

Personas

Boletín Gestión Humana
de PwC Uruguay

ENERO - MARZO 2019





Contenido

Por el camino de la inclusión	3
Sensibilizar: el primer paso	5
La inserción laboral	7
Novedades en legislación laboral	10

Por el camino de la inclusión



Tal como comentamos en otras publicaciones, a nivel global estamos atravesando un proceso hacia una organización más diversa e inclusiva –*PwC Diversity Journey*–. Si bien es un camino por el que queda mucho por recorrer, en esta edición del boletín *Personas* compartimos algunos aspectos que consideramos clave sobre este tema. En PwC entendemos que para resolver problemas importantes es necesario contar con los mejores talentos. Un paso fundamental para lograrlo es fomentar la diversidad y la inclusión en la organización.

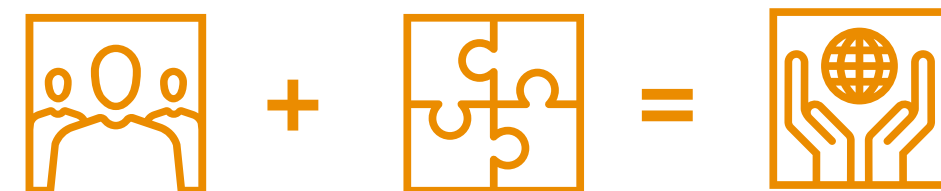
La discapacidad es una dimensión de la diversidad. A diferencia de otras

dimensiones, es una situación que podría involucrarnos en cualquier momento de nuestras vidas.

Personas en situación de discapacidad

La Ley N.º 18.651, del 19 de febrero de 2010, considera con discapacidad a “toda persona que padezca o presente una alteración funcional, permanente o prolongada (física, motriz, sensorial o 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”.

Diversidad, valorar las diferencias e inclusión en PwC



Personas diversas

Valorar las diferencias

Una cultura inclusiva

Reunir las diferentes perspectivas de individuos con distintas experiencias, conocimientos, intereses y creencias para generar el mejor resultado para nuestros clientes y nuestra gente.





La definición de discapacidad es más amplia de lo que uno puede pensar a priori: no se reduce a las personas que necesitan utilizar una silla de ruedas para trasladarse o tienen una discapacidad auditiva, por ejemplo. Muchas discapacidades pueden no ser visibles.

El lenguaje importa

Aunque parezca algo obvio y simple, el uso adecuado de ciertos términos es uno de los primeros pasos que debemos considerar. No podemos perder de vista que las palabras tienen el poder de ofender y excluir; por eso, debemos ser cuidadosos con su uso.

La definición de discapacidad puede ser más amplia de lo que suponíamos en un comienzo. **La discapacidad es una limitación o restricción de una actividad a causa de alguna deficiencia que puede ser física, psíquica, sensorial o intelectual.**

A lo largo del tiempo, los términos para hablar sobre discapacidad han variado y, en ocasiones, han sido despectivos y cambiado la manera de entender

a las personas. De este modo, para usar el lenguaje de manera adecuada, desarrollamos algunas recomendaciones.

- Referirse a la persona primero: **el término correcto es personas con discapacidad.** Se debe identificar primero a la persona y después a la discapacidad. La discapacidad es lo que una persona tiene, no lo que es. Por ejemplo: *un gerente con discapacidad auditiva* y no *un gerente sordo*. También puede decirse *persona con discapacidad [auditiva; motora; visual; psicosocial; intelectual]*.
- Asimismo, es aceptado utilizar la expresión *persona en situación de discapacidad*.

Algunas cifras para Uruguay*

16%

de la población total son personas con discapacidad visual, auditiva, motora, psicosocial o intelectual, lo que representa 517.771 personas en total.

50%

está en edad de trabajar (entre 14 y 65 años).

58%

son mujeres.

70%

de las personas en situación de discapacidad que están en edad de trabajar tiene discapacidad visual.

* De acuerdo a los datos del Censo 2011 del Instituto Nacional de Estadística.





Sensibilizar: el primer paso

¿Cómo podemos acompañar a nuestros colaboradores en situación de discapacidad?

