

# Incorporación de la temática de la discapacidad en la negociación colectiva

Dirección de Estudios y Estadísticas en Relaciones del Trabajo.  
SSPEyE-MTEySS.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
**Argentina**

# Incorporación de la temática de la discapacidad en la negociación colectiva

## I. Introducción

La negociación colectiva es un instrumento derivado del diálogo social que permite dirimir el conflicto propio de la relación laboral en el ámbito de trabajo. Este instrumento no solo permite determinar el salario de los trabajadores representados por las organizaciones sindicales con personería gremial, sino también acordar cláusulas de contenidos muy diversos, ampliando la agenda de la negociación colectiva con nuevos temas.

El objetivo general de este apartado es analizar las cláusulas vinculadas a la regulación de las relaciones laborales de personas con discapacidad, celebradas en los convenios y acuerdos colectivos negociados en el marco de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250, y homologados durante el período que va desde 2020 a 2021. En línea con este objetivo general, se proponen los siguientes objetivos específicos:

- a) Elaborar una tipología que permita caracterizar las cláusulas relevadas relativas a personas con discapacidad en el marco de la negociación colectiva del sector privado (Ley N° 14.250).
- b) Mostrar algunos ejemplos de regulación laboral en materia de discapacidad de diversos sectores del empleo público.

## II. Consideraciones generales

### La negociación colectiva como herramienta de ampliación de derechos

Si bien la Ley N° 24.013 no incorpora el tema de la contratación de personas con discapacidad a las convenciones colectivas, en 2001 el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución N° 438/01 que exhorta “a las partes comprendidas en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la promulgación de la Ley N° 23.545 y vigentes por ultraactividad, o aquellas que bajo el régimen legal que correspondiere se renovaran o celebrasen, para que se acuerden cláusulas tendientes a favorecer la incorporación de las personas (con) discapacidad aptas para las tareas que se les asignen, contemplándose su capacitación, adaptación al puesto de trabajo y readaptación ante los cambios tecnológicos”.

Los ejemplos muestran que el diálogo social es un mecanismo eficaz para estimular la incorporación de esta temática, aún no generalizada, en la negociación colectiva. Como se verá en distintos acuerdos y convenios a lo largo de este apartado, son los protagonistas de las relaciones laborales quienes pueden dar cuenta de las necesidades y las posibilidades de incluir trabajadores con algún grado de discapacidad al interior de cada actividad, evaluando, por ejemplo, la adaptabilidad a cada puesto y a los cambios tecnológicos.

### La importancia de la inclusión de la perspectiva del cuidado en casos de discapacidad

El concepto de “cuidado” refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas (Rodríguez Enríquez, 2015). Entre estas actividades se incluyen tanto las de cuidado directo personal y relacional –por ejemplo, cuidar a un familiar enfermo–, como aquellas referidas a la provisión y gestión de condiciones –como cocinar y limpiar–, que implican cuidado indirecto (OIT, 2019). El cuidado es considerado a partir de los informes recientes producidos por la OIT como un trabajo, tanto en sus formas remuneradas como en aquellas no remuneradas. Además de definirlo como un trabajo remunerado o no remunerado, el cuidado es definido como un derecho humano que abarca tres dimensiones: toda persona tiene derecho a cuidar, a ser cuidada y a cuidarse (Pautassi 2018).

Como se verá en los siguientes apartados, uno de los principales contenidos incorporados en la negociación colectiva se refiere a la regulación de las licencias de los trabajadores y trabajadoras para asistir al cuidado o atención de personas con discapacidad. Este argumento motiva que dediquemos una atención especial en este documento a analizar más exhaustivamente la relación entre el sistema de cuidados, la atención de personas con discapacidad y la negociación colectiva.

## Discapacidad, tareas de cuidado y negociación colectiva

Conforme surge de los datos oficiales, el 12,9% de la población, 5.114.190 personas, tiene alguna discapacidad en nuestro país (Censo 2010- INDEC). Asimismo, del total de personas que tienen Certificado Único de Discapacidad, podemos estimar que aproximadamente 126.000 personas, necesitan un alto grado de apoyos y asistencia directa para la vida diaria<sup>1</sup>.

