



# Ley de Presupuesto 2020-2024 - Aspectos Laborales

## LEY 19.924 DE PRESUPUESTO 2020 - 2024 ASPECTOS LABORALES

Se detallan las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley 19.924 de 18/12/20 Presupuesto 2020 - 2024

### Licencia especial para trabajadores con hijos o familiares con discapacidad

Los [artículos 430 y 431 de la Ley de Presupuesto N° 19.924 de 18/12/20](#) modifican la Ley N° 18.345 de 11/09/2008 de licencias especiales, en lo referente a la licencia especial para trabajadores con hijos con discapacidad, y trabajadores con familiares con discapacidad o enfermedad terminal.

Con la nueva redacción, se elimina el requisito vigente anteriormente que establecida que para acceder a la licencia especial, la discapacidad debía estar acreditada conforme al régimen de la Ley N° 19.691 de 29/10/18 (ley de promoción del trabajo de personas con discapacidad), que implicaba la inscripción de la persona discapacitada en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Con la nueva redacción, la discapacidad a que refieren los artículos 10 y 11 de la ley 18.345 de 11/09/08, deberá acreditarse con la presentación de cualquiera de los siguientes documentos:

- A)** Certificado médico del que resulte la discapacidad.
- B)** Constancia de inscripción en el Registro de Discapacitados de la Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad, creado por el artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996.
- C)** Recibo de pago de la pensión por invalidez, emitido por el Banco de Previsión Social. La enfermedad terminal referida en el artículo 11, deberá acreditarse con certificado del médico tratante del familiar, emitido por la institución prestadora de servicios de salud a la que esté afiliado.

Asimismo, se delimita el concepto de “familiar a cargo” a efectos del artículo 11 de la Ley 18.345 de 11/09/08, estableciendo que comprende al padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos.

### Informe de cumplimiento de Ley de promoción del trabajo para personas con discapacidad

El [artículo 432 de la Ley de Presupuesto N° 19.924 de 18/12/20](#) modifica el artículo 11 de la Ley N° 19.691 (ley de promoción del trabajo para personas con discapacidad)

Dicha normativa establece que para acceder a los [beneficios e incentivos que habilita la Ley 19.691](#), los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funciona en la órbita del MTSS como empleadores de personas con discapacidad. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar un



informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la citada ley.

La reciente Ley de Presupuesto, agrega que dicho informe pasará a tener una vigencia de hasta un año; en la redacción anterior no se establecía un período de vigencia al informe.

Asimismo, y sin perjuicio de ello, se agrega que de comprobarse por parte de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que la Ley 19.691 le impone a los empleadores, comunicará el mismo al Registro de Empleadores a los efectos de que se proceda a la cancelación de la inscripción.

### **Sanciones relativas a la constancia de situación laboral**

El [artículo 428 de la Ley de Presupuesto N° 19.924 de 18/12/20](#), modifica el artículo 10 de la Ley N° 16.244 de 30/03/1992 que establece la obligatoriedad de emisión por parte del empleador, de una constancia de la situación laboral del trabajador en oportunidad del pago de salarios.

El artículo 19 del Decreto 278/017 de 02/10/17, había reglamentado que los recibos de salarios servirán de constancia de situación laboral del trabajador referida en el artículo 10 de la Ley N° 16.244 de 30/03/1992.

Se modifican los siguientes aspectos referidos a la constancia de situación laboral (recibo de salario):

- En caso de omisión o entrega dolosa de la constancia de situación laboral por parte del empleador, la sanción pasa a ser aplicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; anteriormente las multas en ese caso eran establecidas por el Banco de Previsión Social.
- En caso de comprobarse la entrega dolosa de la constancia de situación laboral, la multa pasa a ser de 10 veces el importe del salario mensual del trabajador; en la redacción anterior la multa era de 20 veces dicho importe.
- Se agregan ciertos requisitos para que se le abonen al trabajador denunciante el 50% del importe de las multas establecidas, los cuales son los siguientes:
  - Que el empleador haga efectivo su pago
  - Cuando el acto administrativo que disponga la sanción adquiera el carácter de firme.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá remitir al Banco de Previsión Social las resultancias de los procedimientos cumplidos.

### **Preferencia en contrataciones estatales**

El [artículo 236 de la Ley de Presupuesto N° 19.924 de 18/12/20](#), otorga una preferencia en las contrataciones estatales a las empresas que en sus planillas de trabajo incorporen personas pertenecientes a los siguientes colectivos:

- Personas afrodescendientes según la Ley N° 19.122 de 21/08/13, y su reglamentación.



- Personas con discapacidad con las condiciones requeridas por la Ley N° 18.651 de 19/02/10, y lo establecido en la Ley N° 19.691 de 29/10/18.
- Personas trans según la Ley N° 19.684 de 26/10/18, y su reglamentación.

En estos casos, podrá otorgárseles un margen de preferencia del 4% tanto en bienes como servicios, pudiéndose incorporar al Pliego Único de Bases y Condiciones Generales para Contratos de Suministros y Servicios No Personales.