

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DERECHOS. REFORMA DE LA LEY 22.431, UNA PROPUESTA SOBRE EL EJE TEMÁTICO TRABAJO.

## PEOPLE WITH DISABILITIES AND RIGHTS. REFORM OF LAW N° 22.431, A PROPOSAL ON THE LABOR THEMATIC AXIS.

Carla Saad<sup>1</sup> - Emma Mini<sup>2</sup>

**Resumen:** A pesar de haber transcurrido catorce años desde que fuera aprobada la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) que impone a los Estados la obligación de armonizar la legislación interna de sus países con sus preceptos, el Estado argentino todavía no ha cumplido con esa obligación asumida. Continúan coexistiendo en nuestro sistema legal interno, normas construidas bajo el Modelo Médico que no responden a los principios, garantías y derechos protegidos por la Convención Internacional que concibe a la discapacidad como cuestión de derechos humanos, en el marco del Modelo Social. En virtud de ello y como producto del trabajo de investigación y extensión realizado, se presenta y expone una propuesta de reforma en el “Eje trabajo”, en la convocatoria abierta, participativa, plural y federal realizada por la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) a los fines de sustituir la ley n° 22431.

**Palabras clave:** Discapacidad – Armonización con CDPD- Reforma ley 22431 – Trabajo.

**Abstract:** Despite the fact that fourteen years have passed since the *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) was approved, which imposes on States the obligation to harmonize the internal legislation of their countries with its precepts, the situation has not changed, the Argentine State, has not yet complied with that as sume dobligation. Rules built under the Medical Model continue to coexist in our internal legal system that do not respond to the principles, guarantees and rights protected by the International Convention that conceives disability as a matter of human rights, within the framework of the Social Model. For this reason and as a product of the research and extensión work carried out, a reform proposal is presented and exposed in the “Work Axis”, in the open, participatory, plural and federal call carried out by the National Agency for Disability (ANDIS) for the purpose of replacing Law No. 22431.

**Keywords:** Disability–Harmonization with CRPD –Reform law 22431 - Work.

---

Artículo recibido el 12/9/2022 – Aprobado para su publicación el 23/12/2022.-

<sup>1</sup> Investigadora (Categorizada II) en el Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Docente de la materia “Teorías del Conflicto y de la Decisión. Métodos de Resolución de Conflictos” y Docente responsable de la materia opcional “Aspectos de los Derechos de las PCD. Perspectiva del empleo” de la Facultad de Derecho-UNC. Es Directora de proyectos de investigación acreditados y de proyectos de extensión en trabajos con organizaciones intermedias. Miembro de comités académicos de revistas acreditadas nacionales y extranjeras, miembro de comisiones de evaluación en investigación (SECYT) y extensión (SEU). Secretaria de la Revista de la Facultad.

<sup>2</sup> Investigadora (Cat. V) Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Profesora de la materia “Economía” Cat. “A” y Docente de la materia opcional “Aspectos de los Derechos de las PCD. Perspectiva del empleo”, Facultad de Derecho - UNC. Miembro evaluador de becas y subsidios por la Facultad de Derecho ante la Secretaría de Extensión – UNC. Profesora responsable de Proyecto de Investigación e integrante de proyectos de extensión relacionados con discapacidad, derechos y empleo.

**Sumario:** I.- Introducción. II.- De los antecedentes de nuestro trabajo. III.- La propuesta. IV.- Reflexión final.

## **I.- Introducción**

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD) - aprobada por el Estado argentino en el año 2008 por ley 26378, que goza de jerarquía constitucional desde el año 2014 a partir de la ley 27044- impone a los Estados la obligación de armonizar la legislación interna de sus países con sus preceptos. Según las *Observaciones finales sobre el informe inicial de Argentina*<sup>3</sup> realizado por el *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de las Naciones Unidas el 19 de octubre de 2012<sup>4</sup>, se “insta al Estado parte a que tome las medidas necesarias para armonizar toda su legislación a nivel federal, provincial y local con los preceptos de la Convención, contando para ello con la participación efectiva de las organizaciones de personas con discapacidad, en concordancia con el párrafo 3 del artículo 4 de la Convención”, a pesar de ello y de haber transcurrido catorce años de su aprobación, el Estado argentino todavía no ha cumplido con aquella obligación asumida. Coexisten en nuestro sistema legal interno, normas construidas bajo el Modelo Médico que no responden a los principios, garantías y derechos protegidos por la Convención Internacional que concibe a la discapacidad como cuestión de derechos humanos, en el marco del Modelo Social.

