



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE SENADORES
SECRETARÍA

Carpeta N° 1084 de 2018

Repartido N° 730

Octubre de 2018

PROMOCIÓN DEL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Proyecto de ley aprobado por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores
- Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo
- Antecedentes
- Disposiciones citadas

PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.- (Ámbito de Aplicación). Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2° 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 primer año de vigencia de la ley:

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

2) durante el segundo año de vigencia de la ley:

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

3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:

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

4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la presente ley, 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 efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1° e inciso final del artículo 8° de la presente ley.

Artículo 2°.- (Derechos y obligaciones). Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozan de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral.

Artículo 3°.- (Sanción). Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.

Quedarán exceptuadas de las sanciones previstas en el inciso anterior aquellas empresas que soliciten ante la Inspección General del Trabajo su certificación de no encontrarse en condiciones para dar cumplimiento a la presente ley. Dicha certificación será por un plazo máximo de un año, prorrogable por un período de seis meses a juicio de la mencionada Unidad.

Artículo 4°. (Inclusión Laboral). Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado.

El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.

Artículo 5°. (Apoyo Laboral). Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros y compañeras mentores o apoyos naturales, entre otros.

En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 16 de la presente ley, en la forma que establezca la reglamentación.

Artículo 6°.- (Glosario). A los efectos de la presente ley se entenderá por:

Empleo con Apoyo: metodología dirigida a la prestación de apoyo a las personas con discapacidad para asegurar y mantener un empleo en el mercado laboral.

Operador Laboral: técnico en Empleo con Apoyo a quien le compete preparar al trabajador con discapacidad para que desempeñe su tarea con efectividad, asesorar en materia de accesibilidad, brindar preparación previa al equipo de trabajo así como detectar apoyos naturales que faciliten el desempeño del trabajador hasta tanto el mismo pueda trabajar en forma independiente.

Artículo 7°.- (Accesibilidad). Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador.

Artículo 8°. (Inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad). Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996).

La certificación a la que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos.

Artículo 9°.- (Despido). En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad incorporada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1° de la presente ley.

Artículo 10.- (Licencia Extraordinaria sin Goce de Sueldo). Todo trabajador comprendido en la presente ley 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 trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico expedido por la oficina de Peritaje Médico dentro del Sector Evaluación de Incapacidad del Banco de Previsión Social.

Artículo 11. (Registro de Empleadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 12.- (Tratamiento Preferencial). Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1° de la presente ley, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.

Artículo 13.- (Aportes Jubilatorios Patronales). Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

1. 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;
2. 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;
3. 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor;
4. 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez finalizados tres años de trabajo.

Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9° de la Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006.

En los casos previstos en el artículo 9° de la presente ley, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste.

Artículo 14.- (Beneficios por realización de obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo). Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de la presente ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidas en la Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998.

Artículo 15.- (Incentivos y Beneficios). Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten

producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

Artículo 16.- (Comisión Nacional de Inclusión Laboral). Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación' de la presente ley.

La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente - sin perjuicio de contar cada uno con un voto -, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores -Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.

La Comisión solo podrá fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea el de apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5º, mediante los fondos a que refiere el artículo 3º u otros recursos que se le pueda asignar.

Artículo 17.- (Financiación). Los gastos que genere al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma

Artículo 18.- (Reglamentación). El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley.

Sala de la Comisión, 11 de octubre de 2018.

JUAN CASTILLO
Miembro Informante

ALEJANDRO DRAPER ZULIMAR FERREIRA PABLO ITURRALDE

MARCOS OTHEGUY YERÚ PARDIÑAS CONRADO RAMOS



16. 139593 CM/ 642

PRESIDENCIA DE LA
ASAMBLEA GENERAL
Recibido a la hora 1700
Fecha 8/5/18

CAMARA DE SENADORES
Recibido a la hora
Fecha 10/5/18
Carpeta N° 1084/17

MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO
AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 07 MAY 2018

Sra. Presidenta de la
Asamblea General:

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese Alto Cuerpo a fin de remitir para su consideración, un Proyecto de Ley referente a la promoción del trabajo para personas con discapacidad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Proyecto de Ley refiere, como viene de señalarse, a la promoción del trabajo para personas con discapacidad, partiendo del mandato constitucional (artículo 8°), así como de los diferentes tratados

internacionales suscriptos por la República y de las leyes nacionales en vigor, que consagran el principio de igualdad de todos los habitantes del país.

Sobre el particular corresponde destacar que, como es sabido, el tema ya ha sido abordado a nivel parlamentario y existe un proyecto de ley a estudio de la Cámara de Senadores, que cuenta con la sanción de la Cámara de Representantes, razón por la cual no resulta necesario extenderse sobre la pertinencia de brindar una solución legislativa al tema de la inclusión laboral en la actividad privada de las personas con discapacidad. No obstante, el Poder Ejecutivo y algunos sectores profesionales advirtieron ciertos problemas de carácter técnico en dicho proyecto – a vía de ejemplo, algunas disposiciones allí incluidas requieren iniciativa privativa del Poder Ejecutivo -, así como otros aspectos perfectibles en el mismo. A mediados del año pasado, la delegación gubernamental ante el Consejo Superior Tripartito lo introdujo como punto de discusión en el orden del día del mencionado órgano, el cual funciona en el ámbito del MTSS. En la mencionada oportunidad se confirmaron algunos de los reparos que anunciaba tanto el gobierno como operadores del sistema, lo cual condujo a que se conformara un grupo de trabajo integrado por diferentes Secretarías de Estado y se presentara el resultado final, conforme lo indica el Convenio Internacional de Trabajo N° 144, en consulta a los sectores profesionales en la sesión del Consejo Superior Tripartito el pasado trece de marzo del corriente. Se estableció que las partes podrían realizar o podrían exponer sus puntos de vista respecto del nuevo proyecto en el término de una semana, a contar desde esa fecha, término que en los hechos se extendió hasta el pasado 26 de abril del corriente.

Durante el período de consulta se mantuvieron varias reuniones tanto con la central sindical (PIT CNT), como así también con la cúpula de diferentes organizaciones empresariales (Cámara de Industrias del Uruguay,



Cámara Nacional de Comercio y Servicios, Intergremial de Transporte Profesional de Carga). Los empleadores, incluso enviaron sus propuestas por escrito.

Finalmente el Gobierno adoptó algunas de las modificaciones propuestas.

Resulta de todo ello, este nuevo proyecto, que cuenta con cierto grado de consenso de tales actores, mantiene la estructura del que ya tiene media sanción parlamentaria y le incorpora algunas modificaciones con el propósito de facilitar la implementación de las soluciones protectoras allí consagradas y propender al logro de mejores resultados, teniendo como guía la finalidad garantista de la iniciativa.

Contenido del Proyecto

El Proyecto consta de veinte artículos.

En el artículo 1° se define que toda empresa privada que cuente con veinticinco o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que ocurra a partir de la vigencia de la Ley, deberá emplear a personas con discapacidad en los porcentajes que allí se fijan. Este ingreso se producirá en una forma gradual tomando en consideración dos factores: el tamaño de la empresa (medido en función del número de trabajadores que se desempeñan en cada una) y el porcentaje del total de trabajadores con discapacidad que han de ingresar.

La disposición prevé, entonces, un incremento gradual del porcentaje de personas con discapacidad que se incorporarán a las empresas privadas en todo nuevo ingreso de personal, hasta alcanzarse un porcentaje uniforme del 4 % del total de los trabajadores al cabo de un período de tres años.

Se dispone, asimismo, que las personas con discapacidad empleadas al amparo de esta disposición gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo amerite (artículo 2°).

El artículo 3° refiere al incumplimiento de lo mandatado en el artículo 1°, estableciendo sanciones al amparo de lo dispuesto en el art. 289 de la Ley N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987.

Los artículos 4° a 6° definen el Empleo con Apoyo, la forma en que podrá accederse al mismo y la figura del operador laboral, técnico que brindará tareas de formación y apoyo a los empleados bajo el régimen del presente proyecto.

En el artículo 7° se prevé que las empresas deberán generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de este tipo de trabajo.

Se establece (artículo 8°) que las personas que presenten discapacidad y quieran acogerse a los beneficios previstos en el proyecto, deberán inscribirse en el registro creado con tal finalidad, que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

El artículo 9° regula el caso de producirse el despido del trabajador con discapacidad.

Los artículos 10, 11 y 12, disponen con carácter general un régimen de licencias especiales vinculadas en forma directa o indirecta con la incapacidad.



Se establece (artículo 10) un sistema de licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un término de hasta tres meses, motivada por razones directamente relacionadas con la discapacidad del trabajador.

Asimismo, el artículo 11 aborda la situación de aquellos trabajadores que adopten hijos con discapacidad, consagrando el derecho a solicitar hasta un total de diez días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo, a cuyos efectos se dispone el correspondiente preaviso al empleador.

El artículo 12, por su parte, avanza sobre el tema de la licencia para quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedades terminales.

El artículo 13 prevé que, para acceder a los beneficios que habilita el presente proyecto, las empresas deberán estar inscriptas en el registro que, a tales efectos, llevará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante el artículo 14 se faculta al Poder Ejecutivo a dar un tratamiento preferencial a empresas privadas que contraten personal con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1º, mientras que el artículo 15 establece un régimen promocional de aportes jubilatorios patronales para la contratación de personas con discapacidad.

Los artículos 16 y 17 establecen la posibilidad de acceso a otros beneficios e incentivos, con el objeto de propiciar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Mediante el artículo 18 se crea la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, integrada por representantes de organismos estatales así como del



PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (art. 2º de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en los siguientes porcentajes aplicados sobre la totalidad de sus trabajadores:

1) durante el primer año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 3 % (tres por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 2 % (dos por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 1 % (uno por ciento);

2) durante el segundo año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3 % (tres por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 2 % (dos por ciento);

d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 1,5 % (uno y medio por ciento);

3) Durante el tercer año de vigencia de la ley:

a) empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4 % (cuatro por ciento);

b) empleadores con 150 (ciento cincuenta) o más trabajadores y menos de 500 (quinientos): 3,5 % (tres y medio por ciento);

c) empleadores con 50 (cincuenta) o más trabajadores y menos de 150 (cincuenta): 3 % (tres por ciento);

d) empleadores con menos de 50 (cincuenta) trabajadores: 2 % (dos por ciento);

4) Cumplidos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, 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 efectos del cálculo previsto en este artículo, siempre que dichos trabajadores cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo 1º e inciso final del artículo 8º.

Artículo 2º.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.

Artículo 3º.- Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 18 de la presente ley.



Artículo 4º.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inclusión laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad, para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado.

El alcance, las condiciones y la duración del apoyo será reglamentado por el Poder Ejecutivo conforme a lo previsto en el artículo 20.

Artículo 5º.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo al empleador y éste deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

En caso de tratarse del apoyo brindado por los operadores laborales a que refiere el artículo siguiente, el costo de sus servicios será sufragado por el Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión creada en el artículo 18, en la forma que establezca la reglamentación.

Artículo 6º.- Operador Laboral es el técnico de Empleo con Apoyo que se especializa en la aplicación de la metodología. Su directriz de trabajo tiene que ver con poder garantizar un buen proceso de preparación, obtención y mantenimiento del empleo, y ser una guía tanto para el empleado como para el empleador. Entre sus tareas está la de preparar para que desempeñe la tarea con efectividad, asesorar sobre accesibilidad, preparación previa al equipo de trabajo, detectar apoyos naturales. El operador laboral, dentro del marco tradicional del Empleo con Apoyo, se compromete con la persona con discapacidad proporcionándole un apoyo constante hasta que pueda trabajar independientemente.

Artículo 7º.- Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa

materia para personas con discapacidad, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones.

Artículo 8°.- Las personas que presenten discapacidad y deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados (artículo N° 768 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996).

La certificación a que refiere el inciso final del artículo 49 de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010 acreditará la discapacidad en los términos allí previstos, a los solos efectos de lo dispuesto en dicho artículo y del amparo a la presente ley, no resultando de aplicación para los casos en que la normativa atribuye la determinación de incapacidades laborales a otros organismos.

Artículo 9°.- En caso de producirse el despido de una persona con discapacidad insertada en un empleo por aplicación de la presente ley, el mismo deberá obedecer a una causa razonable, relacionada con la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso contrario, el empleador deberá abonar un importe equivalente a 6 (seis) meses de salario más la indemnización legal que corresponda.

En todos los casos, el empleador deberá, dentro del término de tres meses a contar de dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado, en las condiciones previstas en el inciso primero del artículo 1°, salvo cuando el despido hubiere obedecido a la supresión del puesto de trabajo por reestructura de la empresa y sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 1°.



Artículo 10.- Todo trabajador comprendido en la presente ley 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 trabajador que se propusiere hacer uso de este derecho deberá comunicarlo al empleador con una antelación mínimo de 48 (cuarenta y ocho) horas al inicio de dicha licencia extraordinaria, acompañando el certificado médico que acredite la causa por la cual se solicita.

Artículo 11.- Todo trabajador que adopte un hijo con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 (diez) días anuales para controles médicos de ese hijo, con goce de sueldo. La comunicación de dicha circunstancia al empleador deberá ser efectuada con una antelación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas, acompañando el certificado médico que acredite el motivo que da lugar a la solicitud de licencia.

Artículo 12.- Quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial anual de 96 (noventa y seis) horas, que podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua y de la cual el empleador deberá abonar la correspondiente a 64 (sesenta y cuatro) horas.

El ejercicio de este derecho, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, podrá ser reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o mediante convenio colectivo.

Artículo 13.- Para acceder a los beneficios e incentivos que habilita la presente ley, los empleadores deberán estar debidamente inscriptos en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada,

los empleadores deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 14.- Facúltase al Poder Ejecutivo para reglamentar las condiciones en que podrá darse un tratamiento preferencial a los empleadores que contraten personas con discapacidad por encima de los mínimos previstos en el artículo 1º, en los casos en que se conceda el uso de bienes del dominio público o privado del Estado.

