

El Senado y la Cámara de Diputados

Sancionan con fuerza de ley

EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 1: Créase el Programa Nacional de Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad (“PNEAPD”).

Artículo 2: Objetivos: El PNEAPD tendrá por objeto funcionar como vínculo entre los empleadores privados, dependencias e instituciones públicas que pretendan incorporar trabajadores con discapacidad y aquellas personas con discapacidades que pretendan incluirse en el mercado laboral, a fin de acercar a las partes, analizando el potencial del capital humano y las necesidades de los empleadores.

El PNEAPD deberá generar un espacio de acompañamiento individualizado a personas con discapacidad en el propio espacio de trabajo, con la finalidad de alcanzar inclusión laboral y social.

El PNEAPD deberá fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad tanto el ámbito privado, como público. Para ello diseñará una campaña de estrategia comunicacional a fin de informar sobre los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad reconocidos por las Leyes N° 22.431, N° 24.013 y N° 24.147.

Artículo 3: *Beneficiarios:* Deberán inscribirse en el PNEAPD las personas mayores de 18 años de edad que cuenten con Certificado Único de Discapacidad emitido por el Ministerio de Salud de la Nación, de conformidad con la Ley N° 25.504 o la norma que en el futuro la reemplace o modifique.

Asimismo deberán inscribirse en el PNEAPD las personas físicas o jurídicas, o las dependencias e instituciones públicas, que deseen incorporar trabajadores con discapacidad.

Artículo 4: *Registro de Preparadores Laborales:* Créase el Registro de Preparadores Laborales para Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad. Aquellos profesionales que deseen inscribirse, deberán acreditar formación de grado o equivalente y experiencia previa de al menos un año en actividades de recursos humanos, selección de personal, integración social y/o laboral de personas con discapacidad.

Artículo 5: *Funciones del Preparador Laboral:* El Preparador Laboral deberá analizar la experiencia, formación y habilidades del trabajador solicitante y confeccionará el perfil laboral del mismo. Diseñará un plan de acción dirigido a la búsqueda de empleo basándose en el perfil laboral de la persona con discapacidad.

Asimismo, deberá analizar la estructura de los empleadores inscriptos y conocer las tareas a desempeñar en el puesto de trabajo por estos ofrecido.

El Preparador Laboral, en caso encontrar un perfil laboral que sea idóneo para un trabajo ofrecido, deberá planificar un proyecto de seis meses como mínimo donde conste la estrategia de inserción y los objetivos planteados para la inclusión de la persona con discapacidad al entorno laboral.

Artículo 6: *Período de acompañamiento:* El período de acompañamiento a cada trabajador con discapacidad no podrá ser inferior a las fracciones que se detallan a continuación:

- a) Un tercio (1/3) de la jornada laboral en el caso de trabajadores con discapacidad intelectual con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 50%.
- b) Un quinto (1/5) de la jornada laboral en el caso de trabajadores con discapacidad intelectual con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 25% e inferior al 50%.
- c) Un octavo (1/8) de la jornada laboral en el caso de trabajadores con discapacidad motora, sensorial de origen visual o auditivo con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 50%.

Artículo 7: *Acompañamiento a más de un trabajador:* Cuando un mismo Preparador Laboral acompañe a más de un trabajador con discapacidad, el tiempo de atención conjunto será la suma de los tiempos de atención de cada uno de dichos trabajadores. En ningún caso un Preparador Laboral podrá atender simultáneamente a más de 3, 5 u 8 trabajadores con discapacidad de los grupos a), b) y c) antes señalados, respectivamente, o los equivalentes cuando los trabajadores atendidos pertenezcan a distintos grupos.

Artículo 8: *Duración de las acciones:* A los efectos de ésta ley, las acciones que se desarrollarán en el marco de proyectos de Empleo con Apoyo tendrán una duración entre seis meses y un año, dependiendo de las necesidades de trabajadores y empleadores, prorrogable por un año más.

