

**CONGRESO PROVINCIAL SOBRE DISCAPACIDAD.**

**“LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD”.**

**TEMA:** CUPO PARA INSERCIÓN LABORAL – NECESIDAD DE SU MODIFICACIÓN.-

**COMISION:** TRABAJO

**AUTORES:**

INSTITUTO DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL COLEGIO  
DE ABOGADOS DE JUNIN

\*DR. RAUL OSVALDO FERNANDEZ MACIEL

E-MAIL: rfernandezmaciel@gmail.com

\*DRA. IVANA PEREIRA

E-MAIL: ivanapereira19@hotmail.com

\*DRA. TANIA CALARCO

E-MAIL: taniacalarco@hotmail.com

## **CUPO PARA INSERCIÓN LABORAL - NECESIDAD DE SU MODIFICACIÓN**

### **1) DERECHO COMPARADO.-**

Comenzaremos analizando el cupo laboral en parte de Latinoamérica.

Ecuador, es quizás el país más avanzado en este aspecto. El Ministerio del Trabajo de dicho país, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MDT firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscripto por la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) dispone que las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La Unidad de Discapacidades del MDT coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.

Adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de Asesoría y Capacitación

Chile, a su vez, ha sancionado recientemente una ley de inclusión laboral para personas con discapacidad que entrará en vigor en Diciembre de este año. A que apunta dicha norma?

La ley de **Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad**, sitúa a ese país en el cambio cultural de la no discriminación, equidad y protección social.

El 20% de las personas mayores de 18 años se encuentra en situación de discapacidad. Solo el 39% de estas personas tiene un empleo.

La ley garantiza \*Una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos públicos y empresas con 100 o más trabajadores.

\*Respeto a la dignidad de las personas con discapacidad mental, permitiendo que accedan a una remuneración más digna con la base del sueldo mínimo.

\* Se prohíbe **toda discriminación** hacia personas con discapacidad.

\* Las personas en situación de discapacidad contarán con garantías en los procesos de selección laboral del Estado.

Por su parte, las empresas o servicios **no pueden optar por una discapacidad en particular en la contratación**. Uno de los puntos centrales de la ley es erradicar la discriminación arbitraria y no permitir la violación al principio de igualdad de oportunidades.

En el sector privado la fiscalización del cumplimiento de la ley queda a cargo de la Dirección del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de los contratos de trabajo celebrados por las empresas con las personas con Discapacidad o pensionados por invalidez. Mientras que, para los organismos públicos, existirá un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas o para justificar su excusa.

En el caso que no sea posible que una empresa o entidad pública cumpla la dotación del 1%, deben enviar un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), explicando las razones para ellos. De todas formas, solo se considerarán justificaciones fundadas, aquellas relativas a la naturaleza de las funciones, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

El SELLO INCLUSIVO es un reconocimiento público que se otorga a las empresas que contratan personas con discapacidad. Contar con él, permite a las organizaciones ser incorporadas como factor de ponderación en Chile Compra, o a su vez, tener mejores oportunidades para vender al Estado.

En Colombia se comienza con la formación de los futuros empleados, personas con discapacidad, mediante el diseño de ayudas técnicas especializadas que facilitan la adaptación al entorno laboral. Luego de ese entrenamiento los aspirantes pasan a talleres de autogestión laboral, donde afianzan sus conocimientos. Luego de la evaluación y preselección los aspirantes, pasan a la promoción laboral. Las empresas que contraten a personas con discapacidad, según la ley 361 de 1.997, tendrán deducción en la renta del 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el año a las personas con discapacidad; disminución del 50 % en la cuota de aprendices que está obligado a contratar si ocupa aprendices del SENA; preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados si el 10 % de sus empleados son personas con discapacidad; prelación para recibir créditos del estado si estos van orientados a programas que dan empleo a personas con discapacidad.

Por su parte, Perú, dictó la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley 29.973), que en su artículo 49 dispone la obligatoriedad para las entidades públicas y empleadores privados de contratar a personas con discapacidad, en un mínimo del 5 % para las primeras y del 3 % para los segundos, cuando tuvieren más de 50 empleados. Se fijan multas para el caso de incumplimiento. En su artículo 54 crea la figura de la Empresa Promocional, la que debe contar con un mínimo del 30 % de empleados con discapacidad.