Un informe reciente que aborda la agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina, revela que se mantiene vigente la tendencia a priorizar licencias y transferencias monetarias orientadas a la protección de la maternidad, al nacimiento y el cuidado de hijos de temprana edad, con escasa consideración de otras situaciones como la discapacidad<sup>2</sup>. En la misma dirección, la Ley de contrato de trabajo (Ley N° 20.744) aplicable a los trabajadores que prestan servicios en el sector privado, no contempla licencias específicas para el cuidado de personas con discapacidad. De hecho, del relevamiento efectuado se desprende que la inclusión de la discapacidad en la negociación colectiva aparece expresada mayoritariamente en la ampliación de los días de licencia ante el nacimiento de un hijo o hija con dicha condición, sin contemplarse las necesidades sobrevinientes.

En este marco, el aporte de los empleadores privados y del Estado para el abordaje de la problemática del cuidado se implementa con diferencias en los destinatarios: en principio, las respuestas se encaminan, con intensidad decreciente, hacia las niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y con discapacidad, en ese orden de prioridades (Pautassi, 2016).

Sin embargo, recién a partir de 2005 se produjo una mayor visibilización de la problemática del cuidado, lo cual puso en evidencia la ausencia de políticas públicas e infraestructura para sostener las múltiples demandas de cuidado, incluidas las referidas al cuidado de personas con discapacidad (Pautassi, 2016). A raíz de la pandemia de COVID 19, se evidenció aún más lo

---

1 Documento “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). Presidencia de la Nación, 2022.

2 Novick, Marta (coord.) “La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina”. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

poco que había sido tenida en cuenta la organización del cuidado en el diseño de las políticas públicas y en las relaciones laborales por intermedio de la negociación colectiva.

Como hito reciente que aborda la vinculación entre discapacidad y cuidado, podemos mencionar el proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad". Este proyecto da cuenta del reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho e incorpora extensiones de las licencias para hijas e hijos con discapacidad<sup>3</sup>.

Por otro lado, otro hito es el artículo 6 de la Ley 27.555 que aprueba el régimen legal del contrato de teletrabajo, establece que las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas con discapacidad que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Esta normativa establece que, por medio de la negociación colectiva, podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio del derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado.

Asimismo, expresa que cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione este derecho, se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la Ley 23.592 (Ley Antidiscriminatoria).

En la actualidad, el cuidado se resuelve de manera individual o comunitaria y desreguladamente, por lo que cada familia gestiona como puede los cuidados de las personas con discapacidad, dependiendo de sus posibilidades económicas.

Por todo lo expuesto, sostenemos que la negociación de cláusulas de discapacidad que incorporen la perspectiva del cuidado (ya sea estableciendo mecanismos de compensación dineraria para abordar estas cuestiones, o regímenes de licencias y permisos), juega un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de recursos para ejercer dicho cuidado.

## Metodología

El análisis de las cláusulas de discapacidad en la negociación colectiva se ha realizado siguiendo los siguientes tres criterios metodológicos:

- i. El universo del análisis lo constituye la negociación colectiva regulada por la ley 14.250 que comprende al sector privado (excluye el trabajo agrario y a domicilio) y a algunos segmentos del empleo público.
- ii. Se consideran los acuerdos y convenios homologados entre 2020 y 2021, siendo los convenios colectivos aquellos que cuentan con contenidos más sustanciosos<sup>4</sup>.
- iii. Estableciendo una tipología de las cláusulas de discapacidad agrupada en torno a cinco temáticas: 1) Reubicación o readecuación de tareas por discapacidad sobreviniente; 2) Mecanismos de asignación de tiempo para desarrollar tareas de cuidado en casos de discapacidad; 3) Mecanismos de apoyo económico para atender cuestiones vinculadas a discapacidad; 4) Promoción de la integración y no discriminación de las y los trabajadores con discapacidad; 5) Otras medidas.

## III. Principales resultados del relevamiento

---

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

<sup>4</sup> Si bien la dimensión temporal del estudio se refiere a las homologaciones de los años 2020 y 2021, una parte de los convenios colectivos fueron pactados en períodos anteriores.

