



5. Empleo Público y Discapacidad

II. EMPLEO PUBLICO



Introducción



Las personas con discapacidad tienen derechos basados en los principios de igualdad de oportunidades e integración plena que están garantizados por la Constitución Nacional, las Convenciones Internacionales ratificadas por nuestro país como la Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad, las leyes

de la Nación y demás normativa vigente. En este sentido, la Administración Pública Nacional plantea como objetivo que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación laboral y accedan a los medios adecuados para el desarrollo de sus potencialidades. En este módulo conoceremos los diferentes aspectos normativos que hacen a la incorporación de personas con discapacidad a puestos de trabajo en entes públicos con el fin de garantizar el desempeño de sus capacidades y habilidades promoviendo su dignidad e igualdad siendo parte del estado nacional.

Presentación de la Docente

Empleo Público y Discapacidad



[INGRESAR \(PAGINA1.HTML\)](#)



5. Empleo Público y Discapacidad

II. EMPLEO PUBLICO



Aspectos normativos

La normativa laboral promueve, protege y asegura el pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad.

Así, se han logrado avances importantes en la mejora de vida de este colectivo, fomentando el ejercicio del derecho al trabajo y promoviendo la total inclusión de las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad



4% Del total de los puestos de trabajo del estado deben ser ocupado por personas con discapacidad

Una de las leyes principales en materia de Empleo y Discapacidad es la **Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad, Ley N° 22.431 (1981)** que establece principalmente:

- que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de desempeñar un rol similar al que ejerce cualquier otra persona;
- que las personas con discapacidad gocen de los mismos derechos y tengan las mismas obligaciones laborales;
- que los cupos laborales en organismos públicos para ser ocupados por personas con discapacidad.

Acceso a puestos de trabajo de las personas con discapacidad

En el año 2010, la Ley 22.431 fue modificada por la Ley 25.689, trayendo importantes cambios en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Modifica el artículo 8 e incorpora el artículo 8 bis que veremos a continuación.

¿Cuál es el cupo laboral reservado para personas con discapacidad? Art. 8. Ley 25.689 (1er párrafo)

El primer párrafo del artículo 8 trae consigo la garantía del acceso a puestos de trabajo dentro de la Administración Pública de las personas con discapacidad. Para ello fija un porcentaje no inferior al 4% para ser ocupados por este grupo.

Ver texto completo (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>)



Primer párrafo art. 8 de la Ley 25.689 que modifica a la Ley 22.431:
“El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.”

¿Qué personal puede ocupar el cupo laboral? Art. 8. Ley 25.689 (2do párrafo)

El segundo párrafo del art.8 de la Ley 25.689 expresa que será obligatorio alcanzar el cupo teniendo en cuenta cualquier modalidad de contratación. Es decir, para el personal de planta efectiva, para los contratados y para los casos de tercerización. Indica que, a los fines de cumplir dicho cupo, las vacantes deberán reservarse prioritariamente a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para el puesto.

Ver texto completo (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>)



Segundo párrafo del art.8 de la Ley 25.689: *“El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas*

modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.”

¿Cómo saber si se cumple el cupo? Art. 8. Ley 25.689 (3er párrafo)

¿Qué ocurriría si una persona con discapacidad se postulara para un puesto en una entidad pública que no tiene relevados sus puestos de trabajo?

En este sentido, el **tercer párrafo del art.8 de la Ley 25.689** modificatoria de la Ley 22.431 obliga a los entes públicos a llevar un registro actualizado de las personas con discapacidad que han sido empleadas por éste y los puestos de trabajo que ocupan.

De no contar con este registro o llevarlo de modo deficiente conlleva una sanción para el responsable del organismo.

Ver <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm> texto del artículo completo



Tercer párrafo del art.8 de la Ley 25.689 “En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.”

¿Cuál es el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social? (Artículo 9 de la Ley 22.431)

Cuando la persona con discapacidad sea incorporada a un puesto de trabajo en una entidad pública, ésta deberá contar con la expresa autorización del Ministerio de Trabajo. Este organismo será el encargado de fiscalizar la tarea que realizará la persona con discapacidad. Este doble mecanismo que ejerce el Ministerio de autorizar-fiscalizar, aborda la evaluación de las tareas, trabajos y entornos laborales, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

Ver [texto del artículo completo](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm)
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>)



Artículo 9 de la Ley 22.431: “El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por el Ministerio de Salud de la Nación, dispuesta en el artículo 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el artículo 8.

Principio de no discriminación para acceder a puestos laborales (Decreto 312/2010)



No discriminación por motivos de discapacidad en la Administración Pública.

La discriminación se exhibe en el ámbito laboral donde se hacen distinciones basadas en motivos de sexo, religión, opinión política, etc. Con el fin de generar igualdad de oportunidades para todas las personas, el Estado debe impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Este cambio de mirada invita a transformar prejuicios, estereotipos y estigmatizaciones, que dan lugar a la discriminación, para comenzar a naturalizar el potencial que cada persona trae consigo.