Artículo 15.- Los aportes jubilatorios patronales al Banco de Previsión Social correspondientes a las personas con discapacidad que ingresaren a trabajar para empleadores de la actividad privada a partir de la vigencia de la presente ley, se realizarán en forma gradual conforme a la siguiente escala:

- 1) 25 % (veinticinco por ciento) del aporte durante el primer año de labor;
- 2) 50 % (cincuenta por ciento) del aporte durante el segundo año de labor;
- 3) 75 % (setenta y cinco por ciento) del aporte durante el tercer año de labor.
- 4) 100 % (cien por ciento) del aporte, una vez cumplidos tres años de trabajo.

Las bonificaciones previstas en este artículo serán incompatibles con la prevista por el artículo 9º de la Ley N° 17.963 de 19 de mayo de 2006.

En los casos previstos en el artículo 9º de la presente ley, los aportes patronales correspondientes al trabajador con discapacidad que ingresare en virtud del despido allí referido se realizarán en el porcentaje que debía tributarse por el trabajador cesado, continuando con la escala que hubiera correspondido a éste.



Artículo 16.- Las personas físicas o jurídicas que realicen obras de accesibilidad o adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado al amparo de esta ley, podrán estar comprendidas en los beneficios y las obligaciones establecidos en la Ley N° 16.906 de 7 de enero de 1998.

Artículo 17.- Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como para cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

Artículo 18.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley.

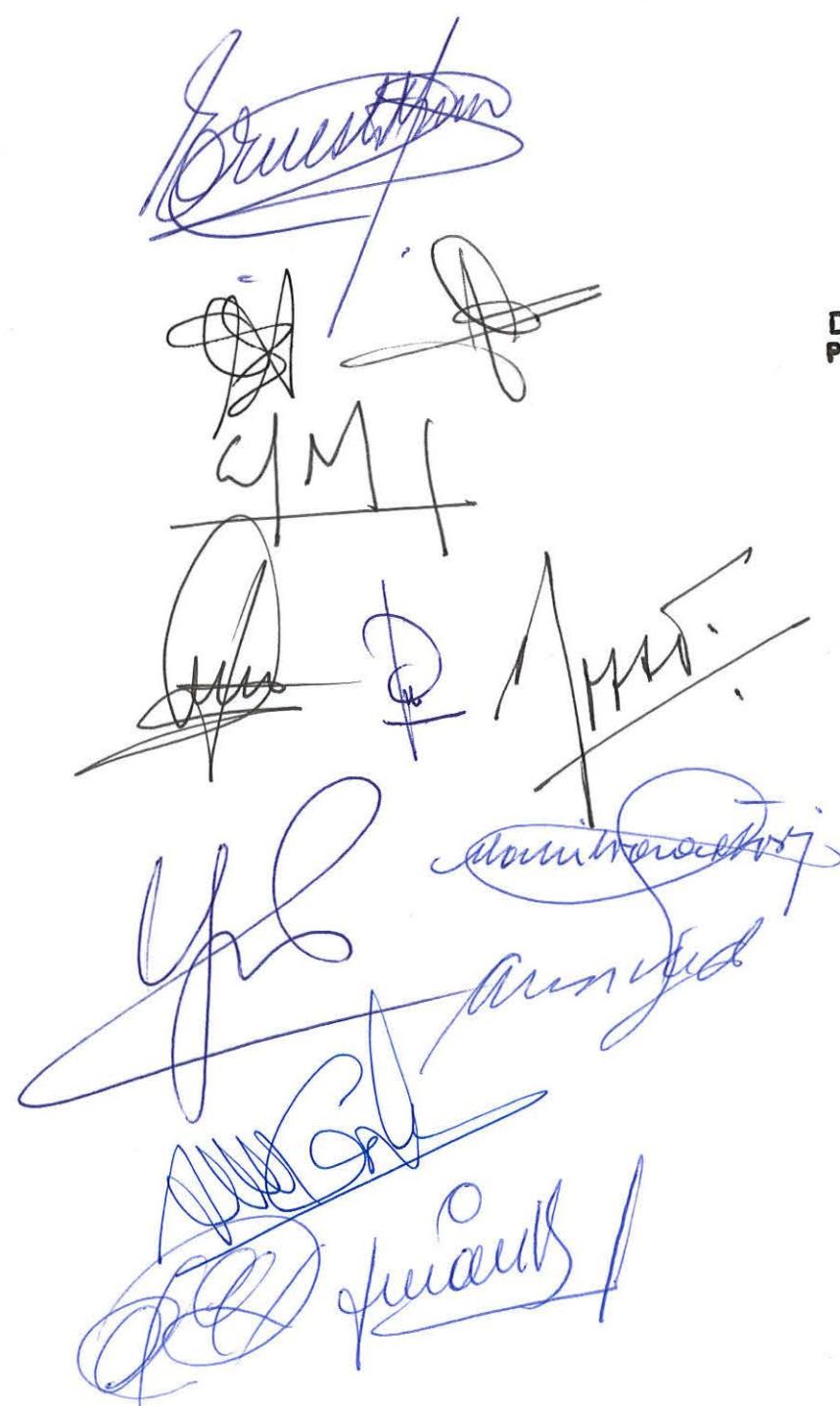
La misma constará de siete integrantes: un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirán conjuntamente – sin perjuicio de contar cada uno con un voto –, un representante del Ministerio de Salud Pública, uno del Banco de Previsión Social, uno del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), uno de las cámaras empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

Participarán de la Comisión, además, con voz pero sin voto, un representante del Congreso de Intendentes, uno de la Universidad de la República y uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay.

Con los fondos a que refiere el artículo 3° y otros recursos que pueda adjudicarle la normativa, la Comisión podrá exclusivamente fomentar instituciones públicas o privadas cuyo objeto sea apoyar a personas con discapacidad, así como contribuir a sufragar los costos a que refiere el inciso segundo del artículo 5°.

Artículo 19.- Los gastos que genere al Estado la aplicación de la presente ley serán atendidos con los correspondientes créditos presupuestales de cada uno de los organismos con competencias adjudicadas por la misma.

Artículo 20.- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de 90 (noventa) días para la reglamentación de la presente ley.



Dr. TABARÉ VÁZQUEZ
Presidente de la República
Período 2015 - 2020

Antecedentes

SRES. MIEMBROS DEL CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO:

**POSICION DEL SECTOR EMPRESARIAL
SOBRE NUEVO PROYECTO DE LEY PODER EJECUTIVO SOBRE
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

1. ANTECEDENTES:

1.1. Desde el PITCNT se ha dispuesto promover una ley de empleabilidad para personas con discapacidad, dado el incremento exponencial de la cantidad de personas en dicha circunstancia. Ello ha sido contemplado por el Parlamento mediante un Proyecto de Ley que tiene media sanción legislativa (en la Cámara de Representantes)

1.2. El Poder Ejecutivo, en la última reunión del Consejo Superior Tripartito, presentó un proyecto alternativo, con algunas modificaciones, solicitando la opinión de los sectores sociales sobre el mismo antes de ser enviado al Parlamento para su consideración.

1.3. A continuación, se procederá a realizar un informe sobre el nuevo texto propuesto, expresando las observaciones y objeciones que en la visión empresarial el contenido del mismo amerita.

2. PRINCIPALES REGULACIONES DEL PROYECTO DE LEY:

2.1. En el art. 1º se establece la obligación de las empresas privadas (el proyecto anterior incluía a los entes estatales) que cuenten con 25 (veinticinco) trabajadores o más, de emplear personas con discapacidad (art. 2 de la ley No. 18.651 de 19/01/2010) que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la ley en estudio, en un porcentaje mínimo aplicado sobre la totalidad de los trabajadores de las empresas.

El porcentaje variará gradualmente según la cantidad de trabajadores de las empresas, unificándose en el 4% a partir del cuarto año.

En las empresas que existan trabajadores discapacitados, se descontarán del total resultante del porcentaje indicado.

2.2. El art. 2º de la ley 18.651 referido en la disposición, da el concepto de personas con discapacidad:

“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.”

2.3. Las personas con discapacidad empleadas gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos en la normativa laboral, además de los beneficios diferenciales.

2.4. Se regula el “Empleo con Apoyo”, que consiste en el apoyo continuado a las personas con discapacidad, para que puedan acceder, mantenerse y promoverse en un empleo remunerado. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones; identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, que podrán darse a través del “Operador Laboral”.

2.5. El Operador Laboral, es el técnico especializado en la aplicación de la metodología y tiende a garantizar el proceso para el mantenimiento del empleo, siendo una guía para la empresa y trabajador. Debe asesorar sobre condiciones de accesibilidad, preparación previa del equipo de trabajo para que se adapte a la situación; detectar y buscar los apoyos naturales, hasta que la persona con discapacidad pueda trabajar independientemente.

2.6. El costo del Operador Laboral, será de cargo Ministerio de Desarrollo Social y por la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, creada por el art. 18 de la ley, que funcionará en la órbita del MTSS, cuya finalidad será el monitoreo y seguimiento de la ley.

2.7. Aquellas personas que presenten discapacidad y 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 la Discapacidad (art. 768 de la ley No. 16.736).

2.8. El despido de una persona con discapacidad, deberá ser motivado y la empresa deberá dentro del término de tres meses a contar desde dicho despido, contratar a otra persona con discapacidad en sustitución del empleado cesado y en las condiciones de la ley. Si el despido es inmotivado, el empleador deberá abonar un importe equivalente a 6 meses de salario más la indemnización por despido. El texto del proyecto anterior, establecía que Las personas con discapacidad contratadas en el marco de la ley, no podrán ser despedidas salvo notoria mala conducta, causa grave superviniente o incompatibilidad del grado de discapacidad con el cargo o tareas que realiza y siempre que no existan otras tareas compatibles con su capacidad limitada por lo que era más contemplativo de las posibles causas de egreso.

2.9. Este personal, tendrá derecho a solicitar una licencia extraordinaria sin goce de sueldo de hasta tres meses continuos o discontinuos al año, siempre que el motivo esté relacionado con su discapacidad. Deberá solicitarse con 48 horas de anticipación acompañando un certificado médico que acredite la configuración de la causal.

2.10. Todo trabajador o trabajadora que adopte un hijo o hija con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales para controles médicos de los hijos, con goce de sueldo. La comunicación deberá ser hecha con 48 horas de anticipación.-

2.11. Quienes tuvieren hijos con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial de 96 horas, que podrán gozarla en forma continua o discontinua, debiendo abonar el empleador 64 horas. La norma faculta a que ello sea reglamentado por convenio colectivo o Consejo de Salarios.

2.12. Se establecen algunos beneficios para las empresas que se encuentren inscriptas en el registro que funcionará en la órbita del MTSS a esos efectos, que contraten personas con discapacidad y presenten informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral referente al cumplimiento de la ley.

Los beneficios se refieren a los aportes jubilatorios del BPS graduales (25 % durante el primer año; 50 % durante el segundo año; 100 % durante el tercer año).

También, las empresas que realicen obras para favorecer la accesibilidad al empleo o la adaptación de los lugares de trabajo con la finalidad de posibilitar el desempeño del personal contratado, podrán estar comprendidos en los beneficios y obligaciones establecidos en la ley No. 16.906 de 7/01/1998 (Ley de Inversiones – Promoción Industrial) – exoneraciones tributarias (art. 8).

Además, el Poder Ejecutivo podrá otorgar incentivos y beneficios para empresas que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida, así como de cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad.

2.13. Las empresas que incumplan con las disposiciones de la ley serán pasibles de las sanciones previstas en el art. 289 de la ley No. 15.903 (multa de 1 a 150 UR por trabajador involucrado en la norma incumplida – entre otras sanciones).

2.14. La Reglamentación de la ley, se hará en un plazo de 90 días.

3. ALGUNAS OPINIONES PRIMARIAS SOBRE EL PROYECTO:

3.1. La política social de inserción laboral de personas con discapacidades es loable, pero la propuesta presentada a los interlocutores sociales, así como el Proyecto de Ley con media sanción parlamentaria, nos merecen serias objeciones y nos parece que no es la solución adecuada para atender dicha problemática. Y como prueba de ello y de las dificultades al respecto, corresponde destacar que ni siquiera el propio Estado cumple con las normas de similar contenido que existen sobre el tema. En tal sentido, sería muy importante hacer un relevamiento y ver cómo ha implementado esa obligación el Estado, su grado de cumplimiento, las dificultades encontradas, para tener presente esas situaciones antes de definir el proyecto de ley a aplicar en el sector privado. La determinación de plazos perentorios, rígidos, sin distinción de las particularidades de los sectores, empresas, situaciones coyunturales,

etc. para la inserción masiva de personas con discapacidad en empresas que no están preparadas para ello, generará un efecto totalmente contrario al loable que el proyecto de ley busca legítimamente. Por ello, creemos que como principio general, la inserción deseada debería regularse sin la rigidez pretendida.

3.2. La importancia de la regulación del tema no debe desconocer que en el **MERCOSUR**, el único país que tiene normativa al respecto es Brasil (ya que Venezuela, que también la tiene, estrictamente hoy no está en el MERCOSUR y quién sabe si algún día volverá) y que los parámetros que dispone son menos restrictivos para las empresas, aplicándose recién cuando tienen más de 100 trabajadores y en porcentajes graduales del 2% al 5%, este último cuando las empresas superan 1000 trabajadores. Tener en cuenta ello es fundamental para la competitividad del Uruguay en la región y para la atracción de inversores extranjeros.

3.3. Al tratarse de un tema muy sensible, debería tenerse en cuenta la disparidad de actividades y empresas, así como la diversidad de tareas, con lo cual la solución legal debería en todo caso ser subsidiaria de la negociación colectiva (como ocurre en España), permitiendo que por esa vía los interlocutores sociales puedan regular el tema con mayor conocimiento de las características y posibilidades de sus respectivos sectores o empresas.