En esta sección se analizarán las características que asumen los convenios colectivos homologados entre enero de 2020 y diciembre de 2021 que hayan incorporado, en la regulación de las condiciones de trabajo, cláusulas relativas a discapacidad.

Para identificar las cláusulas negociadas vinculadas a esta temática, se tomaron en consideración aquellos acuerdos y convenios que incorporaron contenidos sobre: contratación de trabajadores con discapacidad; igualdad de trato y no discriminación; tareas de cuidado en casos de discapacidad y reubicación del personal por una discapacidad sobreviniente.

En primer lugar se advierte que un total de **20 negociaciones** incorporaron al menos una cláusula con contenido relacionado con discapacidad. Asimismo, todas fueron instrumentadas mediante convenios colectivos de trabajo. En relación al total de convenios y acuerdos homologados durante el período (3917 negociaciones), resulta un número bajo aunque se destaca la persistencia de la temática en la negociación colectiva.

Sobre el carácter de las cláusulas, se observa un **mayor impulso de aquellas que son de carácter operativo** e implican algún tipo de acción, que de aquellas de tipo declarativo en las cuales se referencia el interés por esta problemática pero no se establece ningún tipo de acción. En efecto, la mayoría de los convenios con contenidos sobre discapacidad (15 de los 20) son de carácter operativo. Es decir, las cláusulas pactadas suponen algún tipo de intervención específica en alguna de las siguientes materias:

- Reubicación o readecuación de tareas por discapacidad sobreviniente (CCT 1632/20E; 1633/20E; 1635/20E; 1640/21E; 1638/21E; 1637/21E; 784/21; 1641/21E; 790/21; 1656/21E)
- Mecanismos de asignación de tiempo (licencias especiales, licencia por maternidad en el marco de la Ley 24.716, reducción horaria) para desarrollar tareas de cuidado en casos de discapacidad (1633/20E; 1638/21E; 1637/21E; 784/21; 1649/21E; 1644/21E; 1656/21E)
- Mecanismos de apoyo económico (reintegro por guardería diferencial, subsidios no remunerativos, compensación de gastos por cuidados domiciliarios) para atender cuestiones vinculadas a discapacidad (CCT 1637/21E; 784/21; 1644/21E)
- Otras medidas (adecuaciones edilicias, capacitación para la integración, establecimiento de comisiones permanentes con funciones específicas) vinculadas con discapacidad (CCT 1644/21E).

En menor medida (solo cinco convenios) se incorporaron cláusulas sobre discapacidad de carácter declarativo. Con respecto a este tipo de cláusulas encontramos contenidos que:

- Establecen una declaración de principios acerca de la necesidad de promover su incorporación como personal de trabajo, políticas específicas para la real integración de los trabajadores con discapacidad, y la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades (CCT 1634/20E; 1639/21E; 1652/21E; 783/20; 786/21)

Con respecto al ámbito de aplicación, **14 de los convenios colectivos analizados fueron negociados al nivel de empresa y 6 al de actividad**. Si bien la negociación colectiva de empresa permite ajustar los contenidos pactados a las particularidades específicas de la firma, como contrapartida repercute sobre menos trabajadores y trabajadoras que los convenios de actividad.

Las negociaciones con cláusulas de discapacidad alcanzan a casi **30.000 puestos de trabajo**. La mayor cantidad corresponde a convenios de actividad entre los que se destaca el firmado

por la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, que concentra casi un tercio de la cobertura<sup>5</sup>.

Esta cifra representa un porcentaje relativamente pequeño del total de asalariados y asalariadas registradas del sector privado comprendidos en convenios colectivos (5 millones). A su vez, el 89% de los trabajadores alcanzados por los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas sobre discapacidad son hombres.

Por otro lado, estas negociaciones involucraron a más de 450 empresas. Cabe destacar que el 80% de los puestos de trabajo alcanzados por estas cláusulas, se encuentran en empresas grandes (más de 200 puestos) y solo el 1% en microempresas (10 o menos puestos de trabajo). Asimismo, el 65% de los puestos de trabajo se encuentran ocupados por trabajadoras y trabajadores de entre 25 y 45 años.

Las actividades que incorporaron esta temática con mayor frecuencia fueron las de **“electricidad, gas y agua”** y **“transporte”**, ambas con cinco negociaciones.

