

## ***PROYECTO DE RESOLUCIÓN***

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación

### ***RESUELVE***

Solicitar al Poder Ejecutivo Nacional que informe, a través de los organismos que corresponda, aspectos relacionados con el cumplimiento de la LEY N° 22.431 y sus modificaciones (Ley 25.689) sobre el cupo laboral para personas con discapacidad en la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) :

1) Informe la cantidad total de empleados que trabajan hasta el día de la fecha en la Agencia Nacional de Discapacidad discriminando cuántos de ellos tienen algún tipo de discapacidad;

2) Informe de manera detallada qué tipo de contratación tienen las personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente la Agencia Nacional de Discapacidad. Discrimine según antigüedad, tipo de contrato, categoría y tareas a realizar;

3) Detalle qué tipo de acciones y políticas públicas se están desarrollando para asegurar que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en relación a la capacitación, adaptación laboral y accesibilidad para cubrir puestos de trabajo e incorporar a personas con discapacidad por parte de la Agencia Nacional de Discapacidad;

4) Describa cómo es la metodología adoptada para informar al Ministerio de Trabajo de la Nación sobre las vacantes y descripción del perfil necesario al momento de cubrir un puesto de trabajo por parte de la Agencia Nacional de Discapacidad. Asimismo, informe si existe algún tipo de sanción por no cumplir con lo establecido según la ley sobre este punto;

## **FUNDAMENTOS**

Sra. Presidenta:

El presente pedido de informes tiene como finalidad conocer con mayor profundidad aspectos relacionados al cumplimiento de la LEY N° 22.431 y sus modificaciones (LEY N° 25.689) sobre el cupo laboral para personas con discapacidad en el sector público, más específicamente, en la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS).

La LEY N° 25.689 (sancionada en noviembre de 2002 y promulgada en enero de 2003), modifica el art. 8 de la LEY N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Se establece que el Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. También, se establece que el porcentaje determinado será de 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. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la

participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos. 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. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Asimismo, en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se reconoce el derecho al trabajo y los Estados Parte deben salvaguardar y promover el ejercicio de ese derecho para las personas con discapacidad, incluso para aquellas que adquieran una discapacidad durante el empleo adoptando las medidas que sean pertinentes. Nuestro país, como Estado Parte, debe generar las condiciones necesarias para cumplir con esta normativa que tiene jerarquía constitucional y, por tanto, realizar las acciones necesarias que garanticen el ingreso, permanencia y desarrollo de una manera adecuada para cubrir puestos de trabajo en organismos públicos.

De acuerdo con datos oficiales, INDEC 2010, el 10,2% de la población de Argentina tiene algún tipo de discapacidad y de ese porcentaje sólo el 32,2% tiene trabajo. Esto quiere decir, que una de cada cuatro personas con discapacidad en Argentina logra conseguir un trabajo. Además de la crisis social y económica que estamos atravesando, debemos sumar la crisis laboral. Esta situación se agrava aún más cuando la persona que busca empleo tiene algún tipo de discapacidad. Por otro lado, debemos tener en cuenta algunas de las tantas barreras que existen a la hora de buscar empleo para una persona con discapacidad, entre ellas podemos mencionar las que están relacionadas con el desconocimiento sobre la discapacidad, los edificios poco accesibles, prejuicios sobre el desempeño y las habilidades

de las personas con discapacidad. En este sentido, la mayor dificultad percibida por las personas con discapacidad a la hora de buscar trabajo, es demostrar que cuentan con la capacitación necesaria para desempeñarse.

Como Estado debemos asegurar que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en nuestra legislación vigente que contempla la inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto implica - no sólo- velar el cumplimiento con el cupo del 4% -sino también- proveer las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración e inclusión de las personas con discapacidad para cubrir diversos puestos de trabajo. Contar con información actualizada sobre este tema resulta necesario para conocer en detalle si se está cumpliendo con la ley y -por tanto- garantizando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares acompañen la aprobación de este proyecto de resolución.

Diputada: Victoria Morales Gorleri