

# Medidas para promover el empleo de personas con discapacidad en tiempos de pandemia

Diciembre de 2020

## Contenido

1	Introducción.....	3
2	Recomendaciones internacionales.....	4
2.1	Entornos laborales inclusivos y accesibles.....	4
2.2	Medidas de protección social compatibles con el trabajo.....	7
2.3	Medidas de mantención y promoción del trabajo.....	10
3	Encuestas sobre trabajo y discapacidad.....	11
3.1	OIT: Inclusión de las personas con discapacidad en las respuestas de las empresas frente a la COVID-19.....	11
	Resultados.....	11
3.2	Fundación ONCE y Odismet: Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad.....	12
	Principales resultados.....	12
4	Experiencias internacionales en torno a discapacidad y trabajo.....	14
4.1	Estados Unidos: la Ley de Americanos con Discapacidad y los ajustes razonables en tiempos de pandemia.....	14
4.2	Las respuestas de gobiernos latinoamericanos.....	14
5	Conclusiones.....	17

## I Introducción

La pandemia por COVID-19 está teniendo considerables efectos en la economía de nuestro país. Esto se debe a que un gran número de empresas y personas, especialmente quienes se desempeñaban en sectores de comercio y servicios, han tenido que disminuir o detener sus actividades por el establecimiento de una variedad de medidas sanitarias<sup>1</sup>. Así, se ha producido una fuerte reducción de la demanda de trabajo, y con esto, se ha visto un significativo aumento en las cifras de desempleo a nivel nacional y mundial.

De acuerdo a las cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el trimestre de agosto a octubre de 2020, la tasa de desocupación alcanzó un 11,6%, incrementándose 4,5 puntos porcentuales en doce meses<sup>2</sup>. Por otro lado, en este mismo plazo, se observó que el número total de ocupados presentó un decrecimiento del 14,8%.

Además, se espera que, dados los cambios que ha experimentado el mercado laboral, parte de los trabajadores que tienen sus labores suspendidas o han sido desvinculados tendrán que reconvertirse laboralmente con el fin de aprovechar las posibles nuevas oportunidades que aparezcan.

Por su parte, el gobierno busca apoyar a los trabajadores, empresas, y familias más afectadas por la pandemia mediante la puesta en marcha del Plan Económico de Emergencia, el cual incluye la Ley de Protección al Empleo (LPE) y la entrega de beneficios monetarios como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), el Subsidio al Empleo, entre otros.

En este contexto, es necesario buscar estrategias que permitan seguir promoviendo el derecho de las personas con discapacidad a participar del mercado laboral abierto. Hasta el momento, la Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015) no ha experimentado modificaciones, lo que implica que las empresas y organizaciones tendrán que seguir cumpliendo con la cuota de trabajadores con discapacidad establecida.

Para apoyar este proceso, se ha realizado un levantamiento con las principales recomendaciones y buenas prácticas internacionales para continuar fomentando la entrada y permanencia de este colectivo en el mundo del trabajo en tiempos de pandemia.

---

<sup>1</sup>Banco Central de Chile. (2020) *El impacto del COVID-19 en el mercado laboral*. Recuperado de: [https://www.bcentral.cl/documents/33528/2369613/rec\\_impacto\\_covid19.pdf/373f37fc-7807-1e20-66e3-8d0c21b89db9?t=1593716468207](https://www.bcentral.cl/documents/33528/2369613/rec_impacto_covid19.pdf/373f37fc-7807-1e20-66e3-8d0c21b89db9?t=1593716468207)

<sup>2</sup>Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). *Ocupación y desocupación*. Recuperado de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

## 2 Recomendaciones internacionales

A nivel internacional, diferentes entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas, el European Disability Forum y Plena Inclusión, entre otras, han entregado medidas para implementar respuestas de reactivación económica que permitan seguir promoviendo la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.

A continuación, se expondrán estas recomendaciones agrupadas por tema.

