



Inserción Laboral de Trabajadores/as con Discapacidad

Acciones y Programas para el sector privado



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Coordinación de Apoyo
a Trabajadores/as con Discapacidad

Se trata de un resumen de acciones y Programas que pone a disposición el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través de la Coordinación de Apoyo a Trabajadores/as con Discapacidad, a empresas, con información general y orientativa para la contratación de personas con discapacidad.

Índice

Introducción	5
1. Marco conceptual: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)	7
2. Características generales en la contratación de Trabajadores/as con Discapacidad	8
3. Documentación que debe solicitar al ingreso	9
4. Beneficios fiscales que tienen las Empresas al incorporar personal con Discapacidad	10
5. Obligaciones patronales	12
6. Programa de Inserción Laboral (Línea Trabajadores/as con Discapacidad)	14
7. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (Línea Trabajadores/as con Discapacidad)	15
8. Acciones de intermediación laboral. Búsqueda de postulantes	17

INTRODUCCIÓN

La Coordinación de Apoyo a Trabajadores/as con Discapacidad, dependiente de la Subsecretaría de Promoción del Empleo, tiene por objetivo llevar a cabo las políticas que instrumente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en pos de mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores con discapacidad desocupados y de promover la inserción laboral, en el ámbito público y privado, en empleos de calidad.

5

El presente material tiene la finalidad de transferir nociones básicas sobre discapacidad y empleo y compartir experiencias hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral actual. Se trata de información básica, recopilada y elaborada por el equipo técnico de esta Coordinación en función de diversas experiencias de inserción laboral, que incluye además una descripción de los Programas de Empleo y Capacitación Laboral, pensados para tal fin:

El **Programa de Inserción Laboral** (PIL) promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante el otorgamiento de incentivos económicos a empleadores públicos y privados interesados en su contratación. Las **Acciones de Entrenamiento para el Trabajo** (EPT) permiten incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores/as con discapacidad a través de prácticas calificantes en ambientes de trabajo.

1. Marco conceptual: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD)



1.1 ¿Qué es la CDPCD?

Es un tratado de derechos humanos firmado por muchos países para reconocer el derecho de las personas con discapacidad a participar en toda la vida de la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

1.2 Artículo 27: Trabajo y Empleo

“Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los 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.”

1.3 ¿A qué se refiere cuando habla de Personas con Discapacidad?

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.”

2. Características generales en la contratación de Trabajadores/as con Discapacidad



- ▶ El contrato de trabajo que celebra la empresa con una persona con discapacidad no difiere del que puede celebrarse con un/a trabajador/a convencional.
- ▶ Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de: horarios, asistencia, cumplimiento de normas del servicio y pautas de seguridad e higiene.
- ▶ *“Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado” (Ley N° 24.013 Art. 89).*
- ▶ Los sueldos deben tener relación con el mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
- ▶ Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidad.

3. Documentación que debe solicitar el/la empleador/a al ingreso



- Para el ingreso al empleo de un/a trabajador/a con discapacidad, la empresa deberá solicitar la documentación regular exigida a cualquier trabajador/a (CUIL, Fotocopia de DNI, Acreditación de títulos, etc.), a la que deberá agregarse la presentación de una copia certificada de su Certificado de Discapacidad vigente.
- El Certificado de Discapacidad es un documento público que acredita la discapacidad. Es la llave de acceso al Sistema de Salud y a los beneficios instituidos por la normativa en la materia para las personas con discapacidad.
- En la actualidad se encuentran vigentes distintos tipos de Certificados de Discapacidad: Certificado Único de Discapacidad (CUD), los expedidos en los términos de las Leyes N° 22.431 y N° 24.901 o norma análoga provincial.
- Es preciso aclarar que un Certificado Médico no es suficiente para la acreditación de la discapacidad, aun cuando haga mención a una enfermedad o discapacidad específica.

4. Beneficios fiscales que tienen las Empresas al incorporar personal con discapacidad



Toda empresa que incorpora a sus equipos de trabajo personas con discapacidad tiene los siguientes beneficios impositivos:

Nacionales	
<p>Ley N° 22.431 <i>(Sistema de Protección al Discapacitado) modificada por Ley N° 23.021, art. 23</i></p>	<p><i>Los/as empleadores/as que concedan empleo a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70 %) de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas con discapacidad que realicen trabajo a domicilio.</i></p>
<p>Ley N° 24.013 art. 87 <i>(Ley de Empleo - Protección del trabajo).</i></p>	<p><i>Los/las empleadores/as que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos/as del pago del 50 % de las Contribuciones Patronales y a las Cajas de Jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, por el período de 1 año.</i></p>

Deducción Ingresos Brutos

De acuerdo a cada jurisdicción:

Por ejemplo: en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, las empresas que tributen ingresos brutos podrán tomar, como deducción de cada posición mensual, el 50 % del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad, correspondientes al mes que liquida (Ley Provincia BA N° 10.592, art. 17 y Decreto Provincial N° 1149/90, art. 17).

