

Ficha Técnica

Ley para el Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para personas con Discapacidad

1. Datos Generales de la Iniciativa:

USO INTERNO

<p>^{1.1} Nombre de la Iniciativa: <i>Ley para el Fomento de Trabajo, Empleo y Emprendimiento para Personas con Discapacidad</i></p>	<p>^{1.2} Número de Iniciativa: 5529</p>
<p>^{1.3} Diputados o Entidad Ponente: <i>Edgar Sandoval</i></p>	<p>^{1.4} Conoció pleno: <i>Sí, 1 de mayo 2019</i></p>
<p>^{1.5} La Iniciativa: Dirección Legislativa</p> <p>^{1.5.1} Crea un nuevo marco legal: <i>Sí</i></p> <p>^{1.5.2} Existe texto de propuesta?: <i>Sí.</i></p>	
<p>^{1.6} Estado de la Iniciativa: proyecto</p> <p>^{1.6.1} Cuenta con dictamen? <i>Sí, Dictamen Favorable con Modificaciones de la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad</i></p>	

2. Contenido de la Iniciativa:

<p>^{2.1} Objetivo de la Iniciativa: Estructurar políticas para fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades del sector público y privado que operan en el país, así como la formación para el trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad.</p>
<p>^{2.2} Descripción de los principales elementos de la Iniciativa:</p> <p>1. Establece Definiciones:</p> <p>a) Discapacidad: deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno.</p> <p>b) Deficiencia: Condiciones personales físicas, mentales, intelectual o sensorial a largo plazo.</p> <p>c) Inclusión Laboral: Equiparación de oportunidades, incorporación a un trabajo.</p> <p>d) Entidad o Empresa Privada: Constituida por personas individuales o jurídicas, que desarrollan bienes o servicios con animo de lucro, con capital privado.</p>

- e) **Cuota de Inclusión Laboral:** Porcentaje de trabajadores con discapacidad que laboran.
- f) **Adaptación de las condiciones en las que debe prestarse el trabajo:** modificaciones de condiciones del puesto de trabajo para que pueda ser desempeñado por una persona con discapacidad
- g) **Ajustes Razonables:** Modificaciones y adecuaciones que no representen carga desproporcionada y permita el acceso a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad de condiciones con las demás.
- h) **Beneficio Fiscal:** Exenciones en el pago de ciertas obligaciones tributarias que se concede a los sujetos pasivos de ciertos tributos para promover la realización de determinadas situaciones consideradas de interés públicos.
- i) **Responsabilidad Social Empresarial:** Contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.
- j) **Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud -CIF-:** certificación de la OMS para clasificar el grado de discapacidad e las personas que viven en condición de discapacidad.

El Estado deberá asignar el 5% d ellos recursos de los Programas Nacionales de Desarrollo, ya existentes, así como los Programas de Emprendimiento, para la inclusión de personas con discapacidad.

Registro laboral de las personas con discapacidad.

Las empresas deberán de enviar una base de datos, ante la sección del Trabajador con discapacidad del Mintrab durante los dos primeros meses de cada año, adjuntando copia del contrato, de la planilla del IGSS y de una certificación médica de la discapacidad. Las instituciones pública, lo deberán realizar conforme a la Ley de Servicios Civil, para lo cual deberán enviarlo a la ONSEC, quien lo remitirá al Mintrab.

Actos de Discriminación.

Se establecen actos de discriminación en el ámbito laboral:

- Exigir requisitos a las personas con discapacidad requisitos adicionales, a los establecidos.
- Excluir a una persona con discapacidad que reúne los requisitos y calidades para un puesto de trabajo.
- Que se le niegue el acceso y la utilización de los recursos por parte del empleador.
- No contratar a personas con discapacidad que sean analfabetas por no poder realizar evaluaciones psicométricas.
- Negar las promociones y ascensos profesionales por motivos de discapacidad.

Concientización y formación laboral

Las empresas deberán implementar programas de capacitación, formación y pasantías para personas con discapacidad y campañas de concientización para la inclusión laboral.

Rectoría

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente responsable de coordinar y verificar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas y proyectos, utilizados para tales fines.

Se establece como entidades a cargo de la formación técnica y certificación laboral al MINTRAB, INTECAP y el Centro de Capacitación Ocupacional de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, con las funciones siguientes:

- a) Facilitar asesoramiento y capacitación técnica conforme al requerimiento en las ocupaciones adaptándolas a las diferentes discapacidades de las personas.
- b) Garantizar la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban.
- c) Emitirán documentos que acrediten las competencias de las personas con discapacidad para el trabajo, para lo cual podrán optar a programas de evaluación de sus competencias y al superar dichas evaluaciones, serán certificadas.

El Ministerio de Finanzas Públicas asignará los recursos del presupuesto de ingresos y egresos para la implementación de la ley, en lo referente específicamente a las obligaciones a cargo del Estado.

Cuotas de Inclusión Laboral

- a) **Sector Público:** 2% si se tienen más de 50 empleados
3% si se tienen más de 100 empleados
5% si se tienen más de 1,000 empleados
- b) **Adaptación de condiciones para prestar el trabajo**, para lo cual se deberán realizar ajustes razonables para las condiciones de la prestación del servicio que se requiera de forma obligatoria.

