

INFORME TEMÁTICO N.º 104/ 2021-2022

LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LEGISLACIÓN COMPARADA Y CUOTAS LABORALES

ALEXIS PEREA FLORES

Lima, 28 de abril de 2022

Jr. Azángaro 468, Edificio José Faustino Sánchez Carrión - Of. 204 B, Cercado de Lima. Lima1
Tel.: (511) 311-7777 anexo 1211 | email: mvillavicencio@congreso.gob.pe
<http://www.congreso.gob.pe/dgp/Didp/index.html>

INTRODUCCIÓN

El Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria, a través del Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal, ha elaborado el Informe temático titulado *Ley general de la persona con discapacidad, legislación comparada y cuotas laborales*, como un documento de consulta que presenta legislación relativa al tema.

Para el desarrollo del presente documento, se consultó documentación y legislación vigente publicada en los sitios web oficiales de instituciones públicas como el Congreso de la República (Archivo Digital de la Legislación del Perú), Diario Oficial El Peruano, y en parlamentos, boletines o gacetas oficiales de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia y Ecuador.

La información es presentada en dos partes: la primera muestra el marco normativo relativo a la Ley general de la persona con discapacidad y normas complementaria o modificatorias. La segunda parte presenta legislación de los países mencionados sobre las principales normas que regulan la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad y, específicamente, las cuotas laborales.

De esta manera, el Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria procura brindar información oportuna y de utilidad para la toma de decisiones.

LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, LEGISLACIÓN COMPARADA Y CUOTAS LABORALES

1. Ley general de la persona con discapacidad y modificatorias

La Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización de sus derechos, en condiciones de igualdad. Con dicho fin, se promueve su desarrollo e inclusión en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (artículo 1). Si bien las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población, nuestra legislación ha previsto medidas específicas para promover y asegurar la igualdad de hecho (artículo 3). Estas medidas se orientan a garantizar la promoción de derechos civiles y políticos, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, empresas promocionales de personas con discapacidad, nivel de vida adecuado y protección social (artículos 7 al 62). La norma define a la persona con discapacidad como:

[...] aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás (artículo 2).

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en el tema, sus funciones son formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad; así como dictar normas y lineamientos técnicos para su adecuada ejecución y supervisión; entre otras (artículos 64 y 65). A nivel descentralizado, los gobiernos regionales y la Municipalidad Metropolitana de Lima cuentan en su estructura orgánica con una Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis), las municipalidades, provinciales y distritales disponen de una Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) (artículos 69 y 70).

El Conadis coordina con los gobiernos regionales y las municipalidades la efectiva implementación de lo dispuesto en la ley general a nivel de su jurisdicción, brindando asesoría técnica y capacitación, centralizando la información y promoviendo la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad a nivel local (artículo 71).

Entre otras disposiciones, la Ley 29973 establece una cuota de empleo, mediante la cual las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. En el caso de los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores, la proporción no debe ser inferior al 3% (artículo 49). El Decreto Supremo 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, desarrolla los alcances de la norma en relación con el rol del Estado, los recursos y la promoción de derechos, entre otros aspectos.

El marco legal establecido en la Ley 29973, se complementa con lo dispuesto en normas como la Ley 30121, que modifica la Ley 29973, con el objeto de constituir una comisión especial encargada de revisar el Código Civil sobre el ejercicio de la capacidad jurídica de la persona con discapacidad; la Ley 30412, que modifica la Ley 29973, a fin de disponer el pase libre en el servicio de transporte público terrestre a las personas con discapacidad severa; la Ley 30603 que tiene por objeto garantizar el derecho al juego y la accesibilidad urbana para niños, niñas y adolescentes con discapacidad; la Ley 30669, que promueve el acceso y cobertura de las personas con discapacidad a las tecnologías de apoyo, dispositivos y ayudas compensatorias; y la Ley 30687, sobre la promoción de los derechos de las personas de talla baja, en la que se establece un marco normativo específico.

También complementan la Ley 29973, el Decreto Legislativo 1384, que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones; Decreto Legislativo 1468, que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19; Decreto Legislativo 1246, que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa; Decreto Legislativo 1417, que promueve la inclusión de las personas con discapacidad; entre otros.

