



## EJE II: Empleo

### Eje 2 - Empleo - viernes 29 de mayo de 2015

#### Coordinadores: Ariel Plaza y Marina Simiele

Se presentaron 10 ponencias, referidas al marco jurídico aplicable, Convención Interamericana (25280), Ley de cupo y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Participaron como expositores abogados, asesores técnicos del senado, y miembros de asociaciones como REDISC, ADEEI Y APADEA/FADEA, alumnos, maestros, sociólogos y madres de personas con discapacidad.

Se expusieron casos vivenciales de experiencias en Argentina, Chile y Brasil respecto del cupo laboral. Fue muy fructífero y enriquecedor tener el panorama y visión del empleo para personas con discapacidad en Brasil y Chile.

Se hizo mención a experiencias desarrolladas en los partidos de San Martín y Tres de Febrero referidas al cupo en el empleo público y al trabajo de inclusión laboral de personas con discapacidad teniendo en cuenta sus potencialidades y habilidades.

En San Martín se trabaja también respecto de la dicotomía empleo o pensión por discapacidad utilizando un sistema de suspensión del cobro de la pensión mientras la persona con discapacidad conserva el trabajo.

Se hizo especial referencia a la falta de cumplimiento del cupo en la administración pública nacional, no solo en relación al personal contratado, sino también a la falta de reserva del cupo cuando se realizan nuevas búsquedas de personal.

Se ha hablado de la injerencia de redes, ONG's y empresarios en la inclusión laboral de personas con discapacidad y cómo pueden articular su trabajo con el estado sea nacional, provincial o municipal.

Se hizo mención a la estigmatización que sufren las personas con discapacidad, de las barreras actitudinales y estereotipos vigentes, haciendo incapié en que la mayoría de las empresas privadas no contratan a las personas con discapacidad, por miedo a que sufran algún daño, también debido a que piensan que son poco productivas, que le van a causar un costo mayor o que van a faltar mucho.

Se coincidió en que el Estado tiene que exigir el cumplimiento de las adaptaciones que hicieran falta en los lugares de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, para garantizar igualdad de condiciones e inclusión en el ámbito laboral.

Asimismo, tendrían que ser más efectivas las penas y las medidas por parte del Estado para impulsar el cumplimiento del cupo.

También se coincidió en que una temprana buena experiencia de inclusión escolar es fundamental para lograr la posterior inclusión laboral.



**EJE II: Empleo**

**Autores:**

**Sergio Hernán BLOGNA TISTUZZA**

**Título del trabajo**

Exclusión laboral de personas con discapacidad.  
La situación en la administración pública nacional  
argentina

**Sergio Ignacio MORALES CRUZ**

Cómo incorporar a los discapacitados al mundo  
del trabajo

**Yamil Darío SANTORO**

Cupos laborales por discapacidad: el desafío de  
hacer realidad los derechos

**Rosana ADINOLFI**

ADEEI Metodología y estrategias para la  
inclusión laboral y sus resultados, basado en  
principios GLARP OIT

**Livia COUTO GUEDES**

Empleabilidad de las personas con deficiencia:  
relaciones entre las barreras actitudinales y la  
escuela

**Juan Manuel FERRARI**

Discapacidad y empleo, la eterna discriminación.

**Cecilia Daniela NUÑEZ**  
**Daniela MOURELLE**  
**Roxana POCHINTESTA**

Trabajo y Discapacidad: Un escenario posible.

**Horacio Joffre GALIBERT**  
**Verónica Gabriela CAPURRO**

Entornos laborales para personas con  
discapacidad intelectual en Argentina.  
Experiencia de APAdA

**Horacio Joffre GALIBERT**

Nuevos desafíos en empleo y trabajo de las  
personas con discapacidad. Las empresas sociales



EJE II: Empleo

**EXCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA SITUACIÓN EN  
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL ARGENTINA**

**Sergio Hernán Blogna Tistuzza**

Universidad Nacional de Quilmes, Observatorio de la Discapacidad

sergio\_blogna@hotmail.com

**Palabras clave: empleo, discapacidad, inclusión, Argentina, exclusión**

El derecho a trabajar de las personas con discapacidad ha sido reconocido por varios tratados internacionales. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Ley 25.280) obliga a los estados a eliminar toda forma de discriminación y a contribuir a que las personas con discapacidad alcancen las mayores cotas posibles de autonomía personal y lleven una vida independiente de acuerdo con sus propios deseos, a cuyo fin, se encuentran obligados a garantizar la integración social y la inserción laboral de las mismas (arts. 2 y 3).

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378) en su art. 27 afirma: "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 laboral que sea abierto inclusivo y accesible". Con tal objetivo se comprometieron a adoptar medidas destinadas a lograrlo en siete puntos claramente enumerados en donde se comprometen a: "enumerados, en donde se comprometen a: "[...] 4) emplear a personas con discapacidad en el sector público;"

En nuestro país, la Ley N° 22.431, obliga al Estado Nacional a ocupar personas con discapacidad 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. Gracias al Decreto 312/2010 existe un registro semestral sobre el cumplimiento de esta política de inclusión laboral, en el ámbito de la Administración Pública Nacional.

El objetivo de este trabajo es analizar el nivel de cumplimiento de este cupo laboral del 4%, como así también, el éxito o fracaso de las políticas públicas implementadas para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Para ello, analizaremos los informes semestrales que elabora la Oficina Nacional de Empleo Público, junto con información pública sobre el funcionamiento del



## EJE II: Empleo

Programa de Inclusión Laboral de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Una primera aproximación a las fuentes nos permite afirmar el fracaso de las políticas públicas diseñadas e implementadas a la fecha. Esta situación nos obliga a interrogarnos sobre el rol de los organismos de control, responsables de controlar el respeto y ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Este trabajo también se propone indagar sobre ello.

### Introducción

El Censo 2010 revela que en nuestro país existen alrededor de cinco millones de personas con discapacidad, lo que representa el 12,9% de la población total. De ellos, cerca de tres millones forman parte de la población económicamente activa (tiene de 20 a 65 años). Por su parte, la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)<sup>1</sup> informa que el 73,9% de la población con discapacidad se ve afectada por un solo tipo de discapacidad. Asimismo, confirma las estadísticas a nivel mundial de la OIT sobre el nivel de desocupación de esta población<sup>2</sup>: sólo el 25% tiene empleo y que el 68,4% se encuentran inactivos. Por último, es importante destacar que el 79,1% de este universo no posee estudios secundarios completos y solamente 7,4% comenzó en algún momento algún tipo de formación de grado superior. Con relación a la calificación ocupacional, la ENDI revela que únicamente el 11% de la población posee calificación técnica o profesional.

Para una persona con discapacidad acceder a un puesto de trabajo con salario digno y protección social implica su inclusión en la sociedad, porque supone que dicha persona tuvo la oportunidad de formarse, rehabilitarse profesionalmente y capacitarse para tal fin (Fundación Par, 2006: 283-285). Si bien todas las personas con discapacidad deberían tener iguales oportunidades de acceder, conservar y progresar en un empleo, la realidad indica que existen distintas modalidades de inclusión laboral en función del tipo, grado de

---

<sup>1</sup> En la Argentina se realizó la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 (1ª ENDI 2002), Complementaria del Censo general de población 2001, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

<sup>2</sup> "En 2005, el índice de empleo de las personas con discapacidad en edad de trabajar era sólo de 38 por ciento, respecto al 78 por ciento del resto. Dos tercios de los discapacitados que estaban desempleados declaró desear trabajar pero no encontrar puesto de trabajo". Discriminación por razones de discapacidad, Oficina Internacional del Trabajo" (OIT, 2007: 2).