3.4. Ingresando al análisis del contenido del Proyecto, la redacción del artículo 1º propuesto, además de ser confusa y genera serios problemas interpretativos, establece disposiciones que no se comparten.

3.4.1. En primer lugar, el mínimo de trabajadores para generar la obligación de una empresa en esta materia, que se fija en 25, debería aumentarse a 50 trabajadores.

3.4.2. En segundo lugar, si bien mejora el texto anterior al exigir que se tengan condiciones de idoneidad para el cargo, genera la incertidumbre de cómo se aplicará en la práctica el porcentaje que prevé y que se calculará sobre la totalidad de los trabajadores.

En efecto, lo razonable sería que el porcentaje se aplicara sobre las vacantes que se generen a partir de la vigencia de la ley, pudiendo variar el guarismo en función del total de trabajadores de la empresa. Pero una interpretación extrema podría llevar a interpretar, aunque fuera absurdo y de dudosa constitucionalidad, que mientras no se cumpla con el número de personas que resulten del porcentaje que se fije, todos los nuevos ingresos, hasta alcanzar el porcentaje mínimo establecido, deberían ser de trabajadores con discapacidad. Con el texto actual esa interpretación sería factible y como tal no es posible aceptarla ni sería razonable que fuera el espíritu del Proyecto.

Al respecto, si la posición de que el cálculo se vaya haciendo sobre los cargos vacantes no fuera aceptable porque los resultados de la ley en la práctica podrían ser inexistentes, o comenzarían a notarse muy lejos en el tiempo, parecería más razonable que se fijara que el porcentaje mínimo global sobre el total de

trabajadores permanentes (no eventuales) de la empresa, debería lograrse contemplando los nuevos ingresos en forma acumulada en el transcurso de los años a partir de la vigencia de la ley. Y si se pretendiera que el proceso de incorporación tuviera incidencia a la mayor brevedad, además del porcentaje mínimo global como meta, se podría establecer en forma transitoria que mientras las empresas comprendidas no logren contar con el mínimo de trabajadores correspondiente a su escala, el 10% de sus nuevos ingresos deberá estar compuesto por personas con discapacidad, pero también idoneidad para los cargos.

3.4.3. En tercer lugar, no se comparte que se haga una referencia genérica a un porcentaje sobre la totalidad de los trabajadores de la empresa, sino que debería comprender exclusivamente a los trabajadores permanentes, no eventuales ni temporales o zafrales. O también podría sostenerse que dicha expresión se limite al total de trabajadores que revisten en cargos o puestos laborales que sean compatibles y adaptables a trabajadores con discapacidades, no computándose aquellos puestos absolutamente inconciliables en su ejercicio por personas con discapacidades o limitaciones. Por otra parte, en qué momento se mide el total de trabajadores de la empresa a los efectos de la determinación del rango de aplicación de la ley en que se encuentra: hay que tener en cuenta a esos efectos la zafralidad de un gran número de actividades por épocas del año (supergás en invierno, actividad turística en verano; etc. variabilidad del consumo, etc.), todo lo que conlleva que las empresas contraten personal a término para cubrir esas circunstancias, el que no puede ser computado a los efectos de la ley.

3.4.4. En cuarto lugar, en lo que concierne al porcentaje mínimo, se comparte el establecimiento de un proceso gradual en función de la cantidad de trabajadores de las empresas, pero con un tope del 2%. En tal sentido, la adecuación del proceso gradual podría ser el siguiente:

A) Primer año de vigencia de la ley: a) Empresas con 500 o más trabajadores: 2%; b) Empresas entre 151 y 500 trabajadores: 1%; c) Empresas entre 50 y 150 trabajadores: 0,5%.

B) Segundo año de vigencia de la ley: a) Empresas con 500 o más trabajadores: 2%; b) Empresas entre 151 y 500 trabajadores: 1,5%; c) Empresas entre 50 y 150 trabajadores: 1%.

C) Tercer año de vigencia de la ley: a) Empresas con 500 o más trabajadores: 2%; b) Empresas entre 151 y 500 trabajadores: 2%; c) Empresas entre 50 y 150 trabajadores: 1,5%.

D) A partir del cuarto año de vigencia de la ley: 2% en todos los casos.

3.4.5. La inclusión del inciso final del artículo 1º que permite computar dentro del porcentaje mínimo a los trabajadores de las empresas que ya tienen una discapacidad acreditada es razonable y justa. Tal vez sea conveniente mejorar la redacción, ya que estrictamente es mejor establecer que se incluyan en el número

que resulte de aplicar el porcentaje mínimo, más que se descuenten del número de los nuevos ingresos.

3.5. La afirmación establecida en el artículo 2º es innecesaria, porque se entiende que con carácter general todos los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones, sin que sea posible la discriminación por ningún concepto. Y si de todos modos se considera conveniente reafirmar ese principio, no se justifica la parte final del artículo, ya que si existen normas diferenciales estarán establecidas expresamente.

3.6. La imposición de obligaciones como las emergentes del artículo 7º - (generar condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia para personas con discapacidad) - constituyen un argumento más para establecer el límite de empresas comprendidas en el alcance de la ley en un mínimo de 50 trabajadores.

3.7. En los artículos 9º a 12º se crea un estatuto especial de trabajadores con privilegios sobre los trabajadores en general, en materia de despido, de licencias y de otros beneficios, que no tiene justificación, generará diferencias entre los trabajadores de una misma empresa y operará en contra del ingreso de los trabajadores con discapacidades por encima de los mínimos legales.

3.7.1. El Proyecto en examen, exige que el despido sea motivado y si bien en cuanto a las causales que habilitan el despido resulta un poco más flexible en relación al Proyecto del Parlamento, mantiene la indemnización especial adicional de 6 meses de salario, e impone la obligación de sustitución del trabajador por otro de similares características. Esto, además de impactar en los costos laborales de las empresas, atenta contra el poder de dirección del empleador. Constituyen ejemplos de regulaciones de despidos especiales: mujeres grávidas, trabajadores amparados en ley de accidentes de trabajo, ley de acoso sexual, ley de protección de trabajadores que denuncian a la empresa por ocultación tributaria; etc. En esa misma orientación, sí se podría establecer alguna indemnización especial si el trabajador fuera despedido por su condición de discapacidad, pero no por cualquier otra razón.

En cuanto a la obligación de las empresas de obligatoriamente sustituir al trabajador discapacitado despedido dentro del plazo de tres meses por otra persona con discapacidad en su sustitución, expresamos que ello es totalmente inaceptable. Estamos ante un caso de despido motivado o por justa causa según el texto del proyecto de ley. Por ende, la imposición a las empresas del mantenimiento definitivo de un puesto de trabajo **a perpetuidad** ejercido por una persona discapacitada sin respetar del derecho de empresa, de Dirección y de organización del trabajo que pueda sustentar la eliminación parcial o total del puesto de trabajo, es a todas luces excesiva y restrictiva de derechos fundamentales de los empleadores. La ley tiene como finalidad obligar a tener un determinado porcentaje de trabajadores con discapacidad, pero no puede ir más allá y obligar a mantener definitivamente un puesto de trabajo y que para siempre sea ejecutado o

ejercido por una persona con discapacidad. La empresa podría tener legítimas razones para la eliminación, transitoria o definitiva de ese puesto y no es posible que se invada su esfera de acción y se atente de esa forma contra la libertad de empresa.

3.7.2. El Proyecto introduce la posibilidad de otorgar a estos trabajadores licencias extraordinarias sin goce de sueldo por hasta tres meses, solicitadas con 48 horas de antelación, a causa de la discapacidad, siempre que la situación no pueda ser contemplada por el seguro por enfermedad. Con ello se abre un camino peligroso en el estatuto de los trabajadores, con impacto en los costos laborales de las empresas, aunque sean sin goce de sueldo. Se supone que si el trabajador está enfermo tiene la protección del seguro por enfermedad y si no lo está, salvo que la empresa voluntariamente le conceda esa posibilidad, tiene la obligación de cumplir sus tareas. No es posible a las empresas, agregar más situaciones en las que deban tener trabajadores en exceso en su plantilla para cubrir esos eventuales casos.

3.7.3. La regulación de beneficios especiales para los trabajadores en general por tener o adoptar hijos con discapacidad, o hijos con enfermedad terminal, no tiene correspondencia con la inserción laboral de trabajadores con discapacidad, que es el objeto de la ley. Y si bien es loable la intención, se imponen nuevos costos a las empresas que deberían estar a cargo del Estado. Obviamente que diferente sería si estos temas se reservan a la regulación a través de la negociación colectiva, porque allí impera la libertad de negociación que tienen las partes y de celebrar acuerdos.

3.8. Los incentivos que establece el Proyecto en forma directa o por la remisión a otras normas, resultan insuficientes y poco atractivos para promover el ingreso de trabajadores discapacitados. Por ejemplo, la reducción en los aportes patronales a la seguridad social es muy efímera y se aplica exclusivamente a los trabajadores que se incorporen con esa condición. Su alcance, para estimular realmente la inserción, tendría que ser mayor. Asimismo, podrían establecerse exenciones tributarias, o deducciones especiales para el IRAE, etc.

Son esta algunas reflexiones primarias que ponemos a vuestra consideración estando a vuestras órdenes para cualquier aclaración y/o ampliación.

Montevideo, 9 de abril de 2018.-



*La Cámara de
Representantes de la República
Oriental del Uruguay, en sesión de
hoy, ha sancionado el siguiente
Proyecto de Ley*

CAPÍTULO I

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Artículo 1°.- Las empresas privadas, en cuyas planillas de trabajo revisten 25 o más trabajadores, deberán emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 4% (cuatro por ciento) de la totalidad de sus trabajadores en todo nuevo ingreso que se genere a partir de la presente ley, de acuerdo con lo establecido por el artículo 49 de la Ley Nº 18.651, de 19 de febrero de 2010, referente a la certificación de la discapacidad.

Artículo 2°.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.

Artículo 3°.- Las empresas que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley Nº 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley Nº 16.736, de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por concepto de multa será volcado a la Comisión Nacional de Inclusión Laboral creada por el artículo 20 de la presente ley.

CAPÍTULO II

EMPLEO CON APOYO

Artículo 4°.- Se entiende por Empleo con Apoyo aquella metodología de inserción laboral que da apoyo continuado a las personas con discapacidad para acceder, sostener y promoverse en un empleo remunerado. Esto tiene como presupuesto que los individuos deben percibir un salario acorde al trabajo realizado en el mercado laboral. Las personas con discapacidad deben ser empleados regulares con los mismos salarios y condiciones que los demás empleados que trabajen ya sea en el sector público o en el privado. Cuando se habla de apoyo continuado se hace referencia a un apoyo laboral en su más amplio sentido mientras se está realizando un trabajo remunerado.

En caso de personas con discapacidad mental el empleo con apoyo consistirá fundamentalmente en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos, realizando las modificaciones necesarias en la tarea y evaluación del rendimiento de la persona con discapacidad mental.

Se fomentará el empleo con personas con declaración de incapacidad parcial en la que no se disponga la salvaguarda al derecho al trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 12 y 27 de la Ley N° 18.418, de 20 de noviembre de 2008, Convención de las Personas con Discapacidad.

Artículo 5°.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo a la empresa y ésta deberá autorizarlo. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

Artículo 6°. (Concepto de Operador Laboral).- Es el técnico de Empleo con Apoyo que se especializa en la aplicación de la metodología. Su directriz de trabajo tiene que ver con poder garantizar un buen proceso de preparación, obtención y mantenimiento del empleo, y ser una guía tanto para el empleado como para el empleador. Entre sus tareas está la de preparar para que desempeñe la tarea con efectividad, asesorar sobre accesibilidad, preparación previa al equipo de trabajo, detectar apoyos naturales. El



operador laboral, dentro del marco tradicional del Empleo con Apoyo, se compromete con la persona con discapacidad proporcionándole un apoyo constante hasta que pueda trabajar independientemente.

CAPÍTULO III

ACCESIBILIDAD

Artículo 7°.- Cada empresa generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones. Serán establecidas sanciones para el caso de incumplimiento de dichas normas de accesibilidad.

CAPÍTULO IV

COMISIÓN NACIONAL HONORARIA DE LA DISCAPACIDAD

Artículo 8°.- Amplíese el Registro Nacional de Personas con Discapacidad creado por el artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, el cual inscribirá y emitirá a solicitud de parte las constancias de las personas con discapacidad que allí se inscriban a los efectos de obtener un empleo en la órbita pública y privada de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010.

CAPÍTULO V

NORMAS GENERALES

Artículo 9°.- La persona con discapacidad que se inserte en un empleo por aplicación de la presente ley, no podrá ser despedida, salvo notoria mala conducta, causa grave superviniente o incompatibilidad del grado de discapacidad con el cargo o las tareas que realiza, y siempre que no existan otras tareas compatibles con su capacidad limitada. El empleador, en caso de infringir la presente norma, deberá abonar un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Artículo 10.- Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses, adicional al correspondiente a la licencia anual, siempre que el motivo sea por causal de su discapacidad y que se encuentre por fuera de los casos previstos de seguro por enfermedad. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de cuarenta y ocho horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 11.- Toda trabajadora o todo trabajador que adopte un hijo o hija con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de diez días anuales para controles médicos de los hijos, sin que puedan realizarse descuentos salariales. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de cuarenta y ocho horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 12. (Licencias especiales).- Los trabajadores, padres de hijos con discapacidad o enfermedad terminal, tendrán derecho a una licencia especial anual de noventa y seis horas. Esta licencia podrá ser usufructuada en forma continua o discontinua, debiéndose abonar del total de las horas comprendidas sesenta y cuatro. El ejercicio de este derecho, sin perjuicio de la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo, podrá ser reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o mediante convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS A LAS EMPRESAS PRIVADAS

Artículo 13.- Para acceder a los incentivos y beneficios que dispone la presente ley, las empresas del sector privado deberán estar debidamente inscriptas en el registro que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, las empresas deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 14.- Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de



pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las empresas privadas que contraten a personas con discapacidad, por encima de las dimensiones y topes que indique el artículo 1º.

