



Legislación extranjera sobre “cuota laboral” para personas en situación de discapacidad.

Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay

Autor

Guido Williams O.
Email:
gwilliams@bcn.cl
Tel.: (56) 2270
1875
(32) 226 3180

Elaborado para la
Comisión del
Trabajo y
Previsión Social
del Senado.
Boletines
N°s 14.445-13
13011-11 y
14449-13,
refundidos

N° SUP: 140395

Resumen

Se informa sobre la legislación de Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay en materia de “cupos laborales” para personas en situación de discapacidad. Por “cupo laboral” se entiende la reserva de empleos para personas en situación de discapacidad, generalmente determinada en un porcentaje respecto de la dotación del personal de una organización.

Todos los países analizados establecen cupos laborales para personas en situación de discapacidad, sea en el sector público y/o privado.

En Argentina, el deber de contratación pesa sobre el Estado nacional en general y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. El porcentaje establecido para cupos laborales no puede ser inferior al 4% de la totalidad del personal. La ley autoriza a los empleadores a deducir impuestos a las ganancias por la contratación-

Por su parte, en Brasil existe un deber constitucional de reservar un porcentaje de cargos y empleos públicos para personas en situación de discapacidad. La Ley extiende al deber al sector privado. El porcentaje varía entre el 2% y el 5% según el número de trabajadores.

En el caso de Ecuador, la ley establece que el sector público y el privado deben contratar, un mínimo de 4% de personas en situación de discapacidad. La misma ley establece la figura del “sustituto” por la cual se permite que determinados individuos, vinculados a la persona en situación de discapacidad, la reemplacen laboralmente en el porcentaje a contratar.

Por otra parte, en Perú la ley exige que el sector público está obligado a contratar personas en situación de discapacidad en una proporción no inferior al 5%. En el caso del sector privado, el porcentaje es de 3% y respecto de ellos se establece un beneficio tributario cuando contratan a las mencionadas personas en situación de discapacidad.

Finalmente, en Uruguay se dispone que las “actividades privadas” con más de 25 trabajadores deben emplear personas en situación de discapacidad, a lo menos en el 4% aplicado sobre la totalidad de los trabajadores permanentes.

Introducción

A solicitud de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, se informa sobre la legislación comparada de Argentina, Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay en materia de “cupos laborales” para personas en situación de discapacidad. Adicionalmente, se resume la regulación nacional en la materia.

Los “cupos laborales” corresponden a la reserva de empleos para personas en situación de discapacidad, generalmente determinada en un porcentaje respecto de la dotación del personal de una organización.

Los países analizados fueron seleccionados por disponer de cuotas laborales para personas en situación de discapacidad

Las normas nacionales citadas fueron obtenidas del sitio web LeyChile de la Biblioteca del Congreso Nacional.

Se tuvieron a la vista, para elaborar el presente informe, informes elaborados por la Biblioteca del Congreso Nacional, a saber: “Inserción laboral de personas con discapacidad. Derecho comparado” (Hafner, Annette: 2014); “Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador. Normas a nivel constitucional y legal” (Poblete, Mario: 2019) y “Aplicación diferida de las normas que establecen cuotas para personas con discapacidad” (Álvarez, Paola y otro: 2015).

Las traducciones son propias.

I. Legislación nacional resumida

La Ley N° 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Esta disposición legal establece en el artículo 45 que, a lo menos el 1% de la dotación anual de diversas instituciones estatales que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación considerará sólo a su personal civil.

Luego, para el sector privado, el artículo 157 bis del Código del Trabajo establece que:

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Adicionalmente, se dispone en el artículo 157 ter que “las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas”: a)

celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas en situación de discapacidad; b) efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885¹ que “incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos”.

II. Legislación comparada de algunos países de Sudamérica

1. Argentina

En Argentina, de acuerdo al artículo 8 de la Ley 22.431 sobre Sistema de protección integral de los discapacitados, el

Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal.