### 2.1 Entornos laborales inclusivos y accesibles

En Chile, se ha avanzado considerablemente en el proceso de desconfinamiento, con lo cual se han comenzado a abrir ciertos comercios y espacios públicos. También, se ha permitido una progresiva vuelta a los espacios de trabajo en aquellas comunas que no se encuentren en cuarentena. Estas medidas, en conjunto, contribuyen a una reactivación de la economía nacional, pero para que puedan ser sostenibles en términos sanitarios, es necesario implementar protocolos que sean accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad.

En este sentido, se ha enfatizado la importancia de que los empleadores cuenten con diferentes ajustes laborales con el fin de que los trabajadores con discapacidad o que pertenecen a grupos de riesgo frente a la COVID-19, puedan permanecer trabajando dentro de la organización<sup>3</sup>.

Existen diferentes arreglos por los que se pueden optar, pero acá se presentan 7<sup>4</sup>:

- **Trabajo a distancia o teletrabajo:** actualmente, las tecnologías de la información y comunicación permiten llevar a cabo diferentes tipos de tareas desde el hogar. Para implementar esta medida, los empleadores deberán entregar los recursos necesarios (computador, teclado, teléfonos móviles, entre otras cosas) y realizar los ajustes razonables pertinentes para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñarse de forma óptima.

Plena inclusión sugiere que, durante el proceso de desescalada, las organizaciones “mantengan el teletrabajo con todos los trabajadores con los que sea posible, y

---

<sup>3</sup>Organización Internacional del Trabajo. (2020). *COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_746909.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_746909.pdf)

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Policy Brief. A Disability-Inclusive Response to COVID-19*. Recuperado de: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg\\_policy\\_brief\\_on\\_persons\\_with\\_disabilities\\_final.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_on_persons_with_disabilities_final.pdf)

<sup>4</sup> Disability Rights California (2020). *Coronavirus (COVID-19) Reasonable Accommodations*. Recuperado de: <https://www.disabilityrightsca.org/post/coronavirus-reasonable-accommodations>

que las unidades de apoyo o los preparadores laborales sigan realizando su labor de manera telefónica o virtual, incluso en la nueva normalidad”<sup>5</sup>.

- **Flexibilización de los horarios laborales:** este arreglo consiste en modificar o disminuir los horarios de las jornadas laborales de los trabajadores con el fin de mantener la distancia física dentro de los entornos de trabajo, y así prevenir el contagio de COVID-19<sup>6</sup>. Cabe mencionar que la flexibilización de los horarios de trabajo también puede constituir un ajuste razonable de gran utilidad para personas con discapacidad en un contexto sin pandemia.
- **Reestructuración:** apunta hacia la realización de cambios o ajustes en las tareas vinculadas a un puesto de trabajo con el fin de reducir el riesgo de posible contagio y para adaptarse a las nuevas necesidades impuestas por el contexto de pandemia. Por ejemplo, si una persona está encargada de recibir los pagos de clientes, es posible instalar mamparas y contar con lectores de tarjetas de crédito para evitar acercarse.
- **Reasignación:** se refiere a que a los trabajadores se les asignarán tareas diferentes a las realizadas anteriormente debido a los cambios dentro de la empresa y los requerimientos individuales. En el caso de los trabajadores con discapacidad, es crucial entregarles nuevas labores que se vinculen con las competencias que poseen o que han desarrollado en su puesto de trabajo actual o en puestos laborales anteriores.
- **Entrega y capacitación de equipo de protección personal:** en el marco de la pandemia, los empleadores deben entregarles a los trabajadores todos los implementos para evitar el contagio (mascarillas, guantes y productos de limpieza e higiene, entre otras cosas). De esta forma, será posible contar con un entorno laboral más seguro para todos los que se encuentren en él.
- **Licencias y permisos sin goce de sueldo:** en aquellos casos en los que se han detenido las actividades laborales por ser muy riesgosas o por la puesta en marcha de medidas sanitarias, hay empresas que han entregado la posibilidad de tomar vacaciones o acceder a licencias pagadas.
- **Entrega de apoyo psicológico:** se ha visto que la pandemia ha implicado significativos desafíos para el bienestar y la salud mental de los trabajadores, por lo que varias empresas han dispuesto de espacios de contención emocional. Es clave

