



GUÍA EMPRESARIAL

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Guía empresarial

Esta guía fue elaborada por la Gerencia Jurídica de la Cámara de Comercio del Uruguay en el marco del proyecto "Guía Práctica Empresarial para la Promoción e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

Año: 2022



Guía Práctica Empresarial para la Promoción e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad © 2022 por la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay se encuentra sujeta bajo una licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visitar: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Contenidos

Introducción	2
¿Qué significa “persona con discapacidad”?	4
Resumen de legislación laboral	6
¿Cuáles son las barreras existentes?	8
¿Cuáles son los beneficios para las personas con discapacidad?	12
¿Cuáles son los beneficios para las empresas?	13
¿Qué particularidades tienen los trabajadores con discapacidad?	14
Beneficios otorgados en la Ley N° 19691	15
¿Qué requisitos se necesitan para quedar contemplados dentro de la Ley N° 19.691 y Ley N° 18.651?	17
Resumen del procedimiento	18
Organismos públicos intervinientes	20
Beneficios otorgados en la Ley N°19.973	21
Otros ámbitos de trascendencia - Consejos de salarios	23
¿Qué sucede si incumplo con las disposiciones de la Ley?	24
Experiencias dentro del sector privado	25
Contactos útiles	29
Anexo	30

Introducción

Según datos relevados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el acceso al trabajo para las aproximadamente mil millones de personas con discapacidad, equivale al 15% de la población mundial (1).

En el Uruguay, la última información disponible sobre las personas con discapacidad fue relevada en Censo del año 2011 de personas, hogares y viviendas realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2). De dicho relevamiento surge que las personas con discapacidad equivalen al 15,8% de la población (9,4% mujeres y 6,4% hombres).

Con la finalidad y conciencia de la necesidad de contribuir a la inclusión laboral de personas con discapacidad, fue que con el financiamiento del INEFOP (Art 2 lit ñ de la Ley N°18.406) confeccionamos la presente Guía Empresarial con los siguientes objetivos:

- 1) Divulgar y aumentar el conocimiento dentro de las empresas del sector privado, sobre la situación laboral de las personas con discapacidad
- 2) Dar información útil y resumida sobre los procedimientos vigentes para cumplir con lo dispuesto por las Leyes N° 19.691 y N° 19.973, para que las empresas se acojan a sus beneficios al momento de contratar personas con discapacidad.
- 3) Colaborar con la competitividad laboral y mercado de trabajo.
- 4) Fomentar a una mayor y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- 5) Transmitir e informar a las empresas del marco normativo vigente y como han sido incorporadas cláusulas en los consejos de salarios.

(1) Identificación de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_793121/lang-es/index.htm

(2) <https://www.ine.gub.uy/discapacidad>

En Uruguay las personas con discapacidad equivalen al 15,8% de la población.



Imagen freepikes

Las personas con discapacidad forman parte del flujo económico como trabajadores, consumidores, empresarios, clientes, proveedores, etc. Pero aún, sigue existiendo una parte importante de las personas con discapacidad que lamentablemente se encuentran al margen de los procesos inclusivos desde el punto de vista laboral. Esas “barreras” generalmente son causadas por miedos, prejuicios, ignorancia, actitudes negativas, falta de apoyo, entornos inaccesibles, y por normativas y políticas insuficientes o mal diseñadas. Todas ellas dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, especialmente las relacionadas con la educación y nivel educativo, deficiente formación profesional para las necesidades del mercado laboral, y problemas de accesibilidad.

Esta guía trata de brindar información preliminar en cuanto a la implementación de las **Leyes N° 19.691 y N° 19.973** para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector privado. La guía está diseñada para ayudar y orientar a las empresas, sus áreas de recursos humanos, gestión de personas, y desarrollo para comprender la importancia del cumplimiento de la normativa en la materia que permita mejorar los procesos de gestión, políticas motivacionales y productivas.

Por estas razones, es importante el papel que deban jugar los distintos actores sociales: Estado, Empresas y Sindicatos, para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad contribuyendo a promover el trabajo decente, el desarrollo del mercado de trabajo y fomentar el concepto de Empresa Sostenible en el tiempo .



Imagen freepik.es

¿Qué puede aportar esta guía?

Esta guía brinda información preliminar en cuanto a la implementación de las **Leyes N° 19.691 y N° 19.973** para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

¿Qué significa “persona con discapacidad”?

El artículo 2º de la Ley 18.651, considera 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.



Imagen freepik.es



Imagen freepik.es

Según la patología que pueda presentar la persona, existen múltiples perfiles de discapacidad.