## EJE II: Empleo

discapacidad y adecuación individual: empleo competitivo<sup>3</sup>, empleo con apoyo<sup>4</sup>, empleo protegido<sup>5</sup> y el empleo subvencionado<sup>6</sup>.

En este trabajo nos proponemos analizar dos políticas concretas destinadas a la inclusión laboral en el ámbito público a nivel nacional, con la intención de evaluar su funcionamiento. En primer lugar, vamos a indagar sobre el nivel de cumplimiento del cupo laboral del cuatro % para personas con discapacidad, instituido mediante Ley N° 22.431. Esta política de discriminación positiva reserva una cuota de las vacantes en el Estado para trabajadores con discapacidad, propiciando el acceso a estos cargos de forma competitiva. ¿Se respeta este cupo en la Administración Pública Nacional? ¿Hay un registro de su cumplimiento? Si es así, ¿cómo ha evolucionado en el último tiempo? Estas son los interrogantes que buscamos responder.

En segundo lugar, vamos a evaluar una de las políticas de empleo subvencionado que lleva adelante el Ministerio de Trabajo de la Nación. El Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad ofrece beneficios fiscales y previsionales para empresas y ayuda económica para el pago de salarios para aquellos organismos que empleen trabajadores con discapacidad. ¿Cómo funciona esta política para el ámbito público? ¿Ha logrado la inclusión laboral de personas con discapacidad? Intentaremos dar respuesta a ello.

Comenzaremos por presentar brevemente el marco legal vigente que reconoce el derecho al empleo de las personas con discapacidad. Seguidamente, explicaremos cómo funciona el cupo laboral del 4% y como se registra. En un tercer momento, evaluaremos su nivel de cumplimiento o no por parte de la Administración Pública Nacional. Por último, introduciremos el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, para

---

<sup>3</sup> Es el trabajo en relación de dependencia o por cuenta propia. Para las personas con discapacidad, es aquel que se desarrolla en igualdad de condiciones, derechos y obligaciones con las exigencias del mercado para la sociedad en general.

<sup>4</sup> Esta modalidad implica la posibilidad de acceso a un trabajo para las personas que, por su tipo y/o grado de discapacidad, necesitan de apoyo para sostener la actividad -y su calidad- en el tiempo. Nos referimos a sostenes de índole profesional (psicólogos, psicopedagogos y terapeutas ocupacionales) o apoyos técnicos, como tecnología adaptada o espacios y accesos adaptados

<sup>5</sup> Se refiere a aquella modalidad en la que las personas con discapacidad llevan a cabo en talleres específicamente establecidos a tal efecto, con fondos del Estado. En nuestro país, de acuerdo a la Ley N° 26.816, existen modalidades de empleo protegido: Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE); Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupos Laborales Protegidos (GLP).

<sup>6</sup> Esta alternativa laboral surgió en Estados Unidos y quedó definida por ley como un trabajo pago en contextos de trabajo integrados, con servicios de apoyo funcionando para personas con discapacidades severas.



## EJE II: Empleo

analizar su éxito como política de inclusión. Para cumplir con nuestro objetivo recurriremos a distintas fuentes: bibliografía especializada en la temática, datos estadísticos públicos, legislación y también expedientes obtenidos mediante pedidos de información pública ante la Jefatura de Gabinete de Ministros y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Todo este material nos permitirá avanzar sección por sección, para comprobar o rechazar nuestra hipótesis de trabajo: las políticas públicas de inclusión seleccionadas han fracasado.

### Marco legal

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que las personas discapacitadas al conseguir un empleo se enfrentan con barreras que se deben superar por medio de políticas, reglamentos, programas y/o servicios. En tal sentido, el Convenio OIT N° 159 sobre Readaptación Profesional y Empleo de Personas Discapacitadas, ratificado por la República Argentina por Ley N° 23.462 establece que: "la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo". Las políticas para lograr esta finalidad deben ser medidas tendientes a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas que se encuentren al alcance de todas las categorías. Los Estados Parte de este convenio se comprometieron a asegurar el principio de igualdad de oportunidades entre los "trabajadores inválidos" y los trabajadores en general, a fin de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato.

Por su parte, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, ratificada por Ley N° 25.280, obliga a los estados a eliminar toda forma de discriminación y a contribuir a que las personas con discapacidad alcancen las mayores cotas posibles de autonomía personal y lleven una vida independiente de acuerdo con sus propios deseos, a cuyo fin, se encuentran obligados a garantizar la integración social y la inserción laboral de las mismas (arts. 2° y 3°).

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley N° 26.378, en su art. 27 afirma: "Los Estados Parte reconocen el Derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, ello



## EJE II: Empleo

incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral que sea abierto inclusivo y accesible". Con tal objetivo se comprometieron a adoptar medidas destinadas a lograrlo en siete puntos claramente enumerados, en donde se comprometen a: "emplear a personas con discapacidad en el sector público" (punto 4°). Es importante destacar que desde el 22 de diciembre de 2014, esta Convención internacional cuenta con jerarquía constitucional mediante Ley N° 27.044.

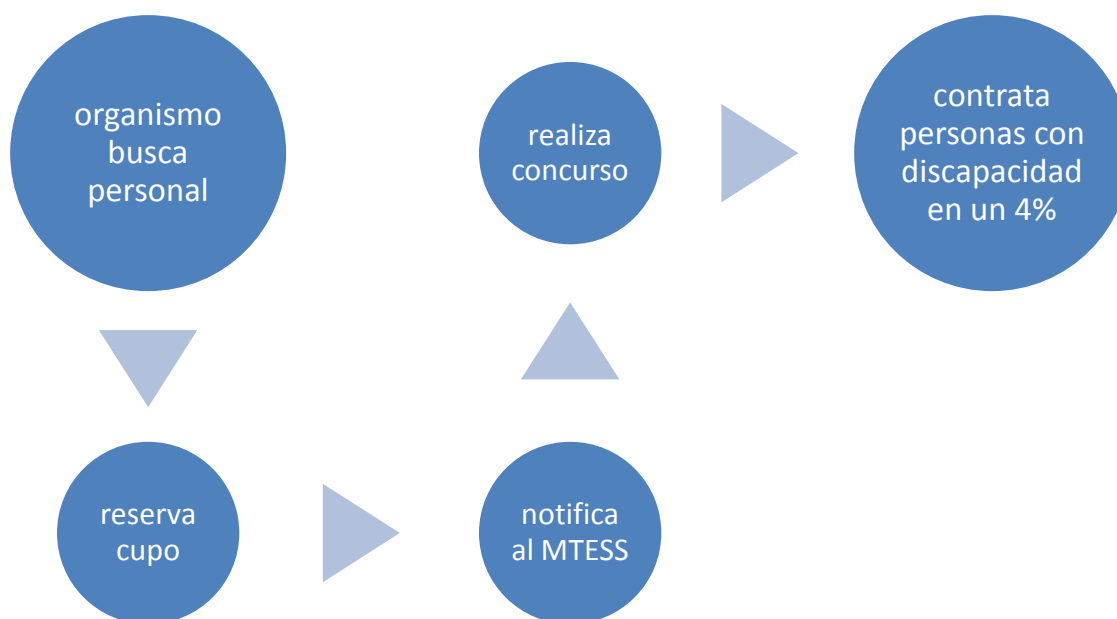
La Constitución Nacional establece que corresponde al Congreso "legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las personas con discapacidad" (art. 75 inc. 23). En ejercicio de estas atribuciones, el Congreso ha sancionado la Ley N° 25.689, modificatoria de la Ley N° 22.431, en la cual se establece la obligación de los tres poderes del Estado -incluyendo organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos- de "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". Es importante destacar que este cupo es 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". Para poder dar efectivo cumplimiento a este sistema de cuota, la Ley también prevé que las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación "deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse" e informarse obligatoriamente al Ministerio de Trabajo para que actúe como veedor de los concursos (art. 8°).

