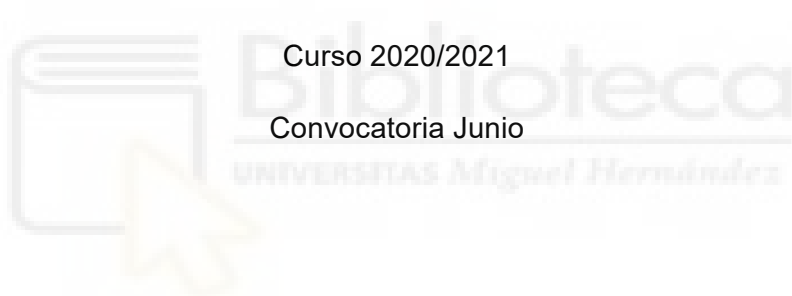




Doble Título Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones de la Universidad Miguel Hernández de Elche (España) y el Magíster en Psicología Social de la Universidad de Talca (Chile)

Trabajo de Fin de Máster



Orientación: Revisión Bibliográfica

Título: La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, una comparativa entre Latinoamérica y España.

Estudiante: Johanna Milena Caceres Casas

Tutor: José Rafael Lobato Cañón y Hedy Acosta

Código OIR: 210420204143

Torre Vieja a 18 de junio de 2021

Índice	
Resumen.....	3
Abstract.....	3
Introducción.....	3
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
Metodología.....	4
Figura 1.....	5
Resultados.....	6
Argentina.....	6
Chile.....	6
Colombia.....	7
México.....	8
Nicaragua.....	8
España.....	9
Tabla 1. Comparativo porcentaje de personas en situación de discapacidad vs. personas en situación de discapacidad desempleadas.....	10
Tabla 2 Comparativo de incentivos y cuotas por países.....	11
Conclusiones.....	12
Bibliografía.....	12

Resumen

El presente documento se realizó a través de una revisión bibliográfica, sobre los incentivos y cuotas que promueven la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en América latina y España.

Se analizaron artículos científicos, informes técnicos y legislaciones, obteniendo como resultado una comparativa de los incentivos ofrecidos y las cuotas obligatorias entre cada uno de los países seleccionados de los tres niveles de desarrollo de los sistemas de protección social en América latina (integral, intermedio y limitado) y España.

Palabras claves: Latinoamérica; España; Inclusión; Comparativa; Incentivos; Cuotas; Revisión

Abstract

This document was made through a bibliographic review over the incentives and share that promote the occupational inclusion of people with a disability situation in Latin America and Spain.

Scientific articles, technical reports and legislations were analyzed, giving as result a comparative about the incentives offered and the mandatory share between each selected country.

Keywords: Latin America; Spain; Inclusion; Comparative; Incentives; Share; Review

Introducción

Uno de los grupos que enfrenta mayor dificultad en el mercado de trabajo es el de las personas en situación de discapacidad. A fin de minimizar su riesgo de exclusión, cada país legisla para reducir su tasa de desempleo.

Durante la pandemia los mercados laborales en América latina y el Caribe han retrocedido 10 años, según indica el informe *Panorama laboral 2020: América latina y el Caribe* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Comisión Económica Para América Latina y el Caribe CEPAL (2014) estima que la población en situación de discapacidad ronda los 70 millones. De los cuales calcula Armando Vásquez (2020), en su estudio “La discapacidad en América Latina” que aproximadamente un 50% están en edad de trabajar. Según la revista *SOMOS TODOS* (2019) en Latinoamérica las personas en situación de discapacidad sufren un desempleo aproximado del 90%. Por otro lado, en España, según los datos censados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a 2019 hay 1,8 millones de personas en situación de discapacidad en edad laboral, de los cuales el 65% están desempleados.

