.

¹³⁸ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2017b) párrafo 52.

¹³⁹ COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016c) párrafo 51.

¹⁴⁰ MAREÑO (2015) pp. 417 y 431.

chos humanos¹⁴¹. Por cierto, “la existencia de instrumentos legales no es requisito suficiente para modificar inmediatamente los esquemas de percepción y las prácticas sociales que convierten a la discapacidad en una desventaja”¹⁴². Pese a ello, los derechos y obligaciones generados por la Convención constituyen una condición de posibilidad para superar esos esquemas de percepción y las prácticas sociales. Y, en lo que aquí interesa, ofrecen un horizonte para evaluar y mejorar las legislaciones iberoamericanas y su efectivo cumplimiento.

Y, en tercer lugar, admitir que el Estado y la sociedad son corresponsables de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto implica transitar desde la concepción que únicamente considera las “cualidades para la empleabilidad” a otra que agrega las “condiciones para la empleabilidad”. Se trata de considerar no solo la dimensión individual, sino también la dimensión contextual. Esto permite admitir que la generación de oportunidades para ser empleado también es una responsabilidad del colectivo social. En ese contexto, la accesibilidad es un concepto esencial de la dimensión contextual de la empleabilidad¹⁴³.

Las evidencias entregadas tornan imprescindible investigar aspectos estrechamente vinculados con ellas. Algunas de ellas con el auxilio de otras Ciencias. Primero, el nivel de efectivo cumplimiento, en cada país Iberoamericano, de las analizadas exigencias de la Convención. Segundo, los factores que, en la práctica, han perjudicado dicho cumplimiento y, por tanto, la implementación del enfoque social de derechos humanos. Tercero, de qué manera afecta la participación en el mundo del trabajo la interseccionalidad entre discapacidad y género, edad, pobreza u otras variables. En fin, y sin ánimo de ser exhaustivos, las medidas que deben ser adoptadas para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El presente texto solo es un inicio.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

Base de Datos de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=sp. Fecha de consulta: 25 de febrero de 2021.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1990): “Observación General 3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto)”. Quinto período de sesiones.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1994): “Observación General 5. Las personas con discapacidad”. Undécimo período de sesiones.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2009): “Observación General 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”. Cuadragésimo segundo período de sesiones.

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS (1989): “Observación general N° 18. No discriminación”. Trigésimo séptimo período de sesiones.

¹⁴¹ DE ASÍS (2013) p. 4.

¹⁴² FERRANTE (2015) p. 153.

¹⁴³ MAREÑO (2015) pp. 412 y 413.

- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2014a): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Costa Rica”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2014b): “Observaciones finales sobre el informe inicial de México”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2015a): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Brasil”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2015b): “Observaciones finales sobre el informe inicial de la República Dominicana”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016a): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016b): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Guatemala”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016c): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Portugal”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016d): “Observaciones finales sobre el informe inicial del Estado Plurinacional de Bolivia”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2016e): “Observaciones finales sobre el informe inicial del Uruguay”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2017a): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Honduras”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2017b): “Observaciones finales sobre el informe inicial de Panamá”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019a): “Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de El Salvador”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019b): “Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de España”.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019c): “Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados del Ecuador”.
- CORTÉS-REYES, Edgar, RIVEROS, Leidy T. y PINEDA-ORTIZ, Gustavo A. (2013): “Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la certificación de discapacidad en Colombia”, *Revista de Salud Pública*, vol. 15, N° 1: pp. 129-137.
- DE ASÍS, Rafael (2013): “Sobre el modelo social de la discapacidad: críticas y éxito”, *Papeles El Tiempo de los Derechos*, año 2013, N° 1: pp. 1- 12.
- DINZ, Debora, BARBOSA, Livia y RUFINO DOS SANTOS, Wederson (2009): “Discapacidad, derechos humanos y justicia”, *Revista Internacional de Derechos Humanos*, vol. 6, N° 11: pp. 65-77.
- GÓMEZ BERNAL, Vanessa (2014): “Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica: Las aportaciones de las teorías feministas”, *Estudios Pedagógicos*, vol. XL, N° 2: pp. 391-407.
- GÓMEZ TAGLE LÓPEZ, Erick y CASTILLO FERNÁNDEZ, Dídimo (2016): “Sociología de la discapacidad”, *Nueva Época*, año 10, N° 40: pp. 176-194.
- FERRANTE, Carolina (2018): “Discapacidad, política y ¿cambio de paradigma? Reflexión a partir del caso de personas con deficiencias físicas que piden limosnas en el norte de Chile”. *Trabajo y Sociedad*, N° 30: pp. 411-433.

