



**Contadores Públicos  
Consultores Asociados**



---

## **MEMORANDO**

# **PROMOCION DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

**Marzo 2019**

---

El pasado 12 de marzo de 2019 se publicó el Decreto 73/019 que reglamenta la ley No. 19.691 "Promoción del Trabajo para personas con discapacidad", con lo cual quedó establecido lo siguiente respecto al tema:

**Ámbito de aplicación**

Los empleadores de la actividad privada 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 desde el 18 de noviembre de 2018 al 17 de noviembre de 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 comprendido desde el 18 de noviembre de 2019 al 17 de noviembre de 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 desde el 18 de noviembre de 2020 hasta el 17 de noviembre de 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 de noviembre de 2021, el 4% en todos los casos.*

---

Si dentro de la plantilla de la empresa ya existieran 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 la ley que se reglamenta.

### **Difusión de los llamados**

En cada convocatoria para ingreso de personal que realicen los empleadores, 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 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 Ministerio de Desarrollo Social que le suministre datos de posibles postulantes a los puestos de trabajo, que reúnan las condiciones e idoneidad para acceder a los mismos.

### **Sanciones**

Aquellas empresas que no puedan cumplir con esta normativa, dispondrán de un plazo no superior a 12 meses y deberán comunicar esta situación a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social presentando un plan de acción a los efectos de dar cumplimiento. Vencido el plazo se aplicarán las sanciones pertinentes.

Las multas que aplicará la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social por incumplimientos, serán destinados a un fondo expresamente previsto, destinado a solventar gastos de la Comisión de Inclusión Laboral.

### **Cobertura de los servicios de los operadores laborales**

El Ministerio de Desarrollo Social, a través del PRONADIS, evaluará la necesidad o no de la presencia de un operador laboral en cada caso. Igualmente, la empresa podrá contratar, por su cuenta y asumiendo el costo, los operadores laborales que considere necesarios.

### **Regulación del apoyo laboral**

El apoyo laboral se implementará por parte del Ministerio de Desarrollo Social a través del PRONADIS y será el encargado de: la preselección de personal, sensibilización de los equipos de trabajo, asesoramiento sobre accesibilidad, adecuación entre puesto de trabajo y persona a ocuparlo, asesoramiento sobre el marco normativo vigente y apoyo en la inclusión laboral del trabajador con discapacidad.

### **Asesoramiento para accesibilidad**

A los efectos de generar las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad, los empleadores podrán solicitar asesoramiento técnico a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

---

### **Certificación de la discapacidad**

La certificación será realizada por el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública.

La certificación expresará si la discapacidad es permanente y el plazo de validez de dicha certificación. Vencido el mismo, deberá hacerse una nueva evaluación para la renovación o no de aquélla.

### **Licencia extraordinaria sin goce de sueldo**

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo, adicional al período de licencia anual y a la licencia por enfermedad, siempre que el motivo esté directamente relacionado con su discapacidad.

El plazo máximo de la licencia prevista, 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. El trabajador deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por el Banco de Previsión Social.

### **Registro de empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Los empleadores podrán acceder a los beneficios e incentivos que habilita la misma, siempre que se encuentren debidamente inscriptos en el registro que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar ante la Dirección Nacional de Empleo, informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral respecto del cumplimiento de la ley que se reglamenta.

### **Aportes Jubilatorios**

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

- 1) 25% del aporte durante el primer año de relación laboral;
- 2) 50% del aporte durante el segundo año de relación laboral;
- 3) 75% del aporte durante el tercer año de relación laboral;
- 4) 100% del aporte, una vez finalizados tres años de relación laboral.

---

### **Comisión Nacional de Inclusión Laboral**

Se crea la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, la cual será responsable de:

- Expedir, a solicitud de los empleadores, la constancia de cumplimiento de dicha ley;
- Toda vez que le conste el incumplimiento de las obligaciones por parte de algún empleador, lo pondrá en conocimiento de la Dirección Nacional de Empleo, a los efectos de que ésta deje en suspenso la inscripción en el registro;
- Con los fondos de las sanciones, sólo podrá fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea el de apoyar a personas con discapacidad así como contribuir a solventar los costos de los servicios de los operadores laborales.