A través del análisis de las políticas de cada uno de los países estudiados, revisaremos cuales son los incentivos ofrecidos y las cuotas que deben cumplir para promover la inclusión laboral de personas en

situación de discapacidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha señalado que incentivar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral constituye un desafío para las políticas sociales y del trabajo. Según la OIT y la OCDE la ley de cuotas es la medida que produce un mayor fomento del empleo de personas en situación de discapacidad

Las medidas utilizadas para promover el empleo de personas en situación de discapacidad según la OCDE son: *Leyes antidiscriminación* donde se establecen sanciones a los empleadores que rehúsen contratar personas en situación de discapacidad; *Leyes de cuotas* utilizadas para el sector público y privado, con el fin de reservar una cantidad de plazas de trabajo a las personas en situación de discapacidad; *Incentivos* a las empresas privadas a través de desgravaciones fiscales, bonificaciones en las cuotas vinculadas a la seguridad social, subvenciones por cada colaborador incorporado y ayudas para financiar las adaptaciones realizadas en el espacio laboral; *Empleo con apoyo* que consiste en capacitar a las personas en situación de discapacidad de acuerdo con el trabajo a realizar.

Como profesionales en RRHH debemos tener en cuenta la globalización, ver el mundo en toda su amplitud y mirar hacia el futuro; en pro de ello se realiza este estudio comparativo que se convertirá en una herramienta de consultoría que permita conocer los incentivos y cuotas que existen para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad con una visión global.

Objetivos

Objetivo General

Realizar una comparación de los incentivos para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, entre Latinoamérica y España.

Objetivos Específicos

Analizar la legislación para la inclusión laboral en Argentina, Chile, Colombia, México, Nicaragua, y España.

Clasificar y analizar los diferentes tipos de incentivos para la inclusión laboral en Argentina, Chile, Colombia, Nicaragua, México y España.

Metodología

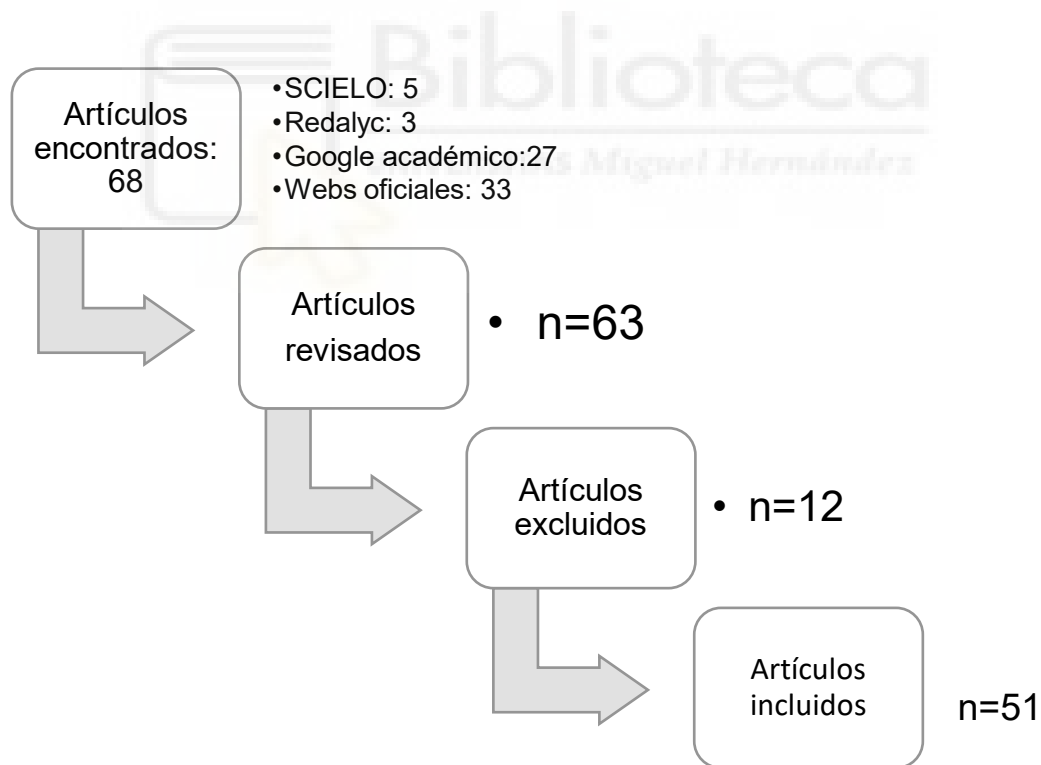
Analizar el marco normativo, los diferentes incentivos y cuotas obligatorias para la inclusión laboral en Argentina, Chile, Colombia, México, Nicaragua y España.