La inclusión implica convertir nuestras diferencias en ventajas, generar un ambiente en el que las personas puedan ser como son, y así crear equipos de alto rendimiento. Cuando hablamos de diversidad e inclusión, muchas organizaciones o líderes solo ponen énfasis en diversidad: comprenden la importancia de generar un ambiente diverso para los clientes, los colaboradores y la comunidad en sí, como forma de generar una ventaja competitiva. Sin embargo, suelen dejar de lado la inclusión, el hecho de crear un ambiente en el que sean realmente valoradas las diferentes perspectivas.

Al momento de incorporar personas en situación de discapacidad en los equipos,

la organización debe plantearse algunas preguntas:

¿Existe una vacante en la organización?

Los procesos de selección que llevan adelante las organizaciones surgen a raíz de la necesidad de un cargo. Quien lo ocupe cumplirá ciertas funciones y tendrá determinados objetivos específicos. En cualquier proceso de selección, sea de una persona con discapacidad o no, definir la descripción del cargo con las responsabilidades y competencias requeridas así como las especificaciones técnicas es de gran utilidad.

¿Qué barreras identifico en la organización?

Pueden existir barreras edilicias que en algunos casos no permitan el acceso a personas con determinada discapacidad, así como que las tareas requieran ciertas herramientas no accesibles. Además de estas dificultades, pueden existir sesgos no conscientes en los colaboradores, sobre los que se debe trabajar para hacerlos más conscientes; por ejemplo, mediante capacitaciones.

¿Existen organizaciones que puedan ayudar?

Es conveniente asesorarse con instituciones

que trabajen específicamente con la discapacidad que tenga la persona que vamos a incorporar. Esto podrá ayudarnos no solo en el proceso de selección sino también en la inducción y la incorporación al equipo de trabajo (ver página 7).

¿Cómo debemos trabajar con el equipo al que se incorpora?

En primer lugar, recomendamos trabajar en conjunto con el jefe o líder del área a la que se incorporará la persona. Necesitamos que el líder esté comprometido para llevar adelante la inclusión. Luego, se debe trabajar sensibilizando al equipo al que la persona se incorporará, para lograr una integración



“No supongamos, preguntemos: es importante consultar qué es lo que la persona puede o no hacer, y no asumir que existen cosas que no puede hacer.”



laboral y social del individuo. Además de esto, aconsejamos realizar un seguimiento del equipo de trabajo para monitorear las dudas u obstáculos no previstos.

Asimismo, no debemos perder de vista que las personas en situación de discapacidad no quieren ser tratadas de forma diferente, sino ingresar a una organización para aportar y generar valor. Es importante que, en caso de que surjan dudas acerca de las actividades o funciones que la persona con discapacidad puede efectuar, preguntemos y no supongamos. Las personas en situación de

