



REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes

Secretaría

**COMISIÓN ESPECIAL DE
POBLACIÓN Y DESARROLLO**

REPARTIDO N° 129
JUNIO DE 2020

CARPETA N° 332 DE 2020

**IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Modificación de la Ley N° 18.651

XLIX Legislatura

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.- Incorpórese a la Ley N° 18.651, promulgada el 19 de febrero de 2010, sobre Protección Integral de Personas con Discapacidad, el siguiente artículo:

"ARTICULO 49 bis.- El Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las Personas de Derecho Público no Estatales están obligados a analizar -previo a la generación y ocupación de vacantes- si el puesto de trabajo y la función que se pretende cumplir admite ser desempeñado -total o parcialmente- mediante la modalidad de teletrabajo.

Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración, a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TICs).

En aquellos puestos de trabajo que admitan ser realizados total o parcialmente mediante teletrabajo, los Organismos antes mencionados están obligados a ocuparlos con personas con discapacidad, que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al 20% (veinte por ciento) de sus vacantes. Para ello se deberá cumplir las mismas exigencias que establece el artículo 49.

Asimismo, en aquellos cargos que admitan dicha modalidad, las personas en situación de discapacidad tienen la potestad de optar entre desempeñar su función -total o parcialmente- mediante teletrabajo o hacerlo en forma exclusivamente presencial.

La obligación mencionada refiere exclusivamente a la cantidad de cargos y funciones contratadas que sean pasibles de ser ocupadas mediante la modalidad de teletrabajo, sin que ello implique que el cien por ciento (100%) de dichas vacantes sean efectivamente provistas en esta modalidad, quedando dicha determinación condicionada en todo caso por las necesidades del servicio.

Cuando la persona con discapacidad haya optado por desempeñar su tarea mediante teletrabajo la administración deberá ajustarse a esta elección.

En caso de optar por la modalidad del teletrabajo, el funcionario deberá determinar el lugar desde donde prestará los servicios. El mismo deberá disponer de los medios tecnológicos necesarios para realizar las funciones, y se garantizarán las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de confidencialidad de los datos.

Será de cargo de la Administración proveer las tecnologías de la información (TICs) necesarias para que el funcionario desarrolle el teletrabajo, en los términos que determine la reglamentación.

La Administración determinará en cada caso como será el sistema de registro de Asistencia que permita establecer la cantidad de horas trabajadas por el funcionario. La Administración garantizará en todos los casos el derecho del teletrabajador al descanso y a la desconexión digital".

Artículo 2º.- Modifíquese el inciso primero del artículo 51 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, de acuerdo a la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 51.- A efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en los artículos 49, 49 bis y 50 de la presente ley, se establece que:

- B) El incumplimiento en la provisión de vacantes, de acuerdo con lo preceptuado en el inciso primero del artículo 49 y en el artículo 49 bis de la presente ley, aparejará la responsabilidad de los jefes de los organismos respectivos, pudiéndose llegar a la destitución y cesantía de los mismos por la causal de omisión, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la Constitución de la República, en las leyes y en los reglamentos respectivos. Esta disposición será aplicable a quienes representen al Estado en los organismos directivos de las personas de derecho público no estatales".

Montevideo, 1º de junio de 2020

PEDRO JISDONIAN
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto tiene por objeto estimular la incorporación de más personas con discapacidad al Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las Personas de Derecho Público no Estatales mediante la implementación del teletrabajo como modalidad de cumplimiento de la jornada laboral.

El empleo de las personas con discapacidad tiene múltiples beneficios: fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad. No obstante, los obstáculos a los que se enfrentan en el presente las personas con discapacidad para acceder a un empleo siguen siendo numerosos: en particular problemas de accesibilidad y movilidad, entre otros.

El artículo 27 de la Convención Sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad firmada en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica, el día 3 de abril de 2007, aprobada en nuestro país por la Ley N° 18.418, exhorta a los Estados Partes a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas, las que promuevan el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

Nuestro país aprobó diversas normas para la tutela de los trabajadores con discapacidad, pero aún existe una brecha muy importante entre las reglas establecidas por las normas y su aplicación real. En particular, en la Ley N° 18.651, de 19 de febrero del 2010, que refiere a la "Protección integral de los derechos de las personas con discapacidad", en el artículo 48 se establece como política de Estado "la orientación y rehabilitación laboral y profesional, que deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada".