Sintéticamente, el siguiente gráfico muestra el procedimiento vigente para la contratación de personal por parte del Estado, asegurando la prioridad de empleo de trabajadores con discapacidad.



## EJE II: Empleo

Gráfico 1.



Fuente: elaboración propia en base al art. 8° de la Ley N° 22.431.

### Nivel de cumplimiento del cupo laboral del 4% en la Administración Pública Nacional

En el presente apartado, nos proponemos conocer sobre el cumplimiento o no del cupo laboral del 4%. Para ello, recurriremos a los informes semestrales que se elaboran de acuerdo lo dispuesto por el Decreto N° 312/2010. Este decreto reglamentó el art. 8° de la Ley N° 22.431 y establece la obligación de cada organismo de informar a la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público de la Secretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros: "a) cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria; y b) cantidad de personas discapacitadas contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes" (art. 1°). Con esta información, la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público elabora semestralmente un informe sobre el nivel de cumplimiento del cupo laboral del 4% y de su evolución en el tiempo<sup>7</sup>. A continuación, en el cuadro 1, organizamos la información de estos documentos para el período 2010 - 1° semestre de 2014.

<sup>7</sup> Los informes se publican en el sitio web de la Oficina Nacional de Empleo Público: [http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/informes\\_estadisticas/informes\\_estadisticas.html](http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/informes_estadisticas/informes_estadisticas.html)





## EJE II: Empleo

Cuadro 1. Proporción de trabajadores con discapacidad sobre el total de trabajadores de la Administración Pública Nacional, del primer semestre 2010 al primer semestre 2014.

Semestre	2010		2011		2012		2013		2014
	1er	2do	1er	2do	1er	2do	1er	2do	1er
Total de trabajadores	187.248	312.217	340.693	341.537	326.413	315.583	321.386	328.606	328.351
Trabajadores c/ disc.	892	1.756	1.935	2.265	2.390	2.461	2.471	2.538	2.588
Cupo laboral (%)	0,48	0,56	0,57	0,66	0,73	0,78	0,77	0,77	0,79

Fuente: elaboración propia en base a los informes semestrales que elabora la Oficina Nacional de Empleo Público de la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, de la Secretaría de la Gestión Pública, de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Como lo revela el cuadro 1, al primer trimestre de 2014 (la última información publicada), Argentina estaba muy lejos de alcanzar el cupo laboral del 4%. En el primer informe disponible -del primer semestre 2010-, vemos que de los 187.248 empleados que tenía la Administración Pública Nacional (APN), 892 tenían discapacidad certificada<sup>8</sup>, es decir, un 0,48%. En los semestres siguientes vemos un lento crecimiento del cupo, llegando al segundo semestre de 2012 al 0,78%; para el primer semestre de 2013 cae a 0,77%, valor en el que se sostiene hasta 2014, cuando sube a 0,79% (2588 trabajadores con discapacidad).

Es importante destacar que en este mismo período detectamos un importante crecimiento del empleo público. Entre el primer semestre de 2010 y el primer semestre del 2014 la cantidad de empleados de la APN creció un 76%, pasando de 187.248 a 328.351, una proporción suficiente para haber alcanzado el cupo laboral del 4% para trabajadores con discapacidad. Sin embargo, eso no fue lo ocurrido, el cupo continuó muy por debajo del 1%.

El cuadro 1 también revela que hubo cinco períodos en los que aumentó el empleo (entre primer y segundo semestre 2010; entre el segundo semestre 2010 y primer semestre 2011; entre primer y segundo semestre 2011; entre el segundo semestre 2012 y primer semestre 2013; y, entre primer y segundo semestre 2013). Como lo establece el art. 8° de la Ley N°

<sup>8</sup> Sólo se cuentan las personas con discapacidad que cuentan con el certificado de discapacidad, en los términos de la Ley N° 22.431.



## EJE II: Empleo

22.431, cuando cualquier organismo contrate nuevo personal –en cualquier modalidad de contratación- debe reservar un 4% de esos vacantes para personas con discapacidad. Si durante estos cinco períodos de crecimiento del empleo, la reserva de puestos se hubiese respetado, deberíamos ver que al menos creció un 4% la proporción de trabajadores con discapacidad en cada etapa. El cuadro 2 nos muestra esa información.

Cuadro 2. Proporción de nuevos trabajadores con discapacidad sobre el total de nuevos empleados en la APN, en cinco períodos.

	2010	2010-2011	2011	2012-2013	2013
Nuevos empleados	124.969	28.476	844	5.803	7.220
Nuevos trab. c/ disc.	864	179	330	10	67
Proporción	0,7%	0,6%	39,1%	0,2%	0,9%

Fuente: elaboración propia en base a los informes semestrales que elabora la Oficina Nacional de Empleo Público de la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público, de la Secretaría de la Gestión Pública, de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

El cuadro 2 devela que sólo en uno de los períodos se respeta y supera la reserva mínima del 4% de los nuevos cargos contratados. Entre el primer y el segundo semestre de 2011, la Administración Pública Nacional contrató 844 nuevos trabajadores, de los cuales 330 eran con discapacidad certificada, es decir, un 39%. Para el resto de los cuatro períodos, no sólo no se ha respetado la reserva mínima, sino que ni siquiera la proporción alcanza el 1%. Estos datos confirman que se incumplió lo normado en el segundo párrafo del art. 8° de la Ley N° 22.431, vulnerándose el derecho al empleo de las personas con discapacidad. Nos interrogamos sobre el rol que tuvieron el Ministerio de Trabajo y la CONADIS como veedores de esas nuevas contrataciones. Esperamos abordar dicha cuestión en un próximo trabajo.



## EJE II: Empleo

### **Políticas públicas de inclusión laboral en el ámbito público. El caso del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad.**

Como hemos visto, el incumplimiento del cupo laboral confirma la ineficacia de la Ley N° 22.431, porque no ha podido garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública Nacional. Como la reserva obligatoria de 4% para la contratación de empleados en cualquier modalidad no se ha respetado, nos preguntamos si existe algún programa nacional que aborde esta situación y proponga mecanismos para la inclusión laboral en el ámbito público. La respuesta es afirmativa, existe un programa de empleo subvencionado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (PIL) fue originalmente pensado para el ámbito privado, cuando se creó mediante Resolución Ministerial N° 802/2004. Su objetivo original era incluir en el mercado laboral competitivo a trabajadores con discapacidad desocupados, a través de subsidio a su salario<sup>9</sup>, que se suma a los beneficios impositivos que reciben las empresas por contratar personas con discapacidad certificada<sup>10</sup>. Tres años más tarde, en 2007, el Ministerio firma la Resolución N° 914, extendiendo el PIL al ámbito público. ¿Cómo funciona en concreto este programa? El gráfico 2 se propone dar una explicación clara y sencilla de su funcionamiento.

