



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
2024 - Año del 75° Aniversario de la gratuidad universitaria en la República Argentina

Convenio de Firma Conjunta

Número:

Referencia: EX-2023-47480335- -GDEBA-DPCAOPCGP

GUIA DE RECOMENDACIONES SOBRE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE EMPRESAS, PYMES, COOPERATIVAS Y TALLERES EN LOS PROCESOS DE COMPRAS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO PROVINCIAL

ORGANISMO PROVINCIAL DE CONTRATACIONES - MINISTERIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

INTRODUCCIÓN

En la presente guía de recomendaciones para las compras y contrataciones públicas provinciales se pretende establecer criterios de inclusión social de personas con discapacidad, para su aplicación en los procedimientos de compras y contrataciones a realizar por las distintas reparticiones del Gobierno Provincial, a través de empresas, pymes, cooperativas y talleres, teniendo en cuenta que algunas de éstas ya aplican estas políticas.

Si bien los procedimientos de contratación pública tienen como objeto principal la adquisición de bienes y servicios por parte de las administraciones públicas, lo cierto es que también pueden ser pensados desde una arista de inclusión social propiciando una mayor participación de las personas con discapacidad en el sistema de contrataciones del Estado Provincial.

Continuando el criterio mencionado en el párrafo anterior, se establecen dos ejes de trabajo, los cuales dan origen a la presente guía, a saber:

- Inclusión, para fomentar la importancia de hacer parte del procedimiento de contrataciones públicas a las personas con discapacidad y/o a las empresas, pymes, cooperativas y talleres que tienen dentro de su nómina de empleados a personas con discapacidad. Cuando hablamos de inclusión hablamos de ir un paso más allá y garantizar que las personas con discapacidad sean incluidas como miembros valiosos en todos los aspectos de la sociedad.
- Brindar acceso a información, para que todos aquellos proveedores del sector privado que deseen emplear

personas con discapacidad, tengan en cuenta la importancia social de hacerlo, como así también los beneficios que otorga el Estado a aquellos/as empleadores/as.

La presente guía se enmarca en los Derechos y Obligaciones establecidos en la Constitución Provincial en donde remarca en su art. 11 que todos los habitantes de la Provincia son iguales ante la ley, y gozan de los mismos derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional. También agrega que es el Estado provincial quien debe encargarse de promover el desarrollo integral de las personas garantizando así la igualdad de oportunidades y la efectiva participación de todos/as en la organización política, económica y social.

En su art. 36 inc. 5 hace mención expresa acerca de la discapacidad y la obligación por parte del Estado provincial de brindar protección. También establece que será el encargado de promover la inserción social, laboral y la toma de conciencia respecto de los deberes solidarios sobre las personas con discapacidad.

En la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (con jerarquía constitucional) reconoce que la discapacidad es un concepto en constante evolución resultante de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Asimismo, el artículo 8 de la misma hace alusión a la toma de conciencia, que implica un compromiso por parte de los Estados para sensibilizar a la sociedad sobre el respeto de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad; luchar contra estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas; y promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad. En el artículo 4 en su inciso c) establece como una de las obligaciones generales el hecho de “tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad”.

La Ley N° 15.164 con su texto actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley N° 15.309 establece en el art. 1 que conforme con lo dispuesto por el Capítulo IV de la Sección Quinta de la Constitución Provincial, el Poder Ejecutivo es asistido en sus funciones por las/los Ministras/os Secretarías/os, de acuerdo con las facultades y responsabilidades que les confiere dicha ley. Seguidamente en el art. 2, inc. 5 establece al Ministerio de Desarrollo de la Comunidad como uno de los Ministerios que tendrán a su cargo el despacho de los asuntos del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires.

En su art. 4 menciona que aquellos acuerdos que dan origen a normas conjunta emanadas de los Ministerios *“...serán suscriptos en primer término por la/el Ministra/o Secretaria/o a quien compete el asunto o quien lo haya iniciado, y por las/os otras/os Ministras/os Secretarías/os intervinientes, y serán ejecutados por el/la/las/los Ministro/a/s Secretaria/o/s a cuyas áreas correspondan o por el que se designe al efecto en el propio acuerdo”*.