Perfiles de discapacidad

SEGÚN LA PATOLOGÍA QUE PUEDA PRESENTAR LA PERSONA, PUEDE DISTINGUIRSE ENTRE:

Discapacidad Física: Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.

Discapacidad Visual: Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.

Discapacidad Auditiva: Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.

Discapacidad Mental-Intelectual: Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras formas cognitivas.

Discapacidad Psíquica-Psiquiátrica: Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.

Discapacidad Visceral: Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

Discapacidad Múltiple: Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.



Desde el punto de vista del mercado de trabajo, los organismos públicos y empresas privadas suelen contratar en mayor porcentaje a personas con discapacidad física, por sobre otros tipos de discapacidades. En cuanto a los cargos y tareas a cumplir, la gran mayoría de las personas con discapacidad contratadas se desempeñan como empleado, y en un grado muy menor como jefes o mandos medios.

Existen muchos mitos respecto a creer que hay grandes desventajas o dificultades en la contratación de personas con discapacidad, relacionándolo con cuestiones de "baja productividad" y "dificultades de comunicación". Por el contrario, las empresas con mayor experiencia en contrataciones manifiestan una alta productividad, "gran disciplina laboral" y "mejora en clima laboral y trabajo en equipo".



Resumen de la legislación laboral más trascendente para las personas con discapacidad.

A nivel Constitucional, el **artículo 53 de la Constitución de la República** establece que el trabajo se encuentra bajo la protección especial de la ley, dando a los ciudadanos la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

A nivel normativo y de Convenios Internacionales, nuestro País ratificó el **CIT N° 159** de la OIT a través de la **Ley N° 15.878** que obliga al Estado a impulsar políticas de readaptación profesional y de oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado de empleo.

La **Ley N° 17.330** aprobó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

A través de la **Ley N° 18.418** se aprobó la **Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad**, reconociéndolas con igualdad de derechos a trabajar y ganarse la vida, prohibiendo la discriminación en relación con el empleo, emplear a personas con discapacidad en el sector público, y promover su empleo en el sector privado.

Fue así que la **Ley N° 18.651** y su **Decreto reglamentario N° 79/014**, dispusieron que en caso de haber vacantes en la Administración pública, las mismas sean llenadas por personas con discapacidad con idoneidad para el cargo, en un porcentaje no inferior al 4%.

Según datos proporcionados por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) surge que desde el año 2012 hasta el presente, el Estado no ha logrado cubrir con el 4% mínimo en las vacantes anuales generadas. Ha oscilado entre un 0,4% y un 1,3% de asignación de vacantes para personas con discapacidad, lo cual es muy poco en relación con el tope mínimo de 4% que debería alcanzarse año tras año ⁽³⁾. Es evidente que aún falta mayor compromiso del Estado, quien debe llevar más políticas públicas dirigidas a crear oportunidades de empleo. Esta falta de compromiso dentro del sector público muchas veces es atribuible a la falta de sanciones ante incumplimientos que omite contemplar la Ley N° 18.651.



(3) <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/tematica/personas-discapacidad>

La **Ley N° 19.691** y su **Decreto reglamentario 73/019** establecieron la promoción del trabajo para personas con discapacidad que incorporó la obligación de asignar porcentajes obligatorios de contratación en el ámbito privado (4% del número de empleados permanentes). Su decreto reglamentario establece herramientas de implementación como lo son los operadores laborales, y apoyos con asesoramiento en temas de accesibilidad (la ley otorga plazo de 1 año para hacer accesible las instalaciones y tareas). Para el caso de los operadores laborales, la ley prevé que el costo de sus servicios sea sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

Por último, **la Ley N° 19973 y su Decreto reglamentario 308/021** dictaron normas relativas al desarrollo de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, sea por cuenta propia o ajena, de los jóvenes entre 15 y 29 años, de los trabajadores mayores de 45 años y de personas con discapacidad. El **art. 40** de la mencionada Ley, establece beneficios para la contratación de personas con discapacidad en situación de desempleo que **no serán acumulables** con los incentivos dispuestos por la Ley N° 19.961. El porcentaje máximo de trabajadores con discapacidad contratados no podrá exceder el 20% de la planilla permanente de la empresa. Las empresas que cuenten con más de 5 y menos de 10 trabajadores permanentes en planilla, podrán contratar hasta 2 trabajadores con discapacidad. Las empresas que cuenten entre 1 y 5 trabajadores en planilla, podrán contratar hasta 1 trabajador con discapacidad.



¿Cuáles son las barreras existentes?

BARRERAS RELACIONADAS CON LAS EMPRESAS

1 FALTA DE EXPERIENCIA

1

Eso aparece miedos y optar por correr menores riesgos.