Otros beneficios:

Las empresas que adhieran al Programa de Inserción Laboral - Línea discapacidad, también podrán acceder para esas nuevas contrataciones a la reducción de las contribuciones patronales estipuladas por el Decreto 493/21, siempre que cumplan con los requisitos de participación. Entre ellos se recuerda que, la nueva incorporación debe producir un incremento neto en la nómina de personal respecto del mes inmediato anterior al de la entrada en vigencia del presente decreto, el cual será considerado como "período base".

4.1 ¿Cómo aplicar los beneficios fiscales?

Para aplicar los descuentos impositivos referentes a las contribuciones a la Seguridad Social la empresa frente a la AFIP debe consignar en el "Alta Temprana" que se trata de la inserción laboral de una persona con discapacidad.

El/la empleador/a deberá solicitar a cada trabajador/a la presentación del Certificado de Discapacidad, que es el documento que acredita esta condición. El mismo quedará archivado en la empresa para las auditorías o seguimiento de los Programas.

4.2 Códigos de Alta Temprana (AFIP) para la contratación de Trabajadores con Discapacidad

Código	Descripción
30	Período de Prueba Trabajador Discapacitado Art. 87 Ley N° 24.013
31	Trabajador Discapacitado Art. 87 Ley N° 24.013
303	Art. 19 Ley N° 26.940 Trabajador discapacitado art. 87 Ley N° 24.013 Tiempo indeterminado
306	Art. 19 Ley N° 26.940. Trabajador discapacitado Art. 87 Ley N° 24.013 Tiempo parcial. Art. 92 ter LCT
505	Discapacitado Ley N° 24.013 y Puesto nuevo Art. 1 inc. a. Decreto 493/2021
506	Discapacitado Ley N° 24.013 y Tiempo parcial Puesto Nuevo Art. 1 inc. a. Decreto 493/2021

12

5. Obligaciones patronales



Para el ingreso al empleo de una persona con discapacidad, las obligaciones del/la empleador/a son las mismas que en cualquier otra relación laboral:

- Alta como empleador/a en AFIP.
- Tramitación del Libro de Sueldos y Jornales ante el Ministerio de Trabajo (o Secretaría de Trabajo provincial).
- Alta Temprana de los trabajadores ante AFIP (ver código específico de Alta Temprana para Trabajadores con Discapacidad).
- Exámenes médicos preocupacionales.

- e) **Seguros** (Colectivo de Vida Obligatorio y de Riesgos del Trabajo - ART).
- f) Inscripción de los/as trabajadores/as en la **Obra Social**.
- g) Apertura de cajas de ahorro para el pago de sueldos (Resolución 360/01).

Ver

- Ley N° 20.744 (Contrato de Trabajo) o estatuto aplicable.
- Convenio Colectivo de Trabajo (de la actividad correspondiente).
- Ley N° 19.587 (Higiene y Seguridad en el Trabajo).
- Ley N° 24.557 (Riesgos del Trabajo).
- Ley N° 25.212 (Pacto Federal del Trabajo).
- Ley N° 24.013 (Empleo).
- Ley N° 25.323 (Contrato de Trabajo - Indemnizaciones).



► **Para mayor información comunicarse
al 0800 666 4100, línea gratuita del MTEySS.**

6. Programa de Inserción Laboral (PIL), Trabajadores/as con Discapacidad



Objetivo

Promover la inserción laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad a través del otorgamiento de incentivos económicos a empleadores públicos y privados para su contratación.

Destinatarios

Trabajadoras/es desocupados mayores de 18 años que cuenten con Certificado de Discapacidad vigente.

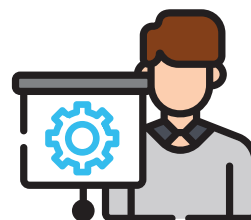
- Los/las empleadores/as podrán contabilizar como parte del salario la ayuda económica mensual a cargo del MTEySS. Y abonarán a los/las trabajadores/as contratados, como mínimo, la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda.

Duración del Programa: 12 meses

- Deberán estar inscriptos en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo y presentar la solicitud de adhesión ante la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo o ante la Agencia Territorial del MTEySS.

El programa PIL es compatible con la aplicación de los beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores/as con discapacidad.

7. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT), Trabajadores/as con Discapacidad



Objetivo

Incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores/as desocupados y promover su inserción laboral a través de prácticas calificantes en ambientes de trabajo.

Destinatarios

Trabajadoras/es desocupados mayores de 18 años que cuenten con Certificado de Discapacidad.

El ingreso se realiza a través de proyectos formulados y ejecutados por empresas privadas inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo.

- Los proyectos deben comprender actividades de capacitación teórica y de práctica en el puesto de trabajo y deben contar con la asistencia de un/a tutor/a cada 5 participantes.
- Se debe brindar cobertura de un Seguro de Accidentes Personales para los/as participantes.
- Carga horaria de 4 horas por día, de lunes a viernes.
- Plan Médico Obligatorio.

Los/as participantes de proyectos de la LÍNEA ENTRENAMIENTO percibirán una ayuda económica mensual no remunerativa. El porcentaje del cual se hará cargo el Ministerio dependerá del tamaño de la empresa.

