

PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA

Fundación Nuevas Generaciones

en cooperación internacional con

Fundación Hanns Seidel¹

Practicante con discapacidad intelectual²

Resumen ejecutivo

El objetivo de este trabajo es crear una figura que le permita a las personas con discapacidad intelectual que se encuentren en condiciones de desempeñarse laboralmente, acceder a una práctica laboral rentada que le de la posibilidad de insertarse en el mundo laboral, generando un ingreso y brindándole experiencia y confianza.

I) Introducción

El objetivo del presente trabajo no es otro que el de promover la igualdad de oportunidades de empleo. La participación de las personas con discapacidad en la vida económica, cívica y social depende del entorno económico, legislativo, físico y social que un país puede generar. Una discapacidad es el resultado de la interacción dinámica entre las condiciones de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales. Una persona puede tener una condición que lo limite en algunos aspectos de su funcionamiento, pero esto se convierte en discapacitante solamente si se enfrenta a barreras en el entorno. La definición de quién tiene o no una discapacidad no depende entonces solamente de las características personales de los individuos sino de cómo la sociedad donde viven organiza su entorno.

Sin duda, el acceso al ámbito laboral es uno de aquellos factores contextuales en los cuales las barreras se hacen visibles asiduamente. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas y, generalmente, cuando consiguen un trabajo, ganan menos.

¹ La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

² Trabajo publicado en el mes de febrero de 2015.

En consecuencia, presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. Según la Organización Mundial para la Salud y el Banco Mundial, en promedio, las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones, como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. Además, las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares.

En este sentido, podemos hablar de un círculo vicioso ya que, si entendemos a la discapacidad en relación al entorno, la pobreza conduce a más discapacidad, porque aumenta la vulnerabilidad de las personas a la desnutrición, la vivienda indigna y las condiciones precarias de trabajo.

II) Practicante con discapacidad intelectual

Con el objetivo de brindar mayor accesibilidad laboral proponemos la creación de la práctica laboral para personas con discapacidad intelectual en el ámbito privado.

Esta figura jurídica permitirá a las personas con discapacidad intelectual que se encuentren en condición de desempeñarse laboralmente, generar no solo un ingreso sino también la posibilidad de ganar experiencia y confianza, todo lo cual redundará en su beneficio y desarrollo para que en un futuro puedan ser empleadas de acuerdo a las formas previstas por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

La figura de la práctica laboral hace referencia a una modalidad de trabajo temporal, a llevarse a cabo por un período máximo de dos años, enfocados en el entrenamiento y el aprendizaje laboral. Con el objetivo de implementar esta herramienta, los futuros practicantes podrán estar respaldados por una institución educativa, ya sea pública, o privada o por una asociación civil, pudiendo estas servir de nexo entre las personas con discapacidad intelectual a las que formen y las empresas en las que los practicantes desarrollarán sus tareas laborales.

La empresa que empleare al practicante deberá firmar un acuerdo con el representante legal del futuro practicante. El contenido específico de dichos convenios deberá ser fijado por la autoridad de aplicación detallando las cargas, obligaciones y derechos que correspondan a cada una

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

de las partes involucradas. En todo momento se deberá salvar la indemnidad de las universidades y las asociaciones civiles que hubiesen entrenado a las personas con discapacidad intelectual para sus futuras tareas aunque aquellas hubiesen facilitado el vínculo entre las la empresa y el practicante.

Los practicantes recibirán una remuneración estímulo representada por una suma de dinero proporcional a la carga horaria que demanden sus labores de práctica. Dicha suma deberá ser calculada en base al salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa en la cual se desempeñe. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el practicante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la práctica.

Los practicantes recibirán además todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación de acuerdo con las características de las actividades que realicen. Asimismo se deberá otorgar al practicante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660.

Por su lado, consideramos que las empresas que lleven adelante programas de práctica laboral de personas discapacitadas tienen que contar con un estímulo. Dicho estímulo, a nuestro criterio debe provenir de una exención en el pago de las cargas sociales que caso contrario deberían pagarse por esa persona empleada. Un 90% de reducción es sumamente estimulante.