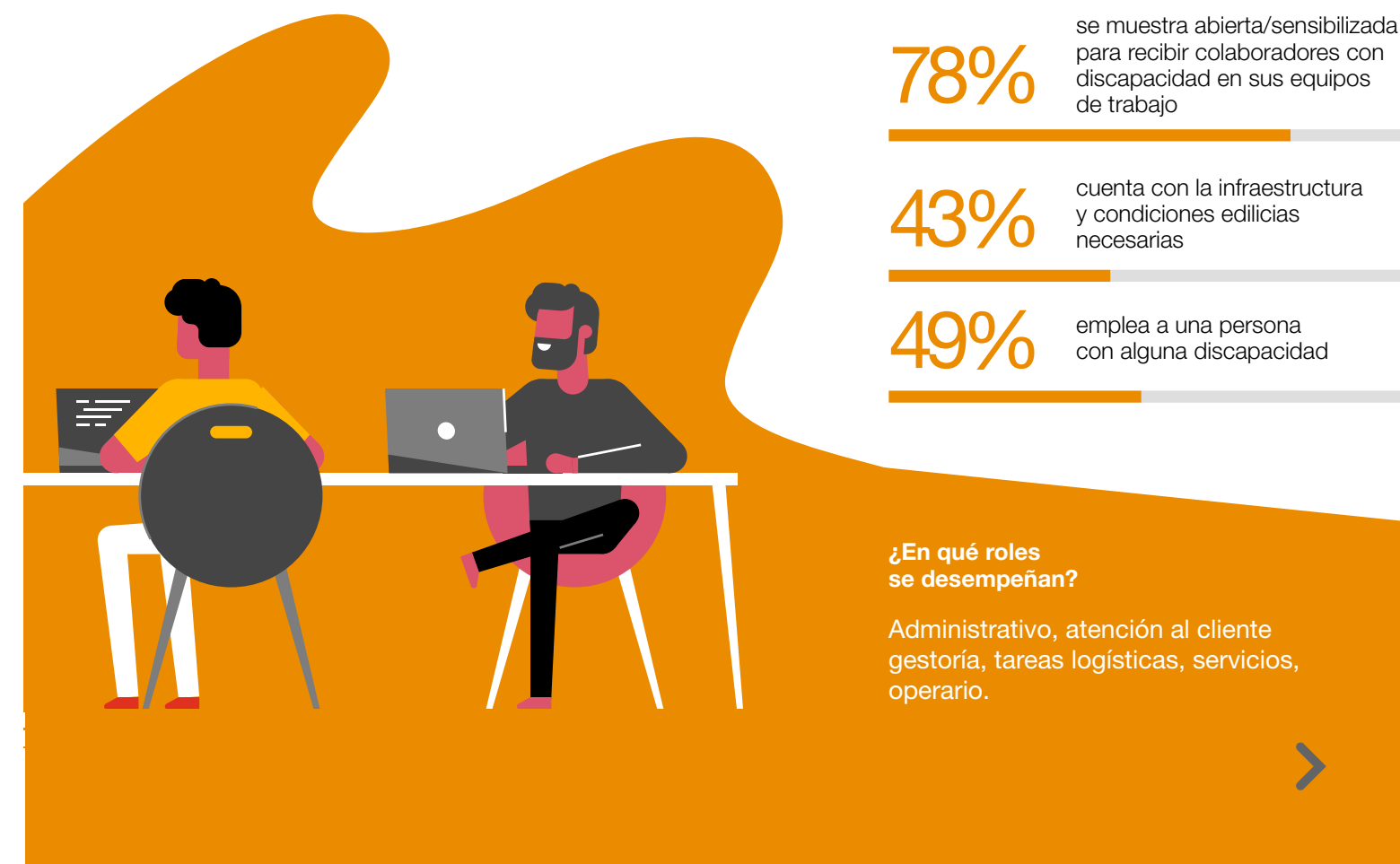
discapacidad, al igual que cualquier colaborador, no quieren ser sobreprotegidas por otros miembros de la organización.

¿Debe existir alguien que coordine el proceso?

Es necesario que exista alguien que coordine el proceso. Creemos que esta podría ser una función que realice Capital Humano o el responsable del área. De todas formas, la persona ingresará a un grupo de trabajo y funcionará de acuerdo a las normas de la organización y el equipo.



De las empresas consultadas:



La inserción laboral

Conversamos con dos organizaciones referentes en inserción laboral de personas con discapacidad

1. Fundación Bensadoun-Laurent

Entrevistamos a la Cra. Eugenia González y a Emmanuelle Laurent acerca de la Fundación Bensadoun-Laurent, una organización comprometida con la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad.