En el art. 11 establece que el gobernador va a delegar en las/os Ministras/os Secretarías/os, en las/os Secretarías/os de Estado, Oficiales Mayores o funcionarias/os u organismos que en cada caso determine, las facultades relacionadas con las materias que le competen, de acuerdo con lo que se determine expresa y taxativamente por decreto.

En cuanto a las funciones comunes de las/os Ministras/os Secretarías/os, en el art. 14 apartado 2 inc. E menciona *“Planificar, coordinar interjurisdiccionalmente y ejecutar las acciones que se decidan en las materias vinculadas a su competencia material.”*

Establece en su art. 23 inc. 7, 12 y 15; que corresponde específicamente al Ministerio de Desarrollo de la

Comunidad *“Intervenir en el diseño e implementación de políticas de protección y promoción de los derechos sociales”*; *“Entender en la elaboración, articulación y ejecución de planes y programas que atiendan especialmente a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad”* e *“Intervenir en la articulación con el sector privado en torno a la responsabilidad social empresaria”*.

MARCO JURÍDICO NORMATIVO

Para poder comenzar a implementar los objetivos de inclusión e información, los cuales más adelante desarrollaremos, como primera medida debemos entender la importancia de aplicar políticas que favorezcan la inclusión de personas con discapacidades, esto implica entender la interacción entre cómo las personas experimentan su entorno y su nivel de participación en la sociedad, y asegurarse de que todos tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida en la medida de sus capacidades y deseos.

En Argentina en el año 1981 se crea la Ley N° 22.431 *“Sistema de protección Integral de las personas con discapacidad”* una normativa que da cuenta de una concepción de la discapacidad de anclaje eminentemente médico, proteccionista, asistencialista, que entiende a la persona con discapacidad sólo como sujeto de cuidado y no como sujeto de derecho.

En diciembre de 2006 la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la que Argentina se adhirió por Ley N° 26.387 en 2008. Asimismo, en el año 2014 a través de la Ley 27.044 se le otorgó jerarquía constitucional. El propósito de la convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

También encontramos en la Agenda 2030 la cual fué aprobada en septiembre del 2015 en la 70° cumbre del desarrollo sostenible, en la cual Argentina participó, la misma se llevó a cabo en la Asamblea general de las Naciones Unidas en la cual se establece una agenda que tiene 17 objetivos de desarrollo sostenible (oDS) y 169 metas que se deben aplicar en forma universal. Esos objetivos trazan una línea de trabajo para lograr un desarrollo que cumpla el principio fundamental de la agenda: *“No dejar a nadie atrás”*. Para llevarla a cabo tuvieron en cuenta tres aspectos inseparables del desarrollo sostenible: aspecto económico, aspecto social y aspecto ambiental.

En esta guía ahondaremos en el aspecto social que Argentina desarrollo respecto de la agenda 2030, al establecer en uno de sus objetivos principales el de reducir la desigualdad en y entre países, buscando promover la inclusión de todas las personas a las actividades de su comunidad, asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminar las leyes que permiten la discriminación y asegurar protección social para las personas que más la necesitan, entre otros.

Que a través del Decreto N° 698/17 y sus modificatorios se creó la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (ANDIS), como organismo descentralizado en la órbita de la SECRETARÍA GENERAL de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, que tiene a su cargo el diseño, coordinación y ejecución general de las políticas públicas en materia de discapacidad y la elaboración y ejecución de acciones tendientes a promover el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Que en el año 2021 se creó a través del Decreto N° 510/2021 la *“DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE DERECHOS PARA*

PERSONAS CON DISCAPACIDAD” dependiente del Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, siendo uno de sus fines el de participar en la articulación de acciones conjuntamente con las áreas de responsabilidad social empresarial del gobierno de la Provincia de Buenos Aires y el Instituto Nacional de Tecnología, tendientes a la inclusión socio laboral de personas con discapacidad.

Con la presente guía de recomendaciones se busca establecer distintos criterios de inclusión en materia de discapacidad que podrán ser incorporados en los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares de bienes y servicios a contratar por parte de las distintas reparticiones.

Al momento de realizar la valoración de la oferta más conveniente se podrá tener en cuenta además del precio y la calidad, las políticas aplicadas en materia de discapacidad y cómo estas repercuten en el acceso efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

OBJETO

El objetivo general es incorporar criterios que incluyan y garanticen los derechos que poseen las personas con discapacidad, en relación al proceso de compras y contrataciones con el Estado provincial.