Gráfico 2.

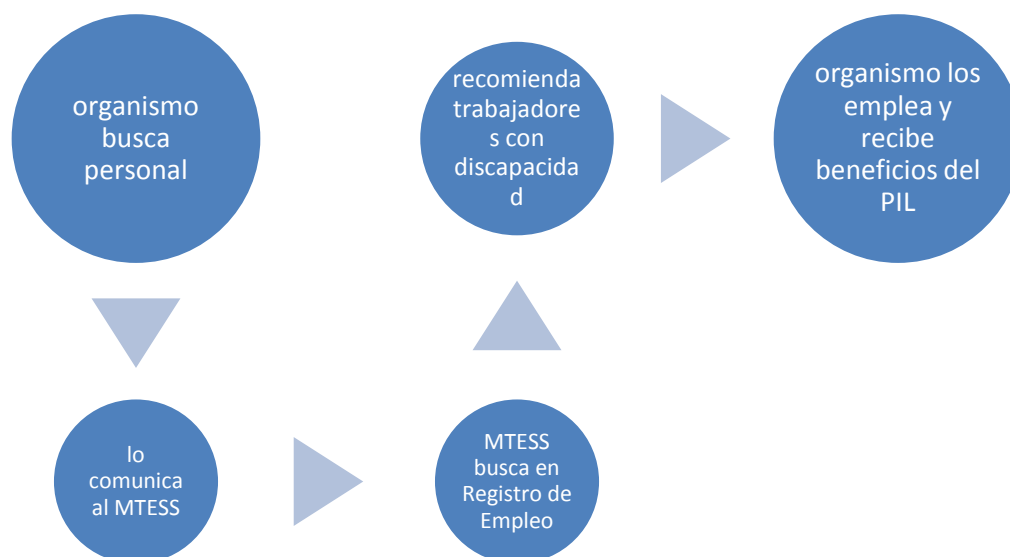
---

<sup>9</sup>Actualmente, los trabajadores con discapacidad percibirán la suma de \$ 2.300 (tiempo completo), \$1.200 (tiempo parcial) durante 12 meses.

<sup>10</sup> Los beneficios impositivos vigentes son: • Deducción del 70 % de Impuesto a las Ganancias; • Exención del 50 % aportes patronales, el primer año de contratación; • Descuento del 50 % en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.



## EJE II: Empleo



Como lo revela el gráfico 2, el PIL permite que cualquier organismo que quiera contratar personas con discapacidad pueda dirigirse al Ministerio de Trabajo, el cual realiza la búsqueda del trabajador dentro de los inscriptos en un registro creado al efecto. Cuando el organismo decide contratar a este trabajador con discapacidad, el Ministerio de Trabajo otorga una ayuda económica para el pago del salario.

¿Cuál ha sido el impacto de esta política pública? Para dar respuesta a esta pregunta debemos indagar sobre la cantidad de trabajadores con discapacidad incluidos laboralmente en el ámbito público. A través de distintos expedientes del Ministerio de Trabajo<sup>11</sup> sabemos que para el período 2010-2015, la cantidad de trabajadores con discapacidad incorporados laboralmente en el ámbito público es de 90 personas. Para poder tener una real dimensión de este número, nos resulta imprescindible conocer la cantidad de trabajadores con discapacidad que se anotaron en el registro del Ministerio de Trabajo buscando trabajo. El cuadro 3, elaborado en base a los expedientes ya citados, nos brinda esa información.

Cuadro 3. Trabajadores con discapacidad inscriptos en el registro del MTESS, años 2010-2014

<sup>11</sup> Los expedientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social donde se informa sobre el funcionamiento del PIL son: 6-2015-367/12; 6-2015-425/13; 6-2015-446/14; 6-2015-458/15.



## EJE II: Empleo

Año	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Trabajadores con discapacidad inscriptos en Registro del MTESS	3.213	4.134	4.013	6.877	7.425	<b>25.662</b>

Fuente: elaboración propia en base a expedientes MTESS 6-2015-367/12; 6-2015-425/13; 6-2015-446/14; 6-2015-458/15

Como lo muestra el cuadro 3, hubo una gran cantidad de trabajadores con discapacidad que se inscribió en el MTESS en búsqueda de trabajo. Los datos también revelan que durante el período 2010 - 2014, la demanda de trabajo de este colectivo fue creciendo sostenidamente, mostrando en 2014 un incremento del 130% en relación con 2010. Estos datos confirman que existían trabajadores con discapacidad dispuestas a trabajar, que de haberse incluido, se hubiese alcanzado a cumplir el cupo laboral del 4%. Lamentablemente, el fracaso del PIL es contundente: de las 25.662 personas que se inscribieron en el registro de empleo del Ministerio de Trabajo entre 2010 y 2015, sólo han conseguido trabajo en el ámbito público 90, es decir, el 0,35%. De esta manera, confirmamos nuestra hipótesis original.

### **Bibliografía**

- Ashley Stein, Michael, 2007; Disability Human Rights; en *California Law Review*; California.
- Fundación Par, 2006; La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005; Buenos Aires.
- OIT, 2007; Discriminación por razones de discapacidad; Suiza.
- OIT, 2014; Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación; Suiza.



## EJE II: Empleo

### CÓMO INCORPORAR A LOS DISCAPACITADOS AL MUNDO DEL TRABAJO

**Sergio Ignacio Morales Cruz**

Abogado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile

Investigador Programa Legislativo. Instituto Libertad y Desarrollo (Chile). smorales@lyd.org

#### **Palabras clave: discapacitados, trabajo**

El trabajo, junto con ser el principal motor del desarrollo económico de los países, es el mecanismo por medio de cual la persona que lo realiza alcanza su máximo desarrollo por medio de la satisfacción de necesidades materiales y espirituales, independientemente de su nacionalidad, calificación profesional género, capacidades, etc.

Uno de los grandes problemas a nivel mundial dice relación con aquellas personas que presentan alguna forma de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, conocidos más bien como "personas con capacidades diferentes". De acuerdo a cifras entregadas por la OMS, existe más de 1000 millones de personas con algún tipo de discapacidad, número que representa el 15% de la población mundial.

Considerando que existe una fuerte relación entre discapacidad, pobreza y exclusión, el trabajo para estas personas es un tema que debe ser abordado por las distintas legislaciones.

A nivel internacional, tanto tratados como convenios de la OIT se han hecho cargo de este tema, comprometiendo a los Estados a generar políticas públicas sobre no discriminación, readaptación profesional y empleo, así como la generación de incentivos económicos a los empleadores que estimulen su inserción laboral.

Chile se ha hecho cargo de este tema mediante normas de no discriminación favoreciendo la contratación mediante un contrato especial de aprendizaje que implica bonificaciones de remuneraciones y financiamiento de enseñanza. Asimismo, contempla una institucionalidad especial denominada Servicio Nacional de Discapacidad que se hace



## EJE II: Empleo

cargo de políticas laborales para trabajadores dependientes, emprendedores e incentivos a empleadores.