En relación con las doce asociaciones sindicales con personería gremial que negociaron acuerdos sobre la temática, predominaron los sindicatos de primer grado respecto de las federaciones. En este sentido, se destaca la actividad negociadora de la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y de la Unión Ferroviaria, que suscribieron tres convenios respectivamente.

**Tabla N° 1 | Principales características de las negociaciones con cláusulas de discapacidad (2020-2021)**

---

<sup>5</sup> La estimación de la cobertura se realiza sobre la base de la declaración jurada de los puestos de trabajo al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), por lo que no incluye al conjunto de trabajadores que no aportan a ese sistema, aunque su relación laboral sea objeto de regulación por alguna de las normas establecidas en los convenios colectivos respectivos. Asimismo, los puestos de trabajo contabilizados para la cobertura de ámbito de empresa corresponden a las empresas que no han estado encuadradas en ninguna negociación por actividad en el mismo período. Es decir que las coberturas de diferentes ámbitos de aplicación pueden sumarse.

	2020	2021
Cantidad de negociaciones con cláusula sobre discapacidad	9	11
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>		
Ámbito de empresa	14	
Ámbito de actividad	6	
<b>FORMA DE INSTRUMENTACIÓN</b>		
Convenios colectivos	20	
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>		
Suministro de electricidad, gas y agua	5	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5	
Industria	4	
Administración pública y defensa	3	
Explotación de minas y canteras	2	
Construcción	1	
<b>ASOCIACIONES SINDICALES</b>		
Sindicatos o uniones (1er grado)	10	
Federaciones (2do grado)	2	
<b>CARÁCTER DE LA CLÁUSULA</b>		
Operativa	15	
Declarativa	5	
<b>COBERTURA</b>		
Mujeres	3.229	11%
Varones	24.964	89%
Total	28.252	
<b>Características de la cobertura</b>		
Cantidad de empresas involucradas	453	
<i>Puestos de trabajo según tamaño de las empresas</i>		
Micro	280	1%
Pequeña	1.192	4%
Mediana	4.178	15%
Grande	22.602	80%
<i>Puestos de trabajo según tramo etario del trabajador/a</i>		
Hasta 24 años	1.287	5%
Entre 25 y 45 años	18.265	65%
Entre 46 y 65 años	7.996	28%
Más de 65 años	645	2%

*Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS. Notas: 1) Microempresa está integrada por 10 o menos puestos de trabajo, Pequeña por más de 10 y 50 o menos, Mediana más de 50 y menor o igual a 200 y Grande más de 200 de puestos. 2) La suma del total de puestos de trabajo no coincide necesariamente con el total alcanzado por cada CCT, dado que no se pudo determinar el sexo / edad de algunos/as trabajadores/as.*

#### IV. Ejemplos de las cláusulas de discapacidad en la negociación colectiva en el período 2020-2021

En cuanto a los tipos de cláusulas pactadas en los convenios analizados, se destaca que más de la mitad refieren a la **reubicación o readecuación de tareas** por discapacidad sobreviniente (11).

En menor medida, se han negociado cláusulas que implican **mecanismos de asignación de tiempo** para desarrollar tareas de cuidado en casos de discapacidad, o de promoción de la integración de las y los trabajadores con discapacidad (6 respectivamente).

Por último, apenas 3 negociaciones se refirieron a **mecanismos de apoyo económico** para atender cuestiones vinculadas a discapacidad.

**Tabla N° 2 | Cláusulas de discapacidad pactadas en las negociaciones colectivas. Sobre la base de los convenios y acuerdos homologados durante 2020-2021**

Tipo de Cláusulas	Nº
Reubicación o readecuación de tareas por discapacidad sobreviniente	11
Mecanismos de asignación de tiempo para desarrollar tareas de cuidado en casos de discapacidad	6
Mecanismos de apoyo económico para atender cuestiones vinculadas a discapacidad	3
Otras medidas	5
Promoción de la integración y no discriminación de las y los trabajadores con discapacidad	6
<b>Total CCT</b>	<b>20</b>

*Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.*

#### i. Reubicación o readecuación de tareas por discapacidad sobreviniente

**CCT 1632/20E:** Art 52: Cuando un trabajador se encontrare disminuido parcialmente en su capacidad laboral en forma definitiva y no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.

