

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en  
Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley

**Artículo 1:** Incorpórese como artículo 2° bis de la Ley 27555/2020, el siguiente texto:

Artículo 2°bis: Incorpórese al Capítulo III "Naturaleza de la relación del empleo" del Marco Regulación del Empleo Público Nacional aprobado en Anexo por Ley 25164/1999 y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 7 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 7, 8, 9 y 10 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos a las sedes institucionales de la persona empleadora, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada empleo y carrera administrativa se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios generales establecidos en esta ley.

**Artículo 2:** Modificase el artículo 3 de la Ley 27555/2020 por el siguiente texto:

Artículo 3°: Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 27.044 (t.o 1976) y sus modificatorias y en los términos del artículo 7 bis de del Marco Regulación del Empleo Público Nacional aprobado en Anexo por Ley 25164/1999 y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, empleo o carrera administrativa, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

**Artículo 3:** Incorpórese como artículo 6° bis de la Ley 27555/2020, el siguiente texto:

Artículo 6° bis: Prioridad para personas con discapacidad: Las personas con discapacidad que ingresen a trabajar o que trabajan bajo esta modalidad tendrán derecho a coordinar con la persona empleadora, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la interrupción de su jornada por razones de discapacidad, compensando dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente de la persona empleadora que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio por razones de discapacidad.

Mediante negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

**Artículo 4:** De forma.

Firmantes:

María Luisa Chomiak

Daniel Arroyo

Aldo Leiva

Juan Manuel Pedrini

Carolina Yutrovic

## Fundamentos

Señor presidente:

La presente iniciativa apunta a la transversalización del enfoque de derechos humanos de las personas con discapacidad en la Ley 27555/2020 de Teletrabajo y sus modificatorias, siguiendo las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por Ley 26378/2008 y con jerarquía constitucional otorgada por Ley 27044/2014. En efecto, el artículo 27 de ese instrumento internacional establece expresamente que "... Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes incluida la promulgación de legislación".

Esta transversalización implica el reconocimiento de las personas con discapacidad como trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de su derecho a un empleo, a trabajar y a tener vida independiente y como integrantes de la ciudadanía; debiéndose plasmar, ambas cuestiones, en igualdad de condiciones.

Consiguientemente es dable destacar que "El trabajo y el empleo significativos son esenciales para la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad de una persona. Sin embargo, ...un sistema de valores conocido como capacitismo afecta negativamente las oportunidades de que muchas personas con discapacidad tengan un trabajo y un empleo significativos. El capacitismo y sus impactos han sido descritos como "un sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para vivir una vida valiosa. Basados en estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, las formas de pensamiento capacitistas consideran la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conduce al sufrimiento y la desventaja e invariablemente devalúa la vida humana". El capacitismo es la base de los modelos médicos y benéficos de discapacidad que conducen al prejuicio social, la desigualdad y la discriminación contra las personas con discapacidad..." (conforme Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, punto I – Introducción-, subpunto 3).

El texto actual de la Ley 27555 y sus modificatorias de Teletrabajo expresa dos falencias, por un lado, sólo está enfocado en el sector privado y por el otro, sólo incluye a las personas con discapacidad como sujetos-objeto de tareas de cuidado. Esas falencias se basan en la exclusión de la Ley Nacional 25164/1999 y sus modificatorias de Empleo Público y en un enfoque capacitista – médico de acuerdo al cual la discapacidad es una enfermedad y un problema individual que debe ser tratado y rehabilitado, como una cuestión de salud, a partir del esfuerzo de la persona con discapacidad siendo su consecuencia que la persona con discapacidad debe ser cuidada ( conforme artículos 2 - referido a artículo 102bis de LCT- y 3 de Ley 27555/2020 y sus modificatorias).

En Argentina sólo el 32,2% de la población con discapacidad tiene empleo. Dicha tasa de empleo presenta diferencias, los varones tienen un 40,3% y las mujeres tienen un 25,8%. A su vez, de ese 32,2% hay un 66% que trabaja en el sector privado y un 33% en el sector público, siendo la categoría ocupacional en un 49,2% empleado/a u obrero/a, 40,5% por cuenta propia, 3,3% como patrón y 6,8% como trabajador familiar. (conforme Encuesta sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad de 2018-INDEC, pp. 125,131,133,137).

