



Promoción del trabajo para  
personas con discapacidad



HUGHES & HUGHES

Recientemente el Poder Ejecutivo aprobó la ley N° ley 19.691 sobre promoción del trabajo para personas con discapacidad, la cual entró en vigencia el pasado mes de noviembre.

### **Ámbito de aplicación**

Esta Ley es aplicable a los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes.

### **Contratación de personas con discapacidad**

En todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, los empleadores deberán emplear a personas con discapacidad que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes que se aplican sobre la totalidad de los trabajadores permanentes:

#### 1. Durante el primer año de vigencia de la ley:

- a) Empleadores con 500 o más trabajadores: 3%.
- b) Empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 2%
- c) Empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 1%.

#### 2. Durante el segundo año de vigencia de la ley:

- a) Empleadores con 500 o más trabajadores: 4%.
- b) Empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 3%.
- c) Empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 2%.
- d) Empleadores con menos de 50 trabajadores y más de 25: 1,5%.

#### 3. Durante el tercer año de vigencia de la ley:

- a) Empleadores con 500 o más trabajadores: 4%.
- b) Empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 3,5%.
- c) Empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 3%.
- d) Empleadores con menos de 50 trabajadores y más de 25: 2%.

#### 4. Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley:

El 4% en todos los casos.

En caso que el resultado de aplicar el porcentaje dé un número con fracción, si la fracción es igual a superior a 0,5, se redondeará a la cantidad superior.



HUGHES & HUGHES

## **Definición de persona con discapacidad**

De acuerdo al art. 2 de la ley 18.651 (Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad), a la que se remite La Ley 19.691 se entiende por persona con discapacidad a *"toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral"*.

## **Derechos y obligaciones del trabajador**

Los trabajadores con discapacidad gozan de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral.

## **Condiciones especiales para trabajadores con discapacidad**

- Apoyo laboral:

Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a solicitar apoyo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Este apoyo implica aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros.

Si el apoyo laboral fuera brindado por un Operador Laboral, su costo será de cargo del Ministerio de Desarrollo Social y por la comisión Nacional de Inclusión Laboral que crea la ley. Es Operador Laboral el técnico en Empleo con Apoyo a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad, asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente.

- Accesibilidad:

La empresa deberá contar con las condiciones de accesibilidad adecuadas en el puesto de trabajo, debiendo realizar las adaptaciones necesarias para el desempeño adecuado del trabajador con discapacidad.

En caso que al momento de contratar al personal con discapacidad no contara con las condiciones de accesibilidad necesarias, contará con un plazo máximo de 12 meses para realizarlas a contar desde el ingreso del trabajador. A tales efectos deberá presentar un plan de acción ante la Inspección General del



HUGHES & HUGHES

Trabajo y de la Seguridad Social donde consten las medidas a adoptar a fin de dar cumplimiento a las condiciones de accesibilidad.

Vencido el plazo y constatado el incumplimiento, la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social aplicará las sanciones correspondientes (Decreto N° 186/004).

- Licencia sin goce de sueldo:

Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional a la licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. Para hacer uso de esta licencia, el trabajador deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la misma, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social.

- Despido especial:

El despido del trabajador con discapacidad solo puede estar motivado por causa razonable relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a percibir 6 salarios mensuales adicionales a la IPD legal que le corresponda.

En caso de despido de un trabajador con discapacidad, el empleador deberá contratar dentro del plazo de 3 meses a contar del despido, a otra persona con discapacidad para cubrir el puesto del trabajador despedido, salvo que el despido hubiera estado motivado en la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa. En este último caso, la empresa igualmente deberá cumplir con el porcentaje mínimo de contratación que le corresponda.

### **Otras disposiciones de la ley**

La ley incluye otras disposiciones que resultan de interés.

- Reducción de aportes jubilatorios patronales:

Los aportes jubilatorios patronales correspondientes a las personas con discapacidad que ingresen a trabajar a partir de la vigencia de la Ley, se realizarán en forma gradual de acuerdo a la siguiente escala:



HUGHES & HUGHES

- a. 25% del aporte durante el primer año de labor.
  - b. 50% del aporte durante el segundo año de labor.
  - c. 75% del aporte durante el tercer año de labor.
  - d. 100% una vez finalizados tres años de trabajo.
- Beneficios para empresas que realicen obras de accesibilidad:

Las empresas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo, podrán estar comprendidas en los beneficios y obligaciones de la Ley de Promoción de Inversiones.

- Talleres de Producción Protegida:

La Ley habilita al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, y de cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

La ley 19.159 define a los Talleres de Producción Protegida como aquellas instituciones u organizaciones sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y que produzcan bienes o presten servicios, con el objetivo de capacitar y ocupar laboralmente a personas con discapacidad (artículo 2° de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010) en condiciones especiales, que no estén, en forma transitoria o permanente, en situación de integrarse al mercado laboral abierto. Dichas entidades deberán contar además con la aprobación por parte de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

- Registro de Empleadores en el MTSS:

Para acceder a beneficios e incentivos las empresas deberán inscribirse en el registro que funcionará en el MTSS. El registro requerirá la presentación de un informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral respecto al cumplimiento de la Ley.

- Registro Nacional de Personas con Discapacidad:

Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados.

- Preferencia en caso de concesión de bienes de domino de Estado:

La Ley faculta al Poder Ejecutivo para reglamentar el otorgamiento de tratamiento preferencial a las empresas que contraten personal con discapacidad



HUGHES & HUGHES

por encima de los porcentajes mínimos en caso de concesión del uso de bienes del dominio público o privado del Estado.

### **Reglamentación**

El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 días para la reglamentación de la presente ley.

Por más información contactar:



Dr. Enrique Radmilovich  
enriquerad@hughes.com.uy



Dr. Nicolás Rivadavia  
nrivadavia@hughes.com.uy