



CM/ 642

- MINISTERIO DEL INTERIOR
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
- MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
- MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
- MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
- MINISTERIO DE TURISMO
- MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 07 MAY 2018

Sra. Presidenta de la
Asamblea General:

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese Alto Cuerpo a fin de remitir para su consideración, un Proyecto de Ley referente a la promoción del trabajo para personas con discapacidad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Proyecto de Ley refiere, como viene de señalarse, a la promoción del trabajo para personas con discapacidad, partiendo del mandato constitucional (artículo 8°), así como de los diferentes tratados

internacionales suscriptos por la República y de las leyes nacionales en vigor, que consagran el principio de igualdad de todos los habitantes del país.

Sobre el particular corresponde destacar que, como es sabido, el tema ya ha sido abordado a nivel parlamentario y existe un proyecto de ley a estudio de la Cámara de Senadores, que cuenta con la sanción de la Cámara de Representantes, razón por la cual no resulta necesario extenderse sobre la pertinencia de brindar una solución legislativa al tema de la inclusión laboral en la actividad privada de las personas con discapacidad. No obstante, el Poder Ejecutivo y algunos sectores profesionales advirtieron ciertos problemas de carácter técnico en dicho proyecto – a vía de ejemplo, algunas disposiciones allí incluidas requieren iniciativa privativa del Poder Ejecutivo –, así como otros aspectos perfectibles en el mismo. A mediados del año pasado, la delegación gubernamental ante el Consejo Superior Tripartito lo introdujo como punto de discusión en el orden del día del mencionado órgano, el cual funciona en el ámbito del MTSS. En la mencionada oportunidad se confirmaron algunos de los reparos que anunciaba tanto el gobierno como operadores del sistema, lo cual condujo a que se conformara un grupo de trabajo integrado por diferentes Secretarías de Estado y se presentara el resultado final, conforme lo indica el Convenio Internacional de Trabajo N° 144, en consulta a los sectores profesionales en la sesión del Consejo Superior Tripartito el pasado trece de marzo del corriente. Se estableció que las partes podrían realizar o podrían exponer sus puntos de vista respecto del nuevo proyecto en el término de una semana, a contar desde esa fecha, término que en los hechos se extendió hasta el pasado 26 de abril del corriente.

Durante el período de consulta se mantuvieron varias reuniones tanto con la central sindical (PIT CNT), como así también con la cúpula de diferentes organizaciones empresariales (Cámara de Industrias del Uruguay,

Cámara Nacional de Comercio y Servicios, Intergremial de Transporte Profesional de Carga). Los empleadores, incluso enviaron sus propuestas por escrito.

Finalmente el Gobierno adoptó algunas de las modificaciones propuestas.

Resultas de todo ello, este nuevo proyecto, que cuenta con cierto grado de consenso de tales actores, mantiene la estructura del que ya tiene media sanción parlamentaria y le incorpora algunas modificaciones con el propósito de facilitar la implementación de las soluciones protectoras allí consagradas y propender al logro de mejores resultados, teniendo como guía la finalidad garantista de la iniciativa.

Contenido del Proyecto

El Proyecto consta de veinte artículos.

En el artículo 1° se define que toda empresa privada que cuente con veinticinco o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que ocurra a partir de la vigencia de la Ley, deberá emplear a personas con discapacidad en los porcentajes que allí se fijan. Este ingreso se producirá en una forma gradual tomando en consideración dos factores: el tamaño de la empresa (medido en función del número de trabajadores que se desempeñan en cada una) y el porcentaje del total de trabajadores con discapacidad que han de ingresar.

La disposición prevé, entonces, un incremento gradual del porcentaje de personas con discapacidad que se incorporarán a las empresas privadas en todo nuevo ingreso de personal, hasta alcanzarse un porcentaje uniforme del 4 % del total de los trabajadores al cabo de un período de tres años.

Se dispone, asimismo, que las personas con discapacidad empleadas al amparo de esta disposición gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo amerite (artículo 2°).

El artículo 3° refiere al incumplimiento de lo mandado en el artículo 1°, estableciendo sanciones al amparo de lo dispuesto en el art. 289 de la Ley N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987.

Los artículos 4° a 6° definen el Empleo con Apoyo, la forma en que podrá accederse al mismo y la figura del operador laboral, técnico que brindará tareas de formación y apoyo a los empleados bajo el régimen del presente proyecto.

En el artículo 7° se prevé que las empresas deberán generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de este tipo de trabajo.

Se establece (artículo 8°) que las personas que presenten discapacidad y quieran acogerse a los beneficios previstos en el proyecto, deberán inscribirse en el registro creado con tal finalidad, que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

El artículo 9° regula el caso de producirse el despido del trabajador con discapacidad.

Los artículos 10, 11 y 12, disponen con carácter general un régimen de licencias especiales vinculadas en forma directa o indirecta con la incapacidad.

Se establece (artículo 10) un sistema de licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un término de hasta tres meses, motivada por razones directamente relacionadas con la discapacidad del trabajador.