- FERRANTE, Carolina (2015): “Discapacidad y mendicidad en la era de la Convención: ¿postal del pasado?”, *Convergencia*, vol. 22, N° 68: pp. 151-176.
- FIGUEROA G., Rodolfo (2016): “Acción afirmativa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista Chilena de Derecho*, vol. 43, N° 2: pp. 401-433.
- FINSTERBUSCH ROMERO, Christian (2016): “La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos”, *Ius et Praxis*, año 22, N° 2: pp. 227-252.
- GARCÍA, Vinicius Gaspar (2014): “Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil”, *Trabalho, Educação e Saúde*, vol. 12, N° 1: pp. 165-187.
- HAMES, Isabel Cristina y HENRÍQUEZ NUERNBERG, Adriano (2015): “A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego”, *Psicologia: Ciência e Profissão*, vol. 35, N° 3: pp. 768-780.
- LATHROP GÓMEZ, Fabiola (2019): “Discapacidad intelectual: análisis crítico de la interdicción por demencia en Chile”, *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. 32, N° 1: pp. 117-137.
- LÓPEZ PINO, Carmen Marina y SECO MARTÍN, Enrique (2005): “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad”, *Innovar*, vol. 15, N° 26: pp. 59-72.
- LÓPEZ VELA, Valeria (2016): “Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Naguel”, *Open Insight*, vol. VII, N° 12: pp. 49-75.
- MAREÑO SEMPETEGUI, Mauricio (2015): “Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario”, *Trabajo y Sociedad*, N° 25: pp. 405-442.
- MARSHALL BARBERÁN, Pablo (2020): “El ejercicio de derechos fundamentales de las personas con discapacidad mental en Chile: Derecho internacional, enfoques teóricos y casos de estudio”, *Revista de Derecho (Concepción)*, vol. 88, N° 247: pp. 45-81.
- MARTÍNEZ FRÍAS, J. G., MAPÉN FRANCO, F. de J. y MARTÍNEZ PRATS, G. (2020): “Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas”, *Revista Científica de la UCSA*, vol. 7, N° 2: pp. 26-40.
- MIGUEZ-PASSADA, María Noel, GÓMEZ-AÑÓN, Ana Paula y PINATO GALVARINI, Cristian (2015): “Discapacidad y trabajo. El otro entre discursos y hechos”, *Revista de la Facultad de Medicina*, vol. 63, Supl. 1: pp. 135-141.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SERVICIO DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD (2015): *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. (Ginebra, segunda edición).
- OLARTE ENCABO, Sofía (2020): “Las mujeres en el sistema de relaciones laborales: sindicatos y asociaciones empresariales, en Ruiz Resa, Josefa-Dolores (coord. y edit.), *Las mujeres y las profesiones jurídicas* (Madrid, Dykinson) pp. 155-176.
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (2014): *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. (Madrid, España).
- PALACIOS, Agustina (2008): *El modelo social de discapacidad: orígenes, características y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, (Madrid, Cerme y Ediciones Cinca).