Clasificación de empresas según dotación de personal			
MICROEMPRESAS 0 a 5 trabajadores/as REGISTRADOS	PEQUEÑAS EMPRESAS 6 a 15 trabajadores/as REGISTRADOS	MEDIANAS EMPRESAS 16 a 80 trabajadores/as REGISTRADOS	GRANDES EMPRESAS Más de 80 Trabajadores/as REGISTRADOS

16



Es importante aclarar que la participación en el Programa “No implica relación laboral” con la empresa.

8. Acciones de intermediación laboral. Búsqueda de postulantes



La COORDINACIÓN DE APOYO A TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD, además de brindar asesoramiento, realiza acciones de intermediación laboral entre las personas con discapacidad en búsqueda de empleo y las empresas y organismos públicos.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL cuenta con su institucionalización federal, a través de las AGENCIAS TERRITORIALES, a nivel provincial, y de las OFICINAS DE EMPLEO, en el orden municipal, para facilitar una mayor cobertura de captación de potenciales postulantes.

En relación con los servicios a empresas y entidades públicas, se realiza la búsqueda de postulantes según las necesidades del puesto que se requiera cubrir, análisis funcional de los puestos de trabajo y acompañamiento del proceso de adaptación tanto de la persona que ingresa a la entidad como del entorno de trabajo.

La Coordinación cuenta con la plataforma de la RED DE SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO, donde se encuentran los más variados perfiles de personas con discapacidad que buscan empleo. Se evalúa el potencial laboral del/la candidata/a y los apoyos necesarios para su inserción laboral, en caso de ser necesarios. Cabe destacar que la mencionada plataforma es a nivel nacional, posibilitando, de esta forma, la realización de búsquedas de candidatos en todo el territorio nacional.

8.1 Etapas del proceso de intermediación laboral

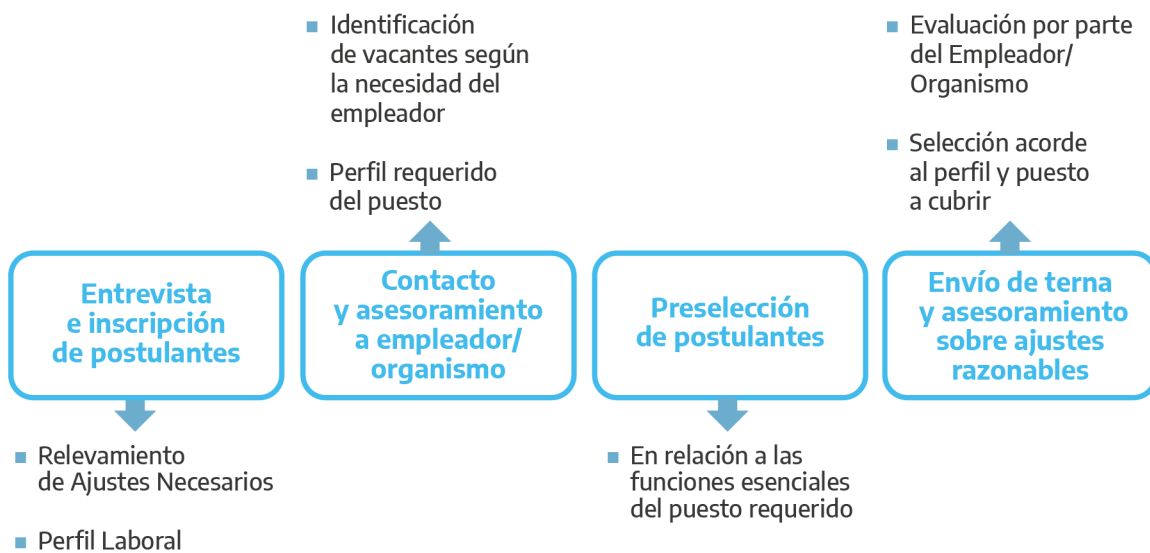
1. A partir de la Entrevista de Inscripción de las personas con discapacidad que buscan empleo, que realiza la Red de Servicios de Empleo, se elabora el Perfil Laboral del/la trabajador/a y se relevan los apoyos y y/o ayudas técnicas necesarias, quedando registrada su historia laboral para participar de posibles ofertas laborales.

2. Contacto y asesoramiento a Empleadores/as (Conocimiento de la identificación de las vacantes según la necesidad y detalle del perfil laboral requerido).
3. Preselección de postulantes en relación a las funciones esenciales del puesto requerido.
4. Envío de terna y asesoramiento sobre ajustes razonables por parte del equipo de intermediación laboral.
5. Evaluación por parte de los/as Empleadores/as. Selección acorde al perfil laboral y puesto a cubrir.

Imagen del proceso detallado

Intermediación Laboral. Proceso de selección

18



Centro de Orientación al Ciudadano (COC)

Tel.: 0800 222 2220

Nivel central

Coordinación de Apoyo a Trabajadores/as con Discapacidad

Mail: oediscapacidad@trabajo.gov.ar

Información Agencias Territoriales

<https://www.argentina.gov.ar/trabajo/agencias-territoriales/listado>



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

**Coordinación de Apoyo
a Trabajadores/as con Discapacidad**