Para realizar la comparativa se tomaron como muestra 3 países de Sudamérica, 2 países de centro América, y 1 país de Europa. La muestra se realizó agrupando los países en los 3 niveles de desarrollo de los sistemas de protección social: integral Chile y Argentina; intermedio México y Colombia; limitado

Nicaragua. Estos países se clasificaron a partir del documento *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe* (OIT,2018), procurando que por lo menos hubiera un país por nivel, buscando así abordar los diferentes modelos de incentivos u obligaciones para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y poder compararlo con España.

La búsqueda de información se realizó en los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021. Esta revisión bibliográfica siguió la metodología PRISMA encontrando 68 referencias en las siguientes bases de datos: SCIELO, REDALYC, Google Académico y en referencia a las leyes nacionales se realizaron búsquedas en diferentes sitios web oficiales: OIT, CEPAL y ministerios de justicia, interior, derechos humanos de los países estudiados. Se seleccionaron artículos que hacían referencia directa a la inclusión laboral en Latinoamérica, leyes de cada país que hicieran referencia a las regulaciones de cuotas o incentivos para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que estuvieran en español; solo 51 legislaciones y artículos fueron incluidos en la presente revisión. Se utilizaron los descriptores: Incentivos; Inclusión laboral; Inserción; Empleo; Discapacidad; América Latina; Protección social; Cuota de reserva; Argentina; Chile; Colombia; España; Nicaragua; México. Fueron utilizados operadores booleanos AND.

Figura 1



Resultados

Argentina

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2018) en Argentina el 10,2% de la población total son personas en situación de discapacidad. El 11,8% de la población en situación de discapacidad está en edad de trabajar, de los cuales 8 de cada 10 están desempleados, según la defensoría del pueblo de Bariloche. La Ley 10.592 en su modificación de 2017 sobre el Régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad, promueve mediante su Artículo 16 el trabajo rural con la concesión de préstamos o subvenciones y el aprovisionamiento de herramientas y materiales, con el fin de ocupar a las personas en situación de discapacidad que residen en territorio rural, para que desempeñen actividades agrícolas, ganaderas o artesanas entre otras. El Artículo 17 promulga que “Los empleadores de personas con discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de las remuneraciones nominales que perciban aquéllas”. Las deducciones se aplicarán según los Artículos 141 y 142 de la Ley 10.397 Código fiscal ordenado. Dicha Ley cita “En ningún caso, el monto a deducir sobrepasará el importe del impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente. Quedan excluidas en esta norma las personas con discapacidad que realicen trabajos a domicilio”.

Como norma para facilitar la inclusión laboral tiene la Ley 22.431 (1981) modificada por la Ley 25.689 (2002) en la que establece una cuota del 4% sobre el total de empleados de cada institución o empresa. Es de carácter obligatorio para las empresas públicas y empresas privadas que manejen concesiones de servicios públicos. No existe penalización por el no cumplimiento de la Ley de cupo.

Chile

Según el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC, 2016) el 16,7% de la población se encuentra en situación de discapacidad y un 20% de la población en edad de trabajar (más de 18 años) está clasificada como personas en situación de discapacidad, aproximadamente 2.606.914, de las cuales el 42.93% están en desempleo según el último informe del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica de Chile (2015). Es por eso, que desde el 1 de abril de 2018 los organismos públicos y las empresas que cuenten con más de 100 empleados deben cumplir con la Ley 21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Esta Ley estipula una cuota de contratación de mínimo el 1% de la plantilla. Como medida alternativa si la empresa no puede cumplir con la reserva del 1% de la plantilla puede acogerse a “Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, cuyo monto anual no podrá ser inferior a veinticuatro ingresos mínimos mensuales por cada trabajador que deba ser contratado por la empresa o efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o

fundaciones” como estipula la Ley 19.885, que “incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos”. Estas donaciones deberán destinarse a “proyectos o programas de fundaciones o asociaciones que tengan como objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleo, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad”. La especificación de los requisitos para este tipo de donaciones se encuentra estipulada en el Artículo 9 del Reglamento. Si, por el contrario, no se respetase esta norma, dicta que “de no cumplirse será sancionado de acuerdo a lo prescrito en el Título final del Libro V del Código del Trabajo con hasta 60 UMT (Unidad tributaria mensual)”.