**CCT 1635/20E:** Art 25: Reubicación: Si durante el período que se mantuviera vigente la relación laboral, se produce el alta del trabajador con una discapacidad que le impide ocupar su puesto anterior, "LA EMPRESA" lo reubicará, cuando existan vacantes de puestos en los que pueda desempeñarse en sus condiciones actuales, caso contrario, se abonarán las indemnizaciones, que para estos casos prevean las leyes laborales vigentes.

#### ii. Mecanismos de asignación de tiempo para desarrollar tareas de cuidado en casos de discapacidad

**CCT 1638/21E:** Art 72: REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. Cuidado de Menor: Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de SEIS (6) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, y que no se encuentre trabajando con una remuneración fija; tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo entre al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de la misma. Se aplicará la correspondiente reducción proporcional de su salario.

**CCT 1644/21E:** Artículo 49. Nacimiento de hijo con discapacidad. El nacimiento de un hijo con discapacidad que se estime en un grado superior al VEINTICINCO POR CIENTO (25%), otorgará a la madre gestante el derecho a TRES (3) meses de licencia con goce de haberes contados desde el vencimiento del período de la licencia por maternidad. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido

sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los SEIS (6) años de edad. La discapacidad y el grado de la misma deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del Art. 3° de la Ley N° 22.431.

Art. 59: LICENCIA POR ATENCIÓN DE UN MIEMBRO DEL GRUPO FAMILIAR CON DISCAPACIDAD. Cuando el agente tenga a su cargo un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge o conviviente, o la tutela o guarda de una persona con discapacidad y deba atender a su cuidado y tratamiento, o acompañarlo en la realización de los trámites referidos a la obtención o renovación de su Certificado Único de Discapacidad o gestiones derivadas del mismo, se le otorgarán hasta VEINTE (20) días hábiles por año calendario. Para acceder a este beneficio, el agente deberá presentar el CUD del miembro de su grupo familiar por el cual hará usufructo de la licencia citada y la documentación probatoria o justificación que al efecto se requiera. En el supuesto de tratarse de un matrimonio o convivencia en que ambos miembros pertenezcan a la AGPSE, y que tengan a cargo al mismo familiar de primer grado de consanguinidad (hijo), la licencia establecida en el primer párrafo del presente Artículo se le concederá a uno de ellos, conforme elección formulada en presentación suscripta por ambos miembros del matrimonio o unión convivencial. Igual disposición se aplica en el caso en que se trate de agentes hermanos que tengan a cargo a un mismo familiar de primer grado de consanguinidad (madre o padre) y en el caso en que se trate de agentes que tengan la guarda por adopción de un menor de edad con discapacidad o la tutela de personas con discapacidad a su cargo.

### iii. Mecanismos de apoyo económico para atender cuestiones vinculadas a discapacidad

**CCT 1637/21E:** Art. 18. La empresa efectuará el reintegro de los gastos efectuados por el trabajador, detallados en los incisos que se indican (...): c) Cuando los hijos con discapacidad requieran la concurrencia a establecimientos de enseñanza especial, el presente beneficio se efectuará sin límite de esas, debiendo presentar el certificado médico respectivo, el que será avalado por el servicio médico de la Empresa, hasta un monto máximo de pesos 10.000 por cada hijo (este importe deberá ser reajustado anualmente conforme al aumento convenido entre las partes en las paritarias para las remuneraciones mensuales).

**CCT 784/21:** Art. 33 - Subsidio por Hijo con discapacidad - Las empresas abonarán al trabajador que acredite percibir de A.N.Se.S. el subsidio por hijo con discapacidad, una suma adicional mensual de carácter no remunerativo equivalente a la que perciba por aplicación del régimen legal de asignaciones familiares.