2. Legislación comparada y cuotas laborales

En Argentina la Ley 22.431, Sistema de protección integral de los discapacitados, tiene por finalidad asegurar que estas personas cuenten con atención médica, educación y seguridad social, así como concederles franquicias y estímulos para neutralizar posibles desventajas. Asimismo, establece la obligación de las entidades del Estado Nacional (poderes, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas públicas

y privadas concesionarias de servicios públicos) a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del total de su personal (artículo 8).

Las medidas de protección se complementan con otras normas, como la Ley 24.314, que regula la accesibilidad de personas con movilidad reducida; Ley 26.653, sobre accesibilidad de la información en páginas web; Ley 26.522, que regula los servicios de comunicación audiovisual; Ley 26.858, sobre perros guía o de asistencia; Ley 27.053, que declara el “Día Nacional de Concienciación sobre el Autismo”; Ley 27269, sobre el Certificado Único de Discapacidad y la Cartilla de derechos para personas con discapacidad; Ley 26.657, sobre el derecho a la protección de la salud mental; Ley 26.689, acerca del cuidado integral de la salud para personas con enfermedades poco frecuentes; entre otras.

En Bolivia, la Ley 223, Ley general para las personas con discapacidad, tiene por objeto garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, así como el trato preferente bajo un sistema de protección integral (artículo 1). Asimismo, busca promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; lograr su efectiva inclusión social en las entidades públicas del Estado en todos sus niveles y en instituciones privadas; establecer políticas públicas y estrategias sociales para la prevención de causas que puedan provocar deficiencias, discapacidad y mayores grados de discapacidad; promover políticas públicas en los ámbitos de salud, educación, deporte, recreación, empleo, desarrollo económico, cultural, político y social; entre otras.

Para la aplicación de lo previsto en la norma, se define a las personas con discapacidad como: «aquellas [...] con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». El Decreto Supremo 1893, es la norma que reglamenta la Ley 223, precisando los aspectos relativos a la actuación de las entidades involucradas y los procedimientos pertinentes.

A través de la Ley 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, se promueve el ingreso a los sectores público y privado. Toda entidad pública tiene la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o padre, cónyuge, o tutor a cargo de una o más personas con discapacidad menores de

dieciocho años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal. Lo dispuesto aplica para el personal administrativo de la Fuerzas Armadas y la Policía. Las empresas del sector privado tienen la misma obligación, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal (artículos 1 y 2).

En Chile, la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a fin de obtener su plena inclusión, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando toda forma de discriminación por discapacidad (artículo 1). La norma define a la persona con discapacidad como:

[...] aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» (artículo 5).

Según la Ley 20.422, los programas que ejecuta el Estado en favor de las personas con discapacidad deben tener por objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos. La ejecución de dichos programas y apoyos debe priorizar la participación de personas con discapacidad, sus familias y organizaciones. Además, existen otras normas que promueven la protección de los derechos de las personas con discapacidad como la Ley 21.403, que reconoce la sordo ceguera como discapacidad única y promueve su plena inclusión social; la Ley 20.183, sobre la asistencia en el acto de votar; la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; la Ley 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral; entre otras.

Sobre las cuotas laborales, la Ley 21.015, establece que los organismos del Estado y las empresas privadas deben incluir a personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, prohibiendo todo acto discriminatorio. Según la norma, en caso de existir más de cien funcionarios o trabajadores, al menos el 1% de la dotación debe incluir personas con discapacidad (artículos 1 al 3).

En Colombia, la Ley Estatutaria 1618 de febrero 2013, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad (artículo 1). La norma define a las personas en situación de discapacidad como:

Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (artículo 2, numeral 1).

Todas las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad. En tal sentido, tienen el deber de asegurar que las políticas, planes y programas lo garanticen. Las medidas se complementan con lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, que establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad; la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad; la 1316 de 2009, que reforma parcialmente la Ley 361 de 1997 y reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad; la Ley 1752 de 2015, que modifica la Ley 1482 de 2011, con el fin de sancionar penalmente la discriminación contra estas personas; entre otras.

En lo laboral, la Ley 1618 del 2013 establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 13). El porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas se estableció mediante Decreto 2011 de 2017. La norma señala los plazos y el porcentaje de personas con discapacidad que debe emplear cada entidad, en función de la cantidad de trabajadores: 1 a 1.000 empleados, entre 1.001 a 3.000 y de 3.001 a más.