Chile no cuenta con un programa de incentivos para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, pero en la Ley 21.015 prohíbe toda discriminación hacia personas con discapacidad, entre ellas la no contratación laboral.

Colombia

Según el Departamento Nacional de Estadística (DANE, 2010) en Colombia hay 3.276.000 personas en situación de discapacidad. La base de datos del Observatorio de Discapacidad (2020) indica que un 40% están en edad de trabajar (15-59 años) de las cuales sólo el 14,5% se encuentran empleadas. Para contrarrestar las altas cifras de desempleo, Colombia ofrece beneficios económicos a las organizaciones que realicen contratos a personas en situación de discapacidad como lo determina la Ley 361 de 1997. En el Artículo 24 otorga preferencias para licitaciones, adjudicaciones, celebración de contratos y otorgamiento de créditos, si la empresa tiene en su nómina como mínimo un 10% de trabajadores en situación de discapacidad. También se ven favorecidos de beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de las personas en situación de discapacidad. En el Artículo 31 se incentiva a las empresas a la contratación de personas en situación de discapacidad con la deducción del 200% en la declaración de renta del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores en situación de discapacidad.

Colombia maneja un sistema de cuotas directo a la contratación de personas en situación de discapacidad en el sector público, el cual debe reservar el 1% de las plazas estipulado en el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. En el sector privado se da un sistema de cuotas para aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Por cada aprendiz contratado en situación de discapacidad, computará por dos en la cuota total de aprendices asignada para la empresa.

La Ley 1.346 de 2009, Artículo 27, reconoce el derecho de trabajo a las personas en situación de discapacidad, prohibiendo la discriminación en los procesos de selección y promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo.

México

Según el Instituto de Estadística y Geografía (INEGI) en 2020 se censaron 20.883.108 personas en situación de discapacidad que representan el 16,5% del total de la población mexicana; de esta cifra el 39,6% están en edad de trabajar (18-59 años). Según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2018) sólo el 38,5% de las personas en situación de discapacidad en edad de trabajar participa en el mercado laboral.

México ofrece estímulos fiscales a las empresas que contraten a personas en situación de discapacidad. Estos estímulos están regulados por la Ley del Impuesto sobre la Renta, Artículo 186, que estipula deducciones al empleador sobre el 100% del Impuesto sobre la Renta (ISR) de las nóminas de sus trabajadores con discapacidad motriz por encima del 80% o bien, recurrir a lo establecido en la Ley de Ingresos de la Federación, que permite deducciones de 25% del salario bruto. También en el Artículo 34 otorga el 100% del costo de las adaptaciones que realice a las instalaciones laborales con la finalidad de facilitar el acceso y uso de las instalaciones a las personas en situación de discapacidad.

El código fiscal de Ciudad de México en el Artículo 157 sostiene que no se causará el Impuesto sobre Nóminas por las erogaciones que se realicen en concepto contratos a personas en situación de discapacidad. En el Artículo 279 manifiesta que se aplicarán reducciones en el impuesto sobre las nóminas, equivalente al impuesto que por cada una de las personas en situación de discapacidad se tendría que pagar. La Ley aduanera en el Artículo 61 exenta el pago de impuestos al comercio exterior a los vehículos especiales o adaptados importados para el uso de personas en situación de discapacidad.

México no maneja un sistema de cuotas para regular la contratación de personas en situación de discapacidad.

Nicaragua

Según el censo realizado en 2016 por el programa gubernamental “Todos con vos”, en Nicaragua hay 132.722 personas en situación de discapacidad, lo cual supone el 2,1% de la población total. Respecto a las que están edad de trabajar sólo entre el 15% y el 20% se encuentran empleadas.

Nicaragua promueve la inclusión laboral con la imposición de una cuota del 2% del total de la plantilla para el sector público y privado que tengan más de 50 trabajadores. Cuando la plantilla sea mayor de 10 pero menor de 50 trabajadores, debe tener como mínimo una persona en situación de discapacidad; esto está descrito en el Artículo 36 de la Ley 763 de 2011, Ley de los derechos de las personas con discapacidad. En el Artículo 82 de la misma ley habla sobre las sanciones administrativas por vulnerar los derechos de las personas en situación de discapacidad. El Artículo 83 promulga “Las infracciones con sus correspondientes sanciones y/o multas, según el nivel de gravedad, se establecerán en el

Reglamento de la Presente Ley". El Artículo 84 especifica que las sanciones administrativas se deben hacer conforme con el procedimiento establecido en la Ley 290 "Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo".

