

## MEMORANDUM

DE: Asesor Laboral  
A: Cámara Mercantil de Productos del País.

**Asunto:** Ley de inclusión laboral de personas discapacitadas.. Su reglamentación.

### 1.- **Antecedentes.**

Por ley 19.691 de 29 de octubre de 2018, publicada en el Diario Oficial de 8 de noviembre de 2018, se estableció un sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los lineamientos de dicha ley fueron expuestos en Informe del suscrito dirigido a la Cámara Mercantil con fecha 16 de noviembre de 2018.

### 2.-**Decreto Reglamentario**

Con fecha 6 de marzo de 2019, el Poder Ejecutivo dictó el Decreto 73/19 que reglamenta dicha ley. Se esquematizan a continuación sus aspectos principales.

### 3.- **Principio General:**

Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, en cada nuevo ingreso de personal a partir del 18 de noviembre de 2018, deberán emplear a personas con discapacidad, en los porcentajes siguientes, que se cuentan a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley.

Fecha de entrada en vigencia de la ley: 18 de noviembre de 2018:

Primer año de vigencia:

Empresas con 500 o más trabajadores: 3%

Entre 150 y 499: 2%

Entre 50 y 149: 1 %

Segundo año de vigencia:

Empresas con 500 o más trabajadores: 4%

Entre 150 y 499: 3%

Entre 50 y 149: 2%

Menos de 50: 1,5%

Tercer año de vigencia:

Empresas con 500 o más trabajadores: 4%

Entre 150 y 499: 3,5%

Entre 50 y 149: 3%

Menos de 50: 2%

A partir del cuarto año de vigencia: 4% en todos los casos.

Si en la empresa ya existieren trabajadores con discapacidad al momento de nuevos ingresos se descontará el número, siempre que ellos cumplan con los requisitos establecidos por la ley para ser considerados discapacitados.

#### 4.- **Concepto de “trabajador permanente”**.

A los efectos de la ley, es trabajador permanente aquel que no es contratado en forma transitoria, o sea bajo modalidades como contrato a prueba, por temporada, por zafra, a término o para obra determinada.

#### 5.- **Llamados de personal.**

En las convocatorias que los empleadores efectúen para contratar personal permanente, deberá, si corresponde, difundirse adecuadamente que dicho llamado comprende a personas con discapacidad y, en su caso, el número mínimo de puestos que se pretende cubrir con discapacitados mediante dicha convocatoria.

El Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis), que funciona en el Ministerio de Desarrollo Social (Mides), pondrá a disposición de las empresas un registro de posibles postulantes para dichos cargos, y al que las empresas pueden recurrir si lo desean.

#### 6.- **Los operadores laborales**

Los operadores laborales desempeñan funciones de apoyo de los discapacitados, y sus tareas son costeadas por el Mides . Este Ministerio evaluará la necesidad o no de la presencia de un operador laboral en cada caso. Ellos prestan el denominado “apoyo laboral”

Los apoyos laborales, que deberá proporcionarse a solicitud del interesado, podrán referirse a aspectos como adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros.

#### **7.- Certificación de la discapacidad.**

Para estar comprendido en la ley, el trabajador discapacitado deberá contar con una certificación de su discapacidad, que será realizada por el Mides en coordinación con el Ministerio de Trabajo. El decreto establece que la evaluación realizará por un tribunal , determina su integración y los requisitos de sus dictámenes.

8.- Los aportes jubilatorios de las empresas que empleen discapacitados en el régimen referido abonarán sus aportes patronales que a él le correspondan conforme al siguiente cronograma:

25% del aporte durante el primer año de relación laboral.

50% del aporte patronal en el segundo año de relación laboral.

75% del aporte patronal en el tercer año de relación laboral

100% del aporte patronal una vez finalizados los tres años de relación laboral.

Para ser incluidos en estos incentivos las empresas deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un Registro a cargo de la Dirección de Empleo.

Montevideo, 2 de mayo de 2019.