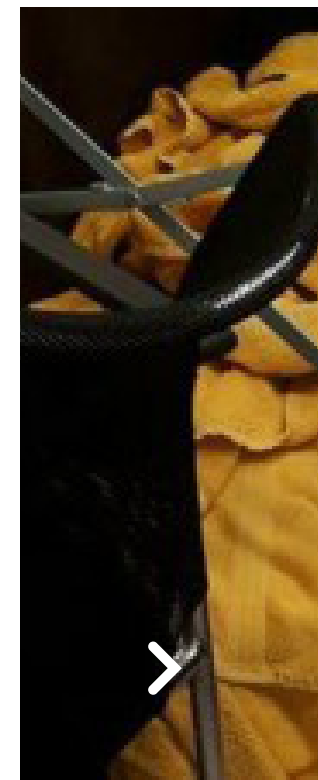
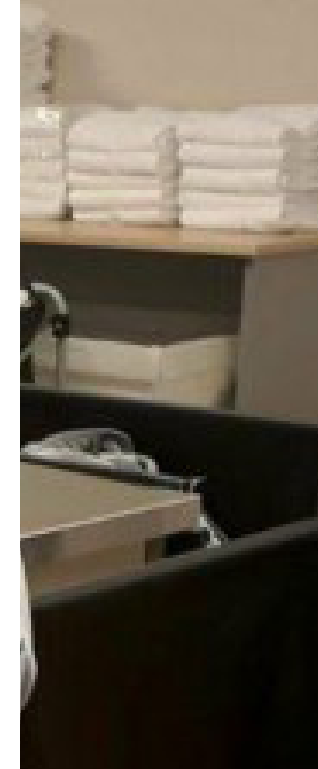
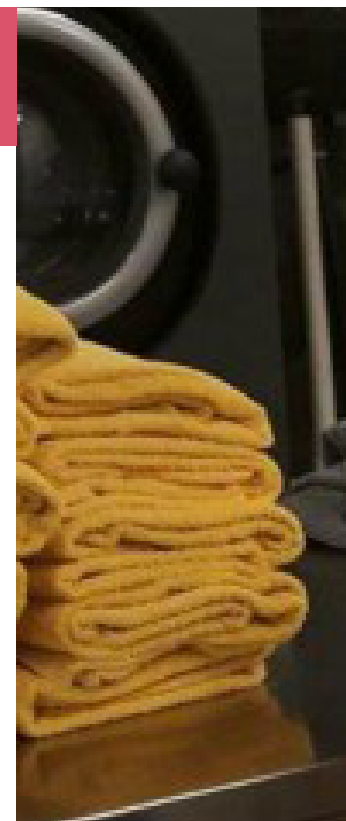
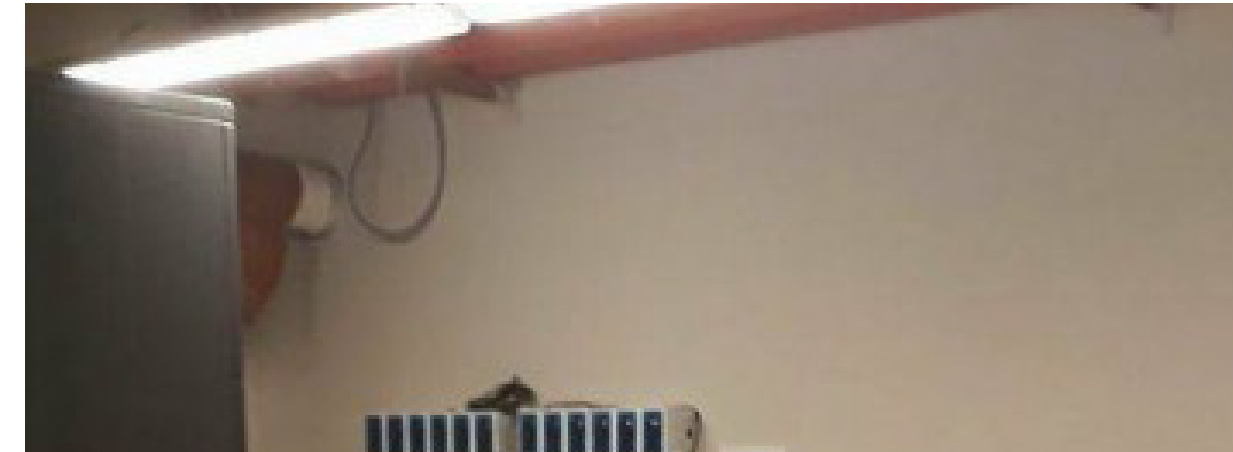
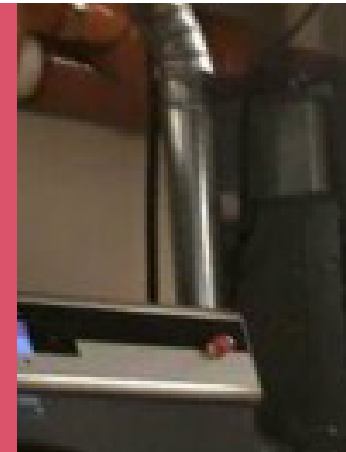
¿Qué es la Fundación Bensadoun-Laurent?

La Fundación Bensadoun-Laurent es una ONG uruguaya que trabaja por la inclusión de las personas en situación de discapacidad, con foco en la inclusión laboral.

¿Cómo trabajan habitualmente?

Somos consultores en materia de discapacidad, empleo y contratación laboral. Conectamos a organizaciones que buscan talentos con postulantes en situación de discapacidad que buscan empleo.