Nicaragua no maneja un sistema de subvenciones o incentivos para la contratación de personas en situación de discapacidad.

España

Según el informe *Mercado de trabajo estatal de personas con discapacidad (2020)* y el Observatorio Estatal de Discapacidad, en España hay 4,12 millones de personas en situación de discapacidad, de las cuales 1,8 millones están en edad de trabajar y representan el 6,29% del total de la población activa. El 65,54% de las personas en situación de discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas.

Para promover las contrataciones de personas en situación de discapacidad, España tiene un sistema mixto de incentivos que se regulan a nivel nacional por la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD) de 1994, también en el Real Decreto 1 de 2013 y a nivel autonómico se regula por el Real Decreto 1451 de 1983.

La bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por contratar a un trabajador en situación de discapacidad varía entre 4.500 €/año y 6.300 €/año dependiendo del grado de discapacidad, la edad y el sexo del mismo. También se otorga una subvención de 3.907 € por contratar a un trabajador en situación de discapacidad. En contratos de prácticas y formación se establece una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%, estos contratos no pueden ser inferiores a 6 meses ni exceder los 2 años.

Cada Comunidad autónoma se rige por su propio orden o decreto de bonificación y pueden ser compatibles y complementarios con los incentivos estatales según el documento *Incentivos para la integración laboral de personas con discapacidad y adaptación de puestos de trabajo*, Muñoz y Lobato (2020).

Otro incentivo es la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades de 6.000 € por cada trabajador en situación de discapacidad contratado, siempre que esta contratación genere un incremento de trabajadores en situación de discapacidad en la plantilla.

El estado ofrece como subvención hasta 901,52 € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

Según el estatuto de los trabajadores Artículo 17, se pueden establecer reservas de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad y la LGDPD en el Artículo 2 establece "las empresas

públicas y privadas que empleen un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

Según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, la Administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a personas en situación de discapacidad.

La tabla 1 es el resumen comparativo del porcentaje de personas en situación de discapacidad en cada uno de los países estudiados contra el porcentaje de personas desempleadas en situación de discapacidad de los mismos países.

Tabla 1. Comparativo porcentaje de personas en situación de discapacidad vs. personas en situación de discapacidad desempleadas

País	% Personas en situación de discapacidad	% Personas en situación de discapacidad desempleadas
Argentina	10,2	80
Chile	16,7	43
Colombia	7,2	85,5
México	16,5	61,5
Nicaragua	2,1	85
España	9	65,5

La tabla 2 es el resumen comparativo de los incentivos y cuotas que promueven la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Tabla 2 Comparativo de incentivos y cuotas por países

País	Incentivos	Cuota	Sanciones por incumplimiento de cuota
Argentina	Deducción del 50% en la renta del valor de las nóminas pagadas a PSD*	4% del total de la nómina en empresas privadas y públicas	No contempla
Chile	No ofrece	1% para empresas privadas con más de 100 empleados	Hasta 60 UMT
Colombia	Deducción 200% en Renta del valor de los salarios de personas en PSD*. Preferencias para licitaciones, celebración de contratos y otorgamiento de créditos. Reducción de cuota de aprendices SENA.	1% de plazas en entidades públicas	No contempla
México	Deducción 100% sobre Renta de nómina de trabajadores que tengan >80% discapacidad motriz. Ciudad de México reduce impuesto sobre la nómina de cada una de las PSD* contratadas. La ley aduanera hace la exención de impuestos a la importación de vehículos adaptados para PSD*.	México no maneja un sistema de cuotas	No contempla
Nicaragua	No ofrece	2% del total de la nómina en empresas públicas y privadas que tengan más de 50 empleados en nomina	Según nivel de gravedad
España	Bonificación de cuotas SS** hasta 6.300€ y subvención 3.907€ por cada trabajador PSD* contratado. En contratos de práctica y formación se reduce al 50% la cuota SS**. Subvención hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo.	2% del total de la nómina en empresas públicas y privadas que tengan más de 50 empleados. La administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a PSD*.	No contempla