La OIT a través del estudio "Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad" recomienda políticas sociales que promuevan la igualdad de oportunidades y de resultados,

Asimismo, esta organización ve con buenos ojos el establecimiento de medidas de acción positiva, las cuales buscan asegurar esta igualdad de oportunidades obligando a los empleadores a contratar un determinado porcentaje de trabajadores, llamado sistema de cuotas.

Conocida la experiencia internacional, el sistema de cuotas presenta una serie de inconvenientes en cuanto que en muchos casos desconoce características propias de la empresa, lo cual incrementa los costos generando, además, una estigmatización del trabajador con capacidades diferentes, toda vez que su contratación implica una imposición externa por parte del Estado, por lo que los empleadores cumplirán sólo con los mínimos legales o reducirán su participación a actividades poco relevantes. Por lo anterior, se deben buscar nuevas alternativas, como lo es el establecimiento de un "estatuto laboral especial para discapacitados", compuesto de dos tipos de medidas:

- .- Incentivos económicos por parte del Estado que permitan subvencionar parte de la contratación incluidos aquellos que permitan disponer de ajustes razonables.
- .- Ajustes en normas laborales, por medio de medidas como contratos rotatorios que permitan ajustar las funciones de los trabajadores a sus capacidades; flexibilidad horaria que permita cortar jornadas, de modo tal de compatibilizar trabajo con cuidados médicos y vida familiar; favorecer el trabajo a distancia; establecer sistemas de indemnización a todo evento en caso de desvinculación, y generar beneficios tributarios para el costo de programas de formación y capacitación para discapacitados.



## EJE II: Empleo

### INTRODUCCIÓN

El trabajo, junto con ser el principal motor del desarrollo económico, es el mecanismo por medio del cual la persona que lo realiza alcanza su desarrollo personal, familiar y social por medio de la satisfacción de necesidades materiales y espirituales.

El derecho al trabajo, es un derecho y una aspiración social legítima que debiese abarcar a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, calificación profesional o laboral, género, religión, capacidades, etc.

Así las cosas, e inspirado en un principio general de no discriminación, es necesario evaluar el trabajo en cuanto a si llega o no a todos aquellos hombres y mujeres que desean trabajar.

Uno de los grandes problemas a nivel mundial dice relación con aquellas personas que presentan alguna forma de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, conocidos más bien como "personas con capacidades diferentes". De acuerdo a cifras entregadas por la OMS<sup>12</sup>, existe más de 1000 millones de personas con algún tipo de discapacidad, número que representa el 15% de la población mundial.

De acuerdo a un estudio de la OIT<sup>13</sup> *"En todo el planeta constatamos una relación innegable entre discapacidad, pobreza y exclusión. Denegar la igualdad de oportunidades en el empleo a las personas con discapacidad constituye una de las causas fundamentales de la pobreza y la exclusión de muchos miembros de este colectivo."*<sup>14</sup>

Atendida esta conclusión, avalada por innumerables estudios, la relación discapacidad-trabajo ha sido objeto de tratamiento por instrumentos internacionales y en la legislación interna de los distintos países, mas la evidencia da señas que las gestiones hasta ahora realizadas son insuficientes.

### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

A nivel internacional existen una serie de convenios de la OIT sobre la materia, destacando el Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación, el cual pese a no nombrar expresamente la discapacidad, permite, mediante una labor hermenéutica, concluir su inclusión dentro del ámbito de aplicación del instrumento.

<sup>12</sup> Organización Mundial de la Salud.

<sup>13</sup> Oficina Internacional del Trabajo.

<sup>14</sup> OIT. "Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación". Segunda Edición 2014. Página 01.





## EJE II: Empleo

El Convenio 159 de 1983 sobre readaptación profesional y en empleo (personas inválidas), elabora una definición de persona inválida señalando que corresponde a *"toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida."*<sup>15</sup>

Asimismo, se consagra el compromiso de los Estado a generar políticas públicas nacionales sobre la readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad basadas en los principios de igualdad de oportunidades y de trato, sin perjuicio de la creación de medidas de discriminación positiva tendientes a alcanzar dichos fines.

Este Convenio debe ser complementado por la Recomendación 168, la cual dentro de sus innovaciones dispone que una de las medidas que se debiera incorporar para promover oportunidades de empleo de este tipo de trabajadores es incluir *"incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas desvalidas (...)"*<sup>16</sup>. De esta manera, el llamado no es sólo a que el Estado genere legislaciones y políticas impositivas, sino que además considerar que el objetivo de lograr mayor inserción se obtiene por medio de incentivos eficientes que estimulen a los empleadores a contratar y promover a trabajadores en esta condición.

El año 2006 se suscribe la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificado por la mayoría de los Estados, dentro de los que se cuentan Argentina y Chile. Este tratado propone una nueva definición de personas con discapacidad, señalando que *"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 los demás."*

Esta convención se centra en la discriminación por discapacidad, incluyendo dentro de ella la denegación de ajustes razonables que impidan a una persona el goce y ejercicios de sus derechos. Adicionalmente, se hace cargo de una serie de ámbitos relativos al tema, donde se cuentan accesibilidad, no discriminación, acceso a la justicia, movilidad, educación, salud, trabajo, entre otras.

---

<sup>15</sup> Artículo 1. 1 Convenio 159 de 1983 sobre readaptación profesional y en empleo (personas inválidas).

<sup>16</sup> Recomendación 11. a). Recomendación 168 de 1983 sobre readaptación profesional y en empleo (personas inválidas).



## EJE II: Empleo

En lo referente al empleo, los Estados 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 laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (...)".* Asimismo, se comprometen a adoptar una serie de medidas, dentro de las que destacan prohibiciones de discriminación, garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, capacitación, formación y *"emplear discapacitados en el sector público y promover el empleo de estos trabajadores en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas"*.

Así, los Estados han considerado la necesidad imperiosa de generar incentivos que promuevan a nivel privado la empleabilidad de este tipo de trabajadores, muchas veces excluidos del mercado laboral.

### SITUACIÓN DE CHILE

De acuerdo al Estudio Nacional de Discapacidad del año 2004 en Chile existen 2.068.072 personas con algún tipo de discapacidad, que corresponde a un 12.9% de la población, de los cuales el 58,3% tiene entre 15 y 65 años. Sin embargo, apenas el 29.2% realiza algún trabajo remunerado.

Chile ha ratificado los instrumentos internacionales ya citados, y en cumplimiento de su compromiso promulgó la ley que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad<sup>17</sup>. Esta ley intenta adaptar la normativa internacional al derecho interno, haciendo suya una serie de conceptos utilizados en la Convención, pero centrando su eje principal en el combate a la discriminación. Asimismo, Chile se hace responsable de promover el fomento a la inserción laboral y la generación de programas de formación y capacitación, disponiendo como medida de incentivo a los empleadores la contratación de estos trabajadores mediante la modalidad de contrato de aprendizaje. Este contrato especial implica una bonificación del 50% de un ingreso mínimo (aproximadamente US\$180) durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato y una bonificación especial, por una vez, de 10 Unidades Tributarias Mensuales

---

<sup>17</sup> Ley 20.422, publicada en el Diario Oficial con fecha 10 de Febrero de 2010.