**CCT 1644/21E:** Art. 95. COMPENSACIÓN DE GASTOS POR CUIDADOS DOMICILIARIOS. El personal de la Administración General de Puertos S.E. que realice erogaciones para el pago de cuidados domiciliarios por enfermedad de alguno de los miembros de su grupo familiar o por alojamientos de los mismos en instituciones para adultos mayores o para personas con discapacidad o para personas con adicciones o por concurrencia de los mismos a instituciones asistenciales para personas con discapacidad o adicciones, recibirá una compensación cuyo monto deberá ser aprobado por la AGPSE, el que deberá actualizarse trimestralmente en función del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En el caso en que el aumento salarial otorgado al personal en el transcurso del año sea superior a la última actualización por IPC, la compensación deberá actualizarse nuevamente hasta alcanzar el porcentaje máximo de aumento salarial otorgado.

#### iv. Promoción de la integración y no discriminación de las y los trabajadores con discapacidad

CCT 1644/20E y CCT 1652/21E: Art 10. Las partes garantizarán la promoción de políticas específicas para la real integración de los trabajadores con capacidades diferentes, de manera que se posibilite el acceso al empleo facilitándose en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución efectiva de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el desarrollo de sus potencialidades, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades.

#### v. Otras medidas

CCT 783/20. ARTÍCULO 45. REGIMEN DE VACANTES. En los casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga por incapacidad física o mental, o en caso de fallecimiento, los establecimientos darán preferencia para ocupar las vacantes a los hijos/as de dicho personal cuyos servicios fueran necesarios de acuerdo a las posibilidades de la empresa, los que previo examen médico deberán acreditar idoneidad. Se entiende que no necesariamente remplazaran las funciones específicas desarrolladas por sus padres.

CCT 1644/20E: Artículo 107. COMISIÓN PERMANENTE DE DISCAPACIDAD Y SERVICIO SOCIAL. Las partes arbitrarán los medios para la creación de una “Comisión Permanente de Discapacidad y Servicio Social”, que se integrará con 2 representantes designados por la comisión ejecutiva de la seccional A.P.D.F.A., y por los representantes que designe la A.G.P.S.E. Será incumbencia de la Comisión Permanente de Discapacidad y Servicio Social: 1) Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades especiales, vinculadas en particular con capacitación mediante técnicas acordes y evaluación de lugares de trabajo y condiciones edilicias y de equipamiento adecuadas para el cumplimiento de las funciones. (...) 3) Participar en programas de orientación vocacional, laboral o pos laboral. 4) Participar en programas de atención de factores psicosociales. 5) Brindar orientación y contención al personal que lo solicite, en temas vinculados con problemáticas personales y/o familiares que tengan repercusión en el ámbito laboral (enfermedades; reinserción al cabo de licencias médicas; gestión jubilatoria, etc.). (...) Las incumbencias precedentes no son taxativas, pudiendo la Comisión realizar y/o proponer otras actividades que estén dentro del marco general de sus competencias.

## V. Antecedentes de cláusulas de discapacidad en el sector privado

En esta sección se incluyen ejemplos de cláusulas negociadas en el marco de la Ley N° 14.250, durante el período que va desde 2012 a 2015. La selección refiere en su mayoría a la promoción de la integración de trabajadores con discapacidad, estableciendo los criterios que se deben cumplir para su incorporación, funciones a desempeñar o el porcentaje de trabajadores con discapacidad que debe ser incorporado en relación a la dotación total de la empresa<sup>6</sup>.

CCT 709/15. Las partes procuraran incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, y realizar las recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes. Las partes

---

<sup>6</sup> Conforme surge de un relevamiento efectuado por la entonces Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales para el periodo 2012-2015, sobre un total de 96 negociaciones que incluyeron la temática de discapacidad, casi el 70% (67) se refirieron a la promoción de trabajadores con discapacidad.

promoverán cursos de capacitación en relación a los mismos, así como su adaptación al puesto y readaptación ante los cambios tecnológicos.

**CCT 1464/15 "E"**. Las partes reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas para lo cual elaborarán programas concretos y/o acciones en las siguientes situaciones: a) Agentes con discapacidad. Integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de su persona, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas, promoviendo las adecuaciones edilicias de acuerdo a la normativa vigente y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

**CCT N° 652/12**. Ar. 47 - PERSONAL CON CAPACIDAD DIFERENTE. De acuerdo a las posibilidades, modalidades, y características de la explotación industrial, las empresas podrán contratar para el trabajo interno y/o a domicilio a personas con capacidad diferente para que cumplan tareas en funciones adecuadas a sus capacidades, todo ello en base a la idoneidad y tipo de actividad laboral que pueda desempeñar según resulte del certificado médico pertinente. (...) Las partes signatarias de este convenio colectivo prestarán la más amplia colaboración a través de los programas de capacitación implementados por U.T.I.C.R.A. y sus seccionales, y por las Cámaras que integran la F.A.I.C.A., para contribuir a una adecuada preparación de tales personas con el objeto de facilitarles su inserción en el mundo del trabajo.