Artículo 15.- En los pliegos de bases y condiciones que realice el Estado se establecerán normas que permitan asegurar las preferencias a empresas privadas que cumplan con la presente ley.

Artículo 16.- Modifícase el numeral 20) del literal C) del artículo 33 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), el que quedará redactado de la siguiente manera:

"20) Para adquirir bienes o contratar servicios cuya producción o suministro esté a cargo de cooperativa social debidamente acreditada ante el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), de un monotributista social del MIDES o de empresas privadas que cumplan con el cupo de personas con discapacidad hasta el monto establecido de la licitación abreviada".

Artículo 17.- Modifícase el numeral 25) del literal C) del artículo 33 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), que quedará redactado de la siguiente manera:

"25) La contratación de bienes y servicios por parte del Inciso 15, Ministerio de Desarrollo Social, cualquiera sea la modalidad, con sindicatos de trabajadores, asociaciones de profesionales, empresas privadas que cumplan con el cupo de personas con discapacidad y fundaciones vinculadas a la Universidad de la República".

Artículo 18.- En la reglamentación de la presente ley se establecerán los incentivos y beneficios para las empresas privadas que contraten personas con discapacidad y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida. Los organismos recaudadores podrán revocar dichos incentivos y beneficios en cualquier momento, cuando se constate el incumplimiento de algunos de los requisitos exigidos por la presente ley o cualquier otro apartamiento de las disposiciones vigentes.

Artículo 19.- Las empresas del sector privado que revistan menos de 25 trabajadores y que adquieran bienes y servicios a empresas del sector privado que cumplan con la presente norma, con talleres de producción protegida creados por la Ley Nº 19.159, de 25 de octubre de 2013, o cooperativas sociales integradas por personas con discapacidad, gozarán de beneficios que se establecerán en la reglamentación.

CAPÍTULO VII

SEGUIMIENTO, CONTROL Y APOYO A LA INCLUSIÓN LABORAL

Artículo 20.- Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley. La misma será presidida conjuntamente por un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y un representante del Ministerio de Desarrollo Social, y se integrará por representantes designados a estos efectos del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores, las cámaras empresariales y del Congreso de Intendentes. Además participarán un representante del Ministerio de Salud Pública, uno de la Universidad de la República, uno de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), uno del Banco de Previsión Social y uno de las organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad.

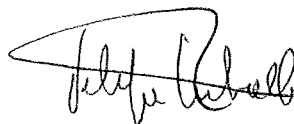
Esta Comisión será responsable, entre otros, de gestionar el fondo de vacantes, así como los fondos provenientes de las multas a empresas, aportes del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, del Ministerio de Salud Pública y del Ministerio de Desarrollo Social, los cuales se destinarán exclusivamente a fomentar instituciones privadas o públicas que dediquen su objeto a la discapacidad.

Artículo 21. (Reglamentación).- El Poder Ejecutivo dispondrá de un plazo de sesenta días para su reglamentación.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 18 de octubre de 2016.



VIRGINIA ORTIZ
Secretaria



FELIPE CARBALLO
1er. Vicepresidente

**INFORME DE LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL
TRABAJO DE CÁMARA DE REPRESENTANTES**

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

I N F O R M E

Señores Representantes:

Vuestra Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Ámbito Privado, que se propone la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el mundo del trabajo.

Según informa la OIT, las personas en situación de discapacidad componen el 15% de la población mundial, constituyendo la minoría más grande del planeta. En la vida cotidiana de las personas en situación de discapacidad, la estigmatización, la discriminación y la falta de cuidados suelen implicar que éstas tengan más problemas de salud, un nivel de educación más bajo, unas tasas de participación en el empleo y en la fuerza de trabajo más reducidas y unos índices de pobreza más elevados que los del resto de la población.

A esta realidad no escapa el Uruguay. En nuestro país las personas en situación de discapacidad constituyen el 15,9% de la población y enfrentan los problemas antes mencionados. La desocupación en la población en situación de discapacidad es diez veces mayor que en el resto de la población; se estima que un 80% de las personas en situación de discapacidad se encuentran desempleadas cuando el promedio nacional es de un 8%.

Atendiendo a esta situación, y siguiendo las experiencias desarrolladas en otros países de Latinoamérica, además de orientarse en las conclusiones de la OIT, es que se plantea un sistema de cuotas como estrategia para el fomento del empleo de personas en situación de discapacidad.

En la actualidad en nuestro país se encuentra vigente la Ley N° 18.651, en cuyo artículo 49 define un 4% de las vacantes del sector público para la población en situación de discapacidad. La iniciativa de extender la aplicación del sistema de cuotas al sector privado no solo dará cumplimiento a lo sugerido por la OIT (la aplicación del sistema de cuotas en los sectores público y privado) sino que se espera potencie el cabal cumplimiento de la Ley N° 18.651.

La presente iniciativa establece un porcentaje de ingresos sobre la planilla de trabajo, asegura el apoyo en el empleo de las personas en situación de discapacidad, establece licencias especiales, la accesibilidad al lugar de trabajo, beneficios e incentivos para las empresas, así como multas para aquellas que incumplan las disposiciones previstas.

Promover el trabajo, así como el apoyo en el empleo a las personas en situación de discapacidad, no solo implica inclusión y equidad, sino que además profundiza la democracia y la justicia social en el Uruguay.

Es, por los motivos expuestos, que se solicita al Cuerpo la aprobación de la presente iniciativa.

Sala de la Comisión, 14 de setiembre de 2016

GERARDO NÚÑEZ
MIEMBRO INFORMANTE
FERNANDO AMADO
WILSON EZQUERRA
DANIEL PLACERES
LUIS PUIG

**PROYECTO DE LEY CON EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PRESENTADO POR EL SEÑOR REPRESENTANTE
NACIONAL OSCAR ANDRADE**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Justificación:

Desde la organización sindical se resolvió promover una ley de empleabilidad para personas en situación de discapacidad basada en un sistema de cuotas para el ámbito privado.

Dentro de las argumentaciones para la promoción de dicha ley se consideró: el incremento elevado de las personas en situación de discapacidad (15 %), la alta tasa de inactividad crónica (80%), las estimaciones relativas a las pérdidas económicas (7% PBI) que a nivel mundial genera la exclusión laboral de las personas con discapacidad, observaciones de la OIT respecto al sistema de cuotas como uno de los sistemas que más fomenta el empleo, y la necesidad del fortalecimiento de coaliciones y mayor participación de los sindicatos asumiendo la corresponsabilidad social dentro del Sistema Nacional de Cuidados (Informe CEPAL 2014).

"Según las estimaciones mundiales más recientes, el número de personas con discapacidad es más elevado de lo que se había supuesto anteriormente, ya que se eleva a alrededor de mil millones de personas, o un 15 por ciento de la población mundial (15,9 para Uruguay); estas personas constituyen así la minoría más grande del planeta. En la vida cotidiana de las personas con discapacidad, la estigmatización, la discriminación y la falta de cuidados suelen implicar que éstas tengan más problemas de salud, un nivel de educación más bajo, unas tasas de participación en el empleo y en la fuerza de trabajo más reducidas y unos índices de pobreza más elevados que los del resto de la población.

Estos datos concretos, junto con los estudios de la OIT que demuestran que la exclusión laboral de las personas con discapacidad redundará en pérdidas económicas de hasta el 7 por ciento del PIB, deberían suscitar amplias iniciativas destinadas a asegurar que las personas con discapacidad se incorporen de forma activa a los procesos de desarrollo de los que todos nos beneficiamos".

(Mensaje de Juan Somavia Director General de la OIT con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3 de diciembre de 2011).

En Uruguay "solamente un 16,5 % de la población con discapacidad económicamente activa está empleada, lo que contrasta con el observado para la población sin discapacidad (53,4%), dichos porcentajes se mantienen prácticamente invariables tanto para Montevideo como para el interior urbano. En cuanto al mercado de trabajo solamente la quinta parte de la población con discapacidad participa en él: su tasa de actividad de 19.6% es muy baja en relación a la población sin discapacidad que es de 62,4%. Según PROCLADIS (Programa Capacitación Laboral de Discapacidad) la "desocupación" en la población con discapacidad es por lo menos diez veces mayor que en la población sin discapacidad. La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad estima que un 80% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas cuando el promedio nacional es un 6%." (Hacia un Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación INFORME FINAL, Montevideo, 2011, MEC).

Ante esta realidad se toma la estrategia de sistema de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo. Surge del informe "Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica" (Marzo 2014) que a nivel de Latinoamérica son 12 países que lo han implementado (Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela), 2 países que lo

están tramitando a nivel legislativo (Chile y Guatemala) que van del 2% al 7% de la plantilla. Pero solamente 3 países lo han implementado para el sector privado (Brasil, Ecuador y Venezuela).

Y esto a pesar de las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo que sostiene que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser la estrategia que más fomenta el empleo de personas con discapacidad.

"La OIT concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidades.

Otras conclusiones de la OIT son las siguientes:

- Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones en la práctica, debe preverse un mecanismo de ejecución.
- Los sistemas de cuotas pueden utilizarse para conceder incentivos adicionales a los empleadores con el fin de que contraten a los trabajadores con mayores dificultades de inserción.
- El sistema de cuotas debe aplicarse tanto a los empleadores del sector público como del privado. Excluir de este mecanismo a alguno de los dos sectores reduce considerablemente su alcance, así como el número de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades.
- Los sistemas de cuotas son un ejemplo de acción positiva. La acción positiva es una respuesta a la discriminación estructural o institucional que experimenta un determinado grupo social, y se considera como una excepción justificada al principio de la igualdad de trato que no es discriminatoria." ("Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices" / Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2007).

En la presentación de la investigación sobre la Construcción del Sistema de Cuidados en Uruguay (CEPAL 2014), se señala en el Capítulo VII "Retos pendientes para una nueva etapa" la importancia de fortalecer a las coaliciones presentes en dicho sistema procurando incorporar a nuevos actores.

"Otro de los retos pendientes para una nueva etapa del SNC alude al fortalecimiento de las coaliciones promotoras de esta política ampliando la participación de actores que estuvieron ausentes o que participaron débilmente en el proceso como el movimiento sindical y las cámaras empresariales. Si se pretende la corresponsabilidad social de todos los actores comprometidos con la promoción de la política de cuidados, este asunto es medular. La conformación de espacios de diálogo y negociación entre trabajadores y empresarios en múltiples niveles es una línea de acción que debería desarrollarse con mayor profundidad de cara al futuro". ("La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay - En busca de consensos para una protección social más igualitaria" Aguirre, R. Ferrari, F. CEPAL - Serie Políticas Sociales N° 192, Abril 2014).

Antecedentes:

Como antecedentes se consideraron las experiencias de Brasil (Ley N° 8.213/91), Ecuador (Ley Orgánica de Discapacidades/2012) y Venezuela (Ley para las personas con discapacidad /2007) (Anexo I) a partir de las cuales se marcan los porcentajes de cuotas, la asignación de recursos y demás medidas protectoras complementarias.

Los porcentajes definidos son:

Brasil: Las empresas con 100 o más empleados están obligados a llenar 2% al 5% de sus puestos con los beneficiarios o las personas con discapacidad rehabilitados de la siguiente manera:

- I - hasta 200 empleados... 2%
- II - 201-500 3%
- III - 501-1000 4%
- IV - el 1001 en adelante .. 5%

Ecuador: La empresa pública o privada que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad. A esto se le suma la figura del sustituto. "Las y los parientes ... podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales". "Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido".

Venezuela: "Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un 5 % de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras". Otra herramienta que contiene la ley es la del empleo con apoyo integral para la integración de personas con discapacidad intelectual.

Estrategias:

De cara a un nuevo período de gobierno, en el marco de la implementación del sistema de cuidados y dentro de los plazos de planificación del presupuesto quinquenal, se considera estratégico la presentación de la ley de empleabilidad para personas en situación de discapacidad.

Dicha ley debe considerar diferentes aspectos; como lo ya actuado en materia de discapacidad, plasme el espíritu de lo reivindicado y sugerido por los diferentes sindicatos, tome en cuenta las recomendaciones que en materia de inserción laboral proponen las organizaciones de personas con discapacidad a nivel nacional, y las sugerencias de organismos a nivel internacional como la OIT.

En tal sentido esta ley define;

1. Porcentaje de cuota a incorporar.
2. Complementos.
3. Estrategias de implementación y articulación.

1.- El **porcentaje de cuotas** obligatorias de reserva debe tener en cuenta por un lado el número de personas con discapacidad en condiciones de trabajar, las empresas y puestos que se pueden generar para abarcar el 100% de la población, las actuales reglamentaciones, así como los programas ya implementados para el campo privado.

Así como los actuales programas de inserción laboral: Ley N° 18.651 artículo 49 donde define el 4% de las vacantes para el sector público, INEFOP (PROCLADIS), PRONADIS (MIDES).

Considerar que para el sector público si bien no ha habido grandes avances con la actual reglamentación, ya que entre los años 2000 a 2012 han entrado a este sector solamente 247 personas, representando el 0,4%. Con la entrada en vigencia de la Ley de Rendición de Cuentas 2014 se incluyó un artículo (el 6°) que permitirá a la ONSC inhabilitar los procesos de selección de los organismos que no contemplen en sus llamados a personas con discapacidad. Con lo cual se considera se comenzará paulatinamente a incorporar más trabajadores. (Nisivoccia, G. Asesor de la Dirección de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), entrevista revista Rampa, Diciembre 2013).

