

PROYECTO DE LEY

*El Honorable Senado de la Nación y La H. Cámara de Diputados de la Nación
sancionan con fuerza de*

LEY

Creación del Programa de Reconocimiento a Empresas que incluyen prácticas de Equidad Laboral para Personas con Discapacidad: "Sello Nacional de Equidad Laboral (SENELDIS)"

Artículo 1°.- Creación. Créase el Programa Voluntario de Reconocimiento a las Empresas que incluyen prácticas de Equidad Laboral para la inclusión de personas con discapacidad, denominado "Sello Nacional de Equidad Laboral para Personas con Discapacidad (SENELDIS)".

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. Exclusión. Este programa está dirigido a empresas, instituciones privadas y cualquier persona física o jurídica que revistan carácter de empleador y estén radicadas total o parcialmente, o tengan su sede social, en la República Argentina. Quedarán excluidas aquellas empresas que se encuentran sancionadas por el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el período establecido por la Ley N° 26.940.

Artículo 3°.- Carácter voluntario y vigencia del sello. La adhesión a este programa tiene carácter exclusivamente voluntario y los beneficios reconocidos tienen una vigencia de unos veinticuatro (24) meses. Quienes obtuvieron el "SENELDIS" podrán solicitar la renovación del mismo cumplido dicho plazo, sometiéndose a tal efecto a una nueva evaluación por parte de la Autoridad de Aplicación, según lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 4°.- Autoridad de Aplicación. La Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), o el que en un futuro lo reemplace, será la Autoridad de Aplicación de SENELDIS, en cuyo ámbito se creará una comisión específica o asignará una existente que determinará los requerimientos y procedimientos necesarios para la obtención del sello, dentro de las pautas fijadas por esta ley. La Autoridad de Aplicación queda facultada para confeccionar un índice ponderado para evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente.

Artículo 5°.- Beneficios. Los empleadores que obtengan el SENELDIS obtendrán, en reconocimiento a sus buenas prácticas laborales de equidad para personas con discapacidad, los siguientes beneficios aplicables al año fiscal siguiente al de la fecha de otorgamiento del sello:

a- Obtendrán una certificación de crédito fiscal a su favor de entre un 5 % a un 20% del valor total anual aplicable, a cualquier impuesto y/ o servicio nacional.

b- Obtendrán una disminución de entre un 5% a un 20% en la tasa de interés de los préstamos que posean u obtengan en el Banco Nación.

c- Mejorarán entre un 5% a un 20% su puntuación en cualquier licitación a la que llame el Gobierno Nacional.

d- Se publicará en la página web de la Agencia Nacional de Discapacidad y en lugar destacado el carácter de empleador con Sello de Equidad Laboral para Personas con Discapacidad.

Artículo 6°.- Categorías de sello de equidad laboral según tamaño de empresa, institución u organismo. El SENELDIS tendrá 4 (cuatro) categorías en función del tamaño del empleador solicitante: A- empresas unipersonales y/o familiares. B- pequeña empresa, institución u organismo (hasta 19 empleados directos) C- mediana empresa, institución u organismo (de 20 a 300 empleados directos) D- gran empresa, institución u organismo (más de 300 empleados directos).

Artículo 7°.- Monto de los beneficios. Cuantificación. Los Beneficios Fiscales reconocidos en el art 5° inc. a, b y c se aplicarán en cuanto a su cuantificación final según las siguientes pautas porcentuales:

SENELDIS 1.1: Se le otorgará el mínimo porcentual de beneficio fiscal establecido en el art

5° de la presente ley, es decir un 5% .-

SENELDIS 1.2: Se le otorgará un beneficio fiscal del 10% conforme las consideraciones establecidas en el art 5° de la presente ley.-

SENELDIS 1.3: Se le otorgará un beneficio fiscal del 15% conforme las consideraciones establecidas en el art 5° de la presente ley.

SENELDIS 1.4: Se le otorgará un beneficio fiscal del 17,5% conforme las consideraciones establecidas en el art 5° de la presente ley.