- PARRA-DUSSAN, Carlos (2010): “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques”, *International Law (Colombia)*, N° 16: pp. 347-380.
- PARRA BAEZ, Angélica María, VARGAS ESPITIA, Liliana Andrea y WOOLKOTT OYAGUE, Olenka (2019): “La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad”, *Opinión Jurídica*, vol. 18, N° 37: pp. 135-155.
- SÁNCHEZ RUIZ, Jefferson, ROMÁN AGUIRRE, Rubén, TORRES SÁNCHEZ, Andrea y LOARTE TENE, Maruxi (2019): “Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja”, *Universidad y Sociedad*, vol. 11, N° 5: pp. 201-205.
- SILVA-PEREIRA, Nara Liana, FURTADO, Adelaina Vianna y FERREIRA CONDÉ DE MELO ANDRADE, Jaqueline (2018): “A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectua”, *Trends in Psychology*, vol. 26, N° 2: pp. 1003-1016.
- STANG ALVA, María Fernanda (2011): *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real* (Comisión Económica para América Latina y El Caribe, Santiago de Chile).
- TAMAYO, Mauro, BESOAIN, Álvaro y REBOLLEDO, Jaime (2018): “Determinantes sociales de la salud y discapacidad: actualizando el modelo de determinación”, *Gaceta Sanitaria*, vol. 32, N° 1: pp. 96-100.
- VELARDE LIZAMA, Valentina (2012): “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”, *Empresa y Humanismo*, vol. XV, N° 1: pp. 115-136.
- VICTORIANO VILLOUTA, Eugenia (2017): “Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: la percepción de los tutores del programa Plane-UC”, *Estudios Pedagógicos*, vol. 43, N° 1: pp. 349-369.
- VICTORIA MALDONADO, Jorge A. (2013): “El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 46, N° 138: pp. 1093-1109.
- VIVAS TESÓN, Inmaculada (2020): “La reciente humanización del Derecho Civil español: necesidades y retos en materia de discapacidad”, *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, vol. 5, N° 14: pp. 191-198.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION and THE WORLD BANK (2011): *World Report on Disability*. Disponible en: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>. Fecha de consulta: 25 de mayo de 2021.

NORMAS E INSTRUMENTOS CITADOS

- ARGENTINA. Decreto N° 312 (08/03/2010). Reglamentación de la Ley N° 22.431.
- ARGENTINA. Ley N° 22.431 (20/03/1981). Sistema de protección integral de discapacitados.
- ARGENTINA. Ley N° 23.021 (13/12/1983). Modifcarse el artículo 23 de la Ley N° 22.431, referente al Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, a fin de que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas puedan optar por efectuar la deducción prevista, en el impuesto a las Ganancias o sobre los Capitales.

ARGENTINA. Ley Nº 24.013 (17/12/1991). Ley de empleo.

Base de Datos de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD&Lang=es. Fecha de consulta: 25 de febrero de 2021.

BOLIVIA. Decreto Supremo Nº 27.477 (6/5/2004). Reglamento de la ley 1678 de 1995.

BOLIVIA. Decreto Supremo Nº 1893 (12/2/2014). Reglamento de la Ley Nº 223 de 2012.

BOLIVIA. Decreto Supremo Nº 3437 (20/12/2017). Reglamento de la Ley Nº 977 de 2017.

BOLIVIA. Ley Nº 1678 (20/12/1995). Ley de la persona con discapacidad.

BOLIVIA. Ley Nº 223 (2/3/2012). Ley general para personas con discapacidad.

BOLIVIA. Ley Nº 977 (27/9/2017). Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad.

BRASIL. Decreto Nº 3298 (21/12/1999). Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto Nº 9405 (12/6/2018). Dispõe sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido às microempresas e às empresas de pequeno porte, previsto no art. 122 da Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. Decreto Nº 9508 (25/9/2018). Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

BRASIL. Lei Nº 8213 (24/07/1991). Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.

BRASIL. Lei Nº 13.146 (7/7/2015). Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (estatuto da pessoa com deficiência).

CHILE. Código del Trabajo (16/1/2003).

CHILE. Decreto Nº 2 (24/3/2010). Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del programa Bonificación a la contratación de mano de obra.