En Paraguay rige la ley 2479, modificada por la ley 3.585 de 2.008, que fija un cupo laboral del 5% para personas con discapacidad, pero sólo para el sector público.

En Uruguay existe la Ley N° 18.651 de Protección Integral De Personas Con Discapacidad, cuyo artículo 49, dispone que: “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.”, el cual es completado por el artículo 64 que establece la exoneración de los aportes patronales de carácter de carácter jubilatorio correspondientes a personas con discapacidad que sean contratadas por empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios.

## **2) NORMATIVA ARGENTINA.-**

Como antecedente de importancia, cabe destacar la ley 20.923, sancionada el 11 de octubre de 1.974, que obligaba al Estado y a las empresas privadas a contratar hasta un 4%, como mínimo del total del plantel de trabajadores, a personas con discapacidad. Dicha ley que fue producto de la lucha del denominado “Frente de lisiados peronistas”, nunca fue promulgada, siendo derogada por la dictadura militar en 1.976. Se había tenido en cuenta, este caso, que el número de personas con discapacidad, en el país, llegaba a 2.400.000.

En nuestro país sabida es la existencia de la Ley 25.689 que modifico la Ley 22431 “Sistema de protección integral de las personas discapacitadas”, y que agrega que el Estado nacional, con todos sus organismos, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo, exclusivamente otorgados por ellas.

En el ámbito provincial resulta de aplicación el art. 8 de la Ley 10.592 y sus modificatorias que establece que el estado provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligadas a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para su cargo en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal.

En la actualidad para la contratación de trabajadores con discapacidad se encuentran vigentes **dos tipos de modalidades de reducción de contribuciones, para los empleadores dependiendo de la actividad de la empresa.**

El primer **beneficio de reducción** se encuentra previsto en la ley 26.816 aplicable a **talleres protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP)**, es decir, talleres donde se busca principalmente el desarrollo

laboral de personas con discapacidad, formando estos la mayoría del plantel de la empresa; y para empleadores que no son de talleres protegidos, sino que tienen su propia actividad y quieren incorporar personal con discapacidad en la empresa.

En el caso de los TPEE y TPP, los Art. 31 y 32 de la ley 26.816 preveen distintos beneficios en reducción de impuesto a las ganancias e Impuesto al Valor agregado.

Mientras que para el resto de los empleadores, que no tienen como finalidad principal la promoción de trabajadores con discapacidad, existen 4 Modalidades de Contratación con reducción de contribuciones a la Seguridad Social dependiendo del tipo de empleador y nómina de personal.

Teniendo en cuenta para ello, si la empresa se encuentra alcanzada por la ley 26.940 o no.

Para aquellos **empleadores que no se encuentren comprendidos** dentro de la **ley 26.940**, ya sea porque su nómina supera los 80 trabajadores, tienen despido sin causa dentro de los últimos 12 meses, o está excluido por algún otro requisito de la ley 26.940 o Decreto 1714/14, tendrá durante un año un 50% de reducción de las contribuciones a la seguridad social de dicho trabajador.

En el caso de encontrarse la empresa alcanzada en la ley 26.940, es decir, tener menos de 80 trabajadores, y cumplir los requisitos de nómina de personal que marca la ley, no tener despidos sin causa dentro del último año, no encontrarse incorporado en el REPSAL (Registro de Empleadores con Sanciones Laborales), ni ser un empleador determinado como de alta siniestralidad, podrá tener reducciones exclusivamente a las contribuciones a la seguridad social, no incluyendo en la reducción los aportes a seguridad social, ni obra social, ni tampoco ART o Seguro de Vida.

En el caso de encontrarse comprendida la empresa dentro de los requisitos que fija la ley 26.940, para los Microempleadores, es decir, empleadores con 5 o menos de 5 empleados, si alguno de los trabajadores fuera discapacitado (Art. 19 ley 26.940) tendrá una reducción permanente de contribuciones a la Seguridad Social del 60% si es jornada completa, y si es jornada parcial casi de un 40% aproximadamente.