SENELDIS 1.5: Se le otorgara el máximo porcentaje de beneficio fiscal establecido en el art 5° de la presente ley, es decir que será equivalente a un 20%.-

Artículo 8°.- Requerimientos. Sin perjuicio de otros requerimientos particulares que pueda establecer la Autoridad de Aplicación, serán requisitos para el otorgamiento del SENELDIS, los siguientes:

a) REQUERIMIENTO N° 1.- La existencia de mecanismos y procedimientos de selección de personal que garanticen la no discriminación por razones de discapacidad.- b)

REQUERIMIENTO N° 2.- La vigencia y aplicación de procedimientos para prevenir la existencia de discriminaciones negativas, irrazonables e injustificadas basadas en razones de discapacidad.-

c) REQUERIMIENTO N° 3.-. La existencia de un referente de apoyos para las personas con discapacidad dentro del área de Recursos Humanos.

d) REQUERIMIENTO N° 4.- La existencia efectiva de un régimen de capacitación permanente del personal que contemple la perspectiva de discapacidad desde el enfoque del modelo social y la concepción de Derechos Humanos.

e) REQUERIMIENTO N° 5.- La existencia de pautas que conlleven la recepción de perspectivas de discapacidad en las Relaciones Laborales, ponderado especialmente la existencia de campañas de sensibilización y ofrecimiento de herramientas conceptuales y recursos prácticos que permitan promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

f) REQUERIMIENTO N° 6.- La vigencia y aplicación de procedimientos para prevenir situaciones de maltrato y acoso laboral a personas con discapacidad y la existencia de procedimientos confidenciales que garanticen el cuidado, protección y asistencia de las

víctimas.-

g) REQUERIMIENTO N° 7.- La existencia de licencias voluntarias pagas en favor de personas con discapacidad, para situaciones especiales, no contempladas en la legislación laboral general, convencional o estatutaria vigente.-

h) REQUERIMIENTO N° 8.- La inexistencia de denuncias por prácticas discriminatorias a personas con discapacidad y la vigencia y aplicación de procedimientos para prevenirlas. i)

REQUERIMIENTO N° 9.- Se ponderará positivamente a aquellos empleadores postulantes cuya nómina de personal cuente con personas con discapacidad así como también desarrollen políticas activas para su contratación.

j) REQUERIMIENTO N° 10.- Se ponderará positivamente a aquellos empleadores postulantes que desarrollen procedimientos específicos para mejorar la calificación y promoción del personal de personas con discapacidad.

k) REQUERIMIENTO N° 11.- Se ponderará positivamente la realización de colaboraciones de visibilización y concientización en materia de discapacidad dentro de la comunidad así como también el acompañamiento de alguna organización de la sociedad civil que se vincule con la temática.

l) REQUERIMIENTO N° 12.- Se ponderará positivamente al empleador que posea establecimientos, infraestructura y espacios accesibles para personas con discapacidad. m)

REQUERIMIENTO N° 13. Se ponderará positivamente al empleador que promueva la utilización de canales y herramientas de comunicación interna accesibles. n)

REQUERIMIENTO N° 14. Se ponderará positivamente que la empresa cuente dentro de su sistema de proveedores productos realizados por personas con discapacidad o las empresas que los produzcan cuenten en su nómina de personal con personas con discapacidad.

Artículo 9°.- Procedimiento. El procedimiento para la obtención del SENELDIS será definido por la Agencia Nacional de Discapacidad en base a las pautas generales aquí establecidas, debiendo respetar las siguientes etapas: 1) Postulación/inscripción 2) Autoevaluación y entrega de documentación respaldatoria 3) Evaluación técnica 4) Resultados 5) Reconocimiento.

Artículo 10°.- A los efectos de su implementación, el Poder Ejecutivo reglamentará la



*"2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina"*

presente ley dentro de los sesenta (60) días de su promulgación.

Artículo 11°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Carla Carrizo

FUNDAMENTOS

Señora presidenta:

El presente proyecto de ley tiene por antecedente el expediente 0996-D-2023 y procura brindar una respuesta ante una de las principales problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad de nuestro país en la actualidad: el desempleo. Según los últimos datos disponibles del INDEC (Estudio Nacional sobre el Perfil de Personas con Discapacidad, 2018), la tasa de inactividad de las personas con discapacidad alcanza el 64,1%, es decir, dos de cada tres personas con discapacidad no tienen ni buscan trabajo. Además, la tasa de desocupación entre personas con discapacidad supera el 10% y es ostensiblemente mayor a la tasa de desocupación general que fue 6,9% para el segundo trimestre de 2022. Asimismo, el nivel de desocupación afecta en mayor medida a las mujeres con discapacidad que a los varones (para estos últimos el promedio de ocupación es del 40% mientras que para las primeras llega al 25%).