También ofrecemos acompañamiento técnico-profesional para la contratación de personas en situación de discapacidad o para sensibilizar y capacitar equipos de trabajo en la temática.



“Conectamos a organizaciones que buscan talentos con postulantes en situación de discapacidad que buscan empleo.”

T (+598) 2914 8912/891
M info@fundacionbl.org
F /fundacionbl
W www.fundacionbl.org

Asimismo, realizamos cursos teórico-prácticos en áreas de gran demanda en el mercado laboral local, para la formación profesional y continuidad académica de jóvenes en situación de discapacidad, con prácticas formativas en empresas.

¿Qué personas u organizaciones pueden ponerse en contacto con ustedes y cómo?

Cualquier persona en situación de discapacidad puede contactarnos, tanto para que podamos conectarla con empresas que busquen candidatos con un perfil como el suyo como para participar de nuestros cursos de formación.

Las organizaciones que deseen asesoría profesional para contratar personas en situación de discapacidad –o aquellas que deseen sensibilizar sobre un modelo inclusivo en sus equipos de trabajo– también pueden acercarse a nosotros por más información.





Una formación adecuada y coordinada con la empresa constituye una ventaja capaz de marcar la diferencia para el empleador y para el trabajador.

2. Programa Ágora

Conversamos con Silvia Iroldi, coordinadora ejecutiva, y Evangelina Ramírez, gestora laboral, del Programa Ágora, un programa de capacitación en inserción laboral dirigido a personas con discapacidad visual.

En nuestro país se capacitan 120 personas con discapacidad visual por año, y al menos un 50% de ellas ingresa a empresas que han ido aumentando la cantidad de cupos especiales.

¿Qué es el Programa Ágora?

Ágora es un programa regional dirigido a la capacitación e intermediación laboral para personas ciegas y con baja visión. Es financiado por la Fundación de la Organización Nacional de Ciegos de España para América Latina y es

ejecutado en Uruguay por la Unión Nacional de Ciegos del Uruguay y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

¿Cómo trabajan habitualmente?

Buscamos generar competencias para que los participantes se desempeñen en el mercado de trabajo, tanto en organizaciones públicas como privadas. Para esto, desarrollamos programas de capacitación según las necesidades del mercado laboral. Una formación adecuada y coordinada con la empresa constituye una ventaja capaz de marcar la diferencia.

Ofrecemos capacitación en informática y generamos cursos a demanda en áreas como telemarketing, atención al público, masajes terapéuticos, trabajo fabril,

entre otras. Asimismo, ayudamos a los participantes en la formación prelaboral.

Muchas personas con discapacidad visual llevan adelante microemprendimientos. Mediante tutorías y capacitación empresarial, fomentamos las capacidades de gestión de negocios de los participantes, el nacimiento de nuevos proyectos y el fortalecimiento de los existentes.

Por su parte, también trabajamos con las empresas como un puente para la inserción. Colaboramos en el proceso de adaptación al puesto de trabajo – esto incluye asesoramiento técnico e informático– e intentamos derribar mitos sobre el desempeño de los participantes. Luego de que la persona se incorpora a la empresa, realizamos un seguimiento.

¿Qué aspectos consideran claves a la hora de contratar a una persona con discapacidad visual?

Sus actitudes, aptitudes y competencias construidas, que trabajamos en los talleres de orientación laboral y que se evalúan según el cargo.