Asimismo, el artículo 11 aborda la situación de aquellos trabajadores que adopten hijos con discapacidad, consagrando el derecho a solicitar hasta un total de diez días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo, a cuyos efectos se dispone el correspondiente preaviso al empleador.

El artículo 12, por su parte, avanza sobre el tema de la licencia para quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedades terminales.

El artículo 13 prevé que, para acceder a los beneficios que habilita el presente proyecto, las empresas deberán estar inscriptas en el registro que, a tales efectos, llevará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante el artículo 14 se faculta al Poder Ejecutivo a dar un tratamiento preferencial a empresas privadas que contraten personal con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1º, mientras que el artículo 15 establece un régimen promocional de aportes jubilatorios patronales para la contratación de personas con discapacidad.

Los artículos 16 y 17 establecen la posibilidad de acceso a otros beneficios e incentivos, con el objeto de propiciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Mediante el artículo 18 se crea la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, integrada por representantes de organismos estatales así como del

PIT – CNT, las cámaras empresariales y las organizaciones de la sociedad civil vinculadas al área de personas con discapacidad, y con participación de otros actores institucionales.

Finalmente, el artículo 19 prevé cómo se atenderán los gastos que genere la ley y el artículo 20 encomienda al Poder Ejecutivo su reglamentación dentro de un plazo de noventa días.

Saludan a la Señora Presidenta con la mayor consideración.


Dr. TABARÉ VÁZQUEZ
Presidente de la República
Período 2015 - 2020

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (art. 2º de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores:

- 1) durante el primer año de vigencia de la ley:
 - a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3 % (tres por ciento);
 - b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2 % (dos por ciento);
 - c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 1 % (uno por ciento);
- 2) durante el segundo año de vigencia de la ley:
 - a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);
 - b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3 % (tres por ciento);
 - c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 2 % (dos por ciento);
 - d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 1,5 % (uno y medio por ciento);
- 3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:
 - a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3,5 % (tres y medio por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 3 % (tres por ciento);

d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 2 % (dos por ciento);

4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, el 4 % (cuatro por ciento) en todos los casos.

Quando 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 efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1º e inciso final del artículo 8º.

Artículo 2º.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.

Artículo 3º.- Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.

Artículo 4º.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado.

El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 20.

Artículo 5º.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 18, en la forma que establezca la reglamentación.

Artículo 6º.- Operador Laboral es el técnico de Empleo con Apoyo que se especializa en la aplicación de la metodología. Su directriz de trabajo tiene que ver con poder garantizar un buen proceso de preparación, obtención y mantenimiento del empleo, y ser una guía tanto para el empleado como para el empleador. Entre sus tareas está la de preparar para que desempeñe la tarea con efectividad, asesorar sobre accesibilidad, preparación previa al equipo de trabajo, detectar apoyos naturales. El operador laboral, dentro del marco tradicional del Empleo con Apoyo, se compromete con la persona con discapacidad proporcionándole un apoyo constante hasta que pueda trabajar independientemente.

Artículo 7º.- Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa

materia para personas con discapacidad, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones.

Artículo 8°.- Las personas que presenten discapacidad y 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 (artículo N° 768 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996).

La certificación a que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos.

Artículo 9°.- En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad insertada 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 6 (seis) meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

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°, 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°.

Artículo 10.- Todo trabajador comprendido en la presente ley tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad. El trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínimo de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico que acredite la causa por la cual se solicita.

Artículo 11.- Todo trabajador que adopte un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas, acompañando el certificado médico que acredite el motivo que da lugar a la solicitud de licencia.

Artículo 12.- Quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial anual de 96 (noventa y seis) horas, que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua y de la cual el empleador deberá abonar la correspondiente a 64 (sesenta y cuatro) horas.

El ejercicio de este derecho, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, podrá ser reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o mediante convenio colectivo.

Artículo 13.- Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada,

los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 14.- Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1º, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.

Artículo 15.- Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

- 1) 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;
- 2) 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;
- 3) 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor.
- 4) 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez cumplidos tres años de trabajo.

Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9º de la Ley N° 17.963 de 19 de mayo de 2006.

En los casos previstos en el artículo 9º de la presente ley, 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.

Artículo 16.- Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de esta ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidos en la Ley N° 16.906 de 7 de enero de 1998.

Artículo 17.- Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

Artículo 18.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley.

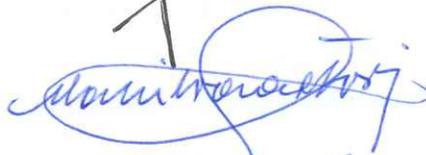
La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente – sin perjuicio de contar cada uno con un voto -, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.

Con los fondos a que refiere el artículo 3° y otros recursos que pueda adjudicarle la normativa, la Comisión podrá exclusivamente fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5°.

Artículo 19.- Los gastos que generare al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma.

Artículo 20.- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley.



Dr. TABARÉ VÁZQUEZ
Presidente de la República
Período 2015 - 2020