CHILE. Decreto Nº 64 (1/2/2018). Aprueba reglamento del Capítulo II “De la inclusión laboral de personas con discapacidad”, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, incorporado por la ley Nº 21.015, que Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

CHILE. Ley Nº 20.422 (10/2/2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

CHILE. Ley Nº 20.609 (24/7/2012). Establece medidas contra la discriminación.

COLOMBIA. Decreto Nº 4910 (26/12/2011). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010 y el artículo 616-1 del Estatuto Tributario.

COLOMBIA. Decreto Nº 392 (30/11/2018). Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

COLOMBIA. Ley Nº 361 (11/2/1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

- COLOMBIA. Ley N° 1429 (29/12/2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- COLOMBIA. Ley N° 1618 (17/2/2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (13 de diciembre de 2006).
- COSTA RICA. Decreto Ejecutivo N° 26.831 (20/4/1998). Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad.
- COSTA RICA. Decreto ejecutivo N° 36.462 (21/3/2011). Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862.
- COSTA RICA. Ley N° 7600 (29/5/1996). Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- COSTA RICA. Ley N° 8862 (11/11/2010). Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público.
- CUBA. Decreto N° 326 (17/6/2014). Establece el Reglamento del Código de Trabajo.
- ECUADOR. Código del Trabajo (16/12/2005).
- ECUADOR. Ley orgánica de discapacidades (25/9/2012).
- EL SALVADOR. Ley Especial de Inclusión de personas con discapacidad (3/0/2020).
- ESPAÑA. Real Decreto N° 364 (20/4/2005). Por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- ESPAÑA. Real decreto legislativo N° 1 de 2013 (3/12/2013). Aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- GUATEMALA. Decreto N° 135 (9/1/1997). Ley de atención a las personas con discapacidad.
- HONDURAS. Decreto Legislativo N° 160 (25/10/2005). Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad.
- MÉXICO. Ley del Impuesto sobre la Renta (11/12/2013).
- MÉXICO. Ley Federal del Trabajo (1/4/1970).
- MÉXICO. Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación (11/6/2003).
- NICARAGUA. Decreto N° 11-2014 (4/3/2014). Reglamento a la ley de los derechos de las personas con discapacidad.
- NICARAGUA. Ley N° 763 (1 y 2/8/2011). Ley de los derechos de las personas con discapacidad.
- PANAMÁ. Decreto Ejecutivo N° 88 (18/11/2002). Por medio del cual se reglamenta la ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- PANAMÁ. Ley N° 15 (6/6/2016). Que reforma la ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- PARAGUAY. Decreto N° 3379 (12/3/2020). Por la cual se reglamenta la ley N° 4962/2013 “Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado”.
- PARAGUAY. Ley N° 4934 (28/6/2013). De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad.
- PARAGUAY. Ley N° 4962 (2/8/2013). Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado.

- PERÚ. Decreto supremo N° 002-2014-MIMP (7/4/2014). Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- PERÚ. Ley N° 29.973 (24/12/2012). Ley general de la persona con discapacidad.
- PORTUGAL. Lei N° 38 (18/8/2004). Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.
- PORTUGAL. Lei N° 4 (10/1/2019). Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Decreto N° 251 (7/9/2015). Que aprueba el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de carrera administrativa en la administración pública dominicana.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Decreto N° 363 (2/12/2016). Que establece el Reglamento de Aplicación de la Ley N° 5-13, sobre Discapacidad en la República Dominicana.
- REPÚBLICA DOMINICANA. Ley N° 5 (16/1/2013). Sobre discapacidad en la República Dominicana.
- URUGUAY. Decreto N° 73 (12/3/2019). Reglamentación de algunas de las disposiciones de la ley N° 19691, que establece normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad, a fin de facilitar su aplicación.
- URUGUAY. Ley N° 19.691 (8/11/2018). Promoción del trabajo para personas con discapacidad.
- VENEZUELA. Decreto con Fuerza de Ley N° 8.938 07/5/2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- VENEZUELA. Ley para las personas con discapacidad (5/1/2007).

