

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación sancionan con fuerza de Ley:

Artículo 1º.- Modifícase el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Ley 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

"Artículo 17º.- Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, género, discapacidad o de edad."

Artículo 2º.- Incorpórase como artículo 29 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) el siguiente texto:

"ARTÍCULO 29º ter.- Ajustes razonables. La persona trabajadora con discapacidad podrá solicitar un ajuste razonable, en los términos del artículo 2º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley N° 26.378 y con jerarquía constitucional otorgada por Ley N° 27.044. La provisión del ajuste razonable estará a cargo de la persona empleadora y su implementación se sujetará a los requisitos que establezca la reglamentación."

Artículo 3º.- Modifícase el artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Ley 20.744 (t.o. 1976), por el siguiente texto:

"Artículo 102º bis.- Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. En el caso de una persona trabajadora con discapacidad podrá coordinar con el empleador, en tanto

no afecte lo requerido por su trabajo, horarios compatibles a la interrupción esporádica de su jornada en virtud de razones de su discapacidad, compensando dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley."

Artículo 4º- Modifícase el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 158º.- Clases. La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos. En caso de nacimiento de hijo con discapacidad, cuatro (4) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- f) Para el cuidado o atención de una persona integrante del grupo familiar o persona a cargo con discapacidad, por causas congénitas o sobrevinientes, tres (3) días corridos, con un máximo de quince (15) días por año calendario.

g) Para el acompañamiento de una persona integrante del grupo familiar o persona a cargo con discapacidad en actividades de formación y rehabilitación, hasta veinticuatro (24) horas por año calendario."

Artículo 5°.- Comuníquese al PEN.

Jorge Eduardo Chica Muñoz
Diputado de la Nación

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La presente iniciativa tiene por objeto modificar la Ley de Contrato de Trabajo con una doble finalidad: generar condiciones que favorezcan el acceso y la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad y, al mismo tiempo, reconocer el derecho al cuidado y acompañamiento de las personas con discapacidad, cualquiera sea su edad, que se encuentren a cargo de una persona trabajadora.

Hablar de inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solamente hablar del acceso a un puesto de trabajo. Es hablar de autonomía, de igualdad de oportunidades y de la posibilidad concreta de desarrollar un proyecto de vida.

El trabajo constituye una dimensión esencial de la vida de las personas. No sólo permite obtener los recursos necesarios para vivir, sino también desarrollarse, construir vínculos, participar activamente de la sociedad y alcanzar el mayor nivel de independencia y autonomía posible. Sin embargo, para muchas personas con discapacidad acceder a un empleo y, fundamentalmente, poder permanecer en él continúa siendo un desafío. Las barreras se encuentran en el entorno, en las condiciones laborales o en la ausencia de mecanismos que permitan compatibilizar determinadas necesidades con el cumplimiento de las obligaciones propias del trabajo.

Los datos permiten dimensionar esta realidad. En nuestro país, la tasa de empleo de las personas con discapacidad de 14 años y más alcanza el 32,2%, mientras que la tasa de inactividad asciende al 64,1%. A su vez, entre las personas con discapacidad asalariadas, el 66% desarrolla sus tareas en el sector privado. Estos números nos muestran una realidad que debemos atender, pero detrás de cada porcentaje existen personas que quieren trabajar, desarrollarse y contar con las mismas oportunidades que los demás.

La inclusión laboral no puede agotarse, entonces, en generar condiciones para ingresar al mercado de trabajo. También debemos impulsar que una persona

con discapacidad pueda conservar su empleo, desarrollar sus potencialidades y desempeñar sus tareas en condiciones de igualdad.

Pero este proyecto contempla, además, otra realidad que merece ser reconocida. Detrás de muchas personas con discapacidad existen familias que acompañan, cuidan y sostienen. Madres, padres y familiares que trabajan y que, al mismo tiempo, deben acompañar tratamientos, rehabilitaciones, actividades de formación o atender situaciones vinculadas con la discapacidad de una persona a su cargo. En muchas oportunidades, esas responsabilidades deben resolverse utilizando días de vacaciones, solicitando permisos particulares o incluso ausentándose del trabajo, porque nuestra legislación laboral no contempla de manera suficiente estas situaciones.