Si el empleador cuenta con una **nómina de hasta 15 trabajadores la reducción no es permanente**, sino que solo por dos años, en cuyo caso durante el primer año no contribuirá a los conceptos de Seguridad Social por dicho trabajador discapacitado, y durante el segundo año tendrá un 80% de reducción a las contribuciones a la Seguridad Social.

Finalmente **empleadores con nómina de entre 16 y 80 trabajadores**, tendrán una **reducción del 60%** de las contribuciones a la seguridad social por el término de 2 años.

Cualquiera sea el caso, la **reducción** se produce sobre las **Contribuciones a la seguridad Social**, no sobre los aportes del trabajador, ni los demás conceptos de contribución como Obra Social ART, Seguro de vida o Sindicales.

Uno de los proyectos de reforma a la ley de Sistema de Protección Integral de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, con respecto al derecho al trabajo y empleo, manteniendo el cupo del 4%, propicio una serie de modificaciones, a saber: 1) Obligar a ocupar personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad a las empresas que excedan los requisitos del art.83 de la ley 24.467 de la Pequeña y Mediana Empresa, en una proporción no inferior al 2% de la totalidad del personal; 2) Se

priorizan las compras e insumos por parte del Estado Nacional, entes públicos no estatales, empresas mixtas, universidades nacionales a aquellas empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o acuerdos con los Talleres a que se refiere la ley 26.816; 3) Las empresas mencionadas tendrán a su opción una deducción especial en la determinación del Impuesto a las Ganancias o sobre los Capitales, del 70 % de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad.

## **CONCLUSIONES**

Por todo lo hasta aquí mencionado entendemos que debe producirse una modificación con respecto al porcentaje de cupo laboral para las personas con discapacidad y de los beneficios que se otorgan a las empresas privadas para lograr el ingreso. El porcentaje debería ser elevado a un 10% o su defecto, nunca ser inferior al 6%. Agregándose, en el caso de las empresas encuadradas en el art. 83 de la ley 24.467 que deberán contratar como mínimo a una persona con discapacidad.

Téngase en cuenta que en el Censo realizado en el año 2010 (INDEC), se estableció que existían en ese momento en el país, 5 millones de personas con discapacidad, incluyendo niños y adultos mayores. Información esta que fue volcada en el 14 Encuentro de Grupos de Washington sobre estadísticas de discapacidad (ONU). Número muy superior al que se tuvo en cuenta al sancionar la ley 20.923, que recordamos era de 2.400.000.

Además, está demostrado que los beneficios impositivos no sirvieron como incentivo, para que las empresas privadas contrataran a personas con discapacidad.

Hoy en día el 71% de empresas privadas del país no tienen contratadas personas con discapacidad. La solución en este aspecto podría estar dada por un avance en la concientización de que una persona con discapacidad puede trabajar siempre que se eliminen las barreras, a que hace referencia la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, y también dar un incentivo a dichas empresas o un reconocimiento cuando la misma emplea personas con discapacidad. Reconocimiento, por ejemplo, que podría reflejarse en preferencias en las distintas licitaciones o contrataciones que realice el Estado, ya sea Nacional o Provincial.

Recordemos que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por ley 26.378, y con jerarquía constitucional, mediante la ley 27.044, establece su artículo 1, que su propósito, es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para todas las personas con discapacidad. ". Y que en su artículo 27 (Trabajo y empleo), dispone, que los Estados Partes, deberán a)Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas al empleo; b)Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, a condiciones de trabajo justas y favorables; c)Permitir que las personas con discapacidad, tengan acceso efectivo a programas generales de formación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional; d)Promover oportunidades empresariales; e)Emplear a personas con discapacidad en el sector público; d)Promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, mediante políticas y medidas pertinentes.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ECUADOR. CODIGO DE TRABAJO. LEY ORGANICA DEL SERVIDOR PUBLICO.

CHILE. LEY DE INCLUSION LABORAL

COLOMBIA. LEY 361/97

PERU. LEY 29.973

PARAGUAY. LEY 2479

URUGUAY. LEY 18.651

DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN URUGUAY. PERSPECTIVA DE DERECHOS.  
VOLUMEN I. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. URUGUAY.

LEYES NACIONALES 20.923, 22.431, 26.816, 26.940.

LEY PROVINCIAL 10.592

LOS RENGOS DE PERON. ALONSO Y CUENYA. ED. COLIHUE.