Para evitar el fraude, se debe fijar un plazo máximo por el cual una persona con discapacidad intelectual debe trabajar bajo esta modalidad. A los mismos fines, en los casos de las empresas que cuentan entre sus trabajadores a personas con discapacidad intelectual, no podrán convertir sus contratos a la modalidad propuesta en el presente proyecto de ley. Por último, es de entender que debe haber un cupo máximo de personas que revistan dentro de la modalidad contractual aquí planteada.

III) Conclusiones

Entendemos que mediante la creación de la práctica laboral para personas con discapacidad intelectual no haremos sino hacer valer el compromiso adquirido por nuestro país al firmar la

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en cuanto a alentar sus oportunidades de empleo y su promoción profesional en el mercado laboral.

IV) Texto normativo propuesto

Artículo 1º: El objetivo de la presente ley es promocionar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual con el fin de que puedan:

- a) Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales inherentes al mundo del trabajo;
- b) Adquirir conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción laboral;
- c) Contar con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación laboral futura;
- d) Generar un ingreso.

Artículo 2º: Para el cumplimiento de los objetivos mencionados en el artículo precedente las personas con discapacidad intelectual podrán desempeñarse como practicantes dentro del marco jurídico de la práctica laboral rentada.

Artículo 3º: A los fines de la presente ley, la discapacidad intelectual de una persona deberá ser considerada de acuerdo a lo que estipule el Ministerio de Salud de la Nación.

Artículo 4º: El contrato de práctica laboral rentada deberá ser suscripto por el representante legal de la persona con discapacidad intelectual y la empresa dentro de la que se desempeñará como practicante.

Artículo 5º: El contrato de práctica laboral rentada deberá ajustarse a lo que la autoridad de aplicación de la presente establezca, con las siguientes características:

- a) No podrá exceder los dos años de vigencia contados desde el ingreso del practicante a la empresa dentro de la que se desempeñe como tal.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4º depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

- b) La jornada laboral del practicante no puede exceder las cuatro horas por día ni llevarse a cabo dentro del horario nocturno que establece la ley 20.744.
- c) El practicante no podrá desarrollar tareas consideradas insalubres ni riesgosas según las define la ley 20.744.
- d) El practicante gozará de los mismos beneficios, licencias y días de descanso del convenio colectivo aplicable a la empresa en la cual se desempeñe. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el practicante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará lo que establezca la ley 20.744
- e) Los practicantes recibirán una remuneración estímulo representada por una suma de dinero proporcional a la carga horaria de las prácticas. Dicha remuneración deberá ser calculada en base al salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa en la cual se desempeñe. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el practicante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la práctica.
- f) Se deberá otorgar al practicante una cobertura de salud con las prestaciones previstas por la Ley 23.660

Artículo 6º: En los casos en que la formación y/o capacitación previa a la práctica laboral rentada del futuro practicante fuese brindada por una universidad y/o una asociación civil, no se computará el tiempo que dicha formación demande como parte del contrato mencionado en los artículos precedentes ni generará ningún tipo de obligación a cargo de la empresa en la que el practicante se desempeñe en el futuro.

Artículo 7º: Lo establecido en el artículo precedente será de aplicación aunque el vínculo entre el practicante y la empresa en la cual desarrolle su práctica laboral rentada surja por intermediación o intercesión de la universidad y/o asociación civil que lo hubiese formado y/o capacitado.

Artículo 8º: Las universidades y/o asociaciones civiles que formen y/o capaciten a las personas con discapacidad intelectual y mediante cuya intercesión estas accedan a una práctica laboral rentada no serán responsables penal, civil ni laboralmente por los daños y perjuicios que en el futuro puedan ocasionarse entre las partes del contrato de práctica laboral rentada.

Artículo 9º: Las empresas que lleven adelante programas de práctica laboral rentada de personas con discapacidad intelectual están exentas del pago del 90% de cargas sociales correspondientes a dichos practicantes.

Artículo 10: Cada empresa tendrá un cupo máximo de practicantes que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente. Dicho cupo será proporcional a la cantidad de trabajadores que se desempeñen en la empresa.

Artículo 11: Las personas con discapacidad intelectual que hubiesen mantenido una relación de empleo con una empresa no podrán ser contratadas como practicantes por la misma empresa o la que la en un futuro la adquiriese o se fusione con ella.

Artículo 12: La autoridad de aplicación de la presente ley es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 13: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nación.