Esas estadísticas van en línea con la Observación General núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ya que sostiene que “Las personas con discapacidad enfrentan altas tasas de desempleo, salarios más bajos, inestabilidad, estándares más bajos en las condiciones de contratación, falta de accesibilidad al entorno laboral y también tienen menos probabilidades que otras personas de ser designadas para puestos gerenciales cuando están empleados formalmente, todo lo cual se exacerban para las mujeres con discapacidad” ( punto I – Introducción-, subpunto 4).

En ese marco de estadísticas y conclusiones precitadas, el teletrabajo es una herramienta potente para resolver dos situaciones de demandas emergentes por parte de las personas con discapacidad y sus organizaciones: una referido a la atención del desempleo de las personas con discapacidad y la otra referido al entorno de trabajo y al traslado /movilidad en ciudades, siendo ambas dimensiones, mayormente, inaccesibles. Al respecto, las apreciaciones de los trabajadores con discapacidad que realizan tareas laborales en la modalidad de teletrabajo , compartidas en un trabajo de investigación, dan relevancia a

esa modalidad al considerar que "...hacen un balance muy positivo de su experiencia, y refieren mejoras en su vida de relación en el ámbito familiar y laboral... sostienen, en muchos casos, que el teletrabajo ha disminuido el peso que tienen las barreras de accesibilidad urbana, edilicia y del transporte...en cuanto al tipo de herramientas para teletrabajar, observamos que no es necesaria una tecnología muy costosa ni sofisticada. La mayoría de los teletrabajadores cuenta con una computadora estándar con conexión a Internet"<sup>1</sup> .

Consecuentemente la presente iniciativa propone tres modificaciones que son las siguientes:

a) Incorporar como artículo 2° bis de la Ley 27555/2020, el siguiente texto:

“Artículo 2°bis: Incorpórese al Capítulo III “Naturaleza de la relación del empleo” del Marco Regulación del Empleo Público Nacional aprobado en Anexo por Ley 25164/1999 y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 7 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 7, 8, 9 y 10 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos a las sedes institucionales de la persona empleadora, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada empleo y carrera administrativa se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios generales establecidos en esta ley”.

b) Modificar el artículo 3 de la Ley 27555/2020 por el siguiente texto:

---

<sup>1</sup> BALBINDER, M., & MACIEL, P. (2009). TELETRABAJO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones", 2(1), 208-237.

“Artículo 3: Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 27.044 (t.o 1976) y sus modificatorias y en los términos del artículo 7 bis de del Marco Regulación del Empleo Público Nacional aprobado en Anexo por Ley 25164/1999 y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, empleo o carrera administrativa, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo”.

Estas dos modificaciones apuntan a la Ley 25164/1999 y sus modificatorias de Empleo Público para incorporar el concepto de contrato de teletrabajo y los derechos y obligaciones de los teletrabajadores en ese texto legal generando dos efectos: a) la igualdad entre trabajadores de sector público y sector privado y b) la igualdad entre trabajadores con discapacidad de ambos sectores.

c) Incorporar como artículo 6° bis de la Ley 27555/2020, el siguiente texto:

“Artículo 6° bis: Prioridad para personas con discapacidad: Las personas con discapacidad que ingresen a trabajar o que trabajan bajo esta modalidad tendrán derecho a coordinar con la persona empleadora, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la interrupción de su jornada por razones de discapacidad, compensando dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente de la persona empleadora que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio por razones de discapacidad.

Mediante negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.”

Esta incorporación apunta a la fijación de una prioridad, a favor de las personas con discapacidad, en relación a los horarios de trabajo y las interrupciones por razones de discapacidad.

Finalmente, esta iniciativa cumple con la responsabilidad de los Estados Parte, en este caso Argentina, con relación a la adecuación de la legislación interna a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En efecto, en su artículo 4° se establece como Obligaciones Generales:

“1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;”

Por todo lo expuesto, invito a mis pares – integrantes de esta Honorable Cámara-a que me acompañen en el tratamiento y aprobación del presente proyecto de ley dada su importancia política y social para uno de los colectivos con derechos vulnerados, el colectivo de las personas con discapacidad.

Firmantes:

María Luisa Chomiak

Daniel Arroyo

Aldo Leiva

Juan Manuel Pedrini

Carolina Yutrovic