

El lado menos visible de la seguridad social

Álvaro Nodale, director del Banco de Previsión Social (BPS), puso sobre la mesa algunas acciones que se están realizando para el acceso al trabajo de las personas con discapacidad o para afrodescendientes, temáticas en las que asumió la representación política, las cuales muchas veces pasan desapercibidas por la sociedad



Como es competencia del BPS velar por la seguridad social de los ciudadanos, progresivamente se incorporan leyes que procuran cumplir dicha función y especialmente, lograr la equidad entre los trabajadores.

Recientemente, en noviembre del 2018, se aprobó la ley n.º 19.691, que obliga a las empresas a tener un cupo para personas con distintas "discapacidades". La Comisión Nacional de Inclusión, que lleva adelante la iniciativa, ya está actuando para dar el impulso que falta e incorporar efectivamente a estos trabajadores en las plantillas laborales de los privados.

La ley prevé que todas las empresas que empleen a más de 25 trabajadores dependientes tengan un determinado porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad sobre el total de trabajadores.

El Ministerio de Desarrollo Social garantiza que los individuos seleccionados son aptos para realizar la labor y cumplir con el puesto solicitado efectivamente.

Por otro lado, en el mes de la afrodescendencia, Álvaro Nodale, director político del BPS, destacó e hizo una puesta a punto sobre la actualidad de la ley n.º 19.122 aprobada en el 2013, cuyo objetivo es garantizar el acceso al empleo público de la población afro.

CUPOS PARA TODOS

La necesidad de lograr la equidad a la hora de acceder al mercado laboral, puntualmente, para las personas con discapacidad es un asunto que compete y fusiona a muchos sectores de la sociedad. Tanto es así que por disposición de la ley n.º 19.691, aprobada en noviembre del 2018, se formó la Comisión Nacional de Inclusión Laboral presidida por el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el Ministerio de Desarrollo Social.

Nodale destacó la importancia que esta comisión supone, ya que está integrada por representantes de diferentes organizaciones públicas y de la sociedad civil. La componen miembros del Ministerio de Desarrollo Social (Mides), del Ministerio de Salud Pública, del BPS, del PIT-CNT y de las cámaras empresariales e instituciones que trabajan la temática de la discapacidad de la sociedad civil.

"La comisión está comenzando a funcionar ahora y seguramente se apruebe el regla-

mento interno de la Comisión que prevé la reglamentación este mes para que comience a aplicarse adecuadamente. Ya hay empresas que han hecho consultas en función de incorporar personas con determinada discapacidad a su plantilla laboral”, expresó el director.

LA LEGISLACIÓN

La ley plantea la obligatoriedad de establecer un determinado cupo de puestos de trabajo para personas con discapacidad dentro de las empresas, un porcentaje que es progresivo y que, en un primer período “que arrancó en noviembre del 2018”, las empresas mayores a 500 trabajadores deberán cumplir con un cupo del 3 % a noviembre de este año.

Posteriormente, las que tengan entre 150 y menos de 500 trabajadores deberán cumplir con un cupo del 2 %, y las que tengan entre 50 y menos de 150, con un cupo del 1 %. “Eso sería el primer escalón de la ley que, al finalizar una escala progresiva en noviembre de 2021, tiende a que todas las empresas mayores de 25 trabajadores dependientes tengan un cupo del 4 % de trabajadores con alguna discapacidad” explicó Nodale.

Las empresas que tomen trabajadores con alguna discapacidad accederán a una bonificación en los aportes patronales de ese trabajador. El primer año de la relación van a pagar el 25 % de esos aportes, el segundo año van a aportar el 50 %, el tercer año el 75 % y recién el cuarto año de la relación van a aportar el 100 % de los aportes patronales.

Un detalle no menor es que esos porcentajes que la ley establece, de acuerdo al número de trabajadores, se tienen que contabilizar de acuerdo a los que sean trabajadores estables, permanentes, sin tener en cuenta a los eventuales o zafrales.

En cuanto a si el no cumplimiento de esta normativa va a suponer alguna sanción, Nodale explicó que, en un primer tramo, la ejecución de la ley va a tener un tenor educativo e informativo para las empresas, pero que más adelante la ley prevé que la inspección

“Hicimos una campaña publicitaria con el eslogan ‘Esto también es BPS’ precisamente para difundir estas iniciativas, que también son parte de la seguridad social, y lo seguiremos haciendo. Sin embargo, lamentablemente, lo que sale con más fuerza es el supuesto déficit, pero creemos que colaborar para mejorar la calidad de vida de estas personas es importante, aunque se aprecie muy poco”, Álvaro Nodale, director político del BPS.

general de trabajo y seguridad social que funciona en el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de sancionar o cobrar multas a las empresas que no la cumplan. Esas multas estarán destinadas al funcionamiento de la propia Comisión. “En este primer tramo la idea es no sancionar, sino informar y tender a educar”, aclaró.

Nodale hizo hincapié en que otra de las competencias de la comisión es extender un certificado de cumplimiento y que, en este sentido, “a partir de que las empresas completen el cupo de personas con discapacidad a través del procedimiento que plantea la reglamentación, la Comisión emitirá un certificado de que esa empresa está en una situación regular con respecto a esta ley”.

GARANTÍAS

Además, las empresas contratantes tendrán la garantía, a través del Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis), que funciona en el Mides, de que los trabajadores han sido seleccionados y son aptos para desempeñar la labor en la empresa que los requiere a través de este programa. A partir de esa selección el trabajador se podrá incorporar a esa empresa con la garantía de reunir las condiciones necesarias para el desarrollo de la tarea.