## EJE II: Empleo

(aproximadamente US\$692) por aprendiz para financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Además, consolida una institucionalidad especial denominada Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), la cual tiene 4 líneas estratégicas: (i) empleo dependiente; (ii) empleo independiente; (iii) sello inclusivo y; (iv) la instalación de la variable discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral.

Las políticas laborales en materia de dependientes, vale decir, trabajadores regidos por el Código del Trabajo, radican a nivel comunal, a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), la cual se encarga de coordinar la oferta y demanda de empleo en una determinada localidad, actuando como bolsas de trabajo, quienes presentan ciertos lineamientos en pro de la inserción laboral, pero que no son suficientes, atendida la evidencia empírica.

En materia de independientes, se crea un fondo para micro emprendimiento que facilita la auto-valencia de los discapacitados mediante la asignación de recursos para proyectos específicos que fomenten el trabajo por cuenta propia.

Una de las grandes innovaciones que ha hecho Chile es la referente al "Sello Chile Inclusivo", el cual implica un reconocimiento público que entrega el Estado por medio del SENADIS a las instituciones públicas y privadas, independiente de su tamaño, que realicen medidas de acción positiva hacia la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, tanto en materia de empleabilidad como en medidas tendientes a la habilitación de espacios y equipos que permitan la accesibilidad de estos trabajadores. Esta medida implica una mejora en materia de imagen corporativa y la entrega de un informe de retroalimentación para impulsar la mejora continua y la innovación, pero lamentablemente estas políticas no son bastante.

Actualmente, se discute en el Congreso Nacional un proyecto para establecer una cuota mínima de discapacitados del 2% tanto para el sector público como privado.

### **ALTERNATIVAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL**

La OIT a través de un estudio de 2014 sobre discapacidad titulado "*Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad*" señala que no basta sólo con



## EJE II: Empleo

prohibir la discriminación por discapacidad, sino que *"también requiere que los Estados lleven a cabo acciones positivas para garantizar que se presente a las personas con discapacidad de oportunidades de empleo en el mercado laboral, incluso exigiendo que el torno del lugar esté adaptado y sea accesible para las personas con discapacidad aptas para trabajar con el apoyo o ayuda técnica correspondiente de ser necesario."*<sup>18</sup>

Estas medidas, según el estudio, implican políticas sociales que promuevan la igualdad de oportunidades y de resultados, mediante programas de rehabilitación profesional a un trabajador luego de haber sufrido un accidente laboral u ofrecer financiamiento público a los empleadores para que puedan adaptar sus lugares de trabajo a fin de permitir el acceso de estos trabajadores a una empresa.

Asimismo, la organización internacional ve con buenos ojos el establecimiento de medidas de acción positiva, las que buscan asegurar la igualdad de oportunidades por medio de acciones que contrarresten las desventajas estructurales de que son objetos estos grupos. Estas medidas responden a obligar a los empleadores a contratar un determinado porcentaje de trabajadores por medio de un sistema de cuotas o de metas en el aumento de contratación de trabajadores en condición de discapacidad.

Un punto importante se refiere a la no discriminación, debiendo el Estado velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar del trabajo<sup>19</sup>. Estos ajustes implican modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular para garantizar a una persona con discapacidad el goce y ejercicio de sus derechos, por ejemplo, un silla especial, teclado en lenguaje braille, restructuración del trabajo, horarios, etc. La gran pregunta en esta materia es quién soporta el costo de los ajustes razonable, el Estado o los empleadores.

## SISTEMA DE CUOTAS

La gran alternativa que ha planteado la OIT y muchas legislaciones es el sistema de cuotas, el cual implica que *"los empleadores que contratan a un determinado número mínimo de personas*

---

<sup>18</sup> OIT. Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad. 2º Edición 2014. Página 25.

<sup>19</sup> Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. Artículo 27.1 letra i)



## EJE II: Empleo

*están obligados a garantizar que un porcentaje (una cuota) de sus trabajadores sean personas con discapacidad.*<sup>20</sup>

Actualmente, existen tres sistemas:

**i) Sistema de cuotas acompañados de tasas:** En este caso se fija un porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados a los empleadores, que en caso de incumplimiento se le exige a éste el pago de una tasa, que generalmente va para el financiamiento de programas de empleos para personas con discapacidad. Así, por ejemplo, Alemania exige que en empresas de más de 20 trabajadores un 5% de ellos deben ser personas con discapacidad. Japón, por su parte exige que en empresas de más de 200 trabajadores un 1,8% sean personas en tal condición.

**ii) Cuota obligatoria sin sanción efectiva:** Se exige un porcentaje mínimo de contratación, sin que se considere o se aplique una sanción efectiva en caso de contravención.

**iii) Cuota no obligatoria basada en una recomendación:** Esta fórmula implica que los empleadores no están obligados legalmente a contar con un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, pero la ley se los recomienda de modo voluntario.

### Críticas al sistema de cuotas

El sistema de cuotas propuesto por la OIT y algunas legislaciones comparadas pareciera no ser un mecanismo eficiente que incentive la inserción laboral de personas con discapacidad al mundo del trabajo, toda vez que genera una serie de inconvenientes y de incertidumbres al momento de su implementación:

a- Del estudio de la legislación comparada encontramos notables diferencias respecto del guarismo que represente el porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad obligatorio, toda vez que podemos encontrar casos como el de España que contempla un 2% hasta casos como el de Italia que exige un 15% de cuota. Así las cosas, no contamos con

---

<sup>20</sup> OIT. "Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación". Segunda Edición 2014. Página 45.



## EJE II: Empleo

una metodología que permita cuantificar dicho porcentaje atendiendo criterios de territorialidad, especialidad, actividad y productividad.

b- El establecimiento de cuotas sujetas a multas implica en muchos casos desconocer la naturaleza misma de la actividad o giro de la empresa. Así, en el caso de una flota de taxis, atendido el requisito principal de contar con licencia de conducir, vuelve muy difícil cumplir la exigencia, cuestión distinta a lo que podría ocurrir en un hotel, restaurante o call center, en que es más fácil incorporar a estos trabajadores, aún sin la necesidad de un mecanismo de cuoteo.

c- En algunas legislaciones se establecen sistemas de cuotas variables, distinguiendo entre sector público y privado, así Perú cuenta con una cuota obligatoria de un 5% para el sector público y un 3% para el sector privado. En otros casos, se distingue por tamaño de empresas, estableciendo rangos exentos y un incremento porcentual dependiendo de la cantidad de trabajadores contratados, no existiendo, por ende, criterios claros que se hagan cargo de las distintas realidades de una empresa en comparación con la Administración Pública.

d- La imposición de cuotas obligatorias genera una estigmatización del trabajador con capacidades diferentes, toda vez que su contratación implica una imposición externa por parte del Estado, por lo que los empleadores cumplirán sólo con los mínimos legales

e- El mero establecimiento de cuotas implica una solución instantánea en que el Estado traspasa al privado el costo de la inserción de personas con discapacidad a la sociedad, dejando muchas veces de lado medidas que deben adoptarse con antelación como es la labor de formación y capacitación, atendidas las especiales características de su discapacidad para tender a formar a trabajadores con habilidades especiales que generen mayor cotización en el mercado laboral y que les permita, en la medida de lo posible, optar a mejoras salariales y la promoción dentro de la empresa.