---

<sup>5</sup> Plena Inclusión. (2020). *Propuestas para la desescalada ante la crisis del COVID-19*. Recuperado de: [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plena\\_inclusion.\\_propuestas\\_para\\_la\\_desescalada.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plena_inclusion._propuestas_para_la_desescalada.pdf)

<sup>6</sup> Comisión Social y Económica para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas. (2020). Policy Brief: Ensuring Disability Rights and Inclusion in the Response to COVID-19. Recuperado de: [https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD\\_policy\\_brief\\_COVID19PWDs.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD_policy_brief_COVID19PWDs.pdf)

que estos apoyos sean accesibles para las personas con discapacidad, y que eviten cualquier tipo de discriminación o estigmatización<sup>7</sup>.

Es importante mencionar que, al implementar cada una de estas medidas, se deben tomar todas las consideraciones pertinentes para que sean accesibles e inclusivas para las personas con discapacidad. Para el caso del teletrabajo, es clave que “el contenido digital sea accesible, y cuando sea necesario, se tiene que emplear lengua de señas y formatos de reunión que sean accesibles. Algunos trabajadores con discapacidad requerirán contar con softwares específicos en su nuevo entorno laboral”<sup>8</sup>.

Por otro lado, todos los lugares de trabajo deben contar con protocolos de actuación concretos para prevenir los contagios que sean difundidos entre todos los trabajadores en un lenguaje sencillo y accesible<sup>9</sup>. Para promover el cumplimiento de estas medidas, es posible poner carteles, infografías y demarcaciones para mantener la distancia entre las personas.

La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas indica que, en el caso de aquellos trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo frente a la COVID-19, “los gobiernos deben promover que los empleadores implementaran ciertos ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad durante este periodo, como los arreglos de trabajo flexibles y la entrega de licencias”<sup>10</sup>. También, esta entidad señala que las autoridades tienen que considerar la elaboración de legislaciones más estrictas para prevenir la discriminación en el trabajo con el fin de proteger a las personas con discapacidad de despidos injustificados.

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

<sup>9</sup> Plena Inclusión. (2020).

<sup>10</sup> Comisión Social y Económica para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas. (2020).

## 2.2 Medidas de protección social compatibles con el trabajo

La actual pandemia ha demostrado la importancia de fortalecer los sistemas de protección social de cada país. En este sentido, la OIT señala los principales puntos que deben ser abordados en este ámbito como respuesta a la crisis social y económica<sup>11</sup>:

1. Garantizar el acceso a una atención sanitaria de calidad, movilizando fondos públicos adicionales para aumentar los presupuestos ante la emergencia sanitaria.
2. Aumentar la seguridad de los ingresos de la población. Para eso es posible realizar transferencia en efectivo, ampliando la cobertura de los programas vigentes, creando nuevos beneficios y modificando las condiciones para acceder a ellos.
3. Entregar protección a los trabajadores de la economía informal mediante el diseño de políticas que permitan apoyarlos durante la crisis y facilitar sus procesos de transición hacia la economía formal.
4. Entregar protección a los ingresos y puestos de trabajo a través de planes contra el desempleo y otros mecanismos para ayudar a las empresas a retener a los trabajadores. Además, se recomienda dar un apoyo a los ingresos de los trabajadores desempleados.
5. Coordinar las políticas de empleo con las de protección social para facilitar la recuperación económica.
6. Movilizar recursos a nivel nacional y mundial con el objetivo de sostener y aumentar los apoyos entregados durante la pandemia.
7. “Aprovechar la llamada de atención que ha supuesto la COVID-19 para acelerar el establecimiento de sistemas de protección social universal, incluyendo los pisos de protección social”<sup>12</sup>.