La falta de armonización ocasiona un impacto importante en el reconocimiento de derechos de las personas con discapacidad<sup>5</sup>, obstaculizando la posibilidad de decidir y construir un proyecto propio, que les permita participar de la vida en sociedad como sujetos de derechos para lograr la igualdad de hecho y de derecho de las personas con discapacidad y la plena efectividad de los principios y mandatos consagrados en la Convención a todos los niveles. Al calor de los reclamos sociales que pugnan por el reconocimiento de esos derechos, la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) por resolución 249/2022, llamó al “inicio de una convocatoria abierta, participativa, plural y federal, desde el 21 de marzo de 2022 y hasta el 25 de mayo de 2022, para la recepción de aportes, opiniones, e informaciones por parte de la sociedad civil, personas con discapacidad y sus familias, organizaciones de y para personas con discapacidad, organismos públicos cuyas competencias funcionales se vinculen con la temática, sindicatos, Universidades, y de todos los sectores clave, a los fines de sustituir la ley n° 22431, sancionada en 1981 durante la última dictadura cívico-militar, que estableció el denominado ‘Sistema de protección integral de los discapacitados’, actualmente

---

<sup>3</sup> NACIONES UNIDAS, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. “Observaciones finales sobre el informe inicial de Argentina, aprobadas por el Comité en su octavo período de sesiones”, CRPD/C/ARG/CO/1, (17 a 28 de septiembre de 2012), <https://www.ohchr.org> búsqueda del 29 de julio de 2022.

<sup>4</sup> Es importante destacar que Argentina, tanto Estado como Organizaciones acreditadas, presentaron informes respectivos en cumplimiento de un nuevo período, sin haberse publicado a la fecha las Observaciones finales del Comité para el período.

<sup>5</sup> Es importante aclarar que usaremos el término “personas con discapacidad” ya que la terminología surge del consenso de los estados miembros de la ONU e instituciones y organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad que participaron en la redacción de la Convención, y responde a una concepción fundada en el Modelo Social que la inspira convirtiéndose en la terminología para designar este heterogéneo colectivo, por lo menos en su dimensión jurídica. Sin embargo otras acepciones son utilizadas, como ejemplo: persona en situación de discapacidad, a la que también adherimos.

vigente”, resolución a la que adhiere la Universidad Nacional de Córdoba invitando a sus Unidades Académicas a realizar aportes a los fines de participar activamente “para propiciar una construcción conjunta y democrática del nuevo marco normativo sobre la discapacidad”.

Se inició así una etapa de consultafederal, de participación ciudadana, articuladas por medio de audiencias públicas<sup>6</sup> que tuvieron lugar en todas las regiones del país. La correspondiente a la Región Centro se realizó el 5 y 6 de mayo en la Ciudad de Córdoba y fue la oportunidad para exponer<sup>7</sup> una propuesta de reforma en el “eje trabajo” y directivas respecto de observaciones generales, todo producto del trabajo de investigación y extensión que venimos llevando adelante en el ámbito del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba.

## II.- De los antecedentes de nuestros trabajos

El Art. 31 de la CDPD exhorta a los Estados Partes a recopilar datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, que faciliten la identificación y eliminación de las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos y que, al mismo tiempo, sirvan como ayuda para evaluar el cumplimiento de las obligaciones asumidas.

En Argentina, los datos estadísticos disponibles son los obtenidos del *Censo Nacional 2010* y del *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad*, elaborado por el INDEC en el año 2018<sup>8</sup>. Cabe aclarar que se ha realizado el *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022* sin haberse publicado -hasta la fecha- nuevos datos sobre discapacidad. A pesar de ello, ya han advertido referentes y organizaciones sociales, que los datos a obtenerse no serán suficientes para reflejar la situación real de las personas con discapacidad<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> La ANDIS impulsa la consulta federal a los fines de construir, participativamente, un proyecto de Ley de Discapacidad que presentará el Poder Ejecutivo Nacional durante el presente año legislativo. Por tal motivo, tomando como base una ciudad por región para garantizar la participación federal, los encuentros se llevaron adelante en todo el país.

