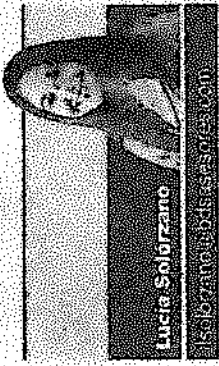


Personal con discapacidad



En una sociedad que pretende ser cada vez más inclusiva, la contratación de personal con discapacidad se vuelve un tema común cuyas implicaciones deben analizarse cuidadosamente.

En primer término, cabe indicar que el artículo 2 de la Ley 7600 define como "discapacidad" la condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y el entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Bajo esta perspectiva, más que una condición subjetiva, la discapacidad se

encuentra inserta en las barreras que tanto la sociedad como el entorno imponen a personas con características especiales.

Una de las barreras que se pretenden eliminar o equilibrar con la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley 7600) es el acceso al trabajo; se busca evitar la discriminación de candidatos en razón de su discapacidad.

Sobre este aspecto, el artículo 24 de esta norma establece: Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Las empresas deben ser cuidadosas respecto a implementar mecanismos para ofrecer oportunidades equitativas a los aspirantes y elegir a quienes, objetivamente, cumplan en mejores condiciones con la idoneidad requerida para el puesto.

Asimismo, una vez que se da la contratación de una persona con algún tipo de discapacidad, a ésta se le deberán ofrecer -dentro de las posibilidades de la compañía- las facilidades necesarias para aminorar o eliminar las barreras que existan en el acceso a los espacios físicos y a los recursos productivos.

Sobre este último aspecto, también es importante reconocer que existen incentivos fiscales, tanto respecto de los salarios pagados a personas con discapacidad, como respecto de gastos en los que la empresa tenga que incurrir para adaptar el puesto a la persona discapacitada. Así, el artículo 8 de la Ley del Impuesto so-

bre La Renta establece en cuanto a la renta bruta que podrá deducirse una cantidad igual adicional a la que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores (materia prima y salarios) de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijan en esta ley. Asimismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

En síntesis, a pesar de que la legislación costarricense no exige un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad, como sí sucede en otras latitudes, existen normas que promueven la igualdad de oportunidades y sobre las cuales los patronos deben tener conciencia para no incurrir en actos discriminatorios. ●