Está previsto además la figura de los llamados “operadores laborales”, para que las personas que así lo necesiten puedan tener una asistencia permanente o parcial. Los operadores laborales tienen la tarea de ayudar a esas personas a desarrollar su trabajo de una forma determinada y de mitigar los riesgos para que sea seguro. Si las personas cumplen con determinados requisitos, los operadores no tienen costo para la empresa; pero, de igual manera, aunque se considere que

la persona con discapacidad no necesita un operador laboral, la empresa puede contratarlo a su costo si lo desea y considera necesario.

INTEGRACIÓN

El procedimiento no es fácil, ya que implica la coordinación de los sistemas informáticos del BPS, el Ministerio de Trabajo y el Mides. Se insertará un código específico, en el registro de la persona con discapacidad para controlar que el cupo se cumpla. En este momento los informáticos de las tres instituciones están trabajando para que esto esté listo lo más pronto posible. “Es una garantía del cumplimiento de la ley”, puntualizó Nodale.

Además, según Nodale, “la comisión tiene una integración que marca un perfil de Estado de Uruguay, porque no es una comisión en donde solo participan actores estatales, sino que hay actores integrados de la sociedad civil, como el PIT-CNT, las cámaras empresariales, las instituciones vinculadas a los temas de discapacidad, entre otros. Esto es tradición en Uruguay, pero no es tan común en otros países”.

AFRODESCENDENCIA

En el mes de la afrodescendencia, Nodale hizo hincapié en la ley n.º 19.122 promulgada en el 2013, en la cual se viene trabajando, y que está enfocada entre otros temas, al ingreso de personas afro a los organismos públicos.

“Lo que dice la normativa —y a través del estudio estadístico— es que la población afrodescendiente es de un 8,1 % de la totalidad de la población uruguaya; entonces, lo que la normativa plantea es un resguardo de un

cupo específico del 8 % cuando hay concursos de nivel público para esta población”, explicó el director, también encargado de esta temática dentro del BPS.

En este orden, la ley también plantea una serie de acciones afirmativas ya que, en palabras de Nodale, “se trata de una población que, obviamente, ha sido perjudicada históricamente desde la época de la esclavitud en América Latina y en el Uruguay; entonces se ha planteado a través de esta ley y del Grupo de Trabajo primero y el Consejo de equidad racial y afrodescendencia una sensibilización de las jerarquías de los entes y de la administración, además de todo el funcionamiento público”.


En función de esta sensibilización se planteó, en el caso del BPS, comenzar desde la cabeza con una charla específica a todo el directorio a través de la Licenciada Villagra referente de este tema en BPS, hablando sobre la temática, pasando ahora por determinados

En julio el BPS recibió a los jóvenes que compitieron en las Olimpiadas Especiales (Fides) en Colombia y que cuentan con diferentes discapacidades, pero que ganaron una cantidad importante de medallas en actividades como equinoterapia, atletismo y ciclismo. El núcleo mayor con el que el BPS ha trabajado mucho es con las personas que realizan equinoterapia. “Es realmente espectacular ver los resultados que tienen, y eso se ha podido desarrollar en parte gracias al apoyo que el Banco de Previsión Social brinda, pagando una ayuda especial a cada uno de los beneficiarios para financiar el tratamiento o actividad. Fue una instancia muy emotiva, que remueve mucha cosa y que gratifica, y que es parte de la seguridad social que menos se ve”, expresó Nodale.

justifica una discriminación positiva. Hay una razón histórica en todo esto”, expresó Nodale.

Por otro lado, el director destacó el trabajo de la licenciada Verónica Villagra, quien ha trabajado específicamente en la temática junto al grupo de trabajo y que ahora va a integrar el Consejo Nacional de equidad racial y Afrodescendencia, formado por la nueva resolución. Además, Villagra ha participado de cursos junto al MIDES, Ministerio del Interior, donde se ha hecho un trabajo de sensibilización muy fuerte sobre el tema en todos los departamentos.

ÁLVARO NODALE

- Actual director político en el Banco de Previsión Social.
- Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, año 1990.
- Participante en cursos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) vinculados a las temáticas de la micro y pequeña empresa y la seguridad social.
- Participante de conferencias de la OIT 97 y 98, años 2007 y 2008, en representación del sector empresarial.
- Asesor jurídico de la Asociación Nacional de Micro y Pequeña Empresa desde el año 1993 al 2016.
- Asesor del sector empresarial en el Consejo Superior Tripartito, años 2005 al 2015.
- Miembro titular en el Consejo de Salarios Grupo 11 “Comercio minorista de la alimentación”, desde el 2005 al 2010 por parte del sector empresarial.
- Miembro titular del Consejo de Salarios del Grupo 19 “Servicios profesionales técnicos especializados y aquellos no incluidos en otros grupos”, subgrupos 10, 15 y 18.
- Director suplente en el BPS por la representación empresarial en el período 2011-2016. Director del Instituto Nacional de Cooperativismo por el período 2015-2017. 

gerentes, por recursos humanos y haciendo un trabajo conjuntamente con personas afrodescendientes especialistas de la Organización Mundo Afro en este tipo de disertaciones, quienes, según Nodale, realizan cursos de muy buena calidad.

“Se trata de un proceso de sensibilización que no todo el mundo comprende, y tal vez la primera reacción es pensar en por qué discriminar y hacer esta norma, pero tenemos un sentido de la igualdad bastante duro: todos somos iguales ante la ley, pero en una población que ha sido tan discriminada se comprende y se



Ahorra un 90% en calefacción
Haga rendir mejor su aire acondicionado

EL MUNDO DEL BURLETE

Una empresa familiar que le brinda seriedad y la garantía que usted espera.

30 años de experiencia

- Importados y nacionales
- presupuesto gratis
- atendemos domingos y feriados

Leonardo Dimitroff | 094 341 705 - 099 461 581