



Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires



PROYECTO DE LEY

EL SENADO Y LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY

ARTÍCULO 1°: Las personas humanas y jurídicas con domicilio legal o fiscal en la Provincia de Buenos Aires, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, a personas con discapacidad en los términos de la presente Ley de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Con más de cincuenta (50) empleados y hasta doscientos (200), el dos por ciento (2%) de su personal.
- b) Con más de doscientos (200) empleados, el tres por ciento (3%) de su personal.

El porcentaje establecido en la escala anterior será de aplicación cualquiera sea la modalidad de contratación, siempre por el número entero que resulte del porcentaje aplicado.

Dicha obligación se hará extensible a aquellas personas humanas y jurídicas, que sin tener domicilio legal o fiscal en la Provincia de Buenos Aires, cuenten en esta delimitación territorial con el asiento principal de negocios o un establecimiento permanente en el cual empleen cincuenta o más trabajadores.

ARTÍCULO 2°: Los porcentajes requeridos deberán ir cumplimentándose en la medida que se generen nuevos puestos de trabajo.

ARTÍCULO 3°: La Autoridad de Aplicación será la encargada de controlar, asesorar y fiscalizar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1 de la presente Ley.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*



ARTÍCULO 4°: Los empleadores de personas con discapacidad que se encuentren obligados en los términos del artículo 1°, podrán imputar como pago a cuenta del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al SETENTA Y CINCO (75%) de las remuneraciones nominales que perciban aquéllas. Dicha deducción se efectuará en oportunidad de practicarse las liquidaciones a las que se refieren los artículos 141 y 142 de la Ley 10.397.

En ningún caso, el monto a deducir sobrepasará el importe del impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente.

ARTÍCULO 5°: Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 3 de la Ley Provincial 10.592 o su similar el Certificado Único de Discapacidad en los términos Ley Nacional 22.431.

ARTÍCULO 6°: Las sujetos obligados que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el artículo 1°, deberán informarlo a la Autoridad de Aplicación y darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad por un monto total anual superior a los quince (15) Salarios Mínimo, Vital y Móvil. A sus efectos, la Autoridad de Aplicación deberá determinar cuáles son las empresas consideradas inclusivas.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones y fundaciones que tengan por objeto la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad y estén avaladas por el Estado Provincial en cuanto su actividad. El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a quince (15) Salarios Mínimo, Vital y Móvil.

Sólo serán consideradas razones fundadas, aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de



Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires



trabajo que se hayan formulado, siempre que dicho modo de cumplimiento alternativo sea verificado y aprobado por la Autoridad de Aplicación.


ARTÍCULO 6°: Las infracciones a la presente Ley, serán pasibles de las siguientes sanciones, las que se podrán aplicar independiente o conjuntamente, según resulte de las circunstancias del caso:

- a) Apercibimiento.
- b) Multa de entre UNO (1) y CINCUENTA (50) Salarios Mínimo, Vital y Móvil.
- c) Clausura del establecimiento o suspensión del servicio afectado por un plazo de hasta treinta (30) días, excepto en los casos que se trate de servicios públicos sujetos a la competencia de entes reguladores u otros organismos de control.
- d) Suspensión de hasta cinco (5) años en los registros de proveedores que posibilitan contratar con el Estado.
- e) La pérdida de concesiones, permiso, habilitación, licencia, privilegios, regímenes impositivos o crediticios especiales de que gozare.

ARTÍCULO 8°: Las obligaciones emergentes de la presente Ley, serán de efectivo cumplimiento desde el momento de la promulgación. Sin perjuicio de ello, en caso que rija una disposición de orden superior que establezca una cuota mayor o igual, la impuesta por la presente no tendrá efecto.

ARTÍCULO 9°: El Poder Ejecutivo determinará la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 10: Comuníquese al Poder Ejecutivo.


Dra. LAURA VIRGINIA APRILE
Diputada
Honorable Cámara de Diputados
de la Provincia de Buenos Aires



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

El presente proyecto se propone avanzar en el reconocimiento del derecho al trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del mecanismo de cupos mínimo para el sector privado en proporción a la cantidad de empleados.

Esta iniciativa se enmarca en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Argentina adhiere a la misma a través de la Ley N° 26.378. En el año 2014 tomo jerarquía constitucional bajo la Ley N° 27.044. Específicamente, en el artículo 27 de la Convención, se establece que “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”.

En ese mismo sentido, la Constitución Provincial, en su artículo 36, inciso 5) dispone: “De la Discapacidad. Toda persona discapacitada tiene derecho a la protección integral del Estado. La Provincia garantizará la rehabilitación, educación y capacitación en establecimientos especiales; tendiendo a la equiparación promoverá su inserción social, laboral y la toma de conciencia respecto de los deberes de solidaridad sobre discapacitados.”