En concreto, de acuerdo al Ministerio de Justicia de Argentina (s/f), los entes obligados por la norma citada son los siguientes:

- El Poder Ejecutivo Nacional.
- El Poder Legislativo Nacional.
- El Poder Judicial de la Nación.
- Los organismos del Estado.
- Las empresas del Estado.
- Las empresas privadas que son concesionarias de servicios públicos.

Asimismo, indica el Ministerio de Justicia de Argentina (s/f), el porcentaje del 4% del personal del Estado se aplica sobre todas las modalidades de empleo, esto es: planta efectiva, contratos y servicios “tercerizados”.

Cabe mencionar que la Ley 22.431 (art.9) dispone que el cómputo del porcentaje deberá “hacerse al cierre de cada período” y que, además, se tendrán en cuenta “las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.”

Por último, el artículo 23 de la Ley 22.431 establece el siguiente beneficio para los empleadores que concedan empleo a personas en situación de discapacidad: “tendrán derecho al cómputo de una

¹ Constituidas conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, y que tengan por finalidad, proveer directamente servicios a personas de escasos recursos o con discapacidad, estar incorporadas al registro que establece la Ley N° 20.422 y haber sido calificadas como de interés social por el Consejo que menciona la citada ley. Además, podrán recibir estas donaciones los establecimientos educacionales que tengan proyectos destinados a la prevención o rehabilitación de adicciones de alcohol o drogas, para sus alumnos y, o apoderados.

deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal”.

2. Brasil

En primer lugar, la Constitución de Brasil, en el artículo 37 (inciso primero, N° VII), dispone que la Administración pública, directa o indirecta de cualquiera de los poderes de la Unión, Estados, Distrito Federal y de los Municipios deberán reservar un porcentaje de los cargos y empleos públicos para personas en situación de discapacidad y además deberá (la Administración) definir los criterios de su contratación.

Luego, a nivel legislativo, el artículo 93 de la Ley 8.213 dispone diferentes porcentajes de “cupos laborales” para personas en situación de discapacidad, según el número de trabajadores con los que cuente la organización. Así, la empresa de 100 o más empleados está obligada a cubrir entre el 2% y el 5% de sus puestos con beneficiarios rehabilitados o personas en situación de discapacidad calificada, en la siguiente proporción:

- Hasta 200 trabajadores: 2%;
- De 201 a 500: 3%;
- De 501 a 1.000: 4%;
- De 1.001 en adelante: 5%.

De acuerdo a la Ley 8.213, corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo ser el responsable de inspeccionar, evaluar y controlar sistemáticamente a las empresas, así como de establecer procedimientos y formularios que proporcionen estadísticas sobre el número de trabajadores con discapacidad y las vacantes cubiertas, con el fin de controlar el deber de inclusión laboral.

Adicionalmente, en el sector público, se garantiza a las personas en situación de discapacidad el derecho a inscribirse en un concurso público para cubrir un puesto cuyas funciones sean compatibles con su discapacidad. Para estas personas, se reservará hasta el 20% de las plazas ofertadas en el mencionado concurso público (art. 5, Ley 8.112).

3. Ecuador

La Ley Orgánica de Discapacidades de 2012 (artículo 47) establece las reglas sobre cuotas mínimas de contratación de personas en situación de discapacidad, tanto en el sector público como en el privado.

El artículo 47 de la ley propone, como regla general, que los empleadores (del ámbito público o privado) que cuenten con más de 25 trabajadores deberán

[c]ontratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones

físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Si la organización que contrata es de carácter nacional, entonces la cuota de 4% se deberá distribuir equitativamente entre las provincias del país. Por otra parte, si la organización es de alcance provincial, también se distribuirá equitativamente, pero en los cantones que componen la provincia.

Excepcionalmente, el artículo 47 dispone que en el caso de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, el Cuerpos de Bomberos y las Policías Municipales y empresas de seguridad y vigilancia privada, la cuota se calculará únicamente en “la nómina del personal administrativo”. Por ende, se excluye el cumplimiento de la cuota en funciones operativas.