Hasta mayo de este año, más de 60 países han implementado medidas como la entrega de bonos monetarios y productos esenciales, como alimentos y artículos de limpieza<sup>13</sup>. Para evitar los contagios y atochamientos en la entrega de estos beneficios, las autoridades dispusieron de diferentes maneras para acceder a ellos, como el envío a domicilio y el retiro de dinero y certificados en línea.

---

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Foco en la protección social*. Recuperado de: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=56778>

<sup>12</sup> Los detalles sobre lo que implica el establecimiento de un piso mínimo en el ámbito de la protección social puede encontrarse en el Convenio sobre seguridad social (norma mínima) y la Recomendación sobre los pisos de protección social (2012, núm. 202), ambas normas de la OIT.

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

A continuación, se presentan las principales recomendaciones para la implementación de medidas de protección social inclusivas de la OIT, ONU, UNICEF y la International Disability Alliance (IDA)<sup>14</sup>:

### **1. Evaluación de identificación de las necesidades**

- Ampliar la identificación y registro de personas con discapacidad, incluyendo datos sobre las prestaciones de apoyo requeridas.
- Realizar sondeos para identificar los requerimientos de apoyo de personas con discapacidad y de personas mayores.

### **2. Entrega de bonos y subsidios monetarios**

- Garantizar una licencia remunerada en caso de enfermedad o de tener que realizar una cuarentena individual.
- Aumentar las prestaciones por discapacidad proporcionando pagos extras o adelantando pagos.
- Extender estas prestaciones a todas las personas con discapacidad, incluyendo a quienes no serían elegibles en condiciones normales o de acuerdo a su situación laboral actual.
- Extender el vencimiento de cualquier prestación por discapacidad.
- Proporcionar un complemento a los beneficiarios de regímenes de asistencia social (vejez, subsidio por hijo, asistencia de pobreza) con discapacidad para cubrir los costos asociados a ésta.
- Brindar asistencia financiera a las personas que han dejado de trabajar para evitar el contagio de un familiar con discapacidad y que no estén cubiertos por prestaciones de desempleo o enfermedad.
- Flexibilizar los mecanismos de pago de las prestaciones sociales empleando medios de transporte que lleven el dinero o mecanismos de pago en línea.

### **3. Entrega de servicios de apoyo y productos esenciales**

- Asegurar el desarrollo y la continuidad en el acceso a los servicios de apoyo vinculados a discapacidad. Para esto puede ser necesario proveer asistencia financiera a los proveedores de dichos servicios.
- Considerar la entrega de alimentos y productos esenciales a personas con discapacidad.
- Crear una línea de ayuda para personas con discapacidad con el fin de vincular los requerimientos de apoyo con quienes lo están entregando.

---

<sup>14</sup> UNPRPD, Embracing Diversity, UNICEF, International Disability Alliance y OIT. (2020). *Disability Inclusive Social Protection Response to COVID-19 Crisis*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_742140/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_742140/lang--en/index.htm)

Respecto a la respuesta de los países frente a las consecuencias sociales y económicas de la pandemia, la OIT hace las siguientes recomendaciones sobre los sistemas de prestaciones sociales y discapacidad<sup>15</sup>:

### **1. Enfoque de doble vía: combinar medidas generales y focalizadas**

- Esto se refiere a que los gobiernos deben entregar prestaciones que respondan a los requerimientos de los sectores más afectados por la pandemia, pero también deben considerar medidas específicas para las personas con discapacidad.
- Esto último responde a las brechas que experimentaba este grupo antes de la pandemia, y a las nuevas barreras que pueden haber surgido en este contexto.

