

INCLUSIÓN EN EL TRABAJO

El 6 de marzo se promulgó el decreto que reglamenta la ley 19691, que establece normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad.

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN ALCANZADAS POR LA LEY?

Las empresas privadas que cuenten con 25 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, 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 entre el 18/11/2018 y el 17/11/2019 inclusive:
 - 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 %.
- 2) Durante el período compren-

dido entre el 18/11/2019 y el 17/11/2020 inclusive:

- 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: 1,5 %.

3) Durante el período comprendido entre el 18/11/2020 y el 17/11/2021 inclusive:

- 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 %.

4) A partir del 18/11/2021, el 4 % en todos los casos.

Cuando por aplicación de los porcentajes resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o superior a la mitad, 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 aquellos a los únicos efectos del cálculo previsto.



Por Ximena Casuriaga

Asociada del Estudio Scelza & Montano

¿QUÉ SE ENTIENDE POR PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la ley deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapitados.

¿QUÉ OTRAS OBLIGACIONES DEBERÁN CUMPLIR LAS EMPRESAS?

Además de cumplir con los porcentajes antes mencionados, se prevé que las empresas ofrezcan a las personas con discapacidad algunos beneficios y garantías laborales particulares. A saber:

1) Apoyo laboral: Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y este deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán: adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros. Además, se prevé la figura del operador laboral, que se define como: técnico en Empleo, a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad y brindar preparación previa al equipo de trabajo. El costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y la Comisión de Inclusión Laboral.

2) Justificación del despido y despido especial: En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad, la empresa deberá justificarlo con una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal.

3) Obligación de contratar luego del despido: Dentro del término de tres meses a contar del despido, se deberá contratar a otra persona con discapacidad en sustitución, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa.

4) Licencia extraordinaria sin goce de sueldo: el trabajador tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad que le correspondiere, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad.

El período de licencia adicional previsto 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.

Para acceder a la licencia, el trabajador deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 horas, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social.

5) Días para controles médicos y licencia especial para padres: Todo trabajador que adopte un hijo con discapacidad tendrá derecho a 10 días pagos de licencia anual para controles médicos de su hijo, siempre que lo comunique con 48 horas de anticipación, acompañando el certificado médico correspondiente. Además, el trabajador padre de hijos con discapacidad o enfermedad terminal tiene una licencia especial anual de 96 horas. Las horas de licencia podrán ser usufructuadas en forma discontinua y el empleador deberá abonar 64 horas.

6) Convocatorias: La convocatoria para contratar personas con discapacidad deberá difundirse y expresarse que el llamado comprende a personas con discapacidad con las condiciones e idoneidad para el cargo que se trate, y el número mínimo de puestos que se prevé cubrir.

7) Condiciones de trabajo: Se deben generar condiciones óptimas en materia de accesibilidad al puesto de trabajo y contemplar las adaptaciones necesarias para que las personas discapacitadas realicen un correcto desempeño de sus funciones.

8) Aportes jubilatorios: Los aportes jubilatorios patronales al BPS para empleadores se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala: por el primer año 25 % del aporte; por el segundo año 50 %; por el tercer año 75 %. Y, una vez cumplidos tres años de trabajo, el 100 %.

Los empleadores que incumplan serán sancionados de acuerdo al régimen general: amonestación, multa o clausura del establecimiento. ●