Para el sector privado existe el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) que tiene como objetivo "actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado (...) relevando los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación". A pesar de los esfuerzos realizados, los resultados obtenidos son muy magros, ya que para el período 2000-2012 se capacitaron 1935 personas con discapacidad, pero pudieron sostener un empleo solamente 558 personas (91% en el subsector privado y 9 % en el subsector público). (INEFOP - Informe Preliminar Datos 2000-2012)

2.- Complementos. Se entiende por complementos a aquellos arreglos o variables que se deben introducir en la ley, que garanticen una real inserción laboral, considerando la realidad de los diferentes trabajadores. Dentro de los complementos se deben considerar;

- A) Empleo con apoyo, las personas con discapacidad intelectual y psiquiátrica son las que más dificultades tienen en la integración, por ello la necesidad de adaptar tanto el ambiente, horario y acompañamiento laboral.
- B) Apoyo para el ingreso. Un pequeño incentivo económico favorecerá, en la transición de dependencia a independencia del trabajador, considerando que la adaptación al trabajo, gastos de materiales, ropa, transporte son una necesidad antes de percibir los primeros ingresos salariales.
- C) Subvención por desempleo transitorio, se plantea como una estrategia para estimular la inserción laboral de personas con discapacidad, que, ya teniendo una jubilación o pensión se ven desestimuladas por los tiempos de adjudicación de los beneficios y la incertidumbre que generan los períodos de prueba en los trabajos.
- E) Apoyo para el transporte durante los primeros 3 meses. La accesibilidad es uno de los componentes más difíciles de implementar para la real participación de las personas con discapacidad, por eso la necesidad de implementar estrategias que garanticen la movilidad.

3. Estrategias de implementación y articulación. Existen organismos que ya realizan actividades vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad (MIDES, MTSS, BSE, CNHD, INEFOP, ONSC), en tal sentido será importante poder

articular entre las diferentes funciones y asignar roles específicos, a la vez que crear un instituto con características singulares no resueltas aún o dispersas entre los diferentes organismos (Rehabilitación, Formación, Inserción, Seguimiento, Apoyo e Inspección).

Montevideo, 11 de agosto de 2015

ÓSCAR ANDRADE
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO I

Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Artículo 1º.- Las Empresas Privadas y las Personas Públicas no Estatales, en cuyas planillas de trabajo revisten más de 25 (veinticinco) trabajadores, deberán emplear a personas con discapacidad debidamente certificada por los Organismos del Estado, de acuerdo al porcentaje mínimo del 4% (cuatro por ciento) de la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 2º.- Las personas con discapacidad empleadas de conformidad con la presente ley, gozarán de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciales cuando el caso así lo requiera.

Artículo 3º.- Las empresas que incumplan con las disposiciones de la presente ley, serán pasibles de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996. Lo recaudado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad por concepto de multa será volcado a las Comisiones Locales de Trabajo.

CAPÍTULO II

Empleo con Apoyo

Artículo 4º.- Se entiende por Empleo con Apoyo dirigido a Personas con Discapacidad como aquel empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo y que ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado.

En caso de personas con discapacidad mental el empleo con apoyo consistirá fundamentalmente en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos, realizando las modificaciones necesarias en la tarea y evaluación del rendimiento de la persona con discapacidad mental.

Se fomentará el empleo con personas con declaración de incapacidad parcial en la que no se disponga la salvaguarda al derecho al trabajo, de acuerdo a lo establecido en los artículos 12 y 27 de la Convención de las Personas con Discapacidad.

Artículo 5º.- Las personas con discapacidad que requieran apoyo para el cumplimiento de las obligaciones laborales podrán solicitarlo a la Empresa y ésta deberá autorizarlo.

CAPÍTULO III

Accesibilidad

Artículo 6°.- Cada empresa generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social.

CAPÍTULO IV

Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad

Artículo 7°.- La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad creada por el artículo 13 de la Ley N° 18.651, del 19 de febrero de 2010 emitirá a solicitud de parte las constancias a las personas con discapacidad que allí se inscriban a los efectos de obtener un empleo.

CAPÍTULO V

Normas Generales

Artículo 8°.- La persona con discapacidad que se inserte en un empleo por aplicación de la presente ley, no podrá ser despedida, salvo notoria mala conducta, causa grave superviniente o incompatibilidad del grado de discapacidad con el cargo o las tareas que realiza, y siempre que no existan otras tareas compatibles con su capacidad limitada. El empleador en caso de infringir la presente norma, deberá, abonar un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

Artículo 9°.- Todo trabajador con discapacidad tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de hasta tres meses, adicional al correspondiente a la licencia anual siempre que el motivo sea por causal de su discapacidad y que se encuentre por fuera de los casos previstos de seguro por enfermedad. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de 48 horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 10.- Toda trabajadora o todo trabajador que adopte un hijo o hija con discapacidad, tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales para controles médicos de los hijos, sin que puedan realizarse descuentos salariales. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de 48 horas anteriores acompañando el certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 11. (Licencias Especiales).- Se acuerda la creación de una licencia especial para padres de hijos con discapacidad o con enfermedad terminal, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 11 Decreto 466/008 y artículo 9° Decreto 365/013. Los trabajadores gozarán de una licencia de 96 (noventa y seis) horas de trabajo cada doce meses calendario, que podrán ser continuas o discontinuas según el caso, de las que 64 (sesenta y cuatro) horas de trabajo serán pagas.

CAPÍTULO VI

Beneficios a las Empresas Privadas

Artículo 12.- Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las empresas privadas que contraten a personas con discapacidad, por encima de las dimensiones y topes que indique el artículo 1º.

Artículo 13.- En los pliegos de bases y condiciones que realice el Estado se establecerán normas que permitan asegurar las preferencias a Empresas privadas que cumplan con la presente ley.

Artículo 14.- Modifícase el artículo 33 numeral 25) del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF) que quedará redactado de la siguiente manera:

"25) La contratación de bienes y servicios por parte del Inciso 15 Ministerio de Desarrollo Social, cualquiera sea la modalidad, con sindicatos de trabajadores, asociaciones de profesionales, empresas privadas que cumplan con el cupo de personas con discapacidad y fundaciones vinculadas a la Universidad de la República".

Artículo 15.- En la Reglamentación de la presente ley se establecerán los incentivos y beneficios para las Empresas Privadas que contraten personas con discapacidad teniendo 25 (veinticinco) o menos trabajadores, y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida.

CAPÍTULO VII

Seguimiento, control y apoyo a la inclusión laboral

Artículo 16.- Créase la Comisión Nacional de Rehabilitación y Trabajo quien será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley. La misma estará conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Dirección Nacional de Empleo (DINAE), Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD), Plenario Nacional de Trabajadores Central Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Cámara Empresariales, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Salud Pública (MSP), Universidad de la República (UdelaR), Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), Banco de Previsión Social (BPS) y un representante de las organizaciones de personas con discapacidad.

Será responsable de gestionar el fondo de vacantes, así como los fondos provenientes de las multas a empresas, aportes de INEFOP, aportes de MSP y MIDES.

Artículo 17. (Reglamentación).- El Poder Ejecutivo dispondrá un plazo de 60 (sesenta) días para su reglamentación.

Montevideo, 11 de agosto de 2015

ÓSCAR ANDRADE
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

Disposiciones Citadas

Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987

Artículo 289. Las infracciones a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se sancionarán con amonestación, multa o clausura del establecimiento.

La amonestación implica que la empresa pasa a integrar el Registro de Infractores a las Normas Laborales.

Las multas se graduarán según la gravedad de la infracción en una cantidad fijada entre los importes de uno a ciento cincuenta jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendido en la misma, o que pueda ser afectado por ella. El monto de la multa así determinado, se convertirá a unidades reajustables. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

En los casos en que la sanción a imponer tenga como fundamento la infracción a las disposiciones de los Convenios Internacionales del Trabajo Nos. 87 y 98 referentes a la libertad sindical, la base de cálculo se determinará de acuerdo al número total de trabajadores de la infractora.

La clausura de los establecimientos no podrá ser mayor a los seis días, quedando las empresas obligadas a abonar la totalidad de los sueldos, salarios y demás obligaciones emergentes de la relación de trabajo, por el término que dure el cierre de los mismos.

La clausura será dispuesta por resolución fundada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Inspección mantendrá las facultades atribuidas por otros textos legales vigentes.

La clausura de los establecimientos será aplicable ante la comprobación de infracciones que demuestren una clara defraudación al Estado o perjuicio a los trabajadores.

Redacción dada por: Ley N° 16.736 de 05/01/1996 artículo 412.

Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996

Artículo 768.- A efectos de dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 42 de la Ley N° 16.095, de 26 de octubre de 1989, créase en la órbita de la Comisión Nacional Honoraria de Discapacitados, un Registro de Discapacitados. No será de aplicación para estos casos el régimen previsto en el artículo 32 de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995. La Oficina Nacional del Servicio Civil, remitirá anualmente al Parlamento un informe detallando los organismos que incumplen con este artículo.

Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Artículo 1º.- (Interés nacional).- Declárase de interés nacional la promoción y protección de las inversiones realizadas por inversores nacionales y extranjeros en el territorio nacional.

Artículo 2º.- (Igualdad).- El régimen de admisión y tratamiento de las inversiones realizadas por inversores extranjeros será el mismo que el que se concede a los inversores nacionales.

Artículo 3º.- (Requisitos).- Las inversiones serán admitidas sin necesidad de autorización previa o registro.

Artículo 4º.- (Tratamiento).- El Estado otorgará un tratamiento justo a las inversiones, comprometiéndose a no perjudicar su instalación, gestión, mantenimiento, uso, goce o disposición a través de medidas injustificadas o discriminatorias.

Artículo 5º.- (Libre transferencia de capitales).- El Estado garantiza la libre transferencia al exterior de capitales y de utilidades, así como de otras sumas vinculadas con la inversión, la que se efectuará en moneda de libre convertibilidad.

CAPÍTULO II

ESTIMULOS DE ORDEN GENERAL PARA LA INVERSIÓN

Sección I

Ámbito de aplicación

Artículo 6º.- (Alcance subjetivo).- Son beneficiarios de las franquicias establecidas en este Capítulo, los contribuyentes del Impuesto a las Rentas de la Industria y Comercio, del Impuesto a las Rentas Agropecuarias y del Impuesto a la Enajenación de Bienes Agropecuarios, que realicen actividades industriales o agropecuarias.

Los beneficios establecidos en el presente Capítulo y los que otorgue el Poder Ejecutivo, en aplicación de las facultades legales que se le confieren en el mismo, operarán en forma general y automática para todos los sujetos a que refiere el inciso anterior.

Artículo 7º.- (Alcance objetivo).- Se entiende por inversión a los efectos de este Capítulo, la adquisición de los siguientes bienes destinados a integrar el activo fijo o el activo intangible:

- A) Bienes muebles destinados directamente al ciclo productivo.
- B) Equipos para el procesamiento electrónico de datos.
- C) Mejoras fijas afectadas a las actividades industriales y agropecuarias.
- D) Bienes inmateriales tales como marcas, patentes, modelos industriales, privilegios, derechos de autor, valores llave, nombres comerciales y concesiones otorgadas para la prospección, cultivos, extracción o explotación de recursos naturales.
- E) Otros bienes, procedimientos, invenciones o creaciones que incorporen innovación tecnológica y supongan transferencia de tecnología, a criterio del Poder Ejecutivo.

Sección II

Beneficios fiscales

Artículo 8º.- (Beneficios fiscales).- Otorgase a los sujetos a que refiere el artículo 6º, los siguientes beneficios:

- A) Exoneración del Impuesto al Patrimonio de los bienes de activo fijo comprendidos en los literales A) y B) del artículo 7º, adquiridos a partir de la vigencia de la presente ley. Los referidos bienes se considerarán como activo gravado a los efectos de la deducción de pasivos.

La presente exoneración no operará en el caso de que los bienes referidos deban valuarse en forma ficta.

- B) Exoneración de los Impuestos al Valor Agregado y Específico Interno, correspondientes a la importación de los bienes a que refiere el literal anterior, y devolución del Impuesto al Valor Agregado incluido en las adquisiciones en plaza de los mismos.

Artículo 9º.- (Beneficios fiscales).- Facúltase al Poder Ejecutivo a otorgar en forma general, para los sujetos definidos en el artículo 6º, los siguientes beneficios:

- A) Exoneración del Impuesto al Patrimonio, en las condiciones establecidas en el literal A) del artículo anterior, a los bienes comprendidos en los literales C) a E) del artículo 7º.
- B) Establecimiento, a los efectos de los Impuestos a las Rentas de la Industria y Comercio, a las Rentas Agropecuarias y al Patrimonio, de un régimen de depreciación acelerada, para los bienes comprendidos en los literales A) a E) del artículo 7º.

Artículo 10.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995, facúltase al Poder Ejecutivo a disminuir hasta tres puntos de la alícuota de aportes patronales a la seguridad social a la industria manufacturera.

CAPÍTULO III

ESTIMULOS RESPECTO A INVERSIONES ESPECIFICAS

Sección I

Ámbito de aplicación y órganos competentes

Artículo 11.- (Actividades y empresas promovidas).- Podrán acceder al régimen de beneficios que establece este Capítulo, las empresas cuyos proyectos de inversión sean declarados promovidos por el Poder Ejecutivo, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, la declaratoria promocional podrá recaer en una actividad sectorial específica, entendiéndose por tal, el conjunto de emprendimientos conducentes a producir, comercializar o prestar, según corresponda, determinados bienes o servicios.

Se tendrán especialmente en cuenta a efectos del otorgamiento de los beneficios, aquellas inversiones que:

- A) Incorporen progreso técnico que permita mejorar la competitividad.
- B) Faciliten el aumento y la diversificación de las exportaciones, especialmente aquellas que incorporen mayor valor agregado nacional.
- C) Generen empleo productivo directa o indirectamente.
- D) Faciliten la integración productiva, incorporando valor agregado nacional en los distintos eslabones de la cadena productiva.

- E) Fomenten las actividades de las micro, las pequeñas y las medianas empresas, por su capacidad efectiva de innovación tecnológica y de generación de empleo productivo.
- F) Contribuyan a la descentralización geográfica y se orienten a actividades industriales, agroindustriales y de servicios, con una utilización significativa de mano de obra e insumos locales.

