

Propuesta de Ampliación y Cumplimiento del Cupo Laboral para Personas con Discapacidad.

La normativa vigente en nuestro país consagra la obligación del Estado de **asegurar que el 4% de las vacantes anuales** en los llamados públicos sean ocupadas por personas con discapacidad.

Sin embargo, los informes de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) demuestran sistemáticamente que la inmensa mayoría de los Incisos, Ministerios, Intendencias y Entes Autónomos incumplen esta cuota legal. De hecho, los ingresos reales por cuota de discapacidad en el ámbito estatal **históricamente no alcanzan el 1% del total** general de incorporaciones.

Este incumplimiento persistente no responde a una falta de texto legal, sino a la **ausencia de mecanismos coercitivos y sancionatorios** para los organismos infractores. En el diseño institucional actual, incumplir la ley de discapacidad resulta gratuito para los jerarcas del Estado, pues no existen penalizaciones administrativas, financieras ni de gestión presupuestal.

Asimismo, el porcentaje del 4% fijado en la ley vigente resulta insuficiente para revertir la exclusión estructural que padecen las personas con discapacidad en el mercado laboral.

La evidencia estadística demuestra que **la población con discapacidad supera el 15% de la población total**, por lo que se propone **eleva la cuota mínima al 8%**, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado uruguayo (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) y con el principio de igualdad sustantiva.

La presente iniciativa busca subsanar este vacío legal y fortalecer la inclusión laboral mediante dos medidas complementarias:

1. Aumento del cupo mínimo al 8%.

2. Creación de un régimen sancionatorio automático para los organismos que incumplan.

A modo comparativo; se detalla la llamada Ley de Cuotas para Persona Con Discapacidad (PCD) de Brasil que establece obligaciones, riesgos financieros y fiscalización (Ley N.º 8.213/1991, Art. 93).

1. El Marco Legal (¿Qué se exige?) Toda Organización con 100 o más empleados está obligada a reservar un porcentaje de sus puestos de trabajo para beneficiarios rehabilitados o personas con discapacidad (PCD).
2. Impacto Económico e Incumplimiento: Las sanciones económicas son acumulativas y se aplican por cada puesto obligatorio que la empresa dejó de cubrir.
Naturaleza de la multa: Administrativa e individual por vacante faltante.
Rango de sanción: Los valores vigentes se actualizan anualmente por orden ministerial, oscilando entre R\$ 3.499,80 y R\$ 349.978,87 por cada colaborador no contratado.
Criterios de graduación: El auditor fiscal del trabajo define el monto final basándose en el tamaño de la compañía, el número total de vacantes desatendidas y la existencia de reincidencias.

3. Mecanismos de Control y Riesgos Adicionales: Monitoreo automatizado: El Gobierno Brasileño utiliza la plataforma digital **eSocial** para cruzar los datos de la plantilla en tiempo real, detectando desvíos de forma automática.

Acciones Civiles Públicas: El Ministerio Público do Trabalho (MPT) puede demandar judicialmente a la empresa, exigiendo indemnizaciones millonarias por "daño moral colectivo" si se demuestra negligencia reiterada en la inclusión laboral.

En suma, esta iniciativa representa un paso firme hacia la consolidación de un marco legal que garantice la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, reafirmando el compromiso del Estado con la justicia social.