

# Régimen Legal para Trabajadores con Discapacidad

El régimen laboral de las personas con discapacidad lo compone principalmente la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, reformada por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y el Decreto Ejecutivo No. 333 de 5 de diciembre de 2019 que reglamenta dicha ley.

La Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, en su artículo 3, numeral 9, define discapacidad como *“la condición en la una persona presenta deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”*

Los aspectos más relevantes de esta ley son:

**a. Fuero:** La persona con discapacidad, padre, madre, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedida o destituida ni desmejorada en su posición o salario. No obstante, si alguna de estas personas incurre en una causal justificada de despido el empleador puede pedir a los Tribunales Seccionales de Trabajo la autorización para su despido.

**b. Licencia remunerada:** Los empleadores están obligados a otorgarles a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad, una licencia de hasta 144 horas para acompañarlas a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad.

Para el uso de esta licencia los trabajadores deberán solicitar con anticipación el respectivo permiso a su empleador y presentarle a su regreso la constancia de asistencia a los tratamientos o a las actividades en la que haya participado.

Esta licencia remunerada no debe afectar el periodo de vacaciones, incapacidades y demás permisos a los que tiene derecho el trabajador. Aún más, el empleador podrá ampliar las 144 horas de la licencia, siempre que el trabajador lo necesite y esté debidamente comprobado por una autoridad competente.

**c. La contratación obligatoria de trabajadores con discapacidad:** Toda empresa privada que emplee de 25 a 50 trabajadores está obligada a tener dentro de su fuerza laboral un mínimo de una persona con discapacidad. La empresa que tenga más de 50 trabajadores deberá tener en su fuerza laboral una porción no menor del 2% de trabajadores con discapacidad.

Los trabajadores con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la empresa.

El ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral está facultado para verificar el cumplimiento de esta obligación. Si llegase a determinar su incumplimiento, la empresa responsable estará



sujeta a una sanción equivalente al salario mínimo de cada persona con discapacidad dejada de contratar por el tiempo que dure la renuencia del empleador.

La conducta sancionable es la renuencia del empleador a contratar trabajadores con discapacidad, por lo que el hecho de que la empresa en un momento determinado no alcance el número de trabajadores discapacitados de acuerdo con el porcentaje antes mencionado no significa necesariamente que esté incumplimiento la ley, ya que existen factores que imposibilitan la contratación y que no son imputable al empleador, por ejemplo: la falta del conocimiento técnico por parte del trabajador, la poca disposición de personas con discapacidad en aplicar en una empresa cuya actividad no es de su interés, la actividad de la empresa que por seguridad no permite trabajadores con cierto grado de discapacidad, entre otras.

Para evitar que se considere que la empresa está en renuencia a contratar trabajadores con discapacidad, se sugiere que ésta lleve un registro del proceso de reclutamiento de personas en tales condiciones, lo cual puede estar acompañado de ferias de empleos exclusivamente para personas con discapacidad, así como la constancia de que le ha solicitado al ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral hojas de vida de personas con discapacidad que se encuentran registradas en su base de datos.

Por último, para la contratación de trabajadores con discapacidad, basta que estos certifiquen, mediante un dictamen médico, la condición que da lugar a ello. No obstante, dicha persona puede obtener de parte de la Dirección Nacional de Certificaciones de la Secretaría Nacional de Discapacidad una certificación en este mismo sentido.