Por ello, entendemos que una legislación laboral verdaderamente inclusiva y equitativa debe contemplar ambas dimensiones: los derechos de la persona con discapacidad que trabaja y los derechos de aquellas personas trabajadoras que tienen bajo su cuidado o responsabilidad a una persona con discapacidad.

Este principio encuentra un sólido fundamento jurídico en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por nuestro país mediante la Ley 26.378 y a la que se otorgó jerarquía constitucional mediante la Ley 27.044 que en su artículo 27 reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles. Asimismo, impone a los Estados el deber de adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, garantizar condiciones de trabajo justas y favorables y promover el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

En cumplimiento de estos principios, el presente proyecto propone incorporar distintas modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo destinadas a remover barreras y generar condiciones que favorezcan tanto el acceso como la permanencia de las personas con discapacidad en el empleo.

En primer lugar, se propone modificar el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo incorporando expresamente el género y la discapacidad entre los motivos

respecto de los cuales se encuentra prohibida cualquier forma de discriminación entre trabajadores. La incorporación expresa de la discapacidad no constituye una mera modificación terminológica, significa reconocer dentro de nuestra principal legislación laboral un principio que nuestro país ya asumió constitucional e internacionalmente: ninguna persona puede encontrar limitado su derecho al trabajo por razones vinculadas con una discapacidad.

En igual sentido, la incorporación del género permite adecuar la legislación laboral a los compromisos internacionales asumidos por nuestro país, particularmente a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y a la Convención de Belém do Pará.

En segundo lugar, se propone incorporar el artículo 29 TER, reconociendo expresamente el derecho de la persona trabajadora con discapacidad a solicitar ajustes razonables. De acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los ajustes razonables son aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, permiten garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. En el ámbito laboral, un ajuste razonable puede representar la diferencia entre poder o no acceder a un empleo, pero también entre poder conservarlo o verse obligado a abandonarlo. No se trata de establecer privilegios ni de disminuir las obligaciones propias de una relación laboral. Se trata de remover aquellas barreras que, mediante una adaptación razonable, pueden permitir que una persona desempeñe plenamente sus tareas.

Asimismo, se propone modificar el artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, relativo al teletrabajo, posibilitando que la persona trabajadora con discapacidad pueda coordinar con su empleador, siempre que ello no afecte las tareas requeridas, horarios compatibles con interrupciones esporádicas de la jornada motivadas por razones vinculadas con su discapacidad, compensando posteriormente dichos períodos de manera acorde con las tareas asignadas. Esta herramienta introduce un mecanismo de flexibilidad que procura compatibilizar las necesidades particulares que eventualmente pueda presentar una persona con discapacidad con las responsabilidades derivadas de su relación laboral. El objetivo

vuelve a ser el mismo: generar condiciones para que la discapacidad no se transforme en una barrera para permanecer en el empleo.

Finalmente, el proyecto incorpora modificaciones al régimen de licencias especiales previsto en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se propone ampliar la licencia correspondiente al nacimiento de un hijo cuando éste tenga una discapacidad e incorporar licencias específicas destinadas al cuidado o atención de una persona integrante del grupo familiar o persona a cargo con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, así como horas destinadas al acompañamiento en actividades de formación y rehabilitación. Estas disposiciones parten de una realidad concreta: cuidar también requiere tiempo. Una consulta médica, una rehabilitación, una terapia, una actividad de formación o una situación imprevista vinculada con una discapacidad no siempre puede organizarse fuera de la jornada laboral.

Quienes trabajan y, al mismo tiempo, tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad enfrentan diariamente el desafío de compatibilizar ambas responsabilidades. El Estado no puede desconocer esa realidad ni colocar a esas personas frente a la disyuntiva de tener que elegir entre cumplir con su trabajo o acompañar a un hijo, un familiar o una persona a su cargo que necesita de su asistencia.

Por estas razones, y convencido de que avanzar hacia una sociedad inclusiva y equitativa implica remover barreras, garantizar oportunidades y acompañar a quienes cuidan, solicito a mis pares el acompañamiento para la aprobación del presente proyecto de ley.

Jorge Eduardo Chica Muñoz
Diputado de la Nación