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/finalizo-la-audiencia-publica-por-la-nueva-ley-de-discapacidad-de-la-region-amba>, búsqueda 29 de agosto de 2022.

<sup>7</sup> Según RD-2022 -336-E-UNC-DEC#FD. Córdoba, 3 de mayo de 2022.

<sup>8</sup> En el año 2018 entre los meses de abril y mayo, se realiza el estudio nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, elaborado por el INDEC. Se implementó en las localidades urbanas de 5000 y más habitantes de todo el territorio nacional. Se visitaron alrededor de 41.000 viviendas particulares, mediante la metodología de entrevista directa, utilizando tabletas digitales.

<sup>9</sup> De las críticas recibidas, entre otras ATE, ASDRA- la ANDIS, a través de las palabras de Matías Fernández, sostuvo que una vez finalizado el relevamiento, el INDEC desarrollará un nuevo *Estudio sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad* en la Argentina en conjunto con ANDIS. “La agencia va a realizar aportes para poder profundizar los datos estadísticos de esos hogares y también sobre información cualitativa”. Asimismo, se sostuvo que se han adoptado los términos “dificultad” y “limitación” en el formulario definitivo del Censo luego de múltiples pruebas precensales y de acuerdo a las recomendaciones de los organismos internacionales de expertos para la medición de la discapacidad, como el Washington Group y la CEPAL. Según nota periodística del 9 de marzo de 2022, [https://elauditor.info/actualidad/-que-lugar-ocupa-la-discapacidad-en-el-censo-2022-\\_a623235920d545634285fcd72](https://elauditor.info/actualidad/-que-lugar-ocupa-la-discapacidad-en-el-censo-2022-_a623235920d545634285fcd72), búsqueda del 25 de marzo de 2022.

Surge de los datos vigentes, que en el país hay 3.571.983 personas que sufren algún tipo de limitación física o intelectual, lo que implica que más del 25% de los hogares tiene, al menos, a un integrante con esta condición. Representan un 10%<sup>10</sup> de la población total de 6 años en adelante.

Para las personas con discapacidad en la Argentina, el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados, tanto que, del casi 17% que está en edad de trabajar, la tasa de inactividad entre estas personas es del 64,1%, en tanto la tasa de actividad alcanza un 35,9%, es decir que, del total de las personas con discapacidad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Solo un 32,2% de las personas del colectivo en edad laboral logra acceder a un empleo y el 10,3% de la población con discapacidad económicamente activa se encuentra desocupada.

Los números presentan marcadas diferencias según sexo<sup>11</sup> y edad. Mientras la ocupación en los hombres supera el 40%, en las mujeres es de 25,8%. En cuanto a las edades, el grupo con mejor desempeño va de los 30 a los 49 años, con una actividad del 64,3% y una tasa de empleo de casi 58%. Después de los jubilados, la franja etaria con mayor índice de inactividad es la de 14 a 29 (65,4%), que también tiene el peor registro de desocupación: 16,5%. Del 32,2% que consiguió ingresar al mundo laboral, el 66% se desempeña en el sector privado y el 34%, en el público.

Estos datos nos llevan a reconocer que el colectivo integrado por personas con discapacidad es uno de los severamente afectados en la inclusión al mercado laboral formal, por lo que dicha temática fue objeto central de nuestros estudios y acciones.

A partir de los resultados del proyecto de investigación “Trabajo decente: Construcción de políticas públicas sustentables sobre empleo de las personas con discapacidad” (SECYT-UNC (línea Consolidar)/ PID-MINCYT de la Provincia de Córdoba) observamos fuertes falencias del sistema normativo laboral en relación al *acceso, mantenimiento y finalización* de los contratos de trabajo realizados con personas con discapacidad por lo cual se estimó pertinente:

- Fortalecer las medidas de *acceso al trabajo* desde la legislación particular y, profundizar medidas de control y sanción ante incumplimientos a la norma. También concluimos que existe una falta de armonización sobre los preceptos marcados por el Derecho internacional (art. 27 CDPD) en materia de inclusión al mercado de trabajo de personas con discapacidad dentro del sector privado, debido a la carencia de políticas públicas eficaces que posibiliten el ingreso y el mantenimiento de la relación de trabajo en condiciones de igualdad entre las personas. Incluso consideramos que el sistema de incentivos al empleo que ofrecen disminuciones en los aportes patronales<sup>12</sup> no es suficiente, ya que las empresas ven el costo del riesgo

---

<sup>10</sup> Conforme el Censo Nacional 2010 esta cifra era del 12,9% y representaba a 5.114.190 de personas, la diferencia puede deberse al escaso tamaño de la muestra tomada en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad.

