Índice

Prólogo del Profesor Eduardo Caamaño Rojo	7
1. Introducción.	13
2. La Discapacidad	25
2.1. Relación entre Discapacidad, Incapacidad, Invalidez e Irrecuperabilidad	28
3. Derechos Fundamentales de un Trabajador con Discapacidad	35
3.1. El Principio de No Discriminación Aplicable en Caso de Despido de un Trabajador con Discapacidad.	36
3.2. Derecho Fundamental a la Salud, a la Seguridad Social y al Trabajo.	42
4. Instrumentos de Protección ante el Despido. Sujetos Obligados.	47
4.1. Las Acciones Positivas y los Ajustes Razonables a favor de un Trabajador con Discapacidad	49
4.1.1. Análisis Particular de los ajustes razonables. La Adecuación del Puesto y el Traslado de Faenas	58
4.2. Despido como <i>ultima ratio</i> para Poner Término a la Relación Laboral de Trabajadores con Motivo de su Discapacidad.	74

4.3. Aplicación del Principio de la Proportionalidad al Examinar el Despido de un Trabajador con Discapacidad.	82
5. Hipótesis de Despido de Trabajadores con Discapacidad	89
5.1. Situaciones de Discapacidad Expresamente Reguladas en el Código del Trabajo.	89
5.1.1. Art. 161 bis del Código del Trabajo	89
5.1.1.1. Historia de su establecimiento	90
5.1.1.2. Análisis de la Doctrina	92
5.1.1.3. Formulación de Hipótesis de Interpretación	101
5.1.2. Artículo 161 inciso tercero del Código del Trabajo.	107
5.2. Otras Hipótesis de Despido de Trabajadores con Discapacidad no Expresamente Reguladas	109
5.2.1. Trabajador Sujeto a Licencias Médicas por Períodos Prolongados, cuya Salud ha sido Declarada Irrecuperable	109
5.2.2. Trabajador que es despedido invocando las ausencias del art. 160 N° 3 del Código del Trabajo.	113
6. La Negociación Colectiva Inclusiva en las Empresas como Propuesta para el Establecimiento de Acciones Positivas Previas al Término de la Relación Laboral de un Trabajador con Discapacidad	117
Conclusiones	123
Jurisprudencia	129
Bibliografía	193