



Russell Bedford

taking you further



Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Luis Alfredo Cornejo Martínez
Partner / Tax Services

Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad

El jueves 3 de septiembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial Número 178, la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, que viene a sustituir la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual estuvo vigente desde el año 2000, y trae cambios sobre las obligaciones, que los patronos tienen para la contratación de personas con algún tipo de discapacidad; dicha normativa entró en vigencia el 1º de enero de 2021, con excepción del Capítulo XVIII relativo a Tribunal Sancionador, Infracciones, Sanciones y Procedimientos, que entró en vigencia el 1º de Enero de 2022, a continuación les compartimos algunos aspectos relevantes:

- De acuerdo al artículo 63 de la referida ley, existe la obligación para todo empleador privado de contratar como mínimo **una persona con discapacidad** por cada **veinte trabajadores** que tenga a su servicio. Esta disposición se aplicará a planilla general de empleados de empresas privadas.
- El mismo artículo indica que cuando las empresas o instituciones contratantes no cuenten con aspirantes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD) remitirán candidatos que cumplan con el perfil establecido, y a falta de estos, se emitirá una constancia por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se establezca que, al momento de la solicitud, no existían en el registro respectivo, aspirantes que cumplan con el perfil requerido.
- El artículo 64 de dicha ley, establece al patrono la obligación que por su giro comercial o actividad económica, no pueda cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad establecida, o que haya sido exonerado de la obligación, por no encontrar el

perfil idóneo para las labores a desempeñar, deberá aportar una cantidad equivalente al salario mínimo mensual vigente del sector comercio y servicio, del número de empleados que debiese tener contratados para becas estudiantiles y programas de formación técnica y vocacional para personas con discapacidad.

- La forma de probar la contratación de una persona con discapacidad se hará a través del Carné Único de Discapacidad emitido por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, por lo que no es suficiente con que la incapacidad sea evidente, sino debe de presentar la referida acreditación.
- El artículo 68, indica que las personas con discapacidad gozaran de estabilidad laboral. En caso de despido el empleador deberá probar que dicho despido no se da por causa de su condición de discapacidad.
- Como parte de las sanciones, se podrá imponer una multa que va desde uno a nueve salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicios.

Es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo en sus inspecciones está dando seguimiento al cumplimiento de estas disposiciones.



Luis Alfredo Cornejo Martínez
Partner / Tax Services
lcornejo@russellbedford.com.sv
www.russellbedford.com.sv