### **2. Construir sistemas de protección social universales e inclusivos**

- La OIT indica que la pandemia ha demostrado la importancia de contar con sistemas de protección social universales, es decir, que el acceso a estas prestaciones esté disponible para todas las personas (en la medida en que los requieran), estén basados en un enfoque de derechos, integren consideraciones de género, y sean inclusivos para las personas con discapacidad y otros colectivos<sup>16</sup>.
- Los sistemas de protección social inclusivos deben garantizar la seguridad de los ingresos, la cobertura de los costos vinculados con la discapacidad, y el acceso a la salud y servicios de apoyo a lo largo de todo el ciclo vital de las personas.
- Estas prestaciones deben entregarse tomando en cuenta consideraciones para las personas con discapacidad.
- El financiamiento de las prestaciones debe ser sostenible, y se recomienda emplear tanto un esquema contributivo como uno basado en la recolección de impuestos.

### **3. Compatibilidad entre las prestaciones sociales vinculadas a discapacidad y trabajo**

- Las prestaciones dirigidas a personas con discapacidad deben ser compatibles con la inclusión de este colectivo en el mercado laboral.
- Para que esto se cumpla, se sugiere revisar aquellos beneficios que se basan en una supuesta “incapacidad para trabajar” ya que “este enfoque refuerza los prejuicios, crea incentivos negativos para buscar trabajo y no tiene en cuenta los costos adicionales en los que incurren los trabajadores con discapacidad debido a su discapacidad”.

---

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

### 2.3 Medidas de mantenimiento y promoción del trabajo

Según la OIT, las personas con discapacidad, antes de la pandemia, ya experimentaban considerables exclusiones en el mundo del trabajo. Esto se ilustra en que este colectivo presenta menores tasas de ocupación que el resto de la población, participan en mayor medida en la economía informal y aún existen muchas brechas en la cobertura de las medidas de protección social vinculadas a discapacidad<sup>17</sup>.

La actual crisis económica y social puede exacerbar las brechas antes mencionadas, lo que se traduce en que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de perder su empleo y pueden enfrentarse a mayores dificultades para acceder a un nuevo puesto de trabajo en este contexto.

Para responder a esta situación, muchos países se encuentran promoviendo iniciativas orientadas a la retención y promoción del empleo, de apoyo a las empresas (en especial a las pequeñas y medianas empresas), y a los trabajadores que han perdido sus empleos. La OIT recalca que “estas iniciativas, que incluyen el desarrollo de habilidades, la creación de empleo, los servicios de desarrollo empresarial, los servicios de empleo, las obras públicas, los programas de infraestructura intensivos u otras formas de activación del mercado laboral, deberán promover la inclusión de las personas con discapacidad”<sup>18</sup>.

Esto último puede lograrse tomando en cuenta las consideraciones de accesibilidad de estos servicios y del entorno, realizando actividades de divulgación focalizadas en las personas con discapacidad y estableciendo cuotas para el empleo de personas con discapacidad.

También, la OIT recoge las recomendaciones contenidas en el reporte “Making the Future of Work inclusive for persons with disabilities” para dar una respuesta inclusiva a estos desafíos en el mundo del trabajo. Estas sugerencias son las siguientes<sup>19</sup>:

1. Nuevas formas de empleo y relaciones laborales orientadas a la inclusión de personas con discapacidad.
2. Disponer de instancias para el desarrollo de habilidades y capacitación permanente que sean inclusivas para las personas con discapacidad.
3. Integrar el diseño universal en el desarrollo de toda nueva infraestructura, productos y servicios.
4. Facilitar el acceso a tecnologías de apoyo existentes o desarrolladas recientemente.

---

<sup>17</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

<sup>18</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2020).

<sup>19</sup> Fundación Once y Organización Internacional del Trabajo (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*. Recuperado de: <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/making-future-work-inclusive-people>

5. Adoptar medidas para incluir a las personas con discapacidad en diferentes áreas de la economía, especialmente aquellas en las que se espera crecimiento.