T (+598) 2915 7213/2916 2800 int. 122

M agorauy@uncu.org.uy

F /agorauruguay2014

W www.uncu.org.uy/agora



Novedades en legislación laboral

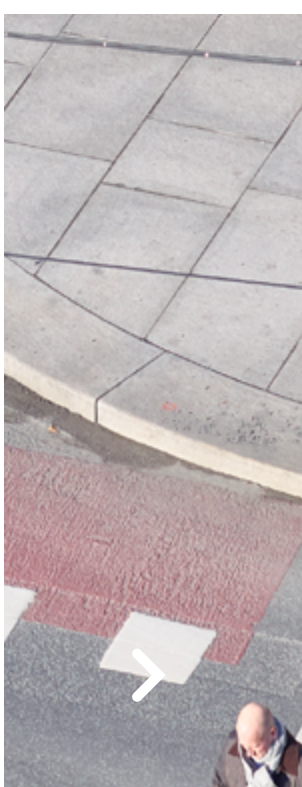
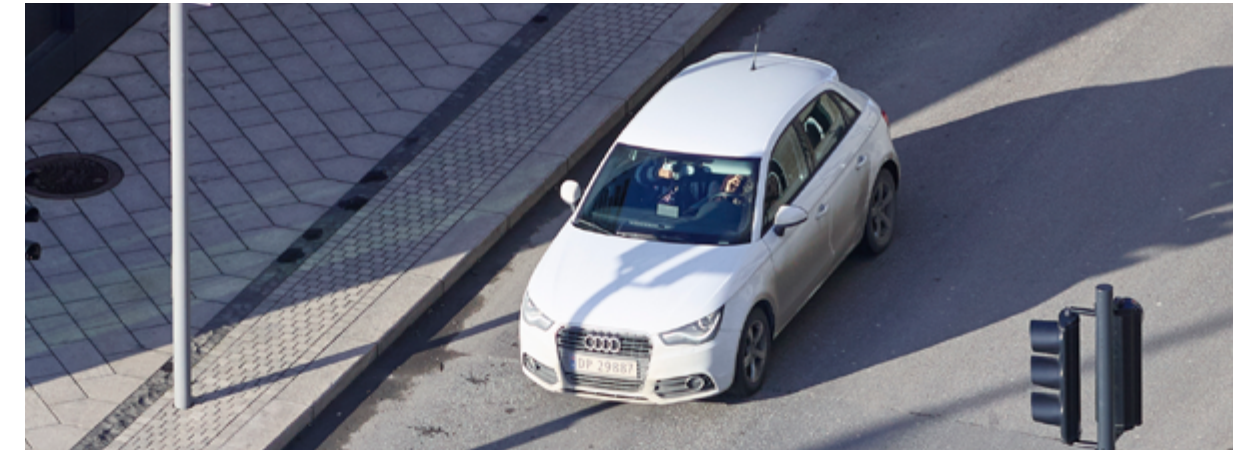
Licencias especiales para trabajadores con hijos o familiares con discapacidad

La reciente Ley N.º 19.729, aprobada a finales de diciembre de 2018, creó **dos nuevas licencias para los trabajadores de la actividad privada**. Esto amplía el elenco de licencias especiales previstas por la Ley N.º 18.345, entre las que se encuentran las licencias por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, matrimonio, duelo y estudio.

En la nueva normativa, se otorgan días de licencia a quienes se encuentren a cargo de personas con discapacidad o enfermedades terminales, lo que permite que el trabajador concilie su vida familiar con el trabajo.

En este sentido, la norma establece que los trabajadores con hijos en situación de discapacidad* tendrán derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales –que serán remunerados– para acompañar a sus hijos a los controles médicos. A tales efectos, el trabajador deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de 48 horas, y contará con el mismo plazo para presentar el certificado médico que acredite la consulta.

* La discapacidad deberá ser certificada por el Ministerio de Salud Pública en acuerdo con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, conforme a lo estipulado en la Ley N.º 18.651.



Asimismo, se prevé una **licencia especial** para aquellos trabajadores con familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo. Estas personas tendrán derecho a solicitar una licencia anual de hasta 96 horas, que podrán utilizar de forma continua o discontinua, y recibirán por parte del empleador la remuneración correspondiente a 64 horas de trabajo. La forma en que se ejercerá este derecho podrá ser reglamentada por el Consejo de Salarios correspondiente o mediante convenio colectivo, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo.

Finalmente, cabe recordar que dichas licencias especiales no generan derecho a salario vacacional, tal como establece la Ley N.º 18.345.

Inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad

En 2018 se promulgó, además, la Ley N.º 19.691, que regula la situación laboral de las personas con discapacidad. La norma, que tiene por objeto fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el ámbito privado, fue reglamentada por el reciente Decreto 73/019.

La referida ley establece la obligación para las empresas con 25 o más trabajadores de contratar un porcentaje determinado de empleados con discapacidad –que reúnan condiciones e idoneidad para el cargo– en todo nuevo ingreso que se genere.

El porcentaje de personas con discapacidad que se deberá emplear varía en función del número de personal permanente de la empresa y se incrementa gradualmente hasta alcanzar, a partir de los 3 años de vigencia de la ley, un 4% en todos los casos.