En todo caso, en el cálculo del porcentaje de inclusión laboral se “excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente” (art. 47).

Siguiendo a Poblete (BCN, 2019), cabe mencionar que la Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, establece la figura del “sustituto” laboral de una persona en situación discapacidad. En efecto, el artículo 48 de la Ley permite que esta persona sea reemplazada en el trabajo por “un sustituto”, cumpliendo así con la cuota. Estos “sustitutos” deben ser “parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa”. Sin embargo, la ley (art. 48) fija un límite a esta figura, por cuanto no se podrá contratar más del 50% de sustitutos, respecto del porcentaje legal establecido en el artículo 47 (4%).

Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades establece un beneficio para el empleador que contrata a personas en situación de discapacidad. En efecto, el artículo 49 dispone que se podrá deducir el 150%

[a]dicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores [...].

Finalmente, la Ley establece que las personas en situación de discapacidad, “deficiencia o condición discapacitante” gozarán de una estabilidad laboral especial en el trabajo. En concreto, el artículo 51 dispone lo siguiente:

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

4. Perú

La Ley 29.973 General de la Persona con Discapacidad regula, en el artículo 49, sobre la llamada “Cuota de empleo” en el sector público y privado. Así, en primer lugar, prescribe que las “entidades públicas” están obligadas a contratar personas en situación de discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y para los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores, la proporción no será inferior al 3%.

El mismo artículo 49 establece que, con anterioridad a una convocatoria de contratación, las entidades públicas deberán verificar el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen.

Por su parte, el Reglamento de la Ley 29.973 (art. 53) precisa que en el caso de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, el porcentaje de la “cuota de empleo” se cumplirá respecto al personal civil.

La Ley citada dispone que la vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador en situación de discapacidad en una entidad pública debe ser cubierta por otra persona en situación de discapacidad, previo concurso.

El artículo 47.2 de la Ley en comento establece un beneficio impositivo para los empleadores públicos y privados “generadores de rentas de tercera categoría” que contratan a personas con discapacidad. Ellos tienen una “deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas”.

5. Uruguay

En Uruguay, la Ley 19.691 de 2018 (art. 1) dispone que las “actividades privadas” con más de 25 trabajadores deberán emplear a personas en situación de discapacidad, a lo menos en el 4% aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes², siempre que cumplan los siguientes requisitos: reúnan las condiciones y la idoneidad para el cargo y que se encuentren inscritos en el “Registro Nacional de Personas con Discapacidad”.

Referencias Generales

Ministerio de Justicia de Argentina (s/f). Cupo laboral para personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupos-para-personas-con-discapacidad> (diciembre, 2023).

² Cabe mencionar que la misma ley estableció un aumento progresivo de la cuota, llegando al 4% a los cuatro años desde su entrada en vigencia.

Biblioteca del Congreso nacional (2019). Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador. Normas a nivel constitucional y legal. Elaborado por Mario Poblete.

Referencias Normativas

Chile: en LeyChile.

- Ley N° 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Código del Trabajo.

Argentina:

- Ley 22.431 sobre Sistema de protección integral de los discapacitados, Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto> (diciembre, 2023).

Brasil

- Constitución de Brasil, disponible en: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_espanhol_web.pdf (diciembre, 2023).
- Ley 8.213, disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm (diciembre, 2023).
- Ley 8.112, disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm (diciembre, 2023).

Ecuador

- Ley Orgánica de Discapacidades de 2012, disponible en: <http://bcn.cl/3h2ay> (diciembre, 2023).

Perú:

- Ley 29.973 General de la Persona con Discapacidad, disponible en: <http://bcn.cl/3h2ag> (diciembre, 2023).
- Reglamento de la Ley 29.973, disponible en: <http://bcn.cl/3h2b2> (diciembre, 2023).

Uruguay:

- Ley 19.691, aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad, disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018> (diciembre, 2023).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)