Se exceptúa el caso de personas con discapacidad intelectual con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 25%, en el que el plazo se podrá extender por el período de dos años y con la posibilidad de prorrogarlo por seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

Artículo 9: *Informe de seguimiento:* Durante el plazo de vigencia de cada proyecto de Empleo con Apoyo, el Preparador Laboral elevará al PNEAPD mensualmente un informe de seguimiento. Dicho informe deberá indicar la evolución de las metas previamente planteadas, si existen aún barreras (físicas y sociales), detallará la experiencia de la persona con discapacidad, de su familia de ser necesario y del entorno de trabajo.

Finalizado el plazo del proyecto acordado, incluidas las prórrogas de haberse solicitado, el Preparador Laboral deberá acordar citas trimestrales con el trabajador con discapacidad y el empleador por el período de un año, para relevar información pertinente al proceso de inclusión. Elaborará un informe por cada visita.

Los datos relevados servirán para las evaluaciones personales de cada trabajador, y también para evaluaciones del Programa Empleo con Apoyo, futuras estadísticas, investigaciones y análisis del mismo.

Artículo 10: *Medidas de captación de empleos e Inserción laboral:* El PNEAPD deberá fomentar el acceso a empleos de personas con discapacidad, a través de campañas de difusión de los beneficios otorgados por Leyes N° 24.013 y N° 24.147, y los que en el futuro los reemplacen y/o complementen.

El PNEAPD generará canales de difusión que resalten la importancia de la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral y la igualdad de oportunidades.

Asimismo deberá propiciar acuerdos entre el Estado nacional, las provincias y los municipios para la incorporación a sus dependencias de trabajadores con discapacidad.

Artículo 12: Todo beneficio previsional contributivo o no contributivo otorgado a personas con discapacidad encuadradas en la Ley N° 22.431, su decreto reglamentario y/o ley que en el futuro la reemplace y/o sustituya, será compatible con cualquier otro beneficio previsional que le correspondiere y con cualquier tipo de desempeño de tareas activas, en relación de dependencia, como contratado o como trabajador autónomo, con independencia de los montos de los beneficios y de los ingresos del grupo familiar conviviente.

Artículo 13: Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de esta ley será determinada por el Poder Ejecutivo.

Artículo 14: Reglamentación. La presente ley será reglamentada dentro de los NOVENTA (90) días de su promulgación.

Artículo 15: Autorícese al Poder Ejecutivo Nacional a realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley, durante el ejercicio de entrada en vigencia de la misma.

Artículo 16: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto tiene como objeto crear un Programa Nacional de Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad, la meta es la inclusión social a través del acceso al mercado de trabajo. El proyecto destaca el rol de un Preparador Laboral que colabore en la eliminación de barreras (físicas y sociales) para lograr una integración completa y promover la autonomía de las personas con discapacidad.

Normativas

A saber, la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas ratificada por Ley N° 26.378, con jerarquía constitucional otorgada por Ley N° 27.044 en su artículo 27 establece: ***“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...”***

El Comité de Naciones Unidas durante su octavo período de sesiones, llevado adelante en Ginebra durante el mes de septiembre de 2012, en sus observaciones finales a los informes presentados por Argentina, manifestó *“su preocupación ante las barreras culturales y prejuicios que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, en particular en el sector privado, a pesar de la existencia de incentivos fiscales para los empleadores y expresa asimismo su inquietud ante la discriminación laboral respecto de las mujeres con discapacidad.”*

En el Inciso siguiente, el número 44 *“insta al Estado parte a que formule una política pública que promueva la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, a través de por ejemplo, el diseño de campañas de toma de conciencia dirigidas al sector privado y al público en general con miras a eliminar las barreras culturales y*

prejuicios contra las personas con discapacidad, la implementación de ajustes razonables para garantizar la inserción laboral de aquellas personas con discapacidad que así lo requieran y el desarrollo de programas de formación y de autoempleo.”