A tales fines, es importante proporcionar información a quienes contratan con el Estado provincial, acerca de los antecedentes que hay en cuanto al trabajo que realizan, dentro de los talleres protegidos, mujeres y hombres con discapacidad, de los cual nos explayaremos más adelante; como así también de las políticas que favorecen la contratación de las personas con discapacidad.

Nos parece de suma relevancia, para poder abordar la temática de una forma integral e inclusiva realizar la presente guía en conjunto con la Dirección de Promoción de Derechos para personas con Discapacidad dependiente del Ministerio de Desarrollo de la Comunidad de la Provincia de Buenos Aires.

Recomendaciones sobre aplicar políticas que favorecen la contratación de personas con discapacidad

A nivel nacional

- **SELLO GESTIÓN INCLUSIVA**

Surge, a través de la resolución 256/2019 de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), el “Sello gestión inclusiva” que está dirigido a empresas de todo el territorio del país, este sello reconoce de forma pública, aquellas empresas privadas de todos los rubros y categorías, que tienen prácticas inclusivas en materia de discapacidad. Lo que se busca es promover y visibilizar el involucramiento y compromiso de las empresas en generar una sociedad que abraza, contempla y se desarrolla en la diversidad. Tres factores se tienen en cuenta a la hora de entregar el sello antes mencionado: 1. Accesibilidad Universal al Entorno: tener condiciones básicas de accesibilidad universal en la infraestructura; 2. Gestión de Recursos Humanos de personas con discapacidad con políticas no discriminatorias e inclusivas y 3. Compras Inclusivas.

Las solicitudes deberán ser completadas en la página de ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad). Las mismas deberán incluir la acreditación de personería del postulante. La solicitud va a ser evaluada por un equipo evaluador compuesto por profesionales de reconocida trayectoria e idoneidad en la temática con y sin discapacidad, que

serán designados para tal fin, por el titular de la Dirección Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Para el caso de que en la ciudad donde se encuentre la empresa radicada no existan alternativas para el eje compras inclusivas/responsables, ANDIS brindará asesoramiento.

Los beneficios otorgados a las empresas que poseen el mismo, es por un lado la difusión por parte de la Agencia Nacional de Discapacidad, y por otro lado el otorgamiento de una distinción.

- **IMPUESTO A LAS GANANCIAS**

A través de la Ley 22.431 (Sistema de protección a la persona con discapacidad modificada por ley N° 23.021, artículo 23) se realiza una deducción del 70% del impuesto a las ganancias, ya que establece que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

- **CONTRIBUCIONES PATRONALES**

La Ley N° 24.013 se establece un descuento del 50% en contribuciones patronales al contratar por tiempo indeterminado, así lo establece en su art. 87 al determinar que los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031. En este sentido el Artículo 88 (Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesora Legal y Técnica, AFIP) agrega que los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores con discapacidad y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

- **EXENCIÓN EN CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

La Ley N° 24.147 en su art. 34 establece la exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de 12 meses, haciéndose efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta 80 trabajadores. En caso de que se trate un beneficiario del programa Jefe o Jefa de Hogar, la exención será del 50%.

- **IMPUTACIÓN A CUENTA DEL PAGO DEL SALARIO EL DINERO DEL ROGRAMA SOCIAL-REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES**

A través del Decreto 551/2022 se crea el programa “Puente al empleo” que lo que busca es transformar los programas sociales, educativos y de empleo en trabajo registrado de calidad, mejorando la empleabilidad y la generación de nuevas propuestas productivas, promoviendo de esta forma la inclusión social plena de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social y económica. Uno de los Programas de empleo incluidos es el de “inserción laboral” al cuál haremos referencia más adelante. “Puente al empleo” ofrece a los/las empleadores/as del sector privado que se adhieran al mismo, y que contraten nuevas personas trabajadoras que

participen en programas sociales, educativos o de empleo, imputar a cuenta del pago del salario el dinero que la persona trabajadora cobra por el programa social. A su vez tiene una reducción de las contribuciones patronales (Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA); Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados; Fondo Nacional de Empleo; Régimen de Asignaciones Familiares). Este beneficio dura 12 meses contados a partir del inicio de la relación laboral y se da por cada nueva incorporación de trabajadores que produzca un incremento neto en la nómina de personal.

