



La accesibilidad en las plataformas de búsqueda de empleo

Kyosei Accesibilidad



Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccessibilidad.com





Introducción

Ya hace varios años, el mundo digital es transversal a todos ámbitos humanos, desde esparcimiento, estudio, búsqueda laboral. Para la mayoría de las personas, son herramientas adquiridas que facilitan la búsqueda y selección de nuevas oportunidades. El proceso que hoy transcurre casi por completo en entornos digitales: portales de empleo, formularios de postulación, plataformas de videoentrevista y sistemas automáticos de selección de candidaturas.

Pero esto no es igual para todos. Cuando esos entornos no están diseñados para ser usados por todas las personas, la barrera no aparece en la búsqueda de un trabajo en sí, sino antes: en el simple acto de completar un formulario, subir un currículum o entender qué se espera en cada paso del proceso.

Para Kyosei Accesibilidad, este punto de partida es central: la accesibilidad digital no es un accesorio técnico ni una mejora estética, sino una condición habilitante para el ejercicio de un derecho. Este documento reúne los fundamentos de esa afirmación —con datos, normativa y estándares técnicos— y resume la sistematización que la organización utiliza para evaluar y mejorar la accesibilidad de plataformas de búsqueda de empleo.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





Por qué importa la accesibilidad en las plataformas de empleo

● El empleo como derecho, no como beneficio

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), incorporada al ordenamiento jurídico argentino mediante la Ley 26.378, reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un mercado y un entorno laboral abiertos, inclusivos y accesibles. La Observación General N.º 8 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, publicada en 2022, profundiza esta obligación y señala que los Estados deben eliminar las barreras de acceso al entorno de trabajo, incluidas las que operan desde el primer contacto entre una persona y un empleador: la búsqueda y la postulación.

Un portal de empleo inaccesible no es un problema menor de experiencia de usuario: es, en los términos de la Convención, una barrera que impide el ejercicio de un derecho reconocido.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





● **La magnitud de la exclusión laboral**

Los datos disponibles muestran la escala del problema en Argentina. Según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018 del INDEC, la tasa de empleo de la población con discapacidad es de apenas 32,2%, frente a una brecha de participación laboral de alrededor de 36 puntos porcentuales respecto de las personas sin discapacidad. Datos más recientes de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), citados por la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI), indican que solo 2 de cada 10 personas con discapacidad en edad laboral tienen un empleo, y que entre quienes cuentan con Certificado Único de Discapacidad, apenas el 9% accede a un empleo registrado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enmarca esta situación en una tendencia global: a nivel mundial, alrededor del 80% de las personas con discapacidad no accede al trabajo formal, y quienes sí lo hacen enfrentan salarios más bajos y mayor exposición al desempleo. Ninguna de estas cifras se explica únicamente por barreras físicas o educativas; una parte significativa de la exclusión ocurre en el momento mismo de buscar empleo, cuando la tecnología que debería abrir oportunidades las cierra.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





BRECHAS LABORALES Made with AI
Y DISCAPACIDAD

Alrededor del **80%**
de las personas con **DISCAPACIDAD**
NO ACCEDE
AL EMPLEO FORMAL

SALARIOS MÁS BAJOS

MAYOR RIESGO DE DESEMPLEO

NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE BARRERAS FÍSICAS O EDUCATIVAS...

LA TECNOLOGÍA que DEBERÍA ABRIR PUERTAS, MUCHAS VECES LAS CIERRA

ACCESO DENEGADO

SIN ACCESO

¡ROMPAMOS LAS BARRERAS INVISIBLES!

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccsesibilidad.com





"Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo [...] adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo."

— Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 27

● **Barreras concretas en portales y procesos de postulación**

Relevamientos técnicos sobre plataformas de reclutamiento digital — como el realizado por Incluyeme.com y evaluaciones de accesibilidad de portales de empleo impulsadas por la Fundación ONCE— identifican un conjunto recurrente de obstáculos que impiden o dificultan la postulación a personas con discapacidad:

- Formularios de postulación sin etiquetas asociadas a los campos, que impiden a los lectores de pantalla anunciar qué información se solicita en cada casilla.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





- Campos obligatorios y formatos requeridos (fecha, teléfono, adjuntos) que no se comunican de forma accesible, generando errores que la persona no puede identificar ni corregir.
- Navegación que depende del mouse y no puede completarse con teclado, lo que excluye a personas con discapacidad motriz.
- Imágenes, íconos de acción y botones sin texto alternativo, que dejan sin información a usuarios de tecnologías de asistencia.
- Videos de presentación institucional o de videoentrevista sin subtítulos ni transcripción.
- Uso creciente de sistemas de selección automatizada (ATS) e inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento, que pueden amplificar sesgos existentes si no fueron diseñados ni auditados considerando la diversidad funcional de las personas postulantes.