No de forma inocua éste inciso continúa: *“El Comité recomienda al Estado parte el reforzamiento de las medidas de monitoreo y certificación sobre el cumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad en el sector público, así como la recolección sistematizada de datos desagregados que permitan hacer un análisis adecuado del cumplimiento a nivel nacional y provincial del cupo laboral.”*

Desde ya la lectura de dicho documento es recomendada a todos los pares, pero permítannos citar un último inciso sobre la necesidad imperiosa de reconocer los “ajustes razonables” para las personas con discapacidad. El inciso 12 del informe de la O.N.U., reza *“El Comité insta al Estado parte a que incorpore en su marco legislativo contra la discriminación el concepto de ajustes razonables y a que reconozca expresamente en la legislación y reglamentación pertinente que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación por motivos de discapacidad.”* No quedan dudas, que el Empleo con Apoyo significa un ajuste razonable que permite y promueve el empoderamiento de las personas con discapacidad. Un ajuste razonable busca suprimir aquellos obstáculos que dificultan su participación como ciudadanos de pleno derecho.

Estadísticas

Según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (O.I.S.S.) en 2010 Argentina contaba una población de 5.114.190 habitantes con limitaciones o dificultades permanentes, lo que supone el 12,9% del total de habitantes del país. En el mismo documento la O.I.S.S. presenta datos derivados del Registro Nacional de Situación de las Personas con Discapacidad, que reúne la información registrada en la solicitud y el protocolo del Certificado Único de Discapacidad (C.U.D.). De acuerdo con esta fuente, en 2011, 98.429 personas tenían el C.U.D., de las que 73.806 tenían 15 o más años. La tasa de empleo de esta población era de sólo el 12,2%. Allí también, datos según tipo de discapacidad indican que las personas con discapacidad intelectual-mental o múltiple por

ejemplo, registran niveles menores de actividad. Por el contrario, las personas con discapacidad auditiva tienen un nivel de empleo que duplica al promedio. (Ver ANEXO I)

Definiciones

Ahora bien, el Empleo con Apoyo es una modalidad laboral para personas con discapacidad que surge en los años '80 en los Estados Unidos. Presentamos dos definiciones a continuación:

1. Pawl Wehman, para muchos el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, lo ha definido como *“un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros”* (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987).
2. David Mank, otro de los investigadores relevantes en el campo, lo define como un *“empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad”* (Mank, 1998).

Así comprendemos que el Empleo con Apoyo consiste en el acompañamiento individualizado en el propio espacio de trabajo, siendo la integración social su finalidad primordial. Uno de los puntos más fuertes del empleo con apoyo es la amplitud de su colectivo destinatario, pueden ser trabajadores con discapacidad intelectual, física, sensorial, mental, trastorno de espectro autista, entre otros. Por ello la elección de esta modalidad de trabajo, dependerá de los apoyos que necesite la persona en particular y en función de las demandas y exigencias propias del puesto de trabajo.

Se planteará entonces un sistema estructurado de apoyo, cuyos objetivos serán la incorporación laboral y mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo será proporcionado por el Preparador Laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo no sólo

incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa. La estructura de funcionamiento se diseñará a partir de itinerarios personalizados en el que se utilizarán, como herramientas metodológicas, la Planificación Centrada en la Persona y los recursos propios del ambiente para lograr ser competentes en su entorno.

Antecedentes

En las últimas décadas han adquirido gran importancia en la prestación de servicios de las personas con discapacidad, los ambientes naturales y normalizados, la producción de sistemas de apoyos individualizados, la igualdad y la no discriminación. El desarrollo de las habilidades de adaptación y la valoración de los roles sociales desempeñados, convierten al empleo con apoyo en una de las alternativas más viables y específicas para la inserción social de personas con discapacidad.

A saber, son muchas las fundaciones, organizaciones no gubernamentales, centros asistenciales que en todo el mundo han puesto en marcha el Empleo con Apoyo. En la actualidad España es el único país del globo que ha reglamentado y convertido en Ley el programa. A diferencia del que aquí se presenta, el Real Decreto Español 870/2007 sostiene que la formación, capacitación y organización de los Preparadores Laborales continúe en manos de las fundaciones que agrupan y asisten a las personas con discapacidad. El presente Proyecto de Ley supone que es el Estado quién tiene la obligación de respaldar a las personas con discapacidad y hacer efectivos sus derechos. Por ello se propone que sea un organismo nacional el que nucleé y oferte los Preparadores Laborales.