Artículo 12.- (Asesoramiento).- A los efectos del otorgamiento de las franquicias previstas en el presente Capítulo, el Poder Ejecutivo actuará asesorado por una Comisión de Aplicación, integrada por un representante del Ministerio de Economía y Finanzas, que la coordinará, así como por representantes del Ministerio de Industria, Energía y Minería, del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Comisión de Descentralización prevista en el artículo 230 de la Constitución de la República, pudiendo, en casos especiales, integrarse con miembros de otros Ministerios u organismos con competencia en el sector de actividad del solicitante.

En el caso de proyectos de inversión, los mismos se presentarán a la Comisión de Aplicación la que determinará cuál será el Ministerio u organismo al que corresponda su evaluación, en función de la naturaleza del proyecto y de la actividad al que éste corresponda.

La citada evaluación, conjuntamente con un informe en el que se detallarán los beneficios que se entiende corresponde otorgar, será elevada por el Ministerio u organismo designado a la Comisión a la que refiere el inciso primero. La reglamentación fijará los procedimientos y los plazos máximos en los que deberá expedirse el Ministerio y organismo referido.

La Comisión de Aplicación establecerá las correspondientes recomendaciones respecto al caso de que se trate. En la citada recomendación, de corresponder, se expresará además cuál será el Ministerio u organismo encargado de seguimiento de otorgamiento, total o parcial, de la exoneración establecida en este Capítulo.

Artículo 13.- (Uniformidad de procedimientos).- Los procedimientos administrativos previstos en el artículo anterior serán, asimismo, aplicables a los beneficios que se otorguen en el marco de los Decretos-Leyes N° 14.178, de 28 de marzo de 1974, y N° 14.335, de 23 de diciembre de 1974, y sus normas modificativas y complementarias. A tales efectos, facúltase al Poder Ejecutivo a modificar los cometidos y funciones o a suprimir las Comisiones asesoras creadas en virtud de las referidas disposiciones.

Artículo 14.- (Incumplimiento).- En todos los caso, el Poder Ejecutivo podrá requerir las garantías que entienda pertinentes, en relación al efectivo cumplimiento por parte de los beneficiarios de las obligaciones vinculadas al otorgamiento de las franquicias, sin perjuicio de la reliquidación de tributos,

multas y recargos que puedan corresponder en caso de verificarse el incumplimiento.

Sección II

Beneficios fiscales

Artículo 15.- (Beneficios fiscales).- Se entenderán aplicables a las actividades o proyectos de inversión comprendidos en lo dispuesto por el artículo 11, las facultades conferidas al Poder Ejecutivo de otorgar los beneficios fiscales establecidos en el Decreto-Ley N° 14.178, de 28 de marzo de 1974, y sus normas modificativas y complementarias.

Cuando se trate de bienes intangibles amparados por la normativa de protección y registro de los derechos de propiedad intelectual, las rentas derivadas de los mismos podrán ser exoneradas exclusivamente por el monto correspondiente a la relación que guarden los gastos o costos directos incurridos para desarrollar dichos activos incrementados en un 30% (treinta por ciento), sobre los gastos o costos totales incurridos para desarrollarlos. A tales efectos, se considerará en el numerador, entre otros, los gastos o costos incurridos por el desarrollador y los servicios contratados con partes no vinculadas o con partes residentes vinculadas, no estando comprendidos los gastos o costos correspondientes a la concesión de uso o adquisición de derechos de propiedad intelectual, ni los servicios contratados con partes vinculadas no residentes. El Poder Ejecutivo establecerá los términos y condiciones en que se aplicará la presente exoneración.

No se incluye en la citada extensión de facultades, el otorgamiento de exoneraciones arancelarias que contravengan los compromisos asumidos por el país en el marco de los acuerdos del MERCOSUR.

Facúltase al Poder Ejecutivo a exonerar del Impuesto a las Trasmisiones Patrimoniales, creado por el artículo 2° de la Ley N° 16.107, de 31 de marzo de 1990, los actos y hechos gravados por dicha norma cuando tuvieren por objeto inmuebles rurales incluidos en proyectos de inversión en actividades agropecuarias comprendidas en lo dispuesto en el artículo 11 precedente. La reglamentación establecerá los procedimientos correspondientes a los efectos del otorgamiento de este beneficio.

Artículo 16.- (Situaciones especialmente beneficiadas).- En el caso de proyectos o actividades declaradas promovidas en virtud de la importancia de su aporte al proceso de descentralización geográfica de la actividad económica, los beneficios a otorgar de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior serán superiores en plazo a cuantía a los otorgados a proyectos equivalentes o actividades similares localizados en el departamento de Montevideo.

Asimismo, podrán otorgarse beneficios especiales en lo relativo a la determinación de los tributos a exonerar y al plazo y cuantía de las franquicias a las inversiones que, estando comprendidas en la definición del inciso tercero del artículo 11, alcancen un monto de \$ 500.000.000 (quinientos millones de pesos

uruguayos) en el plazo previsto en el plan de inversión respectivo. Esta cifra será actualizada anualmente por el Poder Ejecutivo en base a la variación operada en el Índice de Precios al Consumo que fija el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 17.- (Impuesto al Patrimonio).- Si por aplicación de lo dispuesto en el presente Capítulo, se otorgaran exoneraciones del Impuesto al Patrimonio, los bienes objeto de la exención se considerarán activos gravados a los efectos del cálculo del pasivo computable para la determinación de patrimonio gravado.

Artículo 17-BIS. (Prescripción de tributos).- En el caso de tributos que fueran objeto de la aplicación de los beneficios tributarios otorgados de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15 de la presente ley, el término de prescripción previsto por el artículo 38 del Código Tributario quedará suspendido hasta que se cumpla la finalización de los plazos otorgados para dar cumplimiento a las condiciones que ameritaron la exoneración, o hasta la finalización del plazo otorgado para la utilización de los beneficios fiscales, si este fuese mayor.

Agregado/s por: Ley N° 19.355 de 19/12/2015 artículo 727.

Artículo 17-TER. (Interrupción de la prescripción).- En el caso de incumplimiento de las condiciones referidas en el artículo anterior, el término de prescripción del derecho al cobro de los tributos que hubieren resultado indebidamente exonerados, se interrumpirá por notificación de la resolución que revoque total o parcialmente los beneficios otorgados o de la resolución de la Comisión de Aplicación a que refiere el artículo 12 de la presente ley que declare configurado el incumplimiento de los compromisos asumidos por el beneficiario a efectos de la reliquidación de los tributos.

Agregado/s por: Ley N° 19.355 de 19/12/2015 artículo 727.

Sección III

Régimen de especialización productiva

Artículo 18.- Créase un régimen de aceleración de la adecuación, destinado a facilitar la reconversión de las empresas en el marco del proceso de integración regional.

De acuerdo a dicho régimen, las empresas podrán importar exoneradas del Impuesto Aduanero Unico a la Importación y de recargos, bienes originarios de los Estados Miembros del MERCOSUR, de la misma naturaleza y con el mismo destino económico que aquellos cuya producción discontinúan o reducen. Dicha exoneración estará sujeta al cumplimiento de un programa de exportación por parte de las beneficiarias.

Encomiéndase al Poder Ejecutivo la reglamentación del régimen que se crea y el otorgamiento, total o parcial, de la exoneración establecida en este artículo, de acuerdo a las siguientes bases:

- A) El beneficio podrá otorgarse a aquellas empresas que discontinuado o reduciendo la producción de bienes alcanzados por el régimen de adecuación a la unión aduanera del MERCOSUR presenten un proyecto de aumento de exportaciones de otros bienes que produzcan.
- B) El Poder Ejecutivo podrá otorgar la exoneración parcial o total de los tributos a la importación de bienes originarios de los Estados parte del MERCOSUR para un bien o bienes de la misma naturaleza y con el mismo destino económico que aquéllos cuya producción se reduce y con monto máximo de importaciones determinado por dicha reducción.

Los industriales beneficiados por esta exoneración no podrán, durante la vigencia de la misma, incrementar el volumen de importaciones de los bienes mencionados por el régimen tributario común que realicen al 1º de enero de 1998.

- C) Los beneficiarios de este régimen deberán someter el Proyecto de Reconversión Productiva a consideración de la Comisión de Aplicación creada por el artículo 12 de la presente ley, la que previa consulta con las cámaras del sector empresario dará el asesoramiento correspondiente al Poder Ejecutivo para su aprobación.

Será tomada especialmente en cuenta a los efectos del referido asesoramiento, entre otros criterios, la estabilidad en la plantilla de trabajadores.

Sección IV

Estabilidad Jurídica

Artículo 19.- (Garantía del Estado).- El Estado, bajo responsabilidad de daños y perjuicios, asegura a los inversores amparados a los regímenes establecidos en la presente ley y por los plazos establecidos en cada caso, las exoneraciones tributarias, beneficios y derechos que la presente ley les acuerda.

CAPÍTULO IV

NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL

Sección I

Contrato de crédito de uso

Artículo 20.- Sustitúyese el artículo 45 de la Ley Nº 16.072, de 9 de octubre de 1989, con la redacción dada por el artículo 5º de la Ley Nº 16.205, de 6 de setiembre de 1991, por el siguiente:

"ARTICULO 45.- Las contraprestaciones resultantes de contratos de crédito de uso, estarán exoneradas del Impuesto al Valor Agregado, siempre que se cumplan simultáneamente las siguientes condiciones:

- A) Que el contrato tenga un plazo no menor a tres años.
- B) Que los bienes objeto del contrato no sean vehículos no utilitarios, ni bienes muebles destinados a la casa-habitación.
- C) Que el usuario sea sujeto pasivo del Impuesto a las Rentas de la Industria y Comercio, Impuesto a las Rentas Agropecuarias o Impuesto a la Enajenación de Bienes Agropecuarios.

En caso de que no se cumpla alguna de las condiciones establecidas en los apartados anteriores, el Impuesto al Valor Agregado se aplicará sobre la amortización financiera de la colocación, salvo que el bien objeto de la operación se encuentre exonerado por otras disposiciones.

La diferencia entre las prestaciones pactadas y la amortización financiera de la colocación y los reajustes de precio estarán exentos del Impuesto al Valor Agregado, salvo que la operación estuviera pactada con quien no sea sujeto pasivo del Impuesto a las Rentas de la Industria y Comercio, del Impuesto a las Rentas Agropecuarias o del Impuesto a la Enajenación de Bienes Agropecuarios".

Artículo 21.- Sustitúyese el artículo 46 de la Ley N° 16.072, de 9 de octubre de 1989, con la redacción dada por el artículo 5° de la Ley N° 16.205, de 6 de setiembre de 1991, por el siguiente:

"ARTICULO 46.- Acuérdase a las instituciones acreditantes un crédito por el Impuesto al Valor Agregado incluido en las adquisiciones de los bienes que sean objeto de contratos de crédito de uso, siempre que los citados contratos cumplan con las condiciones establecidas en el inciso primero del artículo anterior. El crédito se anulará cuando el contrato pierda la exoneración del Impuesto al Valor Agregado. El Poder Ejecutivo establecerá la forma y condiciones en que las instituciones acreditantes harán efectivo el crédito anteriormente indicado o su pérdida cuando corresponda.

En caso de cancelaciones anticipadas que reduzcan el plazo a menos de tres años, el Impuesto al Valor Agregado deberá liquidarse de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la presente ley. En tales casos deberá abonarse dicho impuesto más el recargo mensual indemnizatorio a que hace referencia el inciso segundo del artículo 94 del Código Tributario.

En caso de rescisiones judiciales y homologadas judicialmente que signifiquen una reducción del plazo pactado a períodos de menos de tres años, se mantendrá la exoneración del Impuesto al Valor Agregado, aplicable a los contratos de más de tres años de plazo".

Artículo 22.- Sustitúyese el artículo 27 de la Ley N° 16.072, de 9 de octubre de 1989, por el siguiente:

"ARTICULO 27.- La restitución forzada de la cosa por falta de pago de las cuotas periódicas estipuladas, no podrá requerirse sino cuando el usuario cayere en mora en el pago de dos cuotas consecutivas, si fueren por períodos no mayores de un mes y de una cuota en los demás casos".

Artículo 23.- Sustitúyese el artículo 32 de la Ley N° 16.072, de 9 de octubre de 1989, con la redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 16.205, de 6 de setiembre de 1991, por el siguiente:

"ARTICULO 32.- El procedimiento para obtener la restitución forzada en los casos previstos en los artículos 27 y 29 de la presente ley, será el del proceso de entrega de la cosa. Sólo serán admitidas como excepciones: la de falsedad del instrumento en que se funda la acción; la falta de algunos de los requisitos esenciales para la validez de los contratos; pago o compensación de crédito líquido y exigible que se prueben por escritura pública o por documento privado emanado del actor; prescripción; caducidad; espera o quita concedidas por el demandante que se prueben por escritura pública o por documento privado emanado del actor y la excepción de haberse ejercido válidamente alguna de las opciones previstas por el artículo 29 de la presente ley. Las excepciones inadmisibles serán rechazadas sin sustanciación (artículo 355.2 del Código General del Proceso).

Si los escritos en que se deduzcan las excepciones no van acompañados de los documentos probatorios respectivos, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 355.2 del Código General del Proceso".

Artículo 24.- Las normas a que refieren los artículos 20 a 23, se aplicarán a los contratos que se celebren a partir de la vigencia de la presente ley.

Sección II

Disposiciones varias

Artículo 25.- (Solución de controversias).- Toda controversia relativa a la interpretación o aplicación de la presente ley que se suscite entre el Estado y un inversor que hubiere obtenido del Poder Ejecutivo la Declaratoria Promocional, podrá ser sometida, a elección de cualquiera de los mismos, a alguno de los siguientes procedimientos:

- A) Al del Tribunal competente.
- B) Al del Tribunal Arbitral, que fallará siempre con arreglo a derecho, conforme con lo establecido en los artículos 480 a 502 del Código General del Proceso.

Quando se haya optado por someter la controversia a uno de los procedimientos previstos precedentemente la elección será definitiva.