<sup>11</sup> Este dato viene a demostrar la doble discriminación a la que se somete a las mujeres cuando pretenden ingresar al mercado del trabajo.

<sup>12</sup> Ley 24431/81 - Exenciones del 50% de las contribuciones patronales por el periodo de un año. Ley 24031/91 - Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social por el término de 12 meses. Ley 24147/92 - Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos. Ley 24013/91 - Reducción del 50% de las Contribuciones durante los primeros 12 meses por trabajadores con discapacitados por tiempo indeterminado. Dedución del 70% del impuesto a las ganancias o sobre capitales. En algunas provincias la deducción en los ingresos brutos del empleador, depende de cada jurisdicción, 50% en Bs. As., 50% Jujuy, 75% en Santa Cruz.

de emplear a una persona con discapacidad mucho más alto que el beneficio fiscal que puedan tener.

- Lo que dimos en llamar *mantenimiento* de la relación, son cuestiones relativas a la necesidad de oportunidades en torno a la profesionalización del trabajador, esto es, la posibilidad no solo de acceder a un trabajo, sino también de poder mejorar sus condiciones laborales en el decurso de la vida contractual.
- La *finalización del contrato*, si bien es la etapa más regulada dentro del sistema bajo la óptica de la discriminación, creímos debería repensarse con miras a los preceptos del Modelo Social impuesto a partir de la vigencia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).
- Respecto del *empleo público*, pudimos observar que si bien existe normativa propia (ley 22431) que exige la incorporación en el empleo público por un cupo de ingreso (4% a nivel nacional) la misma carece de operatividad, deslegitimando una política que solo queda en la faz normativa.

El Modelo Social adoptado por la CDPD nos permitió pensar que la discapacidad deja de ser un atributo de un individuo para pasar a ser una construcción social. Éste modelo no pierde a la persona (en su dimensión individual) pero incorpora a la sociedad, de la que conforma un verdadero sistema. Sociedad y derechos humanos son las nuevas dimensiones que permiten reconocer en las personas con discapacidad su dignidad, su derecho a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación, a la autonomía, a la libertad personal. Este nuevo paradigma que debe incorporarse en las legislaciones de los países que la ratifican, pone en crisis el sistema legal interno protectorio de las personas con discapacidad y nos pone en la tarea de repensar nuevas políticas públicas destinadas a enfrentar un tema complejo y heterogéneo como éste, en un contexto como el argentino en el que las investigaciones existentes al respecto son escasas y el Estado no prioriza responder a las demandas de las personas que sufren algún tipo de discapacidad. En este sentido, cabe destacar que la discriminación y exclusión del mercado del trabajo de las personas con discapacidad, significa un alto costo, ya que en ellas existe todo un potencial, que de contar con los apoyos necesarios les permitiría alcanzar una vida digna y contribuir al desarrollo económico y social de sus comunidades.

En este marco y bajo una perspectiva de promoción y fortalecimiento del papel del trabajo como factor de inclusión social, elevamos una propuesta de reforma basada en una visión sistémica del derecho y en la construcción de un ordenamiento normativo sobre empleo en el sector público y privado. Esta propuesta lleva como principio rector la defensa de los derechos de las personas con discapacidad a fin de mejorar la calidad y la capacidad de inclusión social de las políticas de empleo en la Argentina incorporando la noción de “trabajo decente” que toma transversalmente a las relaciones del trabajo y a los trabajadores, en razón de posicionarse como un estándar a alcanzar por los diferentes sistemas normativos de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo. En palabras de Levaggi<sup>13</sup>, “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

---

<sup>13</sup> LEVAGGI, Virgilio. ¿Qué es trabajo decente?, [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm), búsqueda del 29 de agosto de 2022.