**Acuerdo N° 1374/13**. ARTICULO 25°: Sin perjuicio de las obligaciones legales y convencionales a cargo del empleador, se determinan las siguientes: Promover la contratación de trabajadores/as con discapacidades para cumplir tareas acorde con sus respectivas capacidades (telefonistas, administrativos/as, atención de monitores de seguridad, de sistemas de ingreso y egreso al edificio y/o cocheras del propio edificio, etc.)

**CCT N° 670/13**. CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS Art. 40. - Ambas partes acuerdan que las Empresas podrán contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de las mismas lo permiten y el postulante a su cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo, ello en una proporción del dos (2) por ciento de la totalidad del personal, si la dotación no llegara a cien (100) empleados o excediera sin llegar a doscientos (200) y así sucesivamente corresponderá uno (1) por cada cincuenta (50) empleados.

**CCT N° 1339/13 "E"**. Artículo 53: LEY 22.431. Ambas partes acuerdan que las empresas se comprometen a contratar personas discapacitadas, si las condiciones laborales de las mismas lo permiten y el postulante al cargo reúne las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo en una proporción del dos por ciento (2%) de la totalidad de la plantilla de su personal. (...) Asimismo las empresas se comprometen a facilitar en el ámbito laboral los medios y condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas, incluyendo las adecuaciones edilicias que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

## **VI. Antecedentes de cláusulas de discapacidad en el sector público**

El objetivo de esta sección es relevar las cláusulas de discapacidad que rigen para las trabajadoras y trabajadores que integran diversas esferas del sector estatal. Dada la heterogeneidad que caracteriza la regulación laboral del empleo público, derivada de la división administrativa del

país y de la fragmentación sectorial y sindical, a los fines de este informe se optó por seleccionar tres colectivos para analizar a partir de sus respectivos Convenios y Leyes particulares:

- Estatales de CABA representados por el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires.
- Judiciales de CABA, representados por el Sindicato de Trabajadores Judiciales de CABA y la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Estatales de la Administración Pública Nacional, representados por UPCN y ATE (CCTG para la APN 214/06; Decreto 3413/79)

En relación al convenio colectivo de los empleados de la Ciudad de Buenos Aires, las cláusulas que resultan relevantes son las siguientes:

**Compensación:** los trabajadores/as con discapacidad certificada por autoridad competente, que se vean imposibilitados de movilizarse en transporte público de pasajeros, tienen derecho a la percepción de una compensación en carácter de viáticos por los días trabajados, o a utilizar los servicios que ofreciere la administración, conforme lo que se determine por vía reglamentaria (Art 9, inc. p., Ley 471).

**Régimen de selección:** Artículo 50° y 51°.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos (...) En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad (CCT Instrumentado por Resolución 2778/10).

**Promoción de los agentes con discapacidad:** Artículo 61°. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades (CCT Instrumentado por Resolución 2778/10).

Respecto de los empleados judiciales de la Ciudad de Buenos Aires, resultan destacables las siguientes cláusulas previstas en el CCT de aplicación:

**Aptitud psicofísica para el cargo:** ARTÍCULO 14.- Condiciones para el ingreso de los/las trabajadores/as. En caso de discapacidad que implique limitación funcional permanente o transitoria, contar con o solicitar los ajustes razonables para tal fin, conforme la Convención sobre Los Derechos de las Personas con Discapacidad (Aprobada por Ley 26.378);

**Cupo:** ARTÍCULO 19. - Personas con discapacidad. Deberá garantizarse como mínimo, en todos los ámbitos, el cumplimiento de la cobertura del cupo del 5% (cinco por ciento) del personal de planta permanente de cada una de las áreas, con el ingreso de personas con discapacidad (...) También realizar el acompañamiento necesario por las oficinas de discapacidad del Consejo y el Ministerio Público, para una efectiva participación de las personas con discapacidad en la vida laboral y evitar cuestiones de discriminación y/o de desigualdad de oportunidades en la carrera judicial.