*PSD: personas en situación de discapacidad

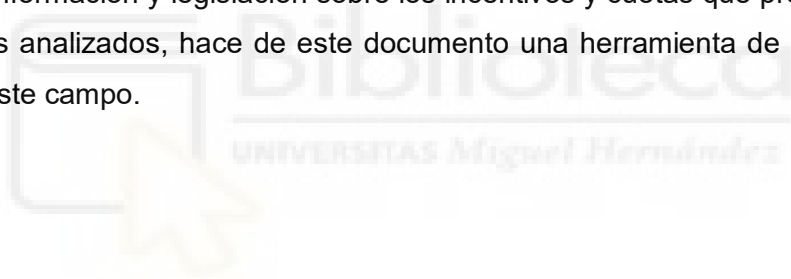
**SS: Seguridad Social

Conclusiones

Con la legislación latinoamericana y española se ha tratado de asegurar el empleo a las personas en situación de discapacidad, siguiendo las pautas de la OCDE, OIT y CEPAL. Sin embargo, los altos índices de desempleo a 2021 (Argentina 11%, Colombia 15,9%, Chile 10,4%, México 4,4%, Nicaragua 5,2% y España 15,98%, según las respectivas administraciones públicas) y las pocas oportunidades se convierten en barreras que obstaculizan la inclusión.

España ofrece más herramientas (incentivos y cuotas) que Latinoamérica. Es importante que los gobiernos creen más políticas públicas en pro de la inclusión. Estas políticas deben ser visibles desde la formación para los puestos de trabajo hasta la contratación a término indefinido en las empresas. También es importante que a nivel de empresa se adopten actitudes positivas hacia las personas que se encuentren en situación de discapacidad para facilitar el proceso de inclusión total (Gandarillas Gutiérrez, B. 2014).

La poca y dispersa información y legislación sobre los incentivos y cuotas que promueven la inclusión laboral en los países analizados, hace de este documento una herramienta de consultoría y futuras investigaciones en este campo.



Bibliografía

Introducción:

OIT. (2020) *Panorama Laboral 2020, América Latina y el Caribe, edición COVID- 19*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

OIT. (2018) *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo. Revista Somos todos (2019). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe.*
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos_todos_Inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf

Paz Maldonado, E. y Silva Peña, I (2020). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. <https://www.scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/es/>

S. Meresman y H. Ullmann, "COVID-19 y las personas con discapacidad en América Latina: mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana", serie Políticas Sociales, N°237 (LC/TS.2020/122), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46278/1/S2000645_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Notas de Población, N° 99*, (LC/G.2628-P), Santiago de Chile, 2014 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37634/np99067132_es.pdf?sequence=1

Filgueira, F, *Hacia un modelo de protección social universal en América Latina*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/35915-un-modelo-proteccion-social-universal-america-latina>

Vásquez, A. (2020) *La discapacidad en América Latina*. (pp12) <https://www.paho.org/uru/dmdocuments/Discapacidad%20America%20Latina.pdf>

García Lombardía, P. (2017). La transformación de los recursos humanos frente a la globalización. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0390.pdf>

Forcada Rojkin, Cora Inés (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35),85-104.[fecha de Consulta 4 de Junio de 2021]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

Fundación descúbreme (2019, abril) *Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE*. <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf>

Argentina:

LEY 10592, Régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad. <http://www.siape.gba.gov.ar/rrhh/images/manuales2/LEY%2010592.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Normativa de empleo para personas con discapacidad*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/normativa>

Ley 22.431, *Sistema de protección integral de los discapacitados* (1981). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>

Rodríguez, C. Muhafra, S. & Musante, B. (2019) *Identificación de la población con discapacidad en la Argentina: aprendizajes y desafíos hacia la Ronda Censal 2020*. Instituto Nacional de Estadística y Censos-I.N.D.E.C.

https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/discapacidad_ronda_censal_2020.pdf

Ley 25.689, *Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.* (2002). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

Puglieses, J.C. (2005). *La Integración de las Personas con Discapacidad en la Educación Superior en la República Argentina*. Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO12674/integracion_educacion_superior_argentina.pdf