### III.- La propuesta<sup>14</sup>

Enmarcados en la perspectiva de discapacidad y derechos humanos, basados en la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y en la participación que desde los grupos de extensión y estudio<sup>15</sup> formados desde el Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, que incluye una relación directa con fundaciones y organizaciones de y con personas con discapacidad, acompañamos una propuesta para la futura reforma de la ley 22431, sobre el eje “trabajo” y algunas “observaciones generales” a tener en cuenta:

#### Observaciones generales

1- Creemos que es una deuda del Estado Argentino tomar las medidas necesarias para armonizar toda su legislación a nivel federal, provincial y local con los preceptos de la Convención, contando para ello con la participación efectiva de las organizaciones de y con personas con discapacidad, en concordancia con el párrafo 3 del artículo 4 de la Convención, situación marcada en el documento “Observaciones finales sobre el informe inicial de Argentina, aprobadas por el Comité en su octavo período de sesiones (17 a 28 de septiembre de 2012)” del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - ONU, CRPD/C/ARG/CO/1, p.2. Dicha armonización debe ser sobre el sistema normativo (enfoque sistémico), articulando las normas del derecho civil, comercial, penal, laboral, seguridad social, familia, administrativo, procesal, de manera tal que la interpretación de las mismas lo sean en un todo de acuerdo a la perspectiva de discapacidad enmarcada en derechos humanos.

2- Consideramos que ésta reforma y toda otra ley que se dicte a futuro deba ser armonizada en un todo con los preceptos de la Convención Internacional. Es así que importa que la perspectiva de discapacidad sea considerada transversalmente en las redacción de toda ley y no solamente de las leyes específicas sobre la temática.

Para ello debe respetarse un núcleo de principios básicos en toda construcción legal: dignidad - igualdad -no discriminación- autonomía -autodeterminación- género- accesibilidad- ajustes razonables – participación – transversalidad.

3- Necesidad de corregir las denominaciones que las leyes realizan sobre las personas p.e. discapacitados, capacidades especiales -entre otras relevadas- y adoptar una única denominación que dignifique a la persona, orientada por la terminología de la CDPD.

---

<sup>14</sup> Propuesta presentada a la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) en el marco del llamado de colaboración a las universidades e incorporada al informe general de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, RD-2022-336-E-UNC-DEC#FD del 3 de Mayo de 2022.

<sup>15</sup> Entendiendo la articulación entre investigación, extensión y docencia como un imperativo de la Universidad contemporánea y porque concebimos a la extensión como una manifestación dialéctica que se establece entre la universidad y la sociedad, un diálogo de saberes, hemos concebido como acción un proyecto llamado “Armando Sueños. Empleabilidad de las personas con discapacidad: conociendo derechos...derribando miedos” en el que colaboran la Fundación Gaude, Fundación por igual más y Fundación amigos con diversidad auditiva Córdoba. Los valiosos contenidos co-construidos por los equipos y la interacción con los actores específicos nos permitieron retroalimentar el grado proponiendo una materia opcional en la carrera de Abogacía, llamada “Aspectos de los derechos de las personas con discapacidad. Perspectiva del empleo”. Proyecto y materia acompañan el trabajo de investigación.

4- Toda acción propuesta para el cumplimiento de la futura ley, debe tener presupuesto asignado, ejecutarse y rendir cuentas. Utilizando como referencia los mecanismos de rendición de cuentas y los indicadores de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