### 3 Encuestas sobre trabajo y discapacidad

#### 3.1 OIT: Inclusión de las personas con discapacidad en las respuestas de las empresas frente a la COVID-19

Durante mayo de 2020, la OIT realizó una encuesta para conocer las buenas prácticas en torno a la inclusión de las personas con discapacidad que están implementando las empresas en el contexto de la pandemia actual. Así, participaron un total de 159 empresas ubicadas en Asia y el Pacífico, Europa, África, y Latinoamérica y el Caribe. La mayoría de estas organizaciones estaban compuestas por más de 250 trabajadores.

##### Resultados

- Las principales prácticas generales y específicas para personas con discapacidad que implementaron las empresas durante la pandemia son las siguientes: teletrabajo (69,18%), horas de trabajo flexibles (55,97%), licencias o permisos pagados (32,08%), servicios de transporte especializados (15,72%) y permisos sin goce de sueldo (8,18%).
- El 88% de las empresas indicó que sus planes de continuidad de las actividades son inclusivos para las personas con discapacidad. El 69% indicó que sus planes contemplan medidas orientadas al bienestar y la salud mental de los trabajadores.
- El 47% de las empresas reporta haber consultado o estar en planes de consultar a organizaciones de o para personas con discapacidad con el fin de identificar sus requerimientos en este contexto.
- La encuesta le preguntó a la empresa sobre el nivel de importancia de algunos aspectos para garantizar que sus respuestas sean inclusivas. Estos aspectos corresponden a la concientización en torno a discapacidad, el acceso a tecnologías de asistencia, la capacidad para realizar ajustes razonables y la capacitación sobre accesibilidad física y digital. Las primeras dos opciones fueron identificadas como los ítems más importantes.

En el plano nacional, en julio Fundación Descúbreme dio a conocer los resultados de una [encuesta](#) de semejantes características a la elaborada por la OIT ya que tenía por objetivo conocer las medidas que estaban implementando las empresas para personas con discapacidad durante mayo y junio este año. Este cuestionario fue respondido por 35 empresas, y los principales resultados son los siguientes:

- Dentro de las principales medidas adoptadas para aquellos trabajadores que continúan desempeñando un trabajo de forma presencial se encuentra la entrega de implementos de higiene (22,1%), promoción del distanciamiento social (22,1%),

elaboración de un protocolo en caso de síntomas (19,9%) y la toma de temperatura al entrar y salir del trabajo (19,9%).

- Por otra parte, para aquellos trabajadores que adoptaron modalidad de teletrabajo, se observa que la principal medida ha sido la entrega de recomendaciones para el teletrabajo efectivo (34,1%) y la facilitación de herramientas para el teletrabajo (cómo computadores, internet, sillas de trabajo, entre otros).
- Respecto a las medidas que las empresas han implementado específicamente para colaboradores con discapacidad, el 78,4% de manifestó haber realizado algún ajuste razonable. La mayoría de las empresas indicaron haber elaborado información accesible sobre los protocolos, indicadores de higiene, entre otros (33,9%). Además, aseguraron haber llevado a cabo ajustes razonables en los hogares para que desempeñen de manera óptima sus funciones (14,5%) y cambiado las tareas que realizan normalmente en el trabajo para favorecer el trabajo desde casa (14,5%).

### 3.2 Fundación ONCE y Odismet: Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad

Fundación ONCE y Odismet realizaron una [encuesta](#) con el objetivo de conocer el impacto producido por la pandemia en diferentes ámbitos de la vida de las personas con discapacidad, como dinámicas del hogar, actividades para sobrellevar la cuarentena, consecuencias físicas y psíquicas sobre la salud, acceso a atención médica, medidas de protección social establecidas y el empleo de este colectivo en el marco de esta crisis.

La muestra de este estudio está compuesta por 1.460 personas con discapacidad provenientes de diferentes comunidades autónomas de España.

