



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY  
CÁMARA DE REPRESENTANTES  
Secretaría

COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

CARPETA N° 397 DE 2015



ANEXO I AL  
REPARTIDO N° 256  
SEPTIEMBRE DE 2016

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN EL ÁMBITO PRIVADO

Normas

Informe

*XLVIIIa. Legislatura*

COMISIÓN DE  
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

---

I N F O R M E

---

Señores Representantes:

Vuestra Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Ámbito Privado, que se propone la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el mundo del trabajo.

Según informa la OIT, las personas en situación de discapacidad componen el 15% de la población mundial, constituyendo la minoría más grande del planeta. En la vida cotidiana de las personas en situación de discapacidad, la estigmatización, la discriminación y la falta de cuidados suelen implicar que éstas tengan más problemas de salud, un nivel de educación más bajo, unas tasas de participación en el empleo y en la fuerza de trabajo más reducidas y unos índices de pobreza más elevados que los del resto de la población.

A esta realidad no escapa el Uruguay. En nuestro país las personas en situación de discapacidad constituyen el 15,9% de la población y enfrentan los problemas antes mencionados. La desocupación en la población en situación de discapacidad es diez veces mayor que en el resto de la población; se estima que un 80% de las personas en situación de discapacidad se encuentran desempleadas cuando el promedio nacional es de un 8%.

Atendiendo a esta situación, y siguiendo las experiencias desarrolladas en otros países de Latinoamérica, además de orientarse en las conclusiones de la OIT, es que se plantea un sistema de cuotas como estrategia para el fomento del empleo de personas en situación de discapacidad.

En la actualidad en nuestro país se encuentra vigente la Ley N° 18.651, en cuyo artículo 49 define un 4% de las vacantes del sector público para la población en situación de discapacidad. La iniciativa de extender la aplicación del sistema de cuotas al sector privado no solo dará cumplimiento a lo sugerido por la OIT (la aplicación del sistema de cuotas en los sectores público y privado) sino que se espera potencie el cabal cumplimiento de la Ley N° 18.651.

La presente iniciativa establece un porcentaje de ingresos sobre la planilla de trabajo, asegura el apoyo en el empleo de las personas en situación de discapacidad, establece licencias especiales, la accesibilidad al lugar de trabajo, beneficios e incentivos para las empresas, así como multas para aquellas que incumplan las disposiciones previstas.

Promover el trabajo, así como el apoyo en el empleo a las personas en situación de discapacidad, no solo implica inclusión y equidad, sino que además profundiza la democracia y la justicia social en el Uruguay.

Es, por los motivos expuestos, que se solicita al Cuerpo la aprobación de la presente iniciativa.

Sala de la Comisión, 14 de setiembre de 2016

GERARDO NÚÑEZ  
MIEMBRO INFORMANTE  
FERNANDO AMADO  
WILSON EZQUERRA  
DANIEL PLACERES  
LUIS PUIG

---

## PROYECTO DE LEY

---

### CAPÍTULO I

#### Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad

Artículo 1°.- Las empresas privadas, en cuyas planillas de trabajo revisten 25 (veinticinco) o más trabajadores, deberán emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 4% (cuatro por ciento) de la totalidad de sus trabajadores en todo nuevo ingreso que se genere a partir de la presente ley, de acuerdo con lo establecido por el artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, referente a la certificación de la discapacidad.

Artículo 2°.- 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 3°.- Las empresas 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 creado por el artículo 20 de la presente ley.

### CAPÍTULO II

#### Empleo con Apoyo

Artículo 4°.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inserción laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado. Esto tiene como presupuesto que los individuos deben percibir un salario acorde al trabajo realizado en el mercado laboral. Las personas con discapacidad deben ser empleados regulares con los mismos salarios y condiciones que los demás empleados que trabajen ya sea en el sector público o en el privado. Cuando se habla de apoyo continuado se hace referencia a un apoyo laboral en su más amplio sentido mientras se está realizando un trabajo remunerado.

En caso de personas con discapacidad mental el empleo con apoyo consistirá fundamentalmente en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos, realizando las modificaciones necesarias en la tarea y evaluación del rendimiento de la persona con discapacidad mental.

Se fomentará el empleo con personas con declaración de incapacidad parcial en la que no se disponga la salvaguarda al derecho al trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 12 y 27 de la Ley N° 18.418, de 20 de noviembre de 2008, Convención de las Personas con Discapacidad.

Artículo 5°.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo a la empresa y ésta deberá

autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

Artículo 6°. (Concepto de 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.

### CAPÍTULO III

#### Accesibilidad

Artículo 7°.- Cada empresa generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones. Serán establecidas sanciones para el caso de incumplimiento de dichas normas de accesibilidad.

### CAPÍTULO IV

#### Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad

Artículo 8°.- Amplíese el Registro Nacional de Personas con Discapacidad creado por el artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, el cual inscribirá y emitirá a solicitud de parte las constancias de las personas con discapacidad que allí se inscriban a los efectos de obtener un empleo en la órbita pública y privada de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010.

### CAPÍTULO V

#### Normas Generales

Artículo 9°.- La persona con discapacidad que se inserte en un empleo por aplicación de la presente ley, no podrá ser despedida, salvo notoria mala conducta, causa grave superviniente o incompatibilidad del grado de discapacidad con el cargo o las tareas que realiza, y siempre que no existan otras tareas compatibles con su capacidad limitada. El empleador, en caso de infringir la presente norma, deberá abonar un importe equivalente a 6 (seis) meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Artículo 10.- Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta 3 (tres) meses, adicional al correspondiente a la licencia anual, siempre que el motivo sea por causal de su discapacidad y que se encuentre por fuera de los casos previstos de seguro por enfermedad. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 11.- Toda trabajadora o todo trabajador que adopte un hijo o hija con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de los hijos, sin que puedan realizarse descuentos salariales. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de 48 (cuarenta y ocho) horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 12. (Licencias especiales).- Los trabajadores, padres de hijos con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial anual de 96 (noventa y seis) horas. Esta licencia podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua, debiéndose abonar del total de las horas comprendidas 64 (sesenta y cuatro). 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.

## CAPÍTULO VI

### Beneficios a las empresas privadas

Artículo 13.- Para acceder a los incentivos y beneficios que dispone la presente ley, las empresas del sector privado deberán estar debidamente inscriptas 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, las empresas deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 14.- Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las empresas privadas que contraten a personas con discapacidad, por encima de las dimensiones y topes que indique el artículo 1º.

Artículo 15.- En los pliegos de bases y condiciones que realice el Estado se establecerán normas que permitan asegurar las preferencias a empresas privadas que cumplan con la presente ley.

Artículo 16.- Modifícase el numeral 20 del literal C) del artículo 33 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), el que quedará redactado de la siguiente manera:

- 20) Para adquirir bienes o contratar servicios cuya producción o suministro esté a cargo de cooperativa social debidamente acreditada ante el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), de un monotributista social del MIDES o de empresas privadas que cumplan con el cupo de personas con discapacidad hasta el monto establecido de la licitación abreviada.

Artículo 17.- Modifícase el numeral 25) del literal C) del artículo 33 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), que quedará redactado de la siguiente manera:

- 25) La contratación de bienes y servicios por parte del Inciso 15, Ministerio de Desarrollo Social, cualquiera sea la modalidad, con sindicatos de trabajadores, asociaciones de profesionales, empresas privadas que cumplan con el cupo de

personas con discapacidad y fundaciones vinculadas a la Universidad de la República".

Artículo 18.- En la reglamentación de la presente ley se establecerán los incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten personas con discapacidad y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida. Los organismos recaudadores podrán revocar dichos incentivos y beneficios en cualquier momento, cuando se constate el incumplimiento de algunos de los requisitos exigidos por la presente ley o cualquier otro apartamiento de las disposiciones vigentes.

Artículo 19.- Las empresas del sector privado que revistan menos de 25 (veinticinco) trabajadores y que adquieran bienes y servicios a empresas del sector privado que cumplan con la presente norma, con talleres de producción protegida creados por la Ley N° 19.159, de 25 de octubre de 2013, o cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad, gozarán de beneficios que se establecerán en la reglamentación.

## CAPÍTULO VII

### Seguimiento, control y apoyo a la inclusión laboral

Artículo 20.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley. La misma será presidida conjuntamente por un representante del MTSS y un representante del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), y se integrará por representantes designados a estos efectos del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), las cámaras empresariales y del Congreso de Intendentes. Además participarán un representante del Ministerio de Salud Pública (MSP), uno de la Universidad de la República (UDELAR), uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), uno del Banco de Previsión Social (BPS) y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

Esta Comisión será responsable, entre otros, de gestionar el fondo de vacantes, así como los fondos provenientes de las multas a empresas, aportes de INEFOP, del MSP y del MIDES, los cuales se destinarán exclusivamente a fomentar instituciones privadas o públicas que dediquen su objeto a la discapacidad.

Artículo 21. (Reglamentación).- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 60 (sesenta) días para su reglamentación.

Sala de la Comisión, 14 de setiembre de 2016

GERARDO NÚÑEZ  
MIEMBRO INFORMANTE  
FERNANDO AMADO  
WILSON EZQUERRA  
DANIEL PLACERES  
LUIS PUIG

≠