En caso de incumplimiento el funcionario será responsable de sanciones administrativas que establecerá el reglamento de la ley.

Obligaciones de las Empresas Privadas

Las empresas privadas deberán generar acciones de inclusión al empleo o fomentar el empleo a personas con discapacidad, así como de registrarse y actualizarse bajo las modalidades que establece la ley.

a) Cuotas de Inclusión Laboral

Sector Privado: 2% si se tienen más de 51 empleados
3% si se tienen más de 500 empleados
5% si se tienen más de 1,000 empleados.

Se exceptúan de la obligación a las empresas con menos de 50 empleados.

b) Modalidad de Fomento al Emprendimiento.

Las entidades privadas, que no opten por la inclusión laboral directa, pueden fortalecer el emprendimiento de las personas con discapacidad agrupadas en organizaciones legalmente constituidas. Esto se realizará otorgando la equivalente a 2 salarios mínimos si la entidad tiene

más de 100 empleados, 3 salarios mínimos si tienen más de 500 empleados y de 5 salarios mínimos si se tiene más de 1000 empleados, los salarios mínimos serán atendiendo a la actividad económica de la empresa (agrícola, no agrícola y exportadora)

Lo equivalente a los salarios mínimos será otorgado en forma mensual, anticipadamente a la organización que seleccionen de la base de organizaciones de personas con discapacidad que para el efecto deberá mantener el Ministerio de Economía, por un período de tres años para el desarrollo de proyectos productivos y autosustentables de dicha organización. Después de este tiempo elegirá otra organización a la que beneficiará con las cuotas.

El Ministerio de Trabajo a través de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento creará una base de datos de organizaciones legalmente constituidas de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento, los cuales tienen que tener una formación previa en emprendimiento y que sus proyectos tengan potencial innovador.

552

Beneficio Fiscal

- a) Las entidades privadas que cumplan con establecer las cuotas laborales podrán optar al beneficio fiscal, cuando realicen los ajustes razonables de los puestos de trabajo, capacitaciones y viáticos de las personas con discapacidad, siempre y cuando sean debidamente comprobadas y acompañadas del dictamen del experto.

Las empresas podrán deducir estos gastos (puestos de trabajo, capacitaciones y viáticos de las personas con discapacidad) del pago del ISR, más una exoneración del 5% del total a pagar del ISR únicamente cuando se deduzcan los gastos indicados.

2.3 Entidad rectora:

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.4 Aspectos negativos para el sector exportador:

- Como está planteado el establecimiento de cuotas laborales para el sector privado es inviable. La contratación de las personas con discapacidad deberá sujetarse en todo caso, a si la naturaleza del puesto lo permite. Como está planteado impone la creación de nuevos puestos de trabajo.

2.5 Aspectos que requieren alto nivel de consenso (dentro del sector privado organizado):

- Las definiciones de discapacidad y deficiencia deben ser redactadas de mejor forma, ya que no se entienden.
- La definición de Responsabilidad Social Empresarial no tiene ningún tipo de relación ni desarrollo dentro de la iniciativa, se considera que esta demás. Así mismo, este es un cumplimiento de tipo voluntario y no puede ser impositivo.
- Se establece una nueva obligación para el sector privado, al establecer que durante los primeros dos meses de cada año envíen bases de datos de los trabajadores con discapacidad, con copia del contrato y del registro de la planilla del IGSS y certificación médica de la discapacidad.
- El pago de la certificación médica por ser una obligación a cargo de la empresa representará

un costo adicional para estas.

- Los actos de discriminación que se establecen en la iniciativa no son claros y podrían generar discrecionalidad, tales como cuáles son los requisitos adicionales que pudieran exigirles a las personas con discapacidad para aplicar a un puesto de trabajo, a qué recursos se refiere que deben darles el empleador a los trabajadores.
- Establece obligaciones al sector privado que no le competen, al establecer la obligatoriedad de las empresas de implementar programas de capacitación, formación y pasantías para personas con discapacidad y campañas de concientización para la inclusión laboral, obligando a realizar para esto erogaciones financieras.
- Es importante determinar específicamente qué implica la adaptación que deben hacer las empresas de las condiciones en las que deba prestarse el trabajo para las personas con discapacidad, así como a qué se refieren los ajustes razonables.
- Al ser el ente rector y coordinador el Ministerio de Trabajo, se debe contemplar que éste será el ente verificador del acatamiento de estas disposiciones, pudiendo ser sancionadas las empresas en caso de incumplimiento.
- El aplicar a una modalidad para el fomento al emprendimiento constituye una carga financiera muy alta para la empresa, deberá analizarse como está planteado, puesto que la función de recabar y gestionar fondos financieros y recursos nacionales e internacionales está directamente a cargo de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento del MINECO, de acuerdo a lo ya establecido en la ley en materia.
- Lo relativo al beneficio fiscal, debe ser redactado de mejor forma para facilitar su comprensión.

^{2.5} Instituciones involucradas para su consenso:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Congreso de la República
- INTECAP
- Secretaria de Bienestar Social
- AGEXPORT

3. Anexos:

^{3.1} Iniciativa de ley.