2 AUSENCIA DE POLÍTICA INCLUSIVA

2

Falta de preparación y de capacitación a nivel organizacional para tratar estos temas.

3 AUSENCIA DE CAPACIDADES ORGANIZACIONALES

3

Precariedad en infraestructura, capacitación, comunicación, que dificulte el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo.

4 MIEDOS Y MITOS SOBRE LA DISCAPACIDAD

4

Miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos.

5 CREER QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

5

Se ausentan, accidentan o enferman más que otros trabajadores.

6 ALTOS COSTES

6

Para que la empresa adapte lugares y puestos de trabajos, modificaciones en infraestructura, procesos y protocolos de trabajo, programas informáticos, etc.

7 INCENTIVOS POCO ATRACTIVOS

7

Usualmente los incentivos y beneficios ofrecidos por el Estado son muy pobres.

Según el estudio **“Las capacidades diferentes como eufemismo de la discapacidad”** realizado por Adecco (4) , el 41% de las empresas no toma personal con discapacidad. Dentro de ese segmento, el 57% expresó que no toma personal porque “nunca se planteó el problema”, un 29% de ese segmento manifiestan que no tienen la infraestructura necesaria o no dispone de puestos de trabajos adaptados, y el resto de encuestados manifestaron razones basadas en miedos propios como puede ser el querer evitarse incomodidades, no saber cómo abordar situaciones, esperar un menor rendimiento de estos trabajadores con mayor ausencia por motivos médicos, o entender que indemnizar a una persona con discapacidad es más caro prefiriendo no tomar riesgos.

Esto último, da la pauta que queda mucho por trabajar y desmitificar. Poder llegar a entender que la discapacidad de la persona no tiene porqué estar ligada a disminuir la calidad y productividad del trabajo, que la mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tienen una mayor propensión a contraer enfermedades y que puede enfermarse como cualquier otra persona, que muchas veces no es necesario el tener una infraestructura especial con mayores costos asociados para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada, y tampoco el pensar en tener reclamos legales al momento de desvincular a una persona con discapacidad si las causas de su vinculación se encuentran debidamente justificadas.

(4) <https://www.adecco.com.uy/discapacidad-e-inclusion-laboral-mitos-y-desafios/#:-:text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%20realizado%20por,nunca%20se%20plante%C3%B3%20el%20tema%E2%80%9D.>

BARRERAS RELACIONADAS CON LA PROPIA PERSONA CON DISCAPACIDAD

ESCASA CALIFICACIÓN TÉCNICA

En algunos casos, la persona con discapacidad no está lo suficientemente preparada o técnicamente calificada para el trabajo. Esto es atribuible a la mala formación que reciben dentro de nuestro sistema educativo. Al tener un menor acceso a la educación, también repercute en tener un menor acceso al empleo.

FALTA DE HABILIDADES BLANDAS (SOFT SKILLS)

Son las denominadas competencias interpersonales. Muchos no cuentan con estas habilidades que son necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al momento de buscar empleo.

SOBREPROTECCIÓN FAMILIAR

Muchos cuentan con familias sobreprotectoras que tratan de evitar que el familiar con discapacidad se exponga a situaciones de empleo consideradas de stress, peligrosas, hostiles, o de riesgo.

BARRERAS CULTURALES O SOCIALES

ESTEREOTIPOS – PRECONCEPTOS – PREJUICIOS

Derribar todas estas barreras es un tema de responsabilidad social, que le compete a toda la sociedad en sí, pero en particular al Estado a través de mejoras en cometidos y políticas públicas.

¿Cuáles son los beneficios para las personas con discapacidad?



Imagen freepik.es



Imagen freepik.es

Mejora sus relaciones laborales, ganan en confianza y autoestima

Impacto positivo para desarrollo personal: La persona con o sin discapacidad, al momento de trabajar se siente más digna, recibe un ingreso por su trabajo que es un aporte para sus gastos y economía familiar, y se desarrolla personalmente.

Mayores grados de autonomía: Mejora sus relaciones interpersonales, recibe ingresos por su trabajo, disminuye su dependencia respecto a terceros y su propia familia.

Liberación de energía, tiempo y recursos: Tanto la persona como su familia abren su mente, ganan tiempo y recursos que antes se destinaban para otras cuestiones.

Mejora de su autovaloración: Ganan en confianza y autoestima

¿Cuáles son los beneficios para las empresas?

Mayor motivación: Incluir a personas con discapacidad en las empresas, genera efecto motivador en el resto de los trabajadores, causa sentimientos orgullo hacia la empresa, y mejora el ambiente de trabajo.