En Ecuador, la Ley orgánica de discapacidades, tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, los tratados e instrumentos internacionales y leyes conexas. La norma tiene por fines establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades; promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección

oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente con servicios de calidad; procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que contribuyan a eliminar barreras físicas, sociales, comunicacionales; entre otros.

En lo pertinente al ámbito laboral, La Ley orgánica de discapacidades prescribe que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está en la obligación de contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en función de sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales (artículo 47).

El cuadro que se muestra a continuación resume las cuotas laborales para personas con discapacidad, en los sectores público y privado, según lo previsto en la legislación de los países incluidos en el informe.

Cuota laboral o de empleo para personas con discapacidad

País	Entidades públicas	Empleadores privados
Argentina	Proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal.	Proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, solo para empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
Bolivia	Porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.	Porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal.
Chile	1% para entidades con más de cien trabajadores.	1% para empleadores con más de cien trabajadores.
Colombia	<p><u>Al 31 de diciembre de 2019</u> Plantas entre 1 y 1000 empleos: 2%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 1%. Plantas mayores a 3001 empleos: 0,5%.</p> <p><u>Al 31 de diciembre de 2023</u> Plantas entre 1 y 1000 empleos: 3%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 2%. Plantas mayores a 3001 empleos: 1%.</p> <p><u>Al 31 de diciembre de 2027</u> Plantas entre 1 y 1000 empleos: 4%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 3%. Plantas mayores a 3001 empleos: 2%.</p>	—
Ecuador	Mínimo de cuatro por ciento (4%) para empleador público que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores.	Mínimo de cuatro por ciento (4%) para empleador privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores.
Perú	Proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.	Proporción no inferior al 3% para empleadores con más de cincuenta trabajadores.

Fuente: Legislación de los países incluidos en el cuadro.

Elaboración: Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal.

COMENTARIO FINAL

En el Perú la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, establece el marco legal para la promoción, protección y realización de sus derechos, en condiciones de igualdad, a fin de promover su desarrollo e inclusión. En esta y otras normas se disponen medidas específicas, entre las que se incluye la cuota laboral. A través de este mecanismo se procura reducir la brecha de acceso al empleo, estableciendo que las entidades públicas y/o empresas privadas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal.

Al igual que nuestro país, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia y Ecuador cuentan con normas generales o integrales para la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Estas normas suelen complementarse con otras que abordan distintos aspectos relativos al tema como es el caso de la cuota de empleo. En todos estos países se ha establecido dicho mecanismo con el objeto de lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque con distintos matices relativos a su aplicación en empresas públicas y/o privadas o respecto del porcentaje de incorporación exigido.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS CONSULTADAS

ASAMBLEA NACIONAL – ECUADOR

<https://www.asambleanacional.gob.ec/es>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE

<https://www.bcn.cl/portal/>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA – ARCHIVO DIGITAL DE LA LEGISLACIÓN DEL PERÚ

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/>

DIARIO OFICIAL EL PERUANO

<https://elperuano.pe/>

GACETA OFICIAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

<http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>

INFORMACIÓN LEGISLATIVA Y LEGAL (INFOLEG) - ARGENTINA

<http://www.infoleg.gob.ar/>

MINISTERIO DEL TRABAJO – ECUADOR

<https://www.trabajo.gob.ec/el-ministerio/>

SENADO DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

<http://www.secretariasenado.gov.co/>

ANEXO: LEGISLACIÓN COMPARADA

País	Norma	Texto
Argentina	Ley 22.431, Sistema de protección integral de los discapacitados	<p>Artículo 1° - Institúyese por la presente ley, un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.</p> <p>Art. 2° - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.</p> <p>Art. 8° - El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.</p> <p>El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.</p> <p>En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.</p> <p>El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.</p>

Bolivia	<u>Ley 223, Ley general para las personas con discapacidad</u>	Artículo 1. (OBJETO). El objeto de la presente Ley es garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral.
	<u>Ley 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad</u>	<p>ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto: Establecer la inserción laboral en los sectores público y privado, de personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave. Crear un Bono mensual para las Personas con Discapacidad grave y muy grave.</p> <p>ARTÍCULO 2. (INSERCIÓN LABORAL OBLIGATORIA E INTERMEDIACIÓN).</p> <p>I. Todas las instituciones del sector público que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.</p> <p>En el mismo porcentaje, están obligados a aplicar las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana respecto a su personal administrativo.</p> <p>II. Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal. [...].</p>
Chile	<u>Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad</u>	<p>Artículo 1º.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.</p> <p>Artículo 5º.- Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</p> <p>Artículo 44.- El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social</p>