Cada uno de estos puntos, tomado por separado, puede parecer un detalle técnico. En conjunto, configuran un proceso de postulación que una persona con discapacidad puede no llegar a completar nunca, quedando fuera de la instancia de selección antes de que un reclutador humano evalúe su perfil.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





Marco normativo y técnico que fundamenta la accesibilidad digital

● Marco internacional

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (ONU, 2006), incorporada a la legislación argentina con jerarquía constitucional mediante la Ley 26.378 y la Ley 27.044. Su artículo 27 establece el derecho al trabajo en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.
- **Observación General N.º 8 (2022) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, que desarrolla las obligaciones estatales derivadas del artículo 27, incluyendo la eliminación de barreras en el acceso al empleo.
- **Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) 2.2** del World Wide Web Consortium (W3C), estándar técnico internacional de referencia para evaluar la accesibilidad de sitios y aplicaciones web, organizado en torno a los principios de que el contenido sea perceptible, operable, comprensible y robusto.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





● **Marco normativo argentino**

- **Ley 22.431** — Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad, que establece la obligación del Estado de asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
- **Ley 26.653** — Ley de Accesibilidad de la Información en las Páginas Web (2010), que obliga a los organismos del Estado nacional, entes públicos no estatales y empresas prestadoras de servicios públicos a respetar normas de accesibilidad en sus sitios web, y alcanza también a instituciones de la sociedad civil que reciban subsidios o contraten con el Estado.
- **Decreto 656/2019**, reglamentario de la Ley 26.653, que aprueba las normas y requisitos de accesibilidad y habilita a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a esa reglamentación.
- **Disposición N.º 6/2019** de la Oficina Nacional de Tecnologías de la Información (ONTI), que fija el cumplimiento de las Pautas WCAG 2.0 como estándar técnico aplicable en el ámbito público nacional, tomado también como referencia en regulaciones sectoriales como las Comunicaciones del BCRA para banca digital.

Este marco combina una obligación de derechos humanos (garantizar el ejercicio del derecho al trabajo) con obligaciones técnicas concretas (cumplir estándares de accesibilidad web verificables). Para Kyosei

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





Accesibilidad, ambos niveles son inseparables: una plataforma de empleo solo garantiza el derecho al trabajo si, en los hechos, cumple criterios técnicos de accesibilidad que una auditoría pueda constatar.

Resumen de la sistematización de Kyosei Accesibilidad

A partir de este marco, Kyosei Accesibilidad sistematiza la evaluación de plataformas de búsqueda de empleo en cuatro etapas, organizadas según los principios de las WCAG 2.2 (perceptible, operable, comprensible y robusto) y orientadas específicamente a las instancias críticas de un proceso de postulación laboral.

● **Relevamiento y diagnóstico**

- Inventario de los puntos de contacto del proceso de postulación: búsqueda de ofertas, registro de usuario, carga de currículum, formularios de postulación, mensajería y videoentrevistas.
- Auditoría técnica combinando herramientas automáticas (evaluadores de contraste, etiquetado y estructura semántica) con pruebas manuales de navegación por teclado y con lectores de pantalla.
- Registro de hallazgos clasificados por severidad y por el punto del proceso de postulación donde ocurren.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





● **Priorización por impacto**

- Priorización de las barreras que impiden completar una postulación (bloqueantes) por sobre las que solo dificultan la experiencia.
- Consideración especial de los formularios de postulación y los sistemas de selección automatizada, por ser los puntos donde una barrera técnica se traduce directamente en la pérdida de una oportunidad laboral.

● **Remediación y validación con personas usuarias**

- Elaboración de recomendaciones técnicas específicas por hallazgo, alineadas con los criterios de éxito de WCAG 2.2.
- Validación de las soluciones propuestas con personas con discapacidad que utilizan tecnologías de asistencia, para verificar que la corrección técnica se traduzca en una experiencia real de postulación completa.

● **Monitoreo continuo**

- Seguimiento periódico ante actualizaciones de la plataforma, ya que la accesibilidad no es un estado permanente sino una condición que debe sostenerse en cada cambio de diseño o funcionalidad.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccsesibilidad.com





- Elaboración de informes de cumplimiento que puedan servir de base para la certificación ante la autoridad de aplicación de la Ley 26.653, cuando corresponda.
- Esta sistematización traduce el marco de derechos descripto en las secciones anteriores en un proceso de trabajo concreto y repetible: permite a Kyosei Accesibilidad identificar con precisión dónde una plataforma de empleo excluye, fundamentar cada recomendación en un criterio técnico verificable y, en última instancia, contribuir a cerrar la brecha de participación laboral que hoy enfrentan las personas con discapacidad en Argentina.

Conclusión

La accesibilidad de una plataforma de empleo no decide si una persona con discapacidad está calificada para un puesto: decide si esa persona llega, siquiera, a ser considerada. Frente a una tasa de empleo que no supera el 32% de la población con discapacidad en Argentina, garantizar que los portales de búsqueda laboral cumplan con la Ley 26.653 y con los estándares WCAG 2.2 no es una mejora técnica opcional, sino una condición mínima para que el derecho al trabajo reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad deje de ser una declaración y empiece a ser una posibilidad real.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





Fuentes y referencias

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 27 (Trabajo y empleo). Organización de las Naciones Unidas, 2006. Incorporada al derecho argentino por Ley 26.378.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observación General N.º 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. documents.un.org

Ley N.º 22.431 — Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.

Ley N.º 26.653 — Accesibilidad de la Información en las Páginas Web. Boletín Oficial, 30/11/2010. argentina.gob.ar

Decreto N.º 656/2019, reglamentario de la Ley 26.653.

Disposición N.º 6/2019, Oficina Nacional de Tecnologías de la Información (ONTI).

World Wide Web Consortium (W3C). Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados definitivos 2018.

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com





Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Más allá de las cifras: cómo es el mercado de trabajo para personas con discapacidad en Argentina", 2023-2026.

Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI), con datos de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), 2022.

Incluyeme.com. "Accesibilidad en plataformas de reclutamiento digital", 2025.

Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. "Los portales web de empleo suspenden en accesibilidad".

Kyosei Accesibilidad

www.kyoseiaccesibilidad.com