Mejora el clima laboral: Tiene un efecto positivo en las relaciones internas dentro de la empresa u organización.

Mejora la reputación de la empresa: Mejora la imagen de la empresa, aumentando su aprobación en su interna y dentro del entorno.

Mayor productividad: Muchos trabajadores con discapacidad son muy hábiles para la ejecución de ciertas tareas, obteniendo un mayor compromiso del resto de los trabajadores en sus respectivas labores.



Genera un efecto motivador y positivo en las relaciones internas, mejora la imagen de la empresa.

¿Qué particularidades tienen los trabajadores con discapacidad?

Las personas con discapacidad empleadas, gozan de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral. Sin perjuicio de ello, la Ley contempla algunas particularidades en materia de empleo con apoyo, despido y licencias, que son las siguientes:

Empleo con apoyo: El trabajador con discapacidad podrá solicitar apoyo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, a través de la figura del "Operador Laboral" quien lo ayudará con la inducción, facilitación y seguimiento de sus tareas (5).

Licencias extraordinarias sin goce de sueldo: Hasta 3 meses (continuos o discontinuos) adicionales al periodo de licencia anual y a la licencia por enfermedad. Debe ser usada por motivos vinculados a la situación de discapacidad, y el trabajador tiene el deber de comunicarlo al empleador con 48hs de antelación y acreditarlo con certificado del BPS (6).

Despido: Como principio general en el Derecho laboral, el despido en nuestro ordenamiento jurídico es inmotivado. Como excepción a la regla, la ley otorga condiciones especiales para los casos de despido del trabajador con discapacidad. Para estos casos, el despido debe estar motivado por causa razonable relacionada con la conducta o desempeño del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa (problemas económicos o financieros, u otras de entidad). Si se despide sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a percibir 6 salarios mensuales adicionales a la indemnización por despido legal que corresponda (7).

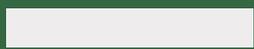
Asimismo, producida la vacante por despido, la empresa en plazo de 3 meses debe contratar a otra persona con discapacidad para el puesto del trabajador despedido.

(5) Art. 4º y 5º de la Ley 19.691

(6) Art. 10º Ley 19.691

(7) Art. 9º de la Ley 19.691

Beneficios otorgados en la Ley N° 19.691



¿Cuáles son los beneficios a los que pueden acceder las empresas que contraten trabajadores amparados en la Ley N° 19.691?

I. BONIFICACIONES GRADUALES EN APORTES PATRONALES (ART 13 DE LA LEY 19.691)



Los hechos y el tiempo transcurrido han evaluado que estos incentivos son insuficientes para la gran mayoría de los empleadores. Subdividir el aporte patronal en 4 años no parece ser un gran incentivo, debiéndose de buscar otros complementarios para que funcionen realmente estas herramientas (8).

II. EXTENSIÓN DE BENEFICIOS OTORGADOS POR LA LEY DE PROMOCIÓN DE INVERSIONES (LEY N° 16.906)

Las empresas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo, podrán utilizar los beneficios fiscales otorgados en la Ley de Inversiones. Estos beneficios son de estímulo para la inversión, y consisten en la exoneración de ciertos impuestos (9).

(8) Art. 11° Decreto N° 73/019

(9) Art. 14° de la Ley 19.691

¿Qué requisitos se necesitan para quedar contemplados dentro de la Ley N° 19.691 y Ley N° 18.651?

1 En cuanto a los trabajadores con discapacidad, deben los mismos estar inscriptos en el Registro de Personas con Discapacidad gestionado por la Secretaría de Cuidados y Discapacidad del MIDES. De no inscribirse en dicho Registro, no serán contemplados dentro de la cuota de 4% establecidas por la Leyes 19.691 y 18.651.

2 No es necesario que exista una declaración de incapacidad en el ámbito judicial para poder desarrollar tareas remuneradas con un empleo.

3 El cupo del 4% es obligatorio sólo para las empresas privadas que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, y rige para nuevos ingresos generados a partir de la aprobación de la Ley (8/11/2018). Esto significa que: 1) se excluyen a los trabajadores zafrales, eventuales, pasantes, becarios, a prueba, a plazo, por obra, y otros eventuales, y 2) Las personas con discapacidad contratadas por la empresa en fecha anterior al 8/11/2018 sólo computan para dar cumplimiento a la cuota del 4% pero no para que esos trabajadores perciban los beneficios que alude la Ley N° 19.691.

4 Realizar solicitud de amparo a beneficios en la Comisión Nacional de Inclusión Laboral. Allí la solicitud debe ser aprobada para inscribirse en el registro de empresas que cumplen con la cuota del 4% establecida por la Ley N° 19.691, y obtener el certificado de cumplimiento.