		<p>del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.</p> <p>Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.</p> <p>En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.</p> <p>En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil. [...].</p>
	<p>Ley 21.015. que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral</p>	<p>Artículo 1.- Modificase la ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:</p> <p>1. Reemplázase la denominación del párrafo 3° del título IV por la siguiente: "De la inclusión laboral y de la capacitación".</p> <p>2. Sustitúyese el artículo 45 por el que sigue: "Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.</p> <p>En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.</p> <p>En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil. [...].</p>
<p>Colombia</p>	<p>Ley Estatutaria 1618 de febrero 2013</p>	<p>ARTÍCULO 1o. OBJETO. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes</p>

		<p>razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.</p> <p>ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. [...].</p> <p>ARTÍCULO 13. DERECHO AL TRABAJO. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:</p> <p>1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores. [...].</p>
	<p>Decreto 2011 de 2017</p>	<p>Artículo 1°. Adicionar el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, que contendrá el siguiente texto:</p> <p>“CAPÍTULO 2 VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO</p> <p>Artículo 2.2.12.2.1. Objeto. Establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.</p> <p>Artículo 2.2.12.2.2. Campo de Aplicación. El presente Capítulo se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.</p> <p>Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los</p>

		<p>sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:</p> <table border="1" data-bbox="741 574 1960 1107"> <thead> <tr> <th data-bbox="741 574 1187 782">Tamaño de la planta</th> <th data-bbox="1187 574 1456 782">Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</th> <th data-bbox="1456 574 1724 782">Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</th> <th data-bbox="1724 574 1960 782">Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad</th> </tr> <tr> <td></td> <th data-bbox="1187 782 1456 861">Al 31 de diciembre de 2019</th> <th data-bbox="1456 782 1724 861">Al 31 de diciembre de 2023</th> <th data-bbox="1724 782 1960 861">Al 31 de diciembre de 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="741 861 1187 909">1. Plantas entre 1 y 1000 empleos</td> <td data-bbox="1187 861 1456 909">2%</td> <td data-bbox="1456 861 1724 909">3%</td> <td data-bbox="1724 861 1960 909">4%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="741 909 1187 957">2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos</td> <td data-bbox="1187 909 1456 957">1%</td> <td data-bbox="1456 909 1724 957">2%</td> <td data-bbox="1724 909 1960 957">3%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="741 957 1187 1005">3. Plantas mayores a 3001 empleos</td> <td data-bbox="1187 957 1456 1005">0,5%</td> <td data-bbox="1456 957 1724 1005">1%</td> <td data-bbox="1724 957 1960 1005">2%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="741 1005 1187 1107">[...].</td> <td data-bbox="1187 1005 1456 1107"></td> <td data-bbox="1456 1005 1724 1107"></td> <td data-bbox="1724 1005 1960 1107"></td> </tr> </tbody> </table>	Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027	1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%	2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%	3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%	[...].			
Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad																							
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027																							
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%																							
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%																							
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%																							
[...].																										
Ecuador	Ley orgánica de discapacidades	<p>Art. 1.- Objeto. - La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.</p> <p>Art. 6.- Persona con discapacidad. - Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica,</p>																								

		<p>sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.</p> <p>Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento.</p> <p>El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 74.</p> <p>Art. 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.</p> <p>En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad.</p> <p>El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.</p> <p>En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.</p> <p>Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.</p>
Perú	Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad	<p>Artículo 1. Finalidad de la Ley La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.</p> <p>Artículo 2. Definición de persona con discapacidad La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.</p>

		<p>Artículo 3. Derechos de la persona con discapacidad 3.1 La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. El Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación. 3.2 Los derechos de la persona con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.</p> <p>Artículo 49. Cuota de empleo</p> <p>49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.</p> <p>49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.</p> <p>49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.</p> <p>49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.</p>
--	--	---

Fuente: Legislación de los países incluidos en el cuadro.

Elaboración: Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal.