



Promoción del Trabajo para personas con discapacidad

Mediante el Decreto 73/019 de 6 de marzo de 2019 se reglamentó la Ley 19.691 de 29 de octubre de 2018 de promoción del trabajo para personas con discapacidad.

A los efectos de la ley, 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. (artículo 2º de la Ley 18.651 de 19/02/10)

Ámbito de aplicación

Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal producido a partir del 18 de noviembre de 2018, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2º de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores permanentes:

1) durante el período comprendido desde el 18 de noviembre de 2018 al 17 de noviembre de 2019 inclusive:

- a) empleadores con 500 o más trabajadores: 3% (tres por ciento);
- b) empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 2% (dos por ciento);
- c) empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 1% (uno por ciento);

2) durante el período comprendido desde el 18 de noviembre de 2019 al 17 de noviembre de 2020 inclusive:

- a) empleadores con 500 o más trabajadores: 4% (cuatro por ciento);
- b) empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 3% (tres por ciento);
- c) empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 2% (dos por ciento);
- d) empleadores con menos de 50 trabajadores y más de 25: 1,5% (uno y medio por ciento);

3) durante el período comprendido desde el 18 de noviembre de 2020 hasta el 17 de noviembre de 2021 inclusive:

- a) empleadores con 500 o más trabajadores: 4% (cuatro por ciento);
- b) empleadores con 150 o más trabajadores y menos de 500: 3,5 % (tres y medio por ciento);
- c) empleadores con 50 o más trabajadores y menos de 150: 3% (tres por ciento);
- d) empleadores con menos de 50 trabajadores y más de 25: 2% (dos por ciento);

4) A partir del 18 de noviembre de 2021, el 4% (cuatro por ciento) en todos los casos.



Cuando 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 únicos efectos del cálculo, siempre que dichos trabajadores cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° e inciso final del artículo 8° de la ley que se reglamenta.

Trabajadores permanentes

A los efectos de lo previsto en la ley, se considera trabajador permanente a aquel que no se encontrare contratado en forma transitoria, esto es, bajo modalidades tales como contrato a prueba o ensayo, por temporada, por zafra, a término o para obra determinada.

Difusión de los llamados

En cada convocatoria para ingreso de personal que realicen los empleadores comprendidos en la ley 19.691, en que corresponda dar cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 1° de la misma, deberá difundirse adecuadamente por parte de la empresa que dicho llamado comprende a personas con discapacidad que reúnan las condiciones e idoneidad para los cargos de que se trate y, en su caso, el número mínimo de puestos que se prevé cubrir con tales personas en esa convocatoria.

La empresa podrá solicitar al Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) del MIDES que le suministre datos de posibles postulantes a los puestos de trabajo, que reúnan las condiciones e idoneidad para acceder a los mismos.

Licencia extraordinaria sin goce de sueldo

El plazo máximo de la licencia prevista en el artículo 10 de la ley 19.691, de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, refiere a años civiles completos, debiéndose efectuar los ajustes a prorrata para los años civiles en que el tiempo de relación laboral haya sido inferior. La certificación médica del BPS se tramitará previa cita mediante agenda con señalamiento de día y hora, por los mecanismos y procedimientos disponibles en el referido Instituto. El trabajador deberá concurrir a dicha instancia munido de cédula de identidad vigente, constancia de inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, historia clínica con documentación médica actualizada de los dos últimos años y documentación probatoria que fundamente la solicitud de la licencia vinculada a la discapacidad.

Registro de Empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los empleadores comprendidos en el artículo 1° de la ley 19.691 podrán acceder a los beneficios e incentivos que habilita la misma, siempre que se encuentren inscriptos en el registro que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS.

Aportes jubilatorios patronales

Los aportes jubilatorios patronales al BPS correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar a partir del 18 de noviembre de 2018 se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

- 25% del aporte durante el primer año de relación laboral;
- 50% del aporte durante el segundo año de relación laboral;
- 75% del aporte durante el tercer año de relación laboral;



- 100% del aporte, una vez finalizados tres años de relación laboral.