Resumen del procedimiento

01

La persona con discapacidad que aspire a postularse a obtener un puesto de trabajo en el ámbito público (Ley N° 18.651) o privado (Ley N° 19.691), deberá previamente encontrarse inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona dentro del MIDES. Como requisitos exigidos, la persona debe tener por lo menos 15 años de edad, completar ficha de salud y estudios cursados.



*** El trámite para inscribirse no tiene costo y se realiza en línea. Escanear el código.**

02

Una vez inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la empresa interesada en contratar deberá solicitar su inscripción en el Registro de Empleadores Cumplidores que funciona en la órbita de la DINA E - MTSS. Esta gestión no es preceptiva, y podrá ser aprobada o rechazada por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL). Los rechazos generalmente están ligados al no cumplimiento de las cuotas requeridas con el porcentaje mínimo de 4%, y a la falta de inscripción previa de la persona en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Como requisito, las empresas deberán aportar sus datos (razón social, número de RUT - BPS, y domicilio), aportación, cantidad de empleados permanentes, cantidad de ingresos a partir del 8/11/2018, y cantidad de empleados registrados en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.



***El trámite para que las empresas se inscriban no tiene costo y se realiza en línea. Escanear el código.**

03

Una vez aprobado y expedido el Certificado de Cumplimiento por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL), se empiezan a hacer efectivos los beneficios en cuanto a los aportes que la Ley N° 19.691 prevé (10)

* Ver Anexo con instructivo del trámite.

(10) El vínculo funcional cambia al código 119 de BPS que agrupa a los trabajadores comprendidos en la Ley N° 19691.

Importante

01

Oportunidades laborales

En cuanto a las oportunidades laborales que la empresa publique, se sugiere que sean amplias para que el llamado comprenda a las personas con discapacidad, que las publicaciones se realicen en medios y formatos accesibles, se sugiere detallar de la forma más completa posible de las tareas u responsabilidades asociadas al cargo, y que las pruebas estandarizadas que sean efectuadas para la selección sean razonables para que no suponga dificultades adicionales en candidatos con discapacidad que puedan postularse.

02

Art. 3 del Decreto N° 73/109

El art 3 del Decreto reglamentario N° 73/019, faculta que las empresas puedan solicitar al Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) que depende del MIDES, para que les suministre datos de posibles candidatos o postulantes a los puestos de trabajo que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo.

03

Obligación de las empresas

Si bien la Ley obliga a todas las empresas de la actividad privada a cumplir con el cupo del 4%, respecto a los incentivos en materia de aportes patronales, sólo benefician a las empresas con inclusión en BPS. Las empresas incluidas en otras Cajas no tiene derecho a este subsidio.

Organismos públicos intervinientes

01

MIDES a través de:

- La Secretaría de Cuidados y Discapacidad que es el órgano rector de la Política Pública de Discapacidad.
- Comisión Nacional Honoraria de la discapacidad, que es la responsable del estudio, aplicación, elaboración y evaluación de la política nacional de discapacidad
- Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL), órgano con presidencia compartida con el MTSS.

02

MTSS a través de:

- Dirección Nacional de Empleo (DINAE) e Inspección de Trabajo (IGTSS)
- Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL), órgano con presidencia compartida con el MIDES.

03

BPS

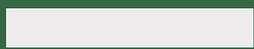
- El Banco de Previsión Social (BPS) provee las prestaciones sociales para las Personas con Discapacidad.

04

INEFOP

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) en tareas de diseño y ejecución de políticas de capacitación profesional y empleo.

Beneficios otorgados en la Ley N° 19.973



¿Cuáles son los beneficios a los que pueden acceder las empresas que contraten trabajadores amparados en la Ley N° 19.973?

I. SUBSIDIO TEMPORAL MENSUAL DE \$ 7000 – \$ 8.000 – \$ 9000 (11) (ART 40 DE LA LEY 19.973).

La Ley faculta al MTSS a otorgar un subsidio temporal al empleo, a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a personas con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses dentro de los 24 meses previos a la contratación. Cuando se traten de empleadores con 25 o más trabajadores permanentes, para acceder a este beneficio deberán presentar certificado de cumplimiento emitido por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL) y estar inscritos en el registro de empleadores del MTSS. Por el tiempo que se perciban los beneficios que se detallarán a continuación, no podrán ser acumulativos con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado como el establecido en la Ley N° 19.691 de promoción del empleo para personas con discapacidad.



En cualquiera de los montos subsidiados, la ley habilita que el subsidio pueda ser prorrateado por las horas efectivamente realizadas, si la jornada laboral es inferior a 44 o 48hs, con un mínimo de 20hs semanales de labor.

(11) Estos montos de actualizarán anualmente por Índice Medios de Salarios (IMS)

Otros ámbitos de trascendencia

CONSEJOS DE SALARIOS

Los aspectos relacionados con los cuidados e inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, son cada vez más frecuentes convenir dentro de la Negociación Colectiva. Esto seguramente se deba a la madurez de esta herramienta que actualmente ya cuenta con 9 rondas de Consejos de Salarios.

Desde el año 2006, en el Grupo 12 “Hoteles, Restoranes y Bares, se recoge la recomendación de contemplar la contratación de personas con discapacidad con formación y experiencia para todo el sector de actividad (12).

En el año 2008, el Grupo 9 de la Industria de la Construcción dispuso la creación de licencias especiales para padres de hijos con discapacidad (13). Similar licencia fue contemplada a partir del año 2011 en Convenio Colectivo del Grupo 8 “Industria Metalúrgica” (14).

En el año 2013, dentro del Grupo 1 “Procesamiento y Conservación de Alimentos”, se otorgaron una bolsa de horas (5 días anuales de licencia especial remunerada) para trabajadores que tengan hijos discapacitados inscriptos en el Registro Nacional de Discapacidad del MIDES, y/o declarados incapaces por el BPS (15).

En Convenio de fecha 23/01/2014 se llegó a otorgar beneficios relacionados con la salud para funcionarios y/o hijos en el Subgrupo de “Fideicomisos” dentro del Grupo 14 de “Intermediación Financiera”. El monto del beneficio consistió en monto de 50 UR en total para tratamientos integrales en materia de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales debidamente acreditadas por médico tratante (16).

En el sector comercio y servicios, se ha venido avanzando desde el año 2013 en adelante con el sector “supermercados” como causal de no pérdida del presentismo (17).

En el sector de Envasado de Supergás, también se consagraron clausulas relativas a subsidio para trabajadores con hijos con discapacidad (\$ 6.000 nominales al año 2016), y relacionadas con la inclusión de trabajadores con discapacidad para la cobertura de vacantes acorde a los perfiles y funciones requeridas (18). En otros subgrupos como Distribución y Fletes del supergás, el subsidio fue de un monto menor, y se mantuvo compromiso de cobertura de vacantes.

En el Grupo 19 subgrupo 18 “Sanitarias”, dentro del Convenio de fecha 2/12/2016 se estipuló que las empresas tendrán que cumplir, independientemente de la cantidad de personal dependiente que tengan, con la contratación de personas con discapacidad en tareas que puedan desarrollar adecuadamente.

En muchos otros subgrupos como lo han sido a modo de ejemplo las empresas de “Seguridad física”, “Seguridad electrónica”, y recientemente las “Farmacias, Herboresterías y Homepatías” han establecido licencias especiales para cuidados para trabajadores con hijos con discapacidad (19).

(12) Art. 23 Dec. 581/006 - <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/1-hoteles-apart-hoteles-moteles-hosteras?page=3>

(13) Art. 11 Dec 466/008 - <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/1-industria-instalaciones-construccion?page=3>

(14) Ver Clausula 15 del Convenio fecha 10/06/2011.

(15) Ver Clausula 16 del Convenio fecha 11/10/2013.

(16) Ver Clausula 8 del Convenio de fecha 23/01/2014.

(17) Ver Clausula 10º lit C del Convenio fecha 7/11/2013.

(18) Ver Clausulas 13 y 15 del Convenio Colectivo de fecha 21/07/2016.

(19) Ver Clausula 15 del Convenio Colectivo de fecha 18/05/2022.

¿Qué sucede si incumplo con las disposiciones de la ley?

Las empresas que incumplan, serán pasibles de las sanciones previstas en el art 289 de la Ley N° 15.903, con multa de 1 a 150 UR por trabajador involucrado en la norma incumplida. Lo recaudado por las multas aplicadas, será destinado a un fondo con el fin de solventar gastos de la Comisión de Inclusión Laboral (CNIL) atinentes a fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea el apoyo a personas con discapacidad, o colaborar a financiar costos de operadores laborales.

¿Qué sucede si las empresas intentan cumplir con todo lo dispuesto por la normativa, pero no llegan al cupo del 4% estipulado? ¿Se puede justificar su actuar diligente?

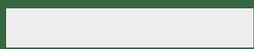
Si bien la normativa no lo aclara, se entiende que la empresa quiso dar cumplimiento a todo lo establecido en la normativa, pero no se consiguieron personas idóneas para el cargo. En estos casos, las empresas pueden solicitar a la CNIL, el acceder a los beneficios consagrados en la Ley, debiendo acreditar que los llamados se hicieron en debida forma y no hubo postulantes idóneos.

I N C L U S I O N

Imagen freepik.es

Las empresas que incumplan serán pasibles de las sanciones previstas en el art. 289 de la Ley N° 15.903, con multa de 1 a 150 UR por trabajador involucrado en la norma incumplida.

Experiencias dentro del sector privado



Sr. Lorenzo Pelaez Especialista Senior ACT-EMP (OIT)



**Organización
Internacional
del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde hace varios años ha impulsado un trabajo conjunto con las Organizaciones de representación empresarial para promover de manera institucional el tema de la inclusión laboral para personas con discapacidad.

Este trabajo en conjunto, es para abordarlo no con una mirada filantrópica sino desde una perspectiva de las competencias del trabajador, la productividad, competitividad de las empresas y de los beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de los recursos humanos.

Gracias a este trabajo conjunto, hemos podido contribuir para que se reconozca la diversidad de la fuerza de trabajo como un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito de un mayor número de empresas.

Las empresas que optan por un enfoque inclusivo han hecho evidente, que con la inclusión de personas con discapacidad, han generado nuevas fuentes de ideas y de creatividad, mejoran su prestigio y generan fidelidad entre sus trabajadores, clientes e inversionistas.

El acompañamiento que realizan las Organizaciones y Cámaras Empresariales resulta indispensable para llegar a un mayor número de empresas, contribuye a la promoción de empresas más productivas, más rentables y más sustentables en el tiempo

Sr. Enrique Herrera

Gerente de Gestión Humana y RR.HH

Grupo TA-TA



Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad:

Desde hace más de 20 años Ta-Ta desarrolla su Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, brindando empleos de calidad en todo el país.

El programa, que incluyó en su origen a personas con Síndrome de Down, actualmente cuenta con 38 colaboradores con variadas situaciones de discapacidad, que trabajan en locales de Ta-Ta supermercados, Centro Logístico y BAS, inclusive algunos de ellos desde sus inicios.

Desde el comienzo del programa, la Asociación Down del Uruguay ha sido un actor clave para su desarrollo y a lo largo de los años se han generado nuevas alianzas institucionales, como con la Fundación Pro Integra y la Fundación Nuestro Camino, entre otras.

Para la compañía, la experiencia en inclusión se tornó en una inversión en talento, por los resultados positivos alcanzados. Los colaboradores afirman que la experiencia de inclusión ha generado orgullo, sentido de pertenencia, y ha mejorado el clima laboral con mayor compromiso, unidad y participación.

Como parte de su inducción, adaptación a la cultura de Ta-Ta y proceso de aprendizaje, los colaboradores del programa son acompañados por la institución de referencia en el lugar de trabajo y por el equipo de Sustentabilidad y Responsabilidad Social de la compañía, así como apoyados por sus familias desde sus hogares. Además, los colaboradores de la sucursal también tienen su preparación, con charlas de sensibilización y formación para dar una gran bienvenida al colaborador.

Cada colaborador del programa de inclusión de Ta-Ta ha sido un ejemplo de esfuerzo, superación y compromiso, lo cual ha generado un aprendizaje en la organización sobre prácticas de integración, superación de barreras y trabajo en equipo, que han impactado de manera muy positiva en el desarrollo personal de todos los colaboradores y en el clima laboral.

El compromiso a futuro es continuar promoviendo la inclusión social y económica de personas con discapacidad, garantizando para ello la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo e inspirando a otras instituciones para llevar adelante buenas prácticas de inclusión .

Sra. Ximena Arroyo

Directora de RR.HH

Prosegur



PROSEGUR

Reflexiones sobre la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

Quisiera contar nuestra experiencia para transmitir lo bueno que genera la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de las empresas, como repercute positivamente en el clima laboral de forma directa, en la imagen de la compañía sin duda, y en la posibilidad de descubrir y desarrollar talentos.

Este camino que nos trazamos no estuvo exento de obstáculos. Creo que la mayor dificultad que se nos ha generado ha sido la inclusión de personas con discapacidad en posiciones que requieren una experiencia laboral específica y probablemente ello sea porque la inclusión lamentablemente aun lleva poco camino recorrido, por lo que se va haciendo camino al andar, en general al incluir personas con discapacidad se apuesta a su formación integral en el puesto.

Para solucionar estos temas, creo que se puede solicitar el apoyo del gobierno en la formación de personas con discapacidad, en habilidades que son altamente demandadas por el mercado como son televentas, atención al cliente por ejemplo de manera que se pueda ingresar con una curva de aprendizaje mayor.

Luego lo otro que tampoco es sencillo, es todo el control que requiere asegurar que la persona este inscrita en el registro nacional de personas con discapacidad, y luego controlar que una vez vencido ese registro la persona se vuelva a inscribir porque son registros que se deben renovar.

Luego hay otras dificultades pero que entiendo las debe trabajar internamente cada empresa como adaptar las instalaciones para que sean accesibles (a veces las soluciones son costosas y vendría siempre bien alguna ayuda o exoneración para poder hacerlo), y trabajar en sensibilización para generar cultura de inclusión dentro de la compañía.



Contactos útiles

Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CCSU)

Mail: gerenciajuridica@cncs.com.uy

Tel: 29161277 – interno 115

Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL)

Mail: secretariainclusionlaboral@mtss.gub.uy

Tel: 1928 – interno 1936

Registro Nacional de Personas con Discapacidad del MIDES

Mail: registrodiscapacidad@mides.gub.uy

Tel: 24000302 – internos 1453 y 3174

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional - INEFOP

Tel: 29170425

Anexo

Inscripción al Registro Nacional de Personas con Discapacidad – MIDES.



Escanear el código con su celular para iniciar el trámite en línea.

Como requisitos exigidos, la persona debe tener por lo menos 15 años de edad, completar ficha de salud y estudios cursados.



Escanear el código con su celular para descargar la ficha de salud.

La misma debe llenarse previamente y adjuntarse en el trámite en línea cuando se solicite en la plataforma.



Escanear el código con su celular para descargar la ficha personal.

La misma debe llenarse previamente y adjuntarse en el trámite en línea cuando se solicite en la plataforma.

Una vez inscripto en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la empresa interesada en contratar deberá solicitar su inscripción en el Registro de Empleadores Cumplidores que funciona en la órbita de la DINA E – MTSS. Esta gestión no es preceptiva, y podrá ser aprobada o rechazada por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral (CNIL).



Certificado o informe de cumplimiento de la Ley 19.691 (trámite para empresas)



Escanear el código con su celular para iniciar el trámite en línea.

Las empresas deberán aportar sus datos (razón social, RUT, BPS, y domicilio), aportación, cantidad de empleados permanentes, cantidad de ingresos a partir del 8/11/2018, y cantidad de empleados registrados en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.



Escanear el código con su celular para descargar el instructivo.

Los datos proporcionados por las empresas tienen carácter de declaración jurada. Se comunica a las empresas que, de ser favorable el informe o certificado, automáticamente genera la inscripción en el Registro de Empleadores Cumplidores.

Notas biográficas



Dr. Juan María Mailhos Gutiérrez

Director de CIE, Gerente Jurídico de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay. Miembro del Consejo de Administración de la OIT, Delegado del sector empresarial en INEFOP, Miembro del Consejo Superior Tripartito, Docente en UM, Master en Derecho de la Integración.



Dr. Diego Yarza Calatrella

Asesor jurídico del CIE, Abogado de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Master of Laws Northumbria University (Inglaterra). Negotiation Project - Harvard University (Cambridge, Boston, MA).

Equipo técnico



Alicia Pola Bosca.

Secretaria Ejecutiva de Gerencia General de Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Gerencia Jurídica y Centro de Conciliación y Arbitraje de Bolsa de Comercio S.A.

Curso Programa ILGO (OIT –Costa Rica)



Lucía González Machado

Responsable de comunicación institucional de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Técnica en Gestión Cultural egresada de la Universidad CLAEH, Posgrado en Gestión Cultural y Comunicación en FLACSO Argentina, maestranda en Políticas Culturales por la Udelar. Cuenta con más de ocho años de experiencia en gestión de proyectos y comunicación institucional.



Ing. Ignacio Puig

Responsable de TI en la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Título de Ingeniero de Sistemas por la Udelar. Programa de Desarrollo Profesional en mejora del proceso del Software, Posgrado en sistemas de información y reingeniería - Universidad ORT - Facultad de Ingeniería. Título de Analista Programador Udelar. Título Programador.

Esta tarea de recopilación, análisis y redacción de compendio, fue realizada por ambos investigadores en sus calidades de Consultores Seniors.

Todo lo investigado respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ha sido con la finalidad de confeccionar una herramienta de consulta rápida y preliminar para todas las empresas de los sectores Comercio y Servicios.

Como todos los aspectos concernientes a las relaciones laborales puede tener distintas interpretaciones, pretendiendo que este trabajo sea una guía de ayuda para todos los empleadores.