Lo dispuesto en los párrafos precedentes será de aplicación con relación a los inversores extranjeros en caso de ausencia de tratado, protocolo o convención internacional en materia de solución de controversias, en vigor a la fecha de suscitarse las mismas.

Artículo 26.- (Fusiones y escisiones).- Facúltase al Poder Ejecutivo a exonerar del Impuesto a las Rentas de la Industria y Comercio, del Impuesto al Valor Agregado y del Impuesto a las Trasmisiones Patrimoniales que graven las fusiones, escisiones y transformaciones de sociedades, siempre que las mismas permitan expandir o fortalecer a la empresa solicitante.

En el caso de que el Poder Ejecutivo ejerza la facultad a que refiere el inciso anterior, no será exigible la escritura pública para la transferencia de bienes, derechos, obligaciones o gravámenes comprendidos en la transmisión patrimonial operada como consecuencia de los referidos actos (artículo 122 de la Ley N° 16.060, de 5 de diciembre de 1989).

Artículo 27.- (Impuesto a las hipotecas).- Derógase el Impuesto a las hipotecas establecido por el artículo 7° de la Ley N° 10.976, de 4 de diciembre de 1947, en su redacción modificada por la Ley N° 12.011, de 16 de octubre de 1953, y por el artículo 200 de la Ley N° 13.728, de 17 de diciembre de 1968.

Artículo 28.- (Prendas sin desplazamiento).- Las prendas sin desplazamiento previstas en las Leyes N° 5.649, de 21 de marzo de 1918, N° 8.292, de 24 de setiembre de 1928, y N° 12.367, de 8 de enero de 1957, y en los artículos 58 y siguientes de la Ley N° 15.939, de 28 de diciembre de 1987, podrán constituirse a favor de cualquier acreedor para garantizar todo tipo de obligaciones del propietario del bien que se da en prenda o de terceros.

Artículo 29

TEXTO DEROGADO: (Prescripción y aplicabilidad de la misma).- Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquél en que haya cesado la relación laboral en que se fundan.

La audiencia de tentativa de conciliación, con presencia del citante, interrumpirá la prescripción, siempre que sea seguida de demanda judicial interpuesta dentro de los treinta días calendario siguientes a la fecha del acta o del testimonio de la no comparecencia del citado.

En ningún caso podrán reclamarse créditos o prestaciones laborales que se hubieran hecho exigibles con más de dos años de anticipación a la fecha en que se presente la demanda judicial correspondiente.

Las disposiciones anteriores serán aplicables a los créditos o prestaciones existentes a la fecha de promulgación de la presente ley, salvo que en un plazo de sesenta días calendario contados a partir de la mencionada fecha se hubiere presentado demanda judicial válida.

DEROGADO POR LEY n° 18.091 DE 7/1/2007 ART. 6°

Artículo 30.- (Trasmisión de títulos valores y facilitación de la circulación de las garantías que les acceden).- Agrégase al artículo 10 del Decreto-Ley N° 14.701, de 12 de setiembre de 1977:

"Los derechos emergentes de las garantías reales o personales que accedan a un título valor, se transferirán de pleno derecho por la sola trasmisión del título valor en el que conste la garantía que le accede, sin necesidad de inscripción alguna. Para la trasmisión de garantías que respaldan títulos valores objeto de oferta pública se estará a lo que disponga la legislación específica en la materia.

Las garantías reales que se constituyan para asegurar el cumplimiento de obligaciones cartulares se inscribirán en los Registro Públicos correspondientes individualizando el título valor garantizado, su emisor, objeto, monto, vencimiento y demás elementos que correspondan a su naturaleza. A los efectos de la referida inscripción registral no será necesario identificar a los sucesivos tenedores del título garantizado.

Las garantías se cancelarán por declaración unilateral del deudor y la exhibición del título valor. En defecto de la exhibición del título, para obtener la cancelación de la garantía deberá acreditarse ante el Registro, o ante el depositario, en su caso, la consignación judicial de los importes".

Artículo 31.- El Poder Ejecutivo informará anualmente a la Asamblea General sobre la aplicación de la presente ley.

Artículo 32.- (Derogaciones).- Deróganse la Ley N° 15.837, de 28 de octubre de 1986, y los Decretos-Leyes N° 14.179, de 28 de marzo de 1974, y N° 14.244, de 26 de julio de 1974.

Ley N° 17.963, de 19 de mayo de 2006

CONTRIBUYENTES DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 9°.- Facúltase al Poder Ejecutivo, en iguales condiciones que el artículo precedente, a partir del año civil siguiente a la promulgación de la presente ley, y en la medida que se cumplan los objetivos en materia de recaudación, a otorgar una bonificación de hasta el 10% (diez por ciento) sobre las obligaciones jubilatorias patronales correspondientes al mes de diciembre.

La referida facilidad sólo podrá ser utilizada una vez por año y con carácter general.

Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010

PROTECCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 2º.- 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 49.- El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.

La obligación mencionada refiere al menos a la cantidad de cargos y funciones contratadas, sin perjuicio de ser aplicable también al monto del crédito presupuestario correspondiente a las mismas si fuere más beneficioso para las personas amparadas por la presente ley.

En el primer caso el cálculo del 4% (cuatro por ciento) de las vacantes a ocupar por personas con discapacidad, se determinará sobre la suma total de las que se produzcan en las distintas unidades ejecutoras, reparticiones y escalafones que integran cada uno de los organismos referidos en el inciso primero del presente artículo. Cuando por aplicación de dicho porcentaje resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o mayor a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.

El Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dentro de sus competencias, deberán remitir a la Oficina Nacional del Servicio Civil, la información que resulte de sus registros relativa a la cantidad de vacantes que se produzcan en los organismos y entidades obligados por el inciso primero del presente artículo.

La Oficina Nacional del Servicio Civil solicitará anualmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no

estatales -quienes deberán proporcionarlos- sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año.

Semestralmente dichos organismos deberán indicar también el número de personas con discapacidad ingresadas, con precisión de la discapacidad que tengan y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil deberá comunicar anualmente en la Rendición de Cuentas, el resultado de los informes recabados, tanto de los obligados como del Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, expresando el total de vacantes de cada uno de los obligados, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas en cada organismo, con precisión de la discapacidad que presentan y el cargo ocupado e indicando, además, aquellos organismos que incumplen el presente artículo (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996). Las personas que presenten discapacidad -de acuerdo con lo definido en el artículo 2° de la presente ley- que quieran acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro de Discapacitados que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996).

A dichos efectos el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, deberá certificar la discapacidad. La evaluación se realizará con un Tribunal integrado por al menos un médico, un psicólogo y un asistente social, los cuales contarán con probada especialización. En dicho dictamen deberá precisarse la discapacidad que tenga la persona, con indicación expresa de las tareas que pueda realizar, así como aquellas que no puede llevar a cabo. Dicha certificación expresará si la discapacidad es permanente y el plazo de validez de la certificación. Al vencimiento de la misma deberá hacerse una nueva evaluación. A efectos de realizar la certificación el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, podrá requerir, de los médicos e instituciones tratantes de las personas con discapacidad -quienes estarán obligados a proporcionarlos- los informes, exámenes e historias clínicas de las mismas. Los profesionales intervinientes, tanto en la expedición del certificado, como los tratantes de las personas con discapacidad, actuarán bajo su más seria responsabilidad. En caso de constatarse que la información consignada no se ajusta a la realidad, serán responsables civil, penal y administrativamente, según corresponda.

TEXTO ORDENADO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN FINANCIERA (TOCAF)

SECCIÓN 2 DE LOS CONTRATOS DEL ESTADO

Artículo 33. Las contrataciones se realizarán mediante licitación pública u otro procedimiento competitivo expresamente previsto, de acuerdo a lo que mejor se adecue a su objeto, a los principios generales de la contratación administrativa y de acuerdo a lo previsto en la normativa vigente. No obstante podrá contratarse:

- A) Por licitación abreviada cuando el monto de la operación no exceda de \$ 5.000.000 (cinco millones de pesos uruguayos).
- B) Directamente cuando el monto de la operación no exceda de \$ 250.000 (doscientos cincuenta mil pesos uruguayos).
- C) Directamente o por el procedimiento que el ordenador determine por razones de buena administración, en los siguientes casos de excepción:
 - 1) Entre organismos o dependencias del Estado con personas públicas no estatales o con personas jurídicas de derecho privado cuyo capital social esté constituido en su totalidad por participaciones, cuotas sociales o acciones nominativas propiedad del Estado o de personas públicas no estatales.
Tratándose de personas jurídicas de derecho privado, la propiedad estatal deberá ser sobre el total del capital social, al momento de la celebración del contrato.
 - 2) Cuando la licitación pública, abreviada o remate resultaren desiertos, o no se presentaren ofertas válidas o admisibles, o que las mismas sean manifiestamente inconvenientes.
La contratación deberá hacerse con bases y especificaciones idénticas a las del procedimiento fracasado y, en su caso, con invitación a los oferentes originales, además de los que estime necesarios la Administración.
 - 3) Para adquirir bienes o contratar servicios cuya fabricación o suministro sea exclusiva de quienes tengan privilegio para ello, o que solo sean poseídos por personas o entidades que tengan exclusividad para su venta, siempre que no puedan ser sustituidos por elementos similares. Las marcas de fábrica de los distintos productos y servicios, no constituyen por sí mismas causal de exclusividad, salvo que por razones técnicas se demuestre que no hay sustitutos convenientes. En cada caso deberán acreditarse en forma fehaciente los extremos que habilitan la causal, adjuntando el informe técnico respectivo.
 - 4) Para adquirir, ejecutar o restaurar obras de arte, científicas o históricas, cuando no sea posible el concurso de méritos o antecedentes o deban confiarse a empresas o personas especializadas o de probada competencia.

- 5) Las adquisiciones de bienes que no se produzcan o suministren en el país y que convenga efectuar por intermedio de organismos internacionales a los que esté adherida la Nación.
- 6) Las reparaciones de maquinarias, equipos o motores cuyo desarme, traslado o examen previo resulte oneroso en caso de llamarse a licitación. Esta excepción no podrá aplicarse a las reparaciones comunes de mantenimiento, periódicas, normales o previsibles.
- 7) Los contratos que deban celebrarse necesariamente en países extranjeros.
- 8) Cuando las circunstancias exijan que la operación deba mantenerse en secreto.
- 9) Cuando medien probadas razones de urgencia no previsibles o no sea posible la licitación o remate público o su realización resienta seriamente el servicio.
- 10) Cuando exista notoria escasez de los bienes o servicios a contratar.
- 11) La adquisición de bienes que se realicen en remates públicos. El precio máximo a pagar será el que surja de la tasación previamente efectuada.
- 12) La compra de semovientes por selección, cuando se trate de ejemplares de características especiales.
- 13) La venta de productos destinados al fomento económico o a la satisfacción de necesidades sanitarias, siempre que la misma se efectúe directamente a los usuarios o consumidores.
- 14) La adquisición de material docente o bibliográfico del exterior, cuando el mismo se efectúe a editoriales o empresas especializadas en la materia.
- 15) La adquisición de víveres frescos existentes en mercados, ferias o directamente a los productores.
- 16) La adquisición en el exterior de petróleo crudo y sus derivados, aceites básicos, aditivos para lubricantes y sus respectivos fletes.
- 17) Las adquisiciones que se realicen en el marco de acuerdos intergubernamentales o con entidades estatales extranjeras que involucren un intercambio compensado con productos nacionales de exportación.
- 18) Para adquirir, ejecutar, reparar bienes o contratar servicios destinados a la investigación científica por parte de la Universidad de la República, hasta un monto anual de US\$ 5.000.000 (cinco millones de dólares de los Estados Unidos de América).
- 19) Las compras que realice la Presidencia de la República para el Sistema Nacional de Emergencias a efectos de atender situaciones de emergencia, crisis y desastres excepcionales, dando cuenta a la Asamblea General.

20) Para adquirir bienes o contratar servicios cuya producción o suministro esté a cargo de una cooperativa social, debidamente acreditada ante el Ministerio de Desarrollo Social o de un monotributista social MIDES, hasta el monto establecido para la licitación abreviada.

21) La compraventa por parte de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, de la energía generada por otros agentes en territorio nacional, de conformidad con la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo. Las impugnaciones o recursos que en tales circunstancias se interpusieren, en cualquier etapa del procedimiento, no tendrán efecto suspensivo, salvo que así lo resuelva el jerarca del ente público contratante.

El ordenador, por razones fundadas, podrá exonerar a los oferentes o adjudicatarios, del depósito de garantías, o variar los porcentajes establecidos por el artículo 64 de este Texto Ordenado.

22) La contratación de bienes o servicios, cualquiera sea su modalidad, por parte de los entes autónomos y servicios descentralizados integrantes del dominio industrial, comercial y financiero del Estado, destinada a servicios que se encuentren de hecho o de derecho en regímenes de libre competencia. Las impugnaciones o recursos que en tales casos se interpusieran, en cualquier etapa del procedimiento, no tendrán efecto suspensivo, salvo que así lo resuelva el jerarca de la empresa contratante.

23) La adquisición de biodiesel y alcohol carburante por parte de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP), de conformidad con la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo. Las impugnaciones o recursos que en tales circunstancias se interpusieren, en cualquier etapa del procedimiento, no tendrán efecto suspensivo, salvo que así lo resuelva el jerarca del ente público contratante.

El ordenador, por razones fundadas, podrá exonerar a los oferentes o adjudicatarios, del depósito de garantías, o variar los porcentajes establecidos por el artículo 64 de este Texto Ordenado.

24) Para adquirir, ejecutar, reparar bienes o contratar servicios destinados al mantenimiento y mejoras de infraestructura de locales de enseñanza bajo su dependencia, por parte de la Administración Nacional de Educación Pública.

25) La contratación de bienes o servicios por parte del Inciso 15 Ministerio de Desarrollo Social, cualquiera sea su modalidad, con sindicatos de trabajadores, asociaciones de profesionales y fundaciones vinculadas a la Universidad de la República.