#### Principales resultados

- **Protección social:**
  - El 37% de los participantes de la encuesta declara no disponer de ningún tipo de prestación.
  - El 51,6% de los participantes sin empleo afirman no percibir ninguna prestación.
  - Respecto a quienes sí reciben prestaciones, el 27% tiene una “pensión por incapacidad permanente”, el 13% posee una “prestación por desempleo” y el 4% indica tener una “prestación por invalidez”.
- **Empleo:**
  - En la muestra encuestada, el 29% de las personas indica estar trabajando. El 27% de esta cifra corresponde a personas con empleo dependiente, y el 2% restante son personas que trabajan de manera autónoma.

- Por otro lado, el 53% de los encuestados declara estar desempleado. El 18% restante son estudiantes, personas dedicadas a las labores del hogar, jubilados o pensionados.
- Respecto al lugar en el que trabajan los encuestados, el 48% indica que se desempeñan en un Centro Especial de Empleo. Esta cifra es relevante porque da cuenta de la persistente de las dificultades que experimenta este colectivo para acceder al mercado laboral abierto.
- Al indagar en las ocupaciones de los encuestados, se observa que la mayoría se desempeña en trabajos no cualificados, los cuales “se ven más afectados ante recortes o despidos”.
- Sobre las medidas que han adoptado las empresas en las que trabajan los encuestados, el 42% han empleado el ERTE<sup>20</sup>, el 17% han implementado el teletrabajo y el 7% han dado vacaciones anticipadas.

---

<sup>20</sup> El Expediente de Regulación Temporal de Empleo, más conocido como ERTE, es una medida de flexibilización laboral que habilita a la empresa para reducir o suspender los contratos de trabajo.

## 4 Experiencias internacionales en torno a discapacidad y trabajo

### 4.1 Estados Unidos: la Ley de Americanos con Discapacidad y los ajustes razonables en tiempos de pandemia

Durante la pandemia, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos actualizó una publicación elaborada en 2009, en medio del brote de la gripe H1N1. Este [documento](#) entrega lineamientos y recomendaciones para prevenir los contagios de enfermedades contagiosas en los lugares de trabajo en el marco del ADA.

Su importancia radica en que explicita que los empleadores deben realizar los ajustes razonables que requieran los trabajadores con discapacidad en un contexto de pandemia. Esta guía presenta ejemplos sobre posibles acomodaciones, tanto en el mismo lugar de trabajo como en los hogares de quienes estén teletrabajando.

### 4.2 Las respuestas de gobiernos latinoamericanos

A continuación, se presentan un cuadro comparativo con las principales medidas implementadas por los gobiernos de Argentina, Brasil, Perú y Chile en torno a empleo y apoyo financiero a las personas con discapacidad durante la pandemia. La siguiente tabla se obtuvo de Sakellariou, Serrata y Rotarou (2020)<sup>21</sup> y se le agregó el caso de Chile para efectos comparativos:

Argentina	Brasil	Perú	Chile
Las personas con discapacidad que reciben una pensión por discapacidad tienen derecho a un dinero extra de 3.000 pesos argentinos (USD \$ 44).	Suspensión de la “prueba de vida” para beneficiarios de una jubilación y otros beneficios sociales, incluidas las personas con discapacidad.	Los hogares con una persona con discapacidad tienen derecho a una transferencia de 380 soles (USD \$ 111).	Se entregó una ayuda económica para hogares que reciben ingresos insuficientes denominado Ingreso Familiar de Emergencia.
Los registros de discapacidad pueden realizarse en línea.	Los registros de discapacidad pueden realizarse en línea.	Se entrega una licencia pagada a personas con discapacidad que no puedan seguir trabajando durante la pandemia.	Hasta la fecha se han realizado 6 pagos. Uno de los grupos que pueden acceder a este beneficio corresponden a los hogares que cuentan con el
Se renuevan de forma automática los registros de discapacidad por 3 meses (6 meses en el	Se entrega un anticipo de 200 reales (USD \$ 40) para personas con discapacidad esperando por una evaluación	Para compensar las horas no trabajadas en cuarentena, las	

<sup>21</sup> Sakellariou, D., Serrata A. y Rotarou, E. (2020). Disability inclusiveness of government responses to COVID-19 in South America: a framework analysis study. *International journal for equity in health*, 19(1), 1-10. Recuperado de: <https://equityhealthj.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12939-020-01244-x>