Ver [texto del artículo completo](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm)
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm>)



El Decreto 312/2010, que reglamenta a la Ley 22.431 y sus modificaciones establece en el art. 4º: "Para un efectivo cumplimiento de la garantía establecida en el último párrafo del artículo 8º de la Ley Nº 22.431, modificado por la Ley Nº 25.689, los organismos intervinientes en los procesos de selección de postulantes para la cobertura de vacantes, al definir y utilizar los criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas considerados esenciales para las funciones del puesto vacante, verificarán que no sean motivo innecesario de exclusión de las personas con discapacidad, buscando garantizar el principio de no discriminación y la equiparación de oportunidades para todos los candidatos"

Adaptación del puesto de trabajo

El artículo 6º del Decreto 312/2010 pone énfasis en que los entes que incorporen a personas con discapacidad tendrán como finalidad una mayor receptividad y mejora de las condiciones laborales hacia estas personas y sus entornos laborales, promoviendo su bienestar y la mejora de la calidad de vida laboral de las mismas.



El artículo 6º del Decreto 312/2010, expresa que: “Cuando se concrete la incorporación de personas con discapacidad en planta permanente, transitoria o bajo cualquier modalidad de contratación, los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerirle a la Comisión Nacional Asesora Para La Integración De Personas Discapacitadas Y Al Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social, la asistencia técnica y las acciones de capacitación en los organismos involucrados.”

Obligatoriedad de contar con el Certificado Único de Discapacidad.

La **Decisión Administrativa 609/2014** expresa que las personas con discapacidad que aspiren a acceder a los puestos de trabajo reservados para ellas, deberán contar con certificado único de discapacidad. Este requisito es condición excluyente para el ingreso laboral de los aspirantes.

La Ley 22.431 dictamina que la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) (<https://www.argentina.gob.ar/andis>) certificará la existencia de la discapacidad e indicará, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes de la persona, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El Certificado Único de Discapacidad (CUD) acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional.



*La **Decisión Administrativa 609/2014**, en particular el artículo 3 expresa que: “Se entenderá que un cargo se encuentra bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo en los términos*

previstos en el Artículo 8° de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias, cuando la designación de su titular proceda bajo convocatoria a proceso de selección en el que sólo puedan participar personas con Certificado Único de Discapacidad o demás certificados de discapacidad vigentes, expedidos por Autoridades competentes en el marco de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 3° de la Ley N° 22.431

Coordinación de Recursos

Para concluir con el recorrido de la normativa específica de Empleo y Discapacidad, la **Resolución Nro. 342/2019** (de la ex Secretaría de Empleo Público) y sus modificatorias, busca optimizar y coordinar los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con que cuenta la Administración Pública como así también la de ejecutar todas las acciones necesarias para la efectiva realización del Plan de Modernización del Estado.

Ver texto del artículo completo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/325000-329999/328911/norma.htm>)



ANTERIOR (INDEX.HTML)



SIGUIENTE (PAGINA2.HTML)



5. Empleo Público y Discapacidad

II. EMPLEO PUBLICO



Cierre



Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable ya que no sólo deben formarse y capacitarse como todas las personas, sino que además deben enfrentar todas las barreras que se les presentan para que puedan demostrar sus cualidades y capacidades a nivel laboral.

La legislación viene recomendando, resolviendo y proclamando un mismo objetivo: la participación de las personas con discapacidad en la comunidad con relación a la salud, educación, empleo y seguridad social.

La Administración Pública se hace eco de la inclusión laboral de las personas con discapacidad promoviendo y alentando el cambio hacia la mejora de la calidad de vida de ellas.



[ANTERIOR \(PAGINA1.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA3.HTML\)](#)



5. Empleo Público y Discapacidad

II. EMPLEO PUBLICO



Referencias bibliográficas

- Corradi Bracco, Camila; Sucarrat, María José (2015) “Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos”. 1a ed. ilustrada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.-
- Subies, Laura (2005) “El derecho y la discapacidad. Marco normativo argentino. Doctrina. Jurisprudencia. Modelos de amparo”. Cathedra Jurídica. CABA.-
- Palacios, Agustina. (2008) “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”- Grupo editorial CINCA.-

- Schalock, Robert y Verdugo Miguel Ángel (2001) “El concepto de calidad de vida en servicios humanos. En M.A. Verdugo y F. de Borja (Coordinadores). Apoyos, autodeterminación y calidad de vida”. Colección Psicología. Salamanca: AMAR.-

Normativa

- **Ley N° 22.431- Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, marzo de 1981.**
Ver texto del artículo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm>)
- **Ley 25.689-Sistema De Protección Integral De Los 2discapacitados.**
Ver texto completo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>)
- **Ley N° 24.308- Discapacitados-Modificase el artículo 11 de la Ley 22.431.**
Ver texto completo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/707/norma.htm>)
- **Decreto 312/2010 Reglamentación de la Ley N° 22.431.**
Ver texto del artículo completo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm>)
Información sobre Certificado Único de Discapacidad (CUD)
(<https://www.argentina.gob.ar/como-obtener-el-certificado-unico-de-discapacidad-cud>)
- **Resolución 342/2019-Jefatura de Gabinete de Ministros. Secretaría de Empleo Público.**
Ver texto del artículo completo
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/325000-329999/328911/norma.htm>)
Decisión Administrativa 609/2014 -Autorízase cobertura de cargos vacantes- Administración Pública Nacional
(<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/233185/norma.htm>)