



CONSEJO
NACIONAL
PARA LA INCLUSIÓN
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

En las oficinas de la Unidad de Acceso a la Información Pública del CONSEJO NACIONAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CONAIPD, ubicadas en la ciudad de Antiguo Cuscatlán, Departamento de La Libertad, a las ocho horas con veintisiete minutos del día veintitrés de agosto de dos mil veintitrés.

La suscrita Oficial de Información, considerando que luego de haber recibido la Solicitud con referencia CONAIPD/C/010/2023, presentada por medio de correo electrónico a nombre de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, quien solicita la siguiente información:

“Buenas tardes, tengo una consulta he revisado en internet la Ley Especial Inclusión de las Personas con Discapacidad y la ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad mi duda es si son las mismas leyes y si es obligación que una organización cumpla con el número de personas con discapacidades mencionadas”.

RESPUESTA DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN.

De acuerdo a lo solicitado el pasado mes de julio del presente año, se remite la siguiente información:

“El 3 de septiembre del año dos mil veinte, el Diario Oficial publicó el decreto N° 672, que contiene la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (LEIPD), que con base a lo establecido en su artículo 137 expresa “El presente Decreto entrará en vigencia el uno de enero de dos mil veintiuno, previo publicación en el Diario Oficial, con excepción del Capítulo XVIII relativo a Tribunal Sancionador, Infracciones, Sanciones y Procedimiento, el cual entrará en vigencia en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley”.

Con la entrada en vigencia de la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, el legislador estableció en el Artículo 136 LEIPD, la derogatoria de la Ley de Equiparación de Oportunidades regulando lo siguiente: “Derógase el Decreto Legislativo n° 888, de fecha 27 de abril del año 2000, publicando en el Diario Oficial n° 95, Tomo n° 347, de fecha 24 de mayo del año 2000; que contiene la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, así como cualquiera otras disposiciones que contradigan o se opongan a la presente ley”.

Respondiendo a la pregunta ciudadana, estas leyes son diferentes y a la fecha la que se mantiene vigente es la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.

La Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, regula la contratación de personas con discapacidad, en el Artículo 63 estableciendo que “Todo empleador privado tiene la obligación de contratar como mínimo a una persona con discapacidad por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, asegurando trabajo digno y la equidad de género para su contratación. En el caso de las empresas que tengan un número menor

a veinte trabajadores, estas estarán exoneradas de dicha obligación. Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones autónomas y las municipalidades.

Esta disposición se aplicará a la planilla general de empleados de las empresas privadas o instituciones públicas contratantes.

Para efectos de lo establecido en el presente artículo, cuando las empresas o instituciones contratantes no cuenten con aspirantes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el CONAIPD remitirán candidatos que cumplan con el perfil establecido, 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.”

Entendiéndose del siguiente artículo que se deberá aplicar tanto al ámbito público como al ámbito privado y respetando el empleador la regla por cada veinte trabajadores que tenga a su servicio, deberá contratar a una persona con discapacidad independientemente cual sea, exonerándose de esta regla aquellas empresas en que el número de empleados sea menor a veinte personas contratadas.

Debe tomarse en cuenta que cuando se contrata a una o varias personas con discapacidad, deberán realizar los ajustes razonables o modificaciones que faciliten el acceso al trabajo a las personas con discapacidad; también a la adecuación de los perfiles laborales”.

NOTIFIQUESE, por medio de correo electrónico XXXXXXXXXXXX, siendo esta la forma que ha solicitado la persona que se le entregue.



Licda. Karla Elizabeth Melgar Gómez
Oficial de Información