JURISPRUDENCIA CITADA

- JÄRVINEN C. FINLANDIA* (1990): Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 25 de julio de 1990 (Comunicación N° 295/1988), Naciones Unidas, Selección de Decisiones del Comité de Derechos Humanos adoptadas con arreglo al Protocolo Facultativo, volumen 3, Nueva York y Ginebra, 2002.

ANEXO 1:

Académicos consultados en cada uno de los países incluidos en esta investigación.

País	Nombre (orden alfabético)	Afiliación Institucional
Argentina	Carolina Fathala	Universidad Nacional de Córdoba
	Carolina Saad	Universidad Nacional de Córdoba
	Carolina Santostefano	Universidad de Buenos Aires
Bolivia	Boris Wilson Arias López	Universidad Mayor de San Andrés
	Karina Ingrid Medinaceli Díaz	Universidad Mayor de San Andrés
Brasil	Sofía Vilela de Moraes e Silva	Escuela Superior del Ministerio Público del Estado de Sao Paulo
	Ana María Risolia Navarro	Universidad de Sao Paulo
Colombia	Juliana Patricia Morad Acero	Pontificia Universidad Javeriana
	Laura Saiz Guzmán	RECA.
Costa Rica	Jorge Olaso Álvarez	Universidad de Costa Rica
	Melissa Benavides Víquez	Universidad La Salle
Cuba	Lisbeth Infante Ruiz	Universidad de Holguín
	Yaumara Milagros Sánchez Feal	Universidad de Las Tunas
Ecuador	Jorge Jaramillo Villamagua	Universidad Nacional de Loja
	Patricio Peñafiel Rodríguez	Universidad Nacional del Chimborazo
	Segundo Walter Parra Molina	Universidad Nacional del Chimborazo
El Salvador	Nelson González	Universidad Doctor José Matías Delgado
	Emilia Gallegos	Universidad Doctor José Matías Delgado
	William Rafael Rebolledo Alvarado	Universidad Francisco Gavidia
España	Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada	Universidad Complutense de Madrid
	Nuria De Nieves Nieto	Universidad Complutense de Madrid
	Patricia Nieto Rojas	Universidad Carlos III de Madrid
Guatemala	Daniel Domingo Cabrera	Instituto de Estudios de Trabajo de Guatemala
	Luis Ricardo González Rodríguez	Universidad Rafael Landívar
Honduras	Jorge Herrera Flores	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
México	Arturo Azuara Flores	Universidad De Monterrey
	Guillermo Terán Esparza	Universidad De Monterrey
	Roberto Gerardo López Jiménez	Universidad Anáhuac
	Andrés Lobato Zepeda	Universidad Autónoma de Guadalajara
Nicaragua	Alberto Jerónimo Altamirano Escobar	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
	Karla Guisselle Matus Roa	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
	Denis Rojas Lanuza	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

País	Nombre (orden alfabético)	Afiliación Institucional
Panamá	Anayansi Turner Yau	Universidad de Panamá
	Samuel Rivera Valencia	Universidad Católica Santa María La Antigua
Paraguay	Carlos Mancuello Egusquiza	Universidad Nacional del Este
	Jessica Dohmen	Universidad Autónoma de Encarnación
	Juan Prieto Franco	Universidad María Serrana
	Yonny Flick	Universidad Autónoma de Encarnación
Perú	Katty Caballero Segá	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
	Renata Bregaglio Lazarte	Pontificia Universidad Católica del Perú
	Renato Constantino Gaycho	Pontificia Universidad Católica del Perú
Portugal	Ana Isabel Soares Pinto	Universidad de Lisboa
	João Carlos Loureiro	Universidad de Coimbra
República Dominicana	Pedro Gálvez Cuevas	Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
Uruguay	Federico Rosenbaum Carli	Universidad Católica del Uruguay
	Eduardo Esteva Gallicchio	Universidad de Montevideo
	Magdalena Balestero Casanova	Universidad Católica del Uruguay
Venezuela	Andrés Carrasquero Stolk	Universidad Católica Andrés Bello
	Jennifer Quintero	Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
	María Annia González	Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín