

PROMOCIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El 6 de marzo del 2019 se reglamentó la ley N°19.691 de promoción del trabajo para personas con discapacidad mediante el Decreto 73/019.

Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. (Artículo 2 de la Ley N°18.651 de 19 de febrero de 2010).

Ámbito de aplicación

Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal producido a partir del 18 de noviembre de 2018, deberán emplear a personas con discapacidad que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes: Más info

Cantidad de empleados permanentes	Período desde 18/11/2018 a 17/11/2019 inclusive	Período desde 18/11/2019 a 17/11/2020 inclusive	Período desde 18/11/2020 a 17/11/2021 inclusive	A partir del 18/11/2021
500 o + empleados	3%	4%	4%	4%
De 150 a 499 empleados	2%	3%	4%	4%
De 50 a 149 empleados	1%	2%	3%	4%
+ de 25 y hasta 49 empleados	-	2%	2%	4%

Cuando por aplicación de los porcentajes referidos precedentemente resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o superior a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.

Si dentro de la plantilla de la empresa ya existieren trabajadores con discapacidad al momento de los nuevos ingresos, se descontará el número de aquéllos a los únicos efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1 e inciso final del artículo 8 de la ley que se reglamenta.

Trabajadores permanentes:

Se considera trabajador permanente a aquel que no se encuentra contratado en forma transitoria (contrato a prueba, temporada, zafra, a término o para obra terminada).

Difusión de los llamados

En cada convocatoria para ingreso de personal que realicen los empleadores comprendidos en la ley que se reglamenta, se deberá difundir de forma adecuada (conocimiento público) por parte de la empresa que dicho llamado comprende a personas con discapacidad que reúnan las condiciones e idoneidad para los cargos de que se trate y, en su caso, el número mínimo de puestos que se prevé cubrir con tales personas en esa convocatoria.

La empresa podrá solicitar al Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) del Ministerio de Desarrollo Social que le suministre datos de posibles postulantes a los puestos de trabajo, que reúnan las condiciones e idoneidad para acceder a los mismos.

Sanciones

Las multas que aplicaren la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social por incumplimientos a lo previsto en la ley que se reglamenta, serán destinadas a un fondo expresamente previsto, destinado a solventar gastos de la Comisión de Inclusión Laboral.

Licencia extraordinaria sin goce de sueldo

El plazo máximo de la licencia prevista en el artículo 10 de la ley que se reglamenta, es de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, refiriendo a años civiles completos, debiéndose efectuar los ajustes a prorrata para los años civiles en que el tiempo de relación laboral haya sido inferior.

La certificación médica del BPS, se tramitará previa cita mediante agenda con señalamiento de día y hora, por los mecanismos y procedimientos disponibles en el referido Instituto.

El trabajador deberá concurrir a dicha instancia con la cédula de identidad vigente, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, historia clínica con documentación médica actualizada de los dos últimos años y documentación probatoria que fundamente la solicitud de la licencia vinculada a la discapacidad

Despido de un trabajador con discapacidad

En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda (común o especial).

En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente ley.

Registro de Empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los empleadores comprendidos en el artículo 1 de la ley que se reglamenta podrán acceder a los beneficios e incentivos que habilita la misma, siempre que se encuentren debidamente inscriptos en el registro que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La referida Dirección implementará los mecanismos para que dichos empleadores puedan efectuar la inscripción. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar ante la Dirección Nacional de Empleo, informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral respecto del cumplimiento de la ley que se reglamenta.

Inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad

Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados, el cual entregará al trabajador un certificado.

Aportes jubilatorios patronales

Los aportes jubilatorios patronales al BPS correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar a partir del 18 de noviembre de 2018 se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

- 1) 25 % del aporte durante el primer año de relación laboral;
- 2) 50 % del aporte durante el segundo año de relación laboral;
- 3) 75 % del aporte durante el tercer año de relación laboral;
- 4) 100 % del aporte, una vez finalizados tres años de relación laboral.

En caso de despido de un empleado con discapacidad, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste.

Por más información o asesoramiento al respecto puede comunicarse con nuestro Departamento de RRHH y Relaciones Laborales a través del correo general: estudio@estudiokaplan.com