<p>caso de Buenos Aires).</p> <p>Para salvaguardar los puestos de trabajo, se puede firmar un acuerdo entre empresas y trabajadores, con una duración de 60 días a partir del 29 de abril. El sueldo no puede ser menos al 75% de los ingresos habituales. El Estado paga el 50% de estos salarios.</p>	<p>médica que certifique su discapacidad y le permita acceder a prestaciones sociales destinadas a este colectivo.</p> <p>Los hogares con personas con discapacidad tienen derecho a un beneficio financiero adicional, correspondiente a medio sueldo mínimo.</p> <p>Entrega de una ayuda de emergencia de dos pagos de 600 reales (USD \$ 120) cada uno para trabajadores independientes o informales.</p> <p>Una ley temporal permite una reducción de salario y horario o suspender sus contratos mediante el acuerdo entre trabajadores y empleadores. La reducción de salario puede ser de 25%, 50% o 75% dependiendo del monto del sueldo mensual que cada trabajador reciba. La medida puede durar entre 90 y 60 días.</p>	<p>personas pueden llegar a un acuerdo con sus empleadores de tomarse vacaciones, hacer horas extras, y aceptar salarios y horarios de trabajo reducidos.</p>	<p>Registro Social de Hogares y que tengan un integrante que reciba una Pensión Básica Solidaria de Vejez o Invalidez o el Aporte Previsional Solidario de Vejez o Invalidez.</p> <p>Se promulgó la Ley de Protección al Empleo, la cual permite la suspensión del contrato de trabajo o la disminución de la jornada laboral. Los trabajadores acogidos a la ley reciben parte de su remuneración a través del Seguro de Cesantía.</p> <p>Se crea el Subsidio al Empleo, el cual es un beneficio que busca incentivar el regreso de los trabajadores acogidos a la Ley de Protección al Empleo y fomentar nuevas contrataciones. Los empleadores recibirán 160 mil pesos (USD \$ 212) por trabajador reincorporado, mientras que, para nuevas contrataciones, el monto del subsidio equivale</p>
---	--	---	---

			<p>al 50% de la remuneración mensual bruta. En el caso de las personas con discapacidad, este beneficio asciende a será igual al 60% de la remuneración mensual bruta, con tope superior de 270 mil pesos (USD \$ 359). Esto último apunta a incentivar la contratación de este colectivo.</p> <p>Se extendió la validez del Certificado de Discapacidad por un año a partir de la fecha en que hayan expirado durante el 2020.</p>
--	--	--	---

## 5 Conclusiones

En lo siguiente, se presentan las principales conclusiones obtenidas a partir del levantamiento de medidas que promueven el empleo durante la pandemia de COVID-19.

- La situación sanitaria ha implicado la reorganización del trabajo, ya sea mediante la realización de modificaciones dentro de las instalaciones de la empresa o implementando la modalidad de teletrabajo cuando sea posible. En este punto se hace hincapié en que estos cambios deben ser accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad.
- Un factor de gran importancia para asegurar el bienestar de las personas con discapacidad corresponde a las medidas de protección social que dispongan las autoridades para este colectivo. Algunas de estas medidas incluyen la identificación de requerimientos, la entrega de bonos y subsidios monetarios, y la mantención de los servicios de apoyo y productos esenciales durante la crisis.
- Respecto a este último tema, se enfatiza que estas prestaciones deben ser diseñadas para ser compatibles con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Con el fin de promover la recuperación económica y el empleo, los países han entregado recursos monetarios, implementado planes para suspender temporalmente los empleos en sectores afectados por la pandemia, entrega de créditos solidarios, la extensión de plazos de pago de impuestos, entre otras cosas<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> International Growth Centre. *COVID-19 in developing countries*. Recuperado de: <https://www.theigc.org/covid-19/tracker/>