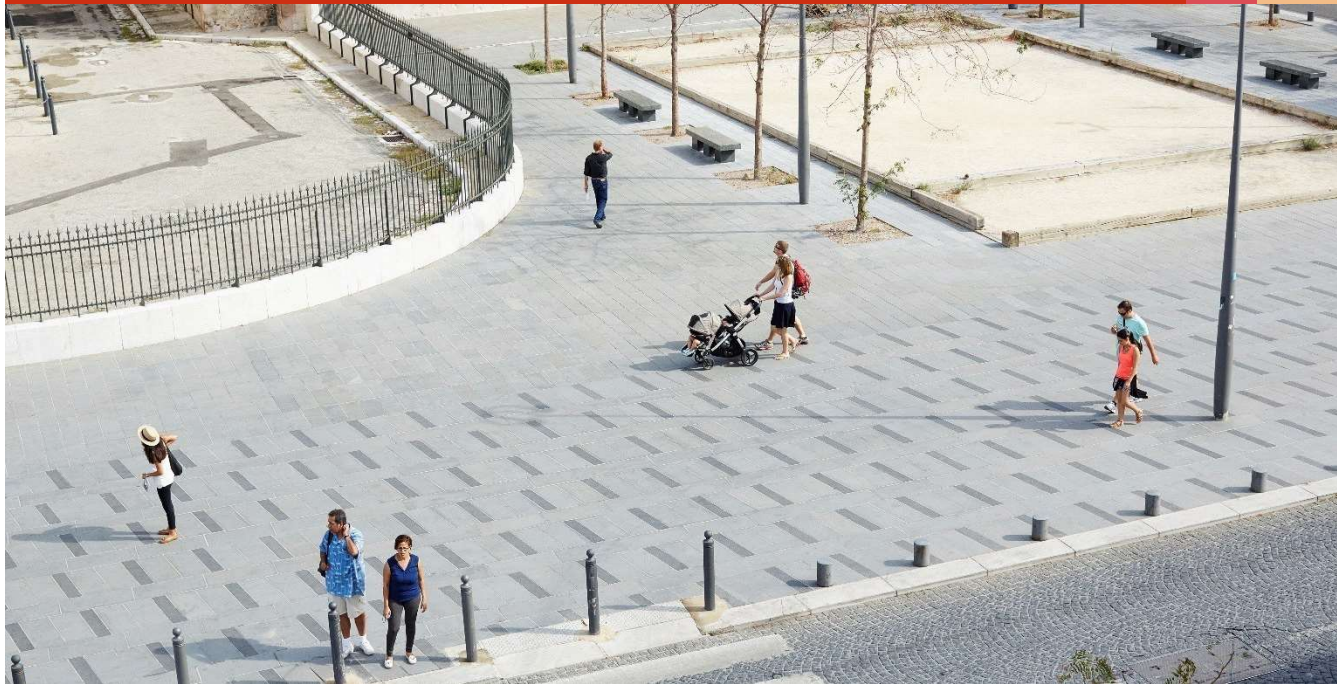


www.pwc.com.uy

Vía Rápida

Ley de promoción del trabajo para las personas con discapacidad en el sector privado

Noviembre 2018



Vía Rápida – Ley de promoción del trabajo para las personas con discapacidad en el sector privado

El pasado miércoles 24 de octubre de 2018 el Poder Legislativo sancionó la Ley de promoción del trabajo para las personas con discapacidad en el sector privado. Por medio de la misma se ha buscado dar una solución legislativa al problema de la inserción laboral de dicho colectivo.

Cabe destacar que no se ha previsto una vigencia especial por lo cual la ley entrará en vigor 10 días después de su publicación en el Diario Oficial.

A continuación exponemos un resumen de los principales aspectos de la normativa recientemente aprobada.

1. Ámbito de aplicación

La ley resulta aplicable para aquellos empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Estos empleadores deberán contratar a personas con discapacidad que reúnan las condiciones e idoneidad para el cargo conforme distintos criterios de gradualidad que fija la Ley.

2. Discapacidad

El concepto de discapacidad se define por remisión a la Ley 18.651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad. Conforme el art. 2 de la misma se 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.

Estos trabajadores gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral.

3. Criterios de gradualidad en la contratación

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%

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%

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%

Vía Rápida – Ley de promoción del trabajo para las personas con discapacidad en el sector privado

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.

4. Escala gradual aportes patronales

Se establecen las siguientes escalas para realizar 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 ley:

1. 25% del aporte durante el primer año de labor.
2. 50% del aporte durante el segundo año de labor.
3. 75% del aporte durante el tercer año de labor.
4. 100% del aporte, una vez finalizados tres años de trabajo.

No obstante, existen distintas particularidades que deben ser consideradas.

5. Registro, despido y licencia extraordinaria

Entre otros aspectos se ha dispuesto lo siguiente:

1. Las personas con discapacidad que se acojan a los beneficios de la ley deberán estar inscriptos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

2. Se establece un despido especial, para trabajadores discapacitados, equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda, en caso de que el empleador no justifique debidamente la razón a la que obedeció el despido.

3. Se establece que las personas con discapacidad podrán solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período máximo de tres meses continuos o discontinuos, la misma deberá estar relacionada con su discapacidad.

6. Tratamiento preferencial y beneficios

Los empleadores que se inscriban en el registro que funcionara a estos efectos en la orbita del MTSS podrán acceder a los distintos beneficios previstos por la ley, tales como; tratamiento preferencial, beneficios para obras de accesibilidad, incentivos, etc.

7. Accesibilidad

Cada empleador deberá garantizar y ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador, conforme la normativa correspondiente.

Vía Rápida – Ley de promoción del trabajo para las personas con discapacidad en el sector privado

8. Modalidad de apoyo laboral

Se establece que si las personas con discapacidad requieren apoyo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Si bien se fijan y se definen diversos aspectos de este tema el mismo queda sujeto a reglamentación.

9. Sanciones

En caso de incumplimiento de lo previsto por la Ley la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) aplicará las sanciones correspondientes conforme el Decreto 186/004 (Infracciones laborales).

Si los empleadores no pueden cumplir con los plazos previstos por la ley, deberán comunicar dicho extremo a la IGTSS debiendo presentar un plan de acción para dar cumplimiento a la misma.

En tal caso contarán con un plazo de gracia máximo de 12 meses.

Contactos

Patricia Marques

patricia.marques@uy.pwc.com

Ignacio López

ignacio.x.lopez@uy.pwc.com

Montevideo

Cerrito 461, piso 1
11.000 Montevideo, Uruguay
T: +598 29160463

WTC Free Zone

Dr. Luis Bonavita 1294 , piso 1, oficina 106
11.300 Montevideo, Uruguay
T: +598 2626 2306

Zonamerica Business & Technology Park

Ruta 8, km 17.500
Edificio M1, oficina D
91.600 Montevideo, Uruguay
T: +598 25182828

Punta del Este

Avda. Córdoba y Tailandia
20.000 Maldonado, Uruguay
T: +598 42248804



@PwC_Uruguay



PwCUruguay



PwC Uruguay

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

© 2018 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. and PricewaterhouseCoopers Software Ltda. All rights reserved. PwC refers to the Uruguayan member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.