26) Los contratos con empresas de servicios energéticos públicas o privadas que se encuentren registradas en el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) y que se desarrollen bajo el esquema de Contratos Remunerados por Desempeño, en los cuales la inversión sea financiada íntegra o parcialmente por la empresa de servicios energéticos.

27) La contratación de bienes o servicios por parte de los organismos señalados en el artículo 2 de este Texto Ordenado, cualquiera sea su modalidad, con asociaciones y fundaciones vinculadas a la Universidad de la República.

28) Para adquirir bienes o contratar servicios por parte de la Unidad Operativa Central del Plan de Integración Socio-Habitacional Juntos.

29) Las contrataciones que realicen las unidades ejecutoras 016 "Servicio Oficial de Difusión, Radiotelevisión y Espectáculos" y 024 "Canal 5 - Servicio de Televisión Nacional" del Inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", bajo la modalidad de canjes publicitarios.

30) Para adquirir o reparar bienes destinados a cubrir necesidades provenientes de cursos de capacitación laboral, hasta un monto anual de \$5.000.000 (cinco millones de pesos uruguayos) en la ANEP cuando los mecanismos previstos para ello no hagan posible las contrataciones en los plazos adecuados para su instrumentación. El jerarca del Inciso deberá autorizar el gasto en cada caso.

31) La contratación de bienes o servicios por parte de la Administración de los Servicios de Salud del Estado en el marco de convenios de complementación asistencial suscritos por el Directorio del organismo al amparo de las facultades que le otorga el literal G) del artículo 5° de la Ley N° 18.161, de 29 de julio de 2007, previo informe favorable del Ministerio de Salud Pública.

Para cubrir servicios tercerizados imprescindibles para el cumplimiento de los cometidos del organismo, cuando se haya interrumpido la prestación del servicio en forma anticipada a la fecha de finalización del contrato, ya sea por decisión unilateral del adjudicatario, por acuerdo de partes o por haberse rescindido el contrato por incumplimiento, únicamente en aquellos casos en que exista un procedimiento de contratación vigente con otros oferentes dispuestos a prestar el servicio en las condiciones y precios ofertados, la Administración podrá convocarlos por el orden asignado al momento de evaluación de las ofertas. La contratación al amparo de esta excepción se extenderá hasta la culminación del trámite del nuevo procedimiento licitatorio que se convoque y no podrá exceder los seis meses. La intervención del Tribunal de Cuentas se realizará previo al pago de la primera factura.

32) La realización de convenios de complementación docente por parte de la Universidad Tecnológica (UTEC) con otras universidades, instituciones educativas, entidades culturales o agentes del sector productivo y de servicios, tanto nacionales como internacionales que impliquen la realización de contribuciones por parte de la UTEC.

33) Las adquisiciones y ventas que realice la Presidencia de la República, para las unidades productivas y de bosques y parques del establecimiento presidencial de Anchorena.

34) Las compras que realice el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, para atender situaciones de emergencia agropecuaria, de acuerdo a lo establecido por el artículo 207 de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008, en la redacción dada por el artículo 359 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, con la modificación introducida por el artículo 169 de la Ley N° 19.149, de 24 de octubre de 2013.

35) La contratación de servicios artísticos, cualquiera sea su modalidad, por parte del Inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", con cooperativas de artistas y oficios conexos, hasta el monto establecido para la licitación abreviada.

36) La adquisición de alimentos por parte del Ministerio del Interior, cuya producción o suministro esté a cargo de cooperativas de productores y que se realice mediante convenios en los que participen las Intendencias Departamentales y con la finalidad de abastecer a los establecimientos carcelarios.

Las contrataciones directas indicadas en las excepciones precedentes deberán ser autorizadas por los ordenadores primarios quiénes podrán delegar en los ordenadores secundarios dicha competencia en los casos que determinen fundadamente.

Las contrataciones referidas en el literal C) numeral 1), no podrán incluir la participación, directa o indirecta de empresas privadas. Las realizadas al amparo del literal C) numeral 9), deberán contar con la certificación del Ministerio de Economía y Finanzas, tanto de la configuración de los extremos que habilitan la causal, como los precios y condiciones que corresponden al mercado.

Exceptúanse del control previo del Ministerio de Economía y Finanzas establecido en el inciso anterior, las contrataciones directas que deba realizar el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, cuando se deba dar respuesta inmediata mediante la realización de las obras necesarias, en una de las siguientes situaciones:

- a) Defectos o vicios constructivos detectados en viviendas entregadas por la referida Secretaría de Estado y cuya responsabilidad le sea imputable.
- b) Reparación de sistemas de saneamiento y de agua potable en aquellos conjuntos habitacionales donde hubiese acordado realizarlo el Ministerio.
- c) Obras de infraestructura de aquellos conjuntos habitacionales no contemplados en el Decreto 51/995, de 1° de febrero de 1995.
- d) Daños causados por situaciones de emergencia, como inundaciones, tornados y otros.

En el caso previsto en el literal a) el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente deberá, simultáneamente a la contratación directa, realizar las investigaciones administrativas y acciones de responsabilidad correspondientes.

Sin perjuicio de la exoneración del control previo, el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente deberá informar al Ministerio de Economía y Finanzas de todas las contrataciones que se realicen al amparo de esta disposición, a los efectos de que, sin carácter previo se verifiquen los extremos previstos en el inciso cuya exoneración se habilita.

Para el Poder Judicial, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), la Universidad de la República, las Intendencias Municipales y la Corte Electoral, dicha certificación la realizará el Tribunal de Cuentas.

Exceptúanse del control previo del Tribunal de Cuentas establecido en el inciso anterior, las contrataciones directas que deba realizar la Administración Nacional de Educación Pública, ante daños causados por factores climáticos o situaciones de emergencia que por su gravedad perjudiquen la prestación del servicio educativo.

Se deberá informar al Tribunal de Cuentas de todas las contrataciones que se realicen al amparo de esta disposición, a los efectos de que, sin carácter previo, se verifiquen los extremos previstos en el inciso cuya exoneración se habilita.

Las contrataciones que contravengan esta disposición son nulas (artículo 8 del Código Civil).

Fuente: ley 15.903 de 10/nov/987, artículo 482 con la redacción dada por los artículos 653 de la ley 16.170 de 28/dic/990; 738 de la ley 16.736 de 5/ene/996, 27, de la ley 17.296 de 1/feb/001, 429 de la ley 17.930 de 19/dic/005, 26 de la ley 18.046 de 24/oct/006, 108 de la ley 18.172 de 31/ago/007, 11 de la ley 18.195 de 14/nov/007, 407 y 506 de la ley 18.362 de 6/oct/008; 16, 18 y 250 de la ley 18.834 de 4/nov/011, y leyes 17.088 de 30/abr/999, artículo 6; 17.296 de 21/feb/001 artículos 404 y 494; 17.978 de 26/jun/006, artículo 8 y 18.874 de 23/dic/011, artículo 14; 18.172 de 31/ago/007 artículo 276; 18.597 de 21/set/009, artículo 25; 18.719 de 27/dic/010, artículo 692; 18.829 de 24/oct/011, artículo 19 y 18.834 de 4/nov/011, artículos 17 y 197.

Ley N° 19159, de 25 de octubre de 2013

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
CONCEPTO, ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y BENEFICIOS DE LOS TALLERES
DE
PRODUCCIÓN PROTEGIDA

Artículo 1º.- Se consideran Talleres de Producción Protegida aquellas instituciones u organizaciones sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y que produzcan bienes o presten servicios, con el objetivo de capacitar y ocupar laboralmente a personas con discapacidad (artículo 2º de la Ley N°18.651, de 19 de febrero de 2010) en condiciones especiales, que no estén, en forma transitoria o permanente, en situación de integrarse al mercado laboral abierto. Dichas entidades deberán contar además con la aprobación por parte de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

Podrán en todos los casos participar regularmente en las operaciones de mercado, enajenando bienes o prestando servicios a título oneroso siempre que las utilidades obtenidas no sean distribuidas, debiéndose reinvertir en la entidad.

Artículo 2º.- La estructura, organización y gestión de los Talleres de Producción Protegida podrán ser similares a las adoptadas por las empresas que actúan en el régimen general, sin perjuicio de sus peculiares características y del objetivo que están llamados a cumplir.

Se entiende como esencial entre sus objetivos asegurar un empleo remunerado, la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores, a la vez que sirvan como un medio de integración del mayor número de trabajadores discapacitados al régimen de trabajo convencional.

Artículo 3º.- Para acceder a los incentivos y beneficios que dispone la presente ley, los Talleres de Producción Protegida deberán estar inscriptos en el registro nacional de instituciones que atienden personas con discapacidad, creado en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para que pueda realizarse la inscripción, los citados Talleres deberán justificar su viabilidad económica, a mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus fines mediante un estudio económico financiero elaborado por contador público. Dicho informe deberá presentarse cada tres años ante el referido registro nacional y la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, a efectos de justificar su viabilidad económica.

Artículo 4º.- Los servicios de terapia ocupacional y talleres de habilitación ocupacional a los que refiere el literal D) del artículo 37 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010,

y los Talleres de Habilitación Ocupacional a los que refiere el artículo 42 de la citada ley, no serán considerados Talleres de Producción Protegida.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso primero del presente artículo, los Talleres de Habilitación Ocupacional se inscribirán en el registro nacional de instituciones mencionado en el artículo 3° de la presente ley.

Artículo 5°.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promover, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, la creación y la puesta en marcha de Talleres de Producción Protegida, prestando asistencia técnica a los efectos de optimizar su funcionamiento.

Se encargará también de controlar, de forma periódica y rigurosa, que en ellos las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo 6°.- Los Talleres de Producción Protegida deberán contar con la mayor cantidad de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo.

La discapacidad se acreditará, en general, conforme a los criterios establecidos en la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, y, en particular, por lo establecido en el literal A) del artículo 38 de la citada ley.

Establécese que el mínimo de personas con discapacidad, en todo caso, será del 75% (setenta y cinco por ciento) de la totalidad de la plantilla de trabajadores, no contemplándose a estos efectos el personal dedicado exclusivamente a tareas de adaptación laboral y social que requieran los trabajadores.

Se entenderán por servicios de adaptación laboral y social los de rehabilitación, los terapéuticos, los de integración social, los culturales y los deportivos que procuren al trabajador con discapacidad de los Talleres de Producción Protegida una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Los Talleres de Producción Protegida informarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, periódicamente y de la forma en que establezca la reglamentación, las altas y bajas de los trabajadores con discapacidad que ocupen.

Artículo 7°.- Las personas con discapacidad que desempeñen tareas en el marco de un proceso de formación o participen en actividades con la finalidad exclusiva de integrarse socialmente, no serán consideradas a los efectos de los porcentajes establecidos en el artículo 6° de la presente ley y en principio no percibirán remuneración salarial alguna.

En todos los casos deberán estar cubiertos por el seguro de accidentes de trabajo establecido por la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989.

Artículo 8°.- Los Talleres de Producción Protegida tendrán los mismos beneficios fiscales que los establecidos para las cooperativas sociales. Dichos beneficios regirán

y la reglamentación respectiva, que se dictará en un plazo no mayor a los ciento ochenta días.

Los organismos recaudadores podrán revocar dichos beneficios en cualquier momento, cuando se constate el incumplimiento de alguno de los requisitos exigidos por la presente ley o cualquier otro apartamiento a las disposiciones vigentes.

Artículo 9°.- En los procedimientos competitivos de contratación de adquisiciones de bienes y prestaciones de servicios que otorguen las Administraciones públicas, se dará preferencia a la producida por los Talleres de Producción Protegida en forma equivalente que el establecido por el artículo 499 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 459 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990, y por el artículo 41 de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008, para los bienes y servicios que califiquen como nacionales.

Los criterios de preferencia podrán ser cualitativos, cuantitativos o mixtos y deberán establecerse con toda precisión en el pliego particular de condiciones respectivo.

Artículo 10.- Incorpórase al numeral 3) del artículo 482 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, el siguiente literal:

"X) Para adquirir bienes o contratar servicios cuya producción o suministro esté a cargo de un Taller de Producción Protegida, debidamente acreditado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hasta el monto establecido para la licitación abreviada".

Artículo 11.- A los efectos del numeral 5) del artículo 46 del Texto Ordenado de la Contabilidad y Administración Financiera del Estado (TOCAF) se considerarán a los Talleres de Producción Protegida que cumplen con los requisitos establecidos en la presente ley, como empresas con solvencia y responsabilidad demostradas.

Artículo 12.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comunicará a los ordenadores de gastos mencionados en los literales A), C), D), E), F) y G) del artículo 27 y en el artículo 28 del Texto Ordenado de la Contabilidad y Administración Financiera del Estado (TOCAF), la nómina de Talleres de Producción Protegida presentada ante el mismo de conformidad con lo establecido por el artículo 3° de la presente ley, así como el giro de sus actividades a los efectos de lo establecido en el artículo 48 del TOCAF, al igual que en otras normas de finalidad similar.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

Artículo 13.- A los efectos de la relación laboral especial que se establece por esta ley se consideran trabajadores con discapacidad, a las personas que teniendo una discapacidad superior al 33% (treinta y tres por ciento) y como consecuencia de ello una disminución de su capacidad de trabajo, al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios dentro de la organización de los Talleres de Producción Protegida definidos en el artículo 6° de la presente ley.

A estos efectos la discapacidad deberá encontrarse debidamente certificada conforme lo dispone el artículo 6° de la presente ley.

Artículo 14.- Los Talleres de Producción Protegida podrán solicitar a la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad la lista de personas con discapacidad inscriptas en el Registro de Discapacitados (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996), que cubran el perfil de personal que el Taller esté demandando.

En todo caso la convocatoria describirá detalladamente los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Ley N° 18.418, de 20 de noviembre de 2008

Artículo Único.- Apruébase 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.

**CONVENCION DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Artículo 12

Igual reconocimiento como persona ante la ley

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.
4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y

otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Artículo 27.-
Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán 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:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