En reconocimiento de ese derecho, afirmamos que las personas con discapacidad también pueden formar parte de los procesos productivos y pueden contribuir a la creación de valor económico. En un sentido más amplio, reconocemos el valor de las contribuciones que realizan las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad en las comunidades, tal como afirma el Preámbulo de la Convención.

La misma Convención afirma que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. En este sentido, es que se habla de que las barreras en los entornos sociales y en este caso, laborales, son las que dificultan la



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

inclusión de las personas con discapacidad. Las dificultades de acceso, permanencia y retorno al trabajo se relacionan muchas veces, con desconocimiento, prejuicios, temores y con paradigmas antiguos sobre la discapacidad. Estudios de consultoras privadas, afirman que la mayoría de los empleadores no contratan personas con discapacidad. En 2017, Adecco Argentina realizó un estudio sobre las oportunidades laborales que ofrece el mercado y las percepciones de las empresas sobre la inclusión de personas con discapacidad. La gran mayoría de las empresas (83%) no tuvo nunca empleada a una persona con discapacidad. En el mismo, se identificó que sólo el 39% de las empresas tienen algún programa o política que promueve la incorporación de personas con discapacidad, sin embargo; entre las empresas que emplean y/o emplearon personas con discapacidad, el 96% recomienda hacerlo. De ellas, el 60% lo hace porque promueve equipos de trabajo más diversos, el 18% porque aporta otros puntos de vista, el 7% porque mejora el clima laboral y el resto está de acuerdo con todo lo anterior.

A través del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, realizado por INDEC en 2018, se relevó que el 10,2% de la población de más de 6 años, tiene alguna discapacidad. Además, allí se relevó que las personas con discapacidad tienen una tasa de actividad de alrededor del 35%, es decir que, del total de las personas con dificultad de 14 años y más, solamente un tercio son económicamente activas.

En relación a los grupos de edad, el de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consistencia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,7%. El segundo grupo de mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes de entre 14 a 29 años, quienes son inactivos en un 65,4%. Este mismo grupo de edad presenta la mayor tasa de desocupación (16,5%), o sea, la mayor proporción de población con dificultad activa que demanda trabajo y no lo consigue.



*Honorable Cámara de Diputados
Provincia de Buenos Aires*

Con respecto a la tasa de empleo, los grupos de edades centrales presentan las mayores tasas: entre las personas de 30 a 49 años, el 57,5% se encuentra ocupado y en el grupo de 50 a 64 años, el 45,1% está ocupado.

El mismo estudio refiere que el 17,7% de la población con dificultad de 14 años y más que no trabaja y no busca trabajo afirma que el principal motivo por el cual no lo hace es porque es jubilada/o y/o pensionada/o. El 13,6% declara que no trabaja o no busca trabajo porque cree que no va a conseguirlo a causa de su discapacidad, porcentaje que presenta diferencias por sexo (17,9% para los varones y 10,7% para las mujeres).

A través de la propuesta de cuotas, se asegura la inclusión laboral de personas con discapacidad. Una mayor participación de las personas en el empleo formal, garantiza también la protección de la seguridad social, estabilidad y niveles salariales más acordes, lo que incide positivamente en su autonomía, autoestima e independencia económica; así como en la ruptura de la fuerte correlación existente entre discapacidad y pobreza. La inclusión laboral favorece además, la creación de lazos y relaciones sociales, así como la participación en distintos ámbitos.

Por último, esta iniciativa contribuye a la conformación de entornos laborales más abiertos, inclusivos y accesibles; y de este modo, al desarrollo de una cultura inclusiva y respetuosa de la diversidad. Creemos que esta propuesta, de algún modo complementa a otros esquemas de empleo protegido.

Cabe mencionar también que varios países de América Latina adoptaron también un sistema de cuotas. Por ejemplo, en Ecuador existe un mecanismo de cuotas que abarca a los empleadores tanto públicos como privados que tengan al menos 25 empleados. Desde 2010, las personas con discapacidad deben representar un 4 por ciento del número total de empleados. La legislación también incluye disposiciones relativas a sanciones por no respetar la cuota.

En el Perú se aprobó una ley en 2007, según la cual los trabajadores con discapacidad deben representar al menos un 3 por ciento de la fuerza laboral total de los organismos públicos. En caso de incumplirse dicha obligación, se impone una tasa. En 2013, la cuota de empleo se incrementó al 5 por ciento para el sector público y se extendió el