López Güell, M.J. (2018). *Manual de preguntas y respuestas para empresas sobre la ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Fundación ConTrabajo. <http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2018/05/Manual-Inlcusi%C3%B3n-laboral-para-empresas.pdf>

Mayorga Montalva, P.I. (2018) *La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de derecho, Departamento de derecho del trabajo y de la seguridad social. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1>

Ley N° 21.015. (15 de 06 de 2017). Santiago, Chile: Diario Oficial de la República de Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Franco Giraldo, A. & Mejía Ortega, L.M. (2007) *Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina*. <https://scielosp.org/article/rsap/2007.v9n3/471-483/>

OIT. (2020) *Panorama Laboral (2018). Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf

Ley n° 20.422, *norma sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Diario oficial de la república de Chile. <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/01/41972/01/1347298.pdf>

Capítulo II “*de la inclusión laboral de personas con discapacidad*”, del título III del libro I del código del trabajo. Diario oficial de la república de Chile.
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/02/01/41972/01/1347294.pdf>

Colombia

DANE, Censo (2018). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Ley estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Sistema Integrado de Información de la Protección Social, Observatorio de discapacidad.
<http://rsvr2.sispro.gov.co/ObservatorioDiscapacidad/>

ANDI. (2018) *Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018 – 2019*.
<http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>

DANE(2020). *PERSONAS CON DISCAPACIDAD, retos diferenciales en el marco del COVID-19*.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/2020-Boletin-personas-con-discapacidad-marco-COVID-19.pdf>

Martínez Rozo, A. M., Uribe Rodríguez, A.F. & Velázquez González, H.J. (2015). *La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana*.
<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1398>

Arcos, L.J., Martínez Álvarez, L.A., & Restrepo Bedoya, J.C. (2018) *Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad*.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115/5712

Espinosa Acuña, O.A (2016). *Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-33802016000200137

Llano, S.S., Roldan Osorio, L, J., & Vásquez Moreno, I. C. (2013). *Estado del arte sobre inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad en Colombia*.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/3893>

LEY 0361 – 1997. *Mecanismos de integración social de las personas con limitación*.
<https://www.minvivienda.gov.co/normativa/ley-0361-1997>

Gómez-Aristizábal, L. Y., a Avella-Tolosa, A., & Morales, L.A. (2015). *Observatorio de Discapacidad de Colombia*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v33n2/v33n2a14.pdf>

Ley 1346 de 2009. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>

Garavito Escobar, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51854>

Pérez Medina, A. L., Gómez Rúa, N. E., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3-24. Recuperado a partir de <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6020>

México

Censo 2020. <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/#:~:text=En%20el%20Censo%202020%2C%20el,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20de%20M%C3%A9xico>.

Ciudad de México. COPRED. *Marco Jurídico de protección de los derechos de las personas discapacitadas a nivel local, nacional e internacional*. <http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-con-discapacidad/>

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2016) *Contratar personas con discapacidad, nos beneficia a todos*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/si-contratas-personas-con-discapacidad-te-beneficia>

INEGI. *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>

Ley del impuesto sobre la renta. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_230421.pdf

Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf

Nicaragua

VIII Censo de Población y IV de Vivienda. (2005). <https://www.inide.gob.ni/docu/censos2005/VolHogar/Vol.Hogar%20Caracteristicas%20Generales.pdf>

LEY No. 763, *Ley de los derechos de las personas con discapacidad*. (Abril, 2011)
<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/c9379d54ccde27400625791200572c84?OpenDocument>

España

SEPE (2020). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*.
<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ministerio de Hacienda. Expediente 109/18. *Determinación del cumplimiento del requisito de que, al menos, el 2% de los trabajadores sean discapacitados en empresas de más de 50 empleados*.
<https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/D.G.%20PATRIMONIO/Junta%20Consultiva/Informes/Informes2019/109-2018-calculo-2porciento.pdf>

Muñoz Moreno, J.E., & Lobato Cañón, J.R. (2020) Incentivos para la integración laboral de las personas con discapacidad y para la adaptación de puestos de trabajo.

Conclusiones

Gandarillas Gutiérrez, B., Requero, B., Rojo, B., & Briñol, P. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, 13(4). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eroa>