#### Eje trabajo

- Hacer efectivos los preceptos de la CDPD respecto de la necesaria incorporación al mundo del trabajo digno (en términos de la Organización Internacional del Trabajo) y al empleo privado. Para ello:
  - Incorporar la figura legal de “discriminación por motivos de discapacidad” incluyendo todo tipo de discriminación y en especial la denegación de ajustes razonables. Esta figura aplicada al trabajo deberá ser acompañada por la incorporación en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ley 20744 y mod. (Título II, Capítulo VII) de una obligación específica del empleador para otorgar dichos ajustes al puesto de trabajo, así también a la ley discriminación general -ley 23592, especificando el tipo “motivos de discapacidad” reafirmando la posibilidad del trabajador con discapacidad de optar por la reparación civil del daño sufrido (armonización con art. 27 CDPD).
  - Creación de Agencia Pública de ajustes en el trabajo, con prestación especial y gratuita para Micros y Pequeñas o MiPyME (categorización según parámetros de la ley 25300, de fomento para la Micro, Pequeña y Mediana empresa), para facilitar el acceso efectivo al empleo formal. A los efectos de su financiamiento se le deberá asignar una partida presupuestaria específica en el presupuesto anual, conforme la ley 24156 de Administración Financiera y modificatorias, a la que se le podrían sumar los fondos que se obtengan en concepto de sanciones pecuniarias por incumplimiento de obligaciones derivadas de la normativa relacionada a los derechos de las personas con discapacidad. Garantizando siempre instancias formales de participación de las personas con discapacidad y organizaciones vinculadas a ellas.
  - Creación de un cupo para el acceso al empleo privado formal, respetando el género, dirigido a las Medianas y Grandes empresas (categorización según parámetros de la ley 25300) acompañado de un sistema de control y sanción efectivos al modo del empleo público. Acompañando el proceso de selección con ajustes razonables.
  - Medidas en la promoción profesional (ascensos) como por ejemplo incorporación de una obligación de proveer ajustes razonables para la formación y capacitación en el trabajo de las personas con discapacidad (LCT, Título II, Capítulo VIII) orientado a cumplir el principio de la igualdad de oportunidades.
  - Accidentes o enfermedades inculpables (LCT, Título X, Capítulo I, art. 211). Para el caso del vencimiento del plazo de la licencia legal paga del art. 208 LCT, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su puesto de trabajo anterior al suceso, el empleador deberá realizar los “ajustes razonables” que permitan la reincorporación del trabajador con discapacidad adquirida conservando su empleo. En el caso de imposibilidad manifiesta (del empleador o trabajador) comenzará a contarse el plazo de reserva de puesto previsto en el art.211 (un año). La denegatoria de “ajustes razonables” deberá entenderse como un acto discriminatorio en los términos de la reforma que proponemos. Para el caso de empresas MiPyme (categorización según parámetros de la ley 25300) la

realización de ajustes razonables estará a cargo de la Agencia pública de ajustes en el trabajo propuesta.

- Reforma del art. 10 LCT, principio de conservación del contrato de trabajo. Incorporar al texto vigente. “En caso de situaciones de discapacidad sobreviniente del trabajador, el empleador deberá adaptar su puesto de trabajo mediante la realización de los ajustes razonables a su cargo, salvo el caso de MiPyme que será a cargo de la Agencia pública de ajustes en el trabajo propuesta, a fin de conservar la relación de empleo.
  - Reforma de la ley de teletrabajo, ley 27555. Si bien es cierto que la ley en su artículo 6, regula las llamadas “tareas de cuidado” estableciendo un derecho a horarios compatibles o de interrupción de jornada del trabajador/a a cargo de una persona con discapacidad, categorizando su obstaculización, represalia, acto, conducta o decisión en contrario como una presunción de discriminación que hace operativa la ley 23592, dicha regulación parece insuficiente ya que nada prevee para el incentivo del teletrabajo como acceso al empleo privado de personas con discapacidad, en los términos de la CDPD. Se propone incorporar un derecho de opción del trabajador con discapacidad para pasar de trabajo presencial a modalidad de teletrabajo y para el caso de dicho ejercicio, establecer una obligación de la Agencia pública de ajustes en el trabajo para que tomen a cargo la provisión de tecnología y ajustes razonables del puesto de trabajo remoto para el caso de empresas MiPyme (categorización según parámetros de la ley 25300). Para el caso de la incorporación de una persona con discapacidad como teletrabajador originario y siempre que se trate de empresas MiPyme (categorización según parámetros de la ley 25300), queda a cargo de la agencia pública de ajustes en el trabajo la provisión de tecnología y ajustes razonables del nuevo puesto de trabajo.
  - En el marco de la Ley 25300, establecer la creación de nuevos instrumentos o adaptación de los vigentes para la financiación de las empresas que tengan dificultades o no puedan hacer inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajo, haciéndola accesible. Esta asistencia en el caso de las Micro y Pequeña Empresa deberá ser gratuita y a cargo de la Agencia Pública de ajustes en el trabajo, ya propuesta.
- Consideraciones sobre el empleo público:
- Conservar el cupo de empleo público y la extensión a sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos e incorporar un sistema de control efectivo del cumplimiento a través de un organismo mixto que comprenda el estado y organizaciones de y con personas con discapacidad, otorgando por la ley capacidad suficiente para ejercer control de cumplimiento del cupo, de seguimiento de la relación de empleo y la recolección y publicación de datos. Establecer, ante el incumplimiento, sanciones efectivas de orden penal (como la existente en la actual ley 22431) pero también económicas (multas, restricciones sobre participación en licitaciones públicas, entre otras posibles). La futura ley deberá ser específica en la “invitación a las provincias para adherir al cupo mínimo propuesto, como también a las formas y modos de control de cumplimiento”.
  - Respecto del cupo de empleo público, conservar el “cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la

modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios”.

- Respecto del efectivo ejercicio del derecho al cupo del empleo público, es indispensable que la futura ley reafirme el carácter de “información pública” de los datos de ocupación por personas con discapacidad de puestos de trabajo en planta (efectiva, contratados, tercerizados) en los términos de la ley de acceso a la información pública, ley 27275. En caso que del informe solicitado surja un incumplimiento del cupo, se deberá cumplimentar el mismo, llamando a concurso dentro de un plazo no mayor a 6 meses.
  - Respecto del cupo al empleo público. En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito.
  - Creación en la futura ley de un Consejo Consultivo sobre medidas en el empleo público de carácter multilateral, multisectorial y prevalente de la participación de personas y empleados con discapacidad a fin de co-construir políticas y medidas pertinentes a sus condiciones de trabajo y acceso al empleo (“nada de nosotros sin nosotros”).
  - Protección extensiva y efectiva contra el acoso en el trabajo (art. 27 CDPD) en relación directa con la ley 27580 (Convenio 190, OIT) con su inclusión en la LCT y en la ley futura que regule el cupo de ingreso al empleo público.
- Nos parece importante como una de las medidas de control de eficacia y eficiencia de las políticas que se implementen a partir de la ley, se incluya en ésta, la elaboración periódica de datos estadísticos oportunos, fiables y de alta calidad. En el caso que los datos arrojados por el Censo General de Población 2022 sean insuficientes para mostrar acabadamente la realidad del colectivo de las personas con discapacidad en las distintas regiones del país, se sugiere complementarlo con otras formas de recolección de datos previo al dictado de la Ley.
  - Es imperativo considerar que el Eje temático trabajo necesita de un tratamiento interseccional (transversal) con otros ejes que posibiliten el desarrollo en igualdad de oportunidades, para ello accesibilidad, educación y transporte son variables que deben converger necesariamente.

#### **IV.- Reflexión final**

La *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (CDPD), marcó un importante cambio de la política internacional en materia de discapacidad hacia un enfoque basado en los derechos humanos. Según una publicación de Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*<sup>16</sup> se sostiene que este cambio

---

<sup>16</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*, OIT, Ginebra, 2015, p. 215. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)

todavía no se ha visto reflejado en el mercado laboral, donde la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres con discapacidad sigue siendo, en general, una mera aspiración. Las personas con discapacidad se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. En el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas.

Esta situación que plantea OIT como diagnóstico global comprende -sin lugar a dudas- a nuestro país. En Argentina, aún hoy, conviven leyes que responden a diferentes modelos, en una transición entre el Modelo Médico y el Modelo Social que parece nunca terminar. Especialmente respecto del trabajo, ante la falta de armonización de la legislación laboral con la Convención y según los datos estadísticos ya señalados, el colectivo integrado por personas con discapacidad es uno de los severamente afectados en la inclusión al mercado laboral formal, quedando mucho por hacer en torno a la regulación del empleo privado y también del empleo público, en materia de acciones sobre el reconocimiento del derecho humano al trabajo en igualdad de oportunidades y respecto al derecho de acceso, mantenimiento y finalización de la relación laboral.

Así, la reforma a la ley 22431, nos motivó a presentar una propuesta que entienda a las personas con discapacidad como sujetos activos de la vida en sociedad, en todas sus esferas y en especial, que conciba al trabajo como factor de inclusión social, como parte de una ley de reconocimiento de derechos humanos, civiles y políticos, y de libertades fundamentales, en una estrategia amplia e integral para el logro de todos los derechos consagrados en la Convención.