### **PROPUESTA: ESTATUTO LABORAL ESPECIAL**

Contar con alternativas para organizar el trabajo es algo que puede mejorar de manera importante la calidad de vida de las personas, además de aumentar la productividad, para lo cual el trabajo debe adaptarse a las características, necesidades y preferencias de cada



## EJE II: Empleo

individuo por medio de algunas figuras como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, etc, permitiendo que personas que se encuentran fuera o marginados, como por ejemplo sucede con las mujeres, los jóvenes, adultos mayores y discapacitados, se incorporen al mercado laboral.

El término flexibilidad laboral de un punto de vista económica es entendida como la rebaja o la remoción de los límites y restricciones impuestas a la generación, desarrollo y término de las relaciones laborales, contenidas en las normas jurídicas de la legislación del trabajo, la cual para trabajadores discapacitados es una herramienta que permite generar ventajas comparativas a estas personas en relación con trabajadores que no se encuentren en condición de discapacidad. Así, contando con buenos incentivos a los empleadores y medidas que permitan adecuar la legislación laboral general a las necesidades y características de estos trabajadores, estimula que el empleador opten por contratar libremente a este tipo de trabajadores:

Las medidas deben ir por 2 caminos:

1.- Incentivos económicos por parte del Estado que permitan subvencionar parte de la contratación atendida la productividad laboral, incluidos aquellos que permitan disponer de ajustes razonables.

2.- Ajustes en normas laborales:

- Permitir mecanismos de contratos rotatorios que permitan asignar una serie de funciones al trabajador, de modo tal que puedan ser reubicado en aquella labor que le permita una mayor proyección y facilidad, atendida sus capacidades.

- Flexibilidad horaria que permita cortar jornadas, de modo tal de compatibilizar terapias, seguimiento médico, descansos prolongados, entre otras con el trabajo.

- Favorecer el teletrabajo o trabajo a distancia, de modo tal que el trabajador, atendida la actividad que realiza, pueda realizar la mayoría de sus funciones desde su hogar.



## EJE II: Empleo

- Establecer sistemas de indemnización a todo evento en caso de desvinculación, consistente en un aporte realizado por el empleador no inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible, sin tope, el cual ingresará a un fondo, pudiendo ser retirado por el trabajador una vez verificada la desvinculación, sea esta voluntaria o provocada por el empleador.
- Establecer beneficios tributarios para el costo de programas de formación y capacitación para discapacitados que les permita acceder a mejores remuneraciones, nuevas funciones y en ciertos casos, a funciones directivas o a emprendimientos por cuenta propia.

## CONCLUSIÓN

La discapacidad en su dimensión laboral es un tema del cual debemos hacernos cargo, pero no mediante normas impositivas sino que potenciando las capacidades de este tipo de trabajadores por medio de la generación de ventajas comparativas para su contratación y ajustando normas laborales generales que derriben barreras económicas, legales y organizacionales que permita una real incorporación de estos trabajadores al mundo del trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2014) "Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación". Segunda Edición
- 2.- SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (2013) "Inclusión laboral de personas con discapacidad" Gobierno de Chile.
- 3.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (2015) "Normas sobre trabajo para discapacitados". Gobierno de Chile.
- 4.- UGARTE CATALDO, José Luís. (2014) "Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del derecho". Lexis Nexis, Santiago.
- 5.- AHUMADA GARRIDO, Alfonso (2009). "Discapacidad y derecho del trabajo". Universidad de Chile. Santiago.





EJE II: Empleo

**DISCAPACIDAD: LA ECONOMÍA DE LAS DISCRIMINACIÓN Y LOS CUPOS  
COMO SOLUCIÓN PARCIAL AL PROBLEMA DE EMPLEO**

**Yamil Santoro**

Abogado, Universidad de Buenos Aires | Congreso Nacional

yamilsantoro@sppabogados.com

**Palabras clave: Cupos laborales, COPIDIS, CONADIS, España. Integración laboral, empleo público, empleo privado**

Conscientes de la especial importancia que posee la integración de las personas con discapacidad (PCD) al mundo laboral a fin de contribuir a su pleno desarrollo, la independencia para que cada uno busque el camino propio que lo haga feliz con el mayor grado de libertad posible, nos disponemos a estudiar los cupos por discapacidad.

En concreto, la idea de este trabajo es analizar el impacto de las políticas públicas consistentes en la implementación de cupos laborales para personas con discapacidad. Se busca analizar los efectos de implementar un sistema de cupos (tanto para la administración pública como para la privada) y, contrastando con la evidencia empírica, verificar si han resultado exitosos para integrar a personas con discapacidad. Tras el análisis de lo existente, se realizarán aportes para mejorar la legislación vigente.

El estudio se realizará combinando un enfoque microeconómico sobre los esquemas de incentivos intervinientes así como un contraste de legislación comparada a fin de determinar qué medidas complementarias o correcciones a las existentes podrían adoptarse para apuntalar el sistema de cupos contribuyendo a que efectivamente logren su finalidad. Si bien entendemos que la clave para políticas públicas exitosas requiere un abordaje multidimensional y ninguna política pública resulta suficiente por sí para abordar una problemática tan compleja como esta. Creemos que se puede observar una política pública en particular para evaluar su efecto sistémico ante diversas mejoras, ceteris paribus.



## EJE II: Empleo

Procuraremos desentrañar las dificultades que existen para el efectivo cumplimiento del cupo tanto en empresas privadas como en la administración pública procurando encontrar las bases de reforma necesarias para mejores políticas públicas. Se analizarán puntualmente las experiencias del sistema legal argentino, el caso porteño y la evolución del sistema español a fin de encontrar los puntos en común, aciertos y desaciertos en cada caso.

### ¿Cómo opera la discriminación?

Cuando sostenemos que "el mercado laboral" discrimina o excluye, no estamos haciendo otra cosa que esconder a las personas que integran o componen ese mercado, a saber: consumidores, trabajadores y empleadores.

Las decisiones que toman estos actores se basan en preferencias o gustos. Asumiendo que nuestros sujetos bajo análisis son personas racionales diremos que sopesan y eligen las alternativas posibles de cómo invertir su tiempo y dinero esperando obtener en cambio cierta utilidad o felicidad. Y en cada decisión aparece la información, correcta o equivocada, que le permitirá al tomador de la decisión evaluar en qué medida la acción bajo análisis le reportará un beneficio o una pérdida.

A la hora de contratar a una persona, la discapacidad aparece como una variable relevante que hace modificar las preferencias de quien debe tomar la decisión. Esto surge de las diferencias existentes. Desde esta perspectiva podemos decir que existe un "gusto por la discapacidad", en palabras de Gary Becker, a partir del cual cada actor le ofrece una valoración particular a este atributo.

A la hora de analizar comportamientos servirá a nuestro análisis considerar que las preferencias pueden ofrecernos "precios" como indicadores acerca de cómo las personas ordenan dichas preferencias estando a dispuestas a pagar una suma mayor por las cosas que valoran más y viceversa.

Estudiar estos precios o las consecuencias de los mismos (que se pueden inferir mediante la observación de decisiones agregadas) pueden ayudarnos a pensar qué



## EJE II: Empleo

información está contenida en las decisiones de las personas y cómo los componentes inciden a la hora de tomar decisiones.