Criterios de gradualidad en la contratación

Del 18/11/2018 al 17/11/2019	
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%

Del 18/11/2019 al 17/11/2020	
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%

Del 18/11/2020 al 17/11/2021	
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%

A partir del 18/11/2021
Una vez cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, el porcentaje de contratación se fija en 4% para todos los casos.

Si la empresa ya emplea trabajadores con discapacidad, se descontarán a los efectos del cálculo del porcentaje.



El decreto 73/019 establece que en cada convocatoria para ingreso de personal que se realice a efectos de cumplir con la norma, las empresas deberán difundir adecuadamente el llamado, indicando que comprende a personas con discapacidad que reúnan las condiciones e idoneidad para los cargos de que se trate y el número mínimo de puestos que se pretende cubrir.

Asimismo, se prevé la facultad para las empresas de solicitar al Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis) del Ministerio de Desarrollo Social datos de posibles postulantes que cumplan con las condiciones.

Por su parte, los trabajadores con discapacidad contratados tendrán todos los derechos y obligaciones previstos en la normativa laboral, sin perjuicio de los beneficios y condiciones particulares establecidos en las nuevas normas, como por ejemplo:

- **Derecho a solicitar una licencia extraordinaria** sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año civil, adicionales a la licencia anual y licencia por enfermedad, por motivos vinculados a su discapacidad. En caso de que la relación laboral haya sido inferior a un año civil completo, se deberá realizar el prorrateo correspondiente.

- **El despido del trabajador con discapacidad debe ser justificado**, motivado por una causa razonable vinculada a la conducta del trabajador o sustentada en necesidades objetivas de la empresa. En caso de que no se cumplan estos requisitos, se deberá abonar una indemnización especial equivalente a seis meses de salario, además de la indemnización legal que corresponda.

Entre otros aspectos regulados en la ley, se prevén beneficios para las empresas que contraten personas con discapacidad: podrán reducir el monto de los aportes jubilatorios patronales correspondiente a los trabajadores contratados al amparo de la norma durante los primeros tres años de trabajo, así como la posibilidad de quedar comprendidos en los beneficios otorgados por la Ley de Inversiones y Promoción Industrial –si realizan obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo para posibilitar las tareas de personas con discapacidad en la empresa–.

Por último, para acceder a los beneficios previstos, las personas con discapacidad deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, mientras que los empleadores deberán hacerlo en el registro de empleadores que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS.



Contactos

Richard Moreira
Socio de Consultoría de Negocios
richard.moreira@uy.pwc.com

Patricia Marques
Socia de Asesoramiento Tributario,
Legal y Contable, y Capital Humano
patricia.marques@uy.pwc.com

Rossana Grosso
Directora de Consultoría en
Gestión Humana
rossana.grosso@uy.pwc.com

Mercedes Comas
Senior manager de Consultoría Económica
mercedes.comas@uy.pwc.com

Geraldine Delfino
Senior manager de Selección de Personal
geraldine.delfino@uy.pwc.com

Expertos que colaboraron en esta edición

GESTIÓN HUMANA
Cecilia Rodríguez
cecilia.rodriguez@uy.pwc.com

María José Barreiro
maria.barreiro@uy.pwc.com

ECONOMÍA
Matilde Morales
matilde.morales@uy.pwc.com

LEGAL
Romina Malatés
romina.malates@uy.pwc.com

Juan Ignacio Seco
j.seco@uy.pwc.com

MONTEVIDEO
Cerrito 461, piso 1
11.000 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2916 04 63

WTC FREE ZONE
Dr. Luis Bonavita 1294, piso 1, of. 106
11.600 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2626 23 06

ZONAMERICA BUSINESS
& TECHNOLOGY PARK
Ruta 8, km 17.500, Edificio M1, of. D
91.600 Montevideo, Uruguay
T: (+598) 2518 28 28

PUNTA DEL ESTE
Avda. Córdoba y Tailandia
20.000 Maldonado, Uruguay
T: (+598) 4224 88 04



Este contenido es para propósitos de información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2019 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite www.pwc.com/structure para más detalles.

Seguinos

 /PwCUruguay

 @PwC_Uruguay

 PwC Uruguay

www.pwc.com.uy