

Importa que lo sepas

En Uruguay contás con una ley que promueve el trabajo de las personas con discapacidad

Ley N° 19.691 de 29/10/2018.



La ley en tu lenguaje

Programa Lenguaje Ciudadano

Una forma fácil y práctica de comprender las leyes.

¿Sabías que...

se aprobó una ley que promueve el trabajo de las personas con discapacidad?

La ley 19.691 de 29 de octubre de 2018 establece beneficios para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo en la actividad privada.

¿De qué forma promueve la ley el trabajo de personas con discapacidad?

Establece el deber de las empresas privadas -que tengan determinada cantidad de trabajadores permanentes- de emplear personas con discapacidad en caso de nuevos ingresos de personal.

¿Qué se considera discapacidad?

La alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que implique desventajas considerables para la integración familiar, social, educacional o laboral.

¿Cómo deberán realizarse las contrataciones de nuevo personal?

La ley establece un aumento gradual del porcentaje de personas con discapacidad que deben contratarse, teniendo en cuenta el número de trabajadores permanentes que tenga cada empresa.

El porcentaje pasa a ser único a los 3 años de vigencia de la ley (4% del total de trabajadores).

Si dentro de la plantilla de la empresa existen trabajadores con discapacidad al momento de los nuevos ingresos, se descontará el número de aquéllos a los efectos del cálculo.

¿Qué derechos y obligaciones tienen las personas con discapacidad contratadas en aplicación de esta ley?

Tienen todos los derechos y obligaciones previstos en la normativa laboral.

¿Qué requisitos debe cumplir la persona con discapacidad para acceder a los beneficios de esta ley?

Inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social.

¿Qué es el EMPLEO CON APOYO?

Es una metodología de inclusión laboral con el objetivo de prestar apoyo continuo a las personas con discapacidad para acceder, asegurar y mantener un empleo.

¿Qué es un OPERADOR LABORAL?

Es un técnico en Empleo con Apoyo, encargado de:

- Preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad.
- Asesorar en materia de accesibilidad.
- Preparar previamente al equipo de trabajo y detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta que el mismo pueda trabajar en forma independiente.

¿De qué se trata el APOYO LABORAL?

Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de sus tareas pueden solicitarlo y su empleador debe autorizarlo.

Ejemplo de los apoyos que pueden solicitar son: adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales.

En caso de apoyo prestado por **operadores laborales**, el costo de sus servicios será cubierto por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, por el plazo y en las condiciones que determine el Poder Ejecutivo.

¿Qué deberes tiene el empleador en cuanto a la accesibilidad?

Está previsto que la empresa realice las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador.



¿Qué sucede si al momento de la incorporación del trabajador la empresa aún no ha podido realizar estas adaptaciones?

La empresa debe comunicar este hecho a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y presentar un plan con las medidas a adoptar, teniendo un plazo de hasta 12 meses desde el ingreso del trabajador para realizar las adaptaciones necesarias.

¿La empresa que no cumple con el plan puede ser sancionada?

Si vencido el plazo de 12 meses la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social constata el incumplimiento aplicará sanciones.

¿Qué otros aspectos regula la ley?

DESPIDO del trabajador con discapacidad:

Tiene que obedecer a una causa razonable relacionada con:

- la conducta del trabajador;
- las necesidades de la empresa;
- otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

Indemnización por despido:

Si el despido no tiene una causa razonable, el empleador deberá pagarle al trabajador 6 meses de salario, además de la indemnización legal que corresponda.

Incorporaciones en sustitución del empleado despedido:

Dentro de los 3 meses del despido el empleador debe contratar otra persona con discapacidad, excepto cuando el despido fuera por supresión del puesto de trabajo.

LICENCIA EXTRAORDINARIA sin goce de sueldo:

El trabajador podrá solicitarla por hasta 3 meses continuos o discontinuos al año, cuando el motivo esté relacionado con su discapacidad.

Deberá avisarle al empleador por lo menos 48 horas antes del inicio de la misma, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del BPS.

Este beneficio es independiente de la licencia anual y de la licencia por enfermedad que le correspondiere.

¿Las empresas tienen que realizar algún trámite para acceder a los beneficios e incentivos que otorga esta ley?

Sí, deben inscribirse en el Registro de Empleadores que llevará el MTSS, para lo cual tienen que presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral del MTSS, en el que conste el cumplimiento de esta ley, el que tendrá una vigencia de hasta un año.

¿Están previstos otros beneficios e incentivos para fomentar el empleo de las personas con discapacidad?

Ellos son:

- **Tratamiento preferencial:** Está prevista la posibilidad de otorgar trato preferencial a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por encima de los mínimos establecidos por la ley, en los casos que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.
- **Beneficios por los aportes jubilatorios patronales al BPS:** Los aportes correspondientes a las personas con discapacidad que ingresen a la actividad privada, se realizarán en forma gradual:
 - 25% del aporte durante el primer año de labor.
 - 50% del aporte durante el segundo año de labor.
 - 75% del aporte durante el tercer año de labor.
 - Finalizados los 3 años de trabajo 100% del aporte.

Estas bonificaciones son incompatibles con las previstas para micro y pequeñas empresas (artículo 9° de la Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006).

En caso del trabajador que ingresa en virtud del despido de otro trabajador con discapacidad se aportará de acuerdo al porcentaje que correspondía al trabajador despedido, continuando con la escala.

- Beneficios por las obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo: podrán estar comprendidas en la ley que establece promociones a las inversiones (Ley 16.906).
- La ley también prevé la posibilidad de establecer incentivos para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

¿Quién tiene la responsabilidad de realizar el seguimiento y proponer medidas para la aplicación de estas disposiciones?

La **Comisión Nacional de Inclusión Laboral**, que se crea por la ley bajo el MTSS.

La Comisión solo podrá fomentar instituciones públicas o privadas que tengan como objetivo apoyar a personas con discapacidad y contribuir a sufragar los costos que deriven de la aplicación de la ley.

Diciembre, 2020