Por otro lado, etariamente, el grupo mejor ubicado en términos laborales es el de entre 30 y 49 años, con una actividad de 64,3% y una tasa de empleo de 58%, mientras que la franja etaria en edad laboral con mayor índice de inactividad es la de 14 a 29 (65,4%), que tiene un 16,5% de desocupación. A su vez, en cuanto a los que lograron ingresar al mundo laboral, un 66% se desempeña en el sector privado y otro 34% en el público.

Es cierto que dichos números se corresponden con una problemática global reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cuenta con una base de datos de diversos países donde se constata que 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran inactivas, en comparación con 4 de cada 10 personas sin discapacidad; en el mismo sentido, en más de la mitad de los países con datos disponibles observa una tasa de desocupación más alta entre las personas con discapacidad (tasa media de desocupación es del 7,6%) que entre las que no la tienen (6%).

Ello no obsta a reconocer que Argentina se encuentra en grave falta con los más de 5 millones de personas con discapacidad (INDEC, 2010) y su derecho al trabajo, reconocido tanto por

normativa nacional como internacional y ante lo cual el Estado debe aplicar sus máximos esfuerzos para revertirlo. En rigor, el art. 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que goza de jerarquía constitucional, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en el empleo que elijan, prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, obliga a los Estados a asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que los demás, establece que deben fomentar el empleo de las personas con discapacidad, asegurar su formación laboral, emplear personas con discapacidad, entre otras disposiciones. Y el inciso h) en particular es el que dispone que los Estados partes deben “promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas”.

Asimismo, la legislación local contempla una serie de incentivos fiscales como los del art. 23 de la ley 22.431, modificado por la ley 23.021, que establece que los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal; un sistema de preferencias para las empresas que hayan contratado personas con discapacidad como proveedores del estado (art. 8 bis 22.431), descuentos en contribuciones patronales (art. 87 ley 24.013), créditos especiales para eliminar barreras arquitectónicas (art. 88 ley 24.013), entre otras.

En el ámbito público en particular, el artículo 8° de la ley 22.431 de 1981 contempla que el Estado Nacional debe reservar un 4% de los planteles estatales para ser ocupados por personas con discapacidad pero ello sigue sin cumplirse después de transcurridos más de 40 años de su sanción. De acuerdo a un informe que brindó el titular de ANDIS Lic. Fernando Galarraga ante la Comisión de Discapacidad de la Cámara de Diputados de la Nación el 17 de agosto de 2022, actualmente solo en 6 organismos nacionales cumplen con el cupo laboral del 4% mientras que en otros 10 llegan al 3%.

Ante todo ello, el presente proyecto propone generar un mecanismo virtuoso de

reconocimiento a empleadores del sector privado que implementen acciones positivas en favor de personas con discapacidad y que se instrumentará mediante el otorgamiento de un sello denominado SENELDIS (Sello de Equidad Laboral para Personas con Discapacidad).

Este tipo de iniciativa no resulta novedosa ya que recoge experiencias de política pública comparada así como también nacional. Entre estas últimas se destaca la Resolución 256/2019 de la Agencia Nacional de Discapacidad mediante la cual implementó la distinción de nominada "SELLO GESTIÓN INCLUSIVA" dirigida a "pequeñas, medianas y grandes empresas del sector privado, establecidas en el territorio nacional, destinado a promover el empleo inclusivo en condiciones laborales adecuadas, que favorezcan un entorno físico, actitudinal y ambiental accesibles para el desarrollo pleno e integral de las personas en situación de discapacidad" y en el marco de la cual el gobierno nacional en octubre de 2019 entregó unas 20 distinciones; con el cambio de administración, sin embargo, dicha política no obtuvo avances significativos. Entre las primeras, por su parte, destacamos a nivel general la misma metodología implementada por el PNUD desde 2009 para promover la equidad de género, mediante el desarrollo del Sello de Igualdad de Género del Sector Privado que se implementa actualmente en 11 países de América Latina y El Caribe y más de 15 en África, Asia y Pacífico, Europa del Este y Medio Oriente. Y sobre discapacidad, en particular, se destacan algunas iniciativas como las implementadas en Paraguay mediante el "Sello Empresa i", en Uruguay mediante el "Sello Uruguay Valora", en España con el Sello Bequal, entre otras experiencias.

Por último, corresponde señalar que nuestra Constitución Nacional asigna expresamente a este Congreso Nacional en su art. 75 inciso 23 la competencia de "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de [...] las personas con discapacidad", con lo cual este tipo de proyecto refiere al expreso mandato constitucional asignado al poder legislativo nacional.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares acompañen el presente proyecto.



*"2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina"*

Carla Carrizo