Por su parte, el artículo 49 reitera con más énfasis una discriminación de tipo positiva al obligar al Estado, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Personas de Derecho Público no Estatales, a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. Se establece además el cometido de la Oficina Nacional del Servicio Civil de solicitar anualmente informes a los organismos públicos sobre las vacantes generadas en el año a los efectos de controlar el cumplimiento de la ley.

Sin embargo, según el último informe publicado por la ONSC referente al cumplimiento de la normativa que establece la reserva de un mínimo del 4% de las vacantes generadas en el año para el ingreso de personas con discapacidad, del total de organismos obligados se ha cumplido apenas con el 1,3%.

Es ante esta realidad que nos vemos en la necesidad de continuar profundizando en el desarrollo de las políticas públicas y de legislación laboral inclusivas de las personas con discapacidad.

En otro orden de ideas, las tecnologías de la información y comunicación están cambiando, entre otras muchas cosas, la forma de entender y desarrollar el trabajo. El teletrabajo consiste en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación para independizar al empleado del lugar físico en el que desarrolla su trabajo. Constituye así una forma de organización que permite establecer modalidades de prestación de

servicios diferentes a la presencial, que favorece la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

Asimismo, la implantación de la administración electrónica hace previsible que los puestos susceptibles de ser ocupados en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida en que muchas de las funciones pueden ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

En aquellos puestos de trabajo que admitan ser realizados total o parcialmente mediante teletrabajo, se aumenta el porcentaje mínimo que se le exige a los organismos estatales antes mencionados, pasando del 4% (4 por ciento) para el llenado de vacantes al 20% (veinte por ciento), cumpliendo con las mismas exigencias que establece el artículo 49.

Atendiendo a las ventajas que brinda el teletrabajo, es posible advertir que esta modalidad de prestación de los servicios contribuye a superar los problemas de movilidad derivados de limitaciones físicas por algún tipo de discapacidad, fomentando de esta forma la incorporación a la Administración de estas personas, quienes pueden ver esta posibilidad como una oportunidad de ingresar al mercado laboral.

De esta forma, el "teletrabajo" constituye una herramienta de inclusión y equidad en el mercado laboral, siendo señalado como vía de integración de aquellas personas con discapacidad que tengan dificultades o algún impedimento para trasladarse o permanecer en una oficina pública. La relación con los compañeros de trabajo puede cultivarse tanto a través del uso de la tecnología, como también a través de encuentros presenciales, ya que la idea no es aislar al trabajador que padece una discapacidad sino brindar un nuevo estímulo a aquellas personas que de otra forma no se presentarían a cubrir la vacante.

Las personas con discapacidad tendrán la posibilidad de optar por desarrollar su labor mediante esta modalidad si ello le resulta más conveniente, y una vez que haga uso de esta opción la Administración deberá ajustarse a la misma, proporcionando todas las herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la función.

Por último, sabido es que al estar involucrados en la oferta laboral, todas las personas mejoran su confianza y autoestima. Dicho crecimiento personal se materializa al igualar la posibilidad de ingreso a la administración pública, así como las chances de una carrera administrativa acorde a los talentos y virtudes de cada uno, superando los obstáculos que privan muchas veces su desarrollo personal.

En conclusión, el teletrabajo permite que personas talentosas, a pesar de ciertos obstáculos que la vida les ha puesto, puedan trabajar a diario, demostrar resultados y cumplir metas. El hecho de poder realizar su labor sin tener la obligación de concurrir a las dependencias públicas puede ser visto por algunas personas con discapacidad como una oportunidad más de integración al mundo laboral, y aun así, las tecnologías de la información permiten la inclusión social, brindando oportunidades para todos.

Montevideo, 1° de junio de 2020

PEDRO JISDONIAN
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