A nivel Provincia de Buenos Aires:

- **AYUDA ECONÓMICA MENSUAL-DEDUCCIONES FISCALES**

Desde el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires ofrecen dentro del programa **“Inserción laboral”**, **aprobado por la Ley N° 15.431**, a los/las empleadores/as una ayuda económica mensual, la cual va a poder ser contabilizada como parte del salario, como asimismo abonarán a los/las trabajadores/as que se contraten la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda. También se realizan deducciones fiscales, sobre el Impuesto a las Ganancias, Ingresos Brutos Provinciales y Cargas Sociales Patronales. Las Empresas que deseen instrumentar el Programa de Inserción Laboral deben de contactarse con la Agencia Territorial y/u Oficina de Empleo local, que las asesora y realizar el proceso de preselección de candidatos de acuerdo al perfil requerido.

- **DEDUCCIÓN DE INGRESOS BRUTOS**

Según Ley N° 10.592 art. 17 (reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Prov. de Buenos Aires), una deducción del 50% de Ingresos Brutos a todos aquellos/as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad, esta deducción se práctica de las remuneraciones nominales de los mismos, como pago a cuenta del impuesto sobre Ingresos Brutos.

En tal sentido la Ley N° 10.397 agrega en su Artículo 181 establece que los empleadores de personas con discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al 50% de las remuneraciones nominales que perciban éstas. Esta deducción se va a realizar cuando se practiquen las liquidaciones. El monto a deducir no deberá sobrepasar el impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente. Quedan excluidas en esta norma las personas con discapacidad que realicen trabajos a domicilio.

Antecedentes de talleres protegidos llevados a cabo por personas con discapacidad

Los Talleres protegidos de la provincia de Buenos Aires son cerca de 190, en su mayoría son asociaciones civiles in fines de lucro, con el objetivo de impulsar la inclusión laboral y social de personas con discapacidades mediante el fomento de emprendimientos productivos y de prestación de servicios. Se encuentran fiscalizados por Personería jurídica de la Provincia de Buenos Aires, Ministerio de trabajo de la Nación y Ministerio de Desarrollo de la comunidad de la Provincia de Buenos Aires.

Desde la Dirección de Promoción de Derechos para personas con Discapacidad se está realizando actualmente un

relevamiento dentro del territorio de la provincia de Buenos Aires sobre los talleres protegidos, en cuanto a los productos o servicios que ofrecen y su capacidad productiva, entre otras.

Pero cabe mencionar a modo informativo, sobre dos talleres protegidos en particular. Uno de ellos “Los tilos” el cual fabrica cajas y cuenta con 31 personas con discapacidad trabajando y actualmente produciendo 60.000 cajas por mes, variando en base a lo que les van solicitando. El otro taller protegido es “Horacio Soriani” ubicado en la localidad de Lanús, emplea a 70 personas con discapacidad que producen trofeos, bolsas de residuos, juguetes y producción textil. La producción también va variando en base a lo que les van solicitando, pero por ejemplo en cuanto a trofeos producen 9.000 en dos semanas.

Criterios generales a tener en cuenta a la hora de confeccionar los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares

De todo lo anteriormente expuesto surge la necesidad de crear esta guía de recomendación para la inclusión de personas con discapacidad dentro del sistema de compras del Estado provincial, contribuyendo así también a la economía social y fomentando el empleo de personas con discapacidad.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 16, apartado I, del Anexo I, del Decreto N° 59/2019, y modificatorios, al momento de cursar las invitaciones y comunicaciones a los proveedores registrados en el Registro de Proveedores y Licitadores de la Provincia, se les dará aviso a los mismos para que a la hora de confeccionar los pliegos de bases y condiciones quienes apliquen medidas de inclusión o deseen hacerlo incorporen esa información a sus ofertas para su posterior valoración (como por ejemplo el certificado de MI PyME).

De este modo, se propone establecer como un criterio más, al momento de evaluar la oferta de un producto o servicio, que el oferente aplique las siguientes medidas, en resguardo de los principios de razonabilidad y concurrencia previstos en el artículo tercero del Anexo I del Decreto N° 59/2019 y modificatorios:

- Que posean el “Sello de gestión inclusiva”.
- Que La Empresa tenga instrumentado el Programa de “Inserción Laboral”.
- Que posean entre su nómina de empleados personas con certificado único de discapacidad.