En la provincia de Río Negro, la **Asociación Patagónica de Síndrome de Down** (A.PA.SI.DO.) comenzó en 2009 con la conformación de un servicio de apoyo a la inclusión para jóvenes con Discapacidad Intelectual mayores de 18 años. Este proyecto se fue consolidando con intenso trabajo de planificación y autoevaluaciones. Tomaron como marco ideológico y metodológico la Convención Internacional sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad, así se proyectó un servicio llamado “Centro de Inclusión Social y Laboral APASIDO”¹. A partir del cual se propuso garantizar el desarrollo integral de los jóvenes en transición a la vida adulta, promoviendo la inclusión en todos los ámbitos sociales con el fin de afianzar su autonomía. Durante el año 2015 APASIDO-Gral. Roca acompañó a ocho jóvenes con D.I. en talleres pre-formativos y de orientación laboral/vocacional. Hoy tres de ellos transitan, junto a Preparadores Laborales **proporcionados por APASIDO**, el Empleo con Apoyo.

Todos podemos reconocer el valor del empleo como herramienta de soporte, que permite el mantenimiento de una persona y garantiza el acceso a ejercer sus derechos de ciudadano. En esta línea y basándose en sus experiencias APASIDO asegura que la capacitación del trabajador con discapacidad, no sólo es importante sino que es fundamental. Ya que le permite a la persona con discapacidad desarrollar actividades, hábitos y destrezas que no sólo le ayudan a progresar económicamente sino que, en la mayoría de los casos, **son la base de su integración social.**

APASIDO ha solicitado y colaborado mucho en el presente Proyecto de Ley, guiándonos en la comprensión de ésta novedosa modalidad de empleo. A modo síntesis compartimos objetivos generales que promueve el Empleo con Apoyo y ayudarán a dimensionar lo hasta aquí expuesto.

- ❖ Propiciar estrategias que permitan lograr el desarrollo de habilidades funcionales y significativas necesarias para una vida autónoma, en contextos familiar y comunitario.
- ❖ Ofrecer herramientas concretas que mejoren los perfiles laborales de las personas con discapacidad permitiéndoles concretar proyectos personales de empleo.
- ❖ Promover en la sociedad la incorporación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida adulta, como personas activas y contribuyentes del progreso social.

¹Actualmente en proceso de categorización como Servicio de “Aprestamiento Laboral” según la Ley N° 24.901.

- ❖ Ayudar a las personas con discapacidad a conquistar mayores niveles de autonomía en los desplazamientos por las urbes, minimizando los riesgos.
- ❖ Trabajar para mejorar la aceptación y valoración social de las personas con discapacidad, aumentando su presencia y participación en la comunidad, haciendo posible el conocimiento mutuo, el respeto por las diferencias y la superación de prejuicios sociales.

Por las razones expuestas, solicitamos a nuestros pares, acompañen el presente Proyecto de Ley.

ANEXO I

Argentina. Personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más según condición de actividad. Año 2011

	Ocupado	Desocupado	Inactivo	Total	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Desempleo
Total	9.035	1.260	63.511	73.806	13,9%	12,2%	12,2%
15 a 29 años	1.015	463	14.990	16.468	9,0%	6,2%	31,3%
30 a 44 años	2.794	407	11.549	14.750	21,7%	18,9%	12,7%
45 a 64 años	4.702	347	22.527	27.576	18,3%	17,1%	6,9%
65 años y más	524	43	14.445	15.012	3,8%	3,5%	7,6%

Fuente: Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011.

Argentina. Tasas de actividad, empleo y desempleo en personas con Certificado Único de Discapacidad de 15 años y más, según tipo de discapacidad. Año 2011

	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Desempleo
Total	13,9%	12,2%	12,2%
Motora	17,9%	16,1%	10,2%
Mental	7,0%	5,4%	22,8%
Auditiva	26,6%	23,8%	10,8%
Visual	13,4%	11,5%	14,3%
Visceral	14,7%	13,1%	10,5%
Discapacidad múltiple	8,1%	7,2%	10,5%

Fuente: Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2011.