**Licencia por maternidad adicional:** Art 48, inc. d) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto a).

**Licencia por Paternidad o Co-Maternidad:** Artículo 49, inc. c) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

**Licencia para tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud para los/as trabajadores/as con discapacidad:** ARTÍCULO 59 bis. – El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días hábiles corridos o discontinuos por año calendario para la realización de tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud indicados de acuerdo a su discapacidad.”

**Licencia para gestionar el certificado de discapacidad o trámites vinculados a la misma:** ARTÍCULO 59 ter.- El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD), en los términos del artículo 3° de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 1.502 y modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

**Hijos/as con discapacidad.** ARTÍCULO 60.- El/la trabajador/a que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a 180 (ciento ochenta) días de licencia con goce de haberes desde la fecha de vencimiento de la/s licencia/s prevista/s para maternidad, paternidad y guarda y adopción. Además de la licencia prevista en el art. 59, el/la trabajador/a dispondrá de 10 (diez) días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica.

Por último, en la administración pública nacional existe una **franquicia horaria para realización de trámites inherentes a la asistencia de personas a cargo con discapacidad.** Cuando el trabajador que acredite tener a su cargo personas con discapacidad necesite ausentarse de su lugar de trabajo para realizar trámites de asistencia vinculados a dicha condición debidamente justificados, podrá gozar de franquicias horarias que no excedan las 30 horas anuales, no debiendo compensar el tiempo utilizado a tal fin. Dicha franquicia horaria será de 40 horas anuales para el caso de familias monoparentales. Para usufructuar esta franquicia no se hará distinción entre hijos mayores o menores de edad.

Por otro lado, la **franquicia horaria por adaptación escolar por menor a cargo** fijada en hasta tres (3) horas diarias durante diez (10) días hábiles escolares, en caso de tratarse de menores a cargo con discapacidad y cuando las circunstancias así lo requieran, podrá ampliarse por diez (10) días hábiles más, pudiendo incluir años lectivos posteriores al primer grado.

## VII. Consideraciones finales

Teniendo en cuenta los convenios analizados, puede concluirse que la negociación colectiva sería un buen complemento para la legislación vigente y los programas estatales en lo que respecta a la incorporación de trabajadores con algún grado de discapacidad al mundo del trabajo.

Si bien las leyes otorgan un piso que muchas veces es reafirmado por los actores en la negociación colectiva, es importante remarcar que las partes muchas veces consiguen incorporar la temática en sus acuerdos y, en algunos casos, pactar condiciones que mejoran las previstas en el marco normativo. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva puede

promover la mejora del bienestar de las personas con discapacidad en dos ámbitos: por un lado, promoviendo la inserción de personas con discapacidad (readecuación de tareas, cupo para personas con discapacidad, asignación de tiempo para atender cuestiones de salud, etc.); por otro, mediante la asignación de tiempo y dinero para el trabajador/a destinado a atender familiares con algún tipo de discapacidad.

De todas maneras, vale señalar que aún son muy pocas las negociaciones que se han adentrado en esta temática. De hecho, la mayoría responde a convenios de empresa, en los cuales es más sencillo pactar condiciones novedosas en esta materia. Sin embargo, son varias las unidades de negociación de actividad que han decidido incorporar nuevos contenidos, como el caso de los trabajadores avícolas o químicos, que son un punto de partida importante para pensar la forma de incorporar nuevas actividades a estas temáticas.

En el mismo sentido, los sindicatos que negocian estos contenidos tampoco son muy numerosos, por lo que es necesario también trabajar en común con los actores para incorporar estos contenidos a la negociación colectiva en el ámbito privado.

No obstante, desde una perspectiva cualitativa, el análisis de las cláusulas permitió detectar una gran variedad de contenidos novedosos vinculados a la temática del cuidado. Las cláusulas analizadas son un muy buen punto de partida para abrir esta discusión con los actores e incorporar cada vez más contenidos que apunten a achicar las brechas y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos de las personas con algún grado de discapacidad.