### **Tipos de discriminación: mayores costos Vs prejuicios**

Entender cómo opera la discriminación y sus consecuencias económicas resulta fundamental para poder tomar decisiones que contribuyan efectivamente a palear la exclusión laboral en lugar de agravarla<sup>21</sup>.

Si enfocamos nuestro análisis a los demandantes de trabajo, es decir a los empleadores, nos encontraremos con que la discriminación puede plasmarse en forma de salarios discriminatorios (diferente salario por un trabajo similar) o selección discriminatoria o segregación<sup>22</sup> (menos contratación media que otros trabajadores con calificaciones similares en un mismo segmento laboral). Es decir, se les puede pagar menos por el mismo tipo de trabajo o se los contrata en menor cantidad teniendo las mismas calificaciones. Así funciona la discriminación laboral sea por materia de género, religión, ideología o por cualquier otro motivo, como la discapacidad.

Independientemente del motivo para discriminar, la persona encargada de realizar el cálculo acerca de la conveniencia de contratar a una persona del segmento en cuestión sopesará costos y beneficios de la decisión. En el ámbito laboral, se estimarán los costos de emplear a la persona (salario + costos de adaptación) en contraposición a su productividad esperada. Todo empleo que genere más riquezas que los costos que insume tendería a concretarse.

Sin embargo, algo pasa en la relación con las PCD que hacen que se empleen en un menor grado que el resto de las personas. Sólo el 11,5% de las personas con discapacidad posee trabajo<sup>23</sup>, en contraposición al casi 43% de la población general. Las causas de esta

---

<sup>21</sup> "The economics of discrimination: a primer", Chiswick, Barry R, Cambridge University Press 1995 pág. 15

<sup>22</sup> "Approaches to the economics of discrimination", Stiglitz, Joseph, pág 287

[https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/papers/1973\\_Approaches\\_tothe\\_Economics\\_of\\_Discrimination.pdf](https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/papers/1973_Approaches_tothe_Economics_of_Discrimination.pdf)

<sup>23</sup> "Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad: 2013", Servicio Nacional de Rehabilitación, Ministerio de Salud. Pág. 47



## EJE II: Empleo

diferencia pueden encontrarse tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda de trabajadores con discapacidad.

Por el lado de la oferta hay algunas particularidades importantes. Según el informe 2013 del Registro Nacional de las personas con discapacidad apenas el 19,6% posee al menos secundario completo. Estos números se contrastan con el 28,27% de la población general que ha terminado al menos el secundario<sup>24</sup>. Una particularidad de este grupo, más allá de las dificultades específicas que cada tipo de discapacidad afronta, es que dada la menor inserción laboral posee menos incentivos para invertir tiempo y dinero en educación en tanto existen dificultades para internalizar los beneficios. Las diferencias en los precios por el trabajo generan una menor disposición para la inversión. Pero más allá de la menor oferta calificada difícilmente sea este el factor determinante de la asimetría.

Más allá del nivel de estudios alcanzados también hay que destacar que muchas veces la calidad educativa no es la misma por las dificultades propias de la integración escolar y por los habituales desfasajes en los temas dados. Si bien este factor incide de manera diferente según el tipo de discapacidad.

Otro factor relevante es que hay una menor cantidad de PCD buscando empleo que sus pares sin discapacidad. Esto puede deberse a problemas de todo tipo que suelen alcanzar al núcleo familiar, a las creencias de las personas con discapacidad que, a su vez, se realimentan por un mercado laboral hostil. Vale mencionar que la búsqueda de empleo es muchas veces un proceso traumático y de probabilidades adversas de por sí. Si la PCD interpreta que su discapacidad es lo que la excluye aumentan las probabilidades de que opte por autoemplearse o por abandonar la búsqueda. Esta idea no es descabellada ya que se han verificado casos a nivel internacional en los que al poner la discapacidad en el CV la efectividad de la búsqueda de empleo caía de forma dramática.

Si bien hemos enunciado algunas formas en las que la oferta de empleo por parte de las PCD puede ser diferente a la del resto de las personas lo cierto es que difícilmente alcanza para explicar acabadamente al problema.

---

<sup>24</sup> Fuente: INDEC, encuesta nacional 2010.



## EJE II: Empleo

Por el lado de la demanda de empleo el primer punto es la estimación de la productividad de las Personas Con Discapacidad. La productividad está asociada tanto a la expectativa que se tenga de la capacidad de trabajo del empleado como por los costos asociados a incorporar a una PCD. En cuanto a la productividad, lo cierto es que la discapacidad suele irrumpir en el análisis del entrevistador como un factor limitante independientemente de si la discapacidad en cuestión puede incidir de alguna manera negativa en la tarea para la cual se va a contratar a la PCD. El prejuicio opera como un sesgo a partir del cual se estima inferior la productividad de la PCD por la cual se valora, a priori, menos su trabajo.

Como complemento del sesgo anterior también se produce otro sesgo asociado a los costos de contratar a una PCD. En algunos casos el tipo de discapacidad requerirá que se adapte algún proceso o dinámica de forma tal que la discapacidad no sea un obstáculo, esto hace que el salario efectivo ( $w_h$ ) que debe pagarse por incorporar a una PCD resulte en algún grado mayor que el salario de mercado ( $w$ ). Sin embargo, a esto debe agregarse que existe un sesgo o distorsión basado en el prejuicio a la hora de estimar el costo de la adaptación. Esto hace que las PCD sean percibidas como más caras aún por encima del eventual costo de adaptación del entorno de trabajo que pudieran llegar a requerir.

Además del costo, se suma la percepción de riesgo asociado a las personas con discapacidad. Los empleadores consideran que las PCD representan mayores riesgos y son por ende caras, esto surge por ignorancia e información insuficiente<sup>25</sup>.

Todo esto, en suma, es ineficiente en tanto no se contrata según la productividad marginal real o, visto desde otra manera, se estiman erróneamente los costos.

---

<sup>25</sup> En ese sentido se ha comprobado que la capacitación a empresarios hace disminuir la percepción del riesgo asociado mejorando las posibilidades de empleo. El programa de empleo "Arbeid med bistance" (AB) lanzado en Noruega en 1992 resultó destacado por la OIT por lograr, entre otras cosas, que el 92% de los empresarios que participaron del programa hayan modificado su percepción del riesgo asociado a contratar personas con discapacidades. Ver en "Discriminación por razones de discapacidad" [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_110\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf)



## EJE II: Empleo

### **¿Cómo justificamos la regulación estatal o la aplicación del Poder de Policía en esta materia?**

Podríamos hacerlo a partir de que ciertos sesgos cognitivos o prejuicios hacen que se estimen erróneamente los costos y beneficios de contratar a una PCD haciendo que el mercado tienda a un nivel subóptimo de producción de riqueza generando exclusión.

Lo cierto es que en un mercado competitivo donde la movilidad laboral no posee trabas significativas la discriminación siempre se vuelve contra el discriminador. Los que tengan menos "preferencias discriminantes" tendrán una mayor clientela o podrán acceder a empleados a un menor costo. Sin embargo, esta solución parecería ser inadecuada para la Argentina, dado que para que el sistema de precios tienda a corregir las asimetrías y sancione a los discriminadores hace falta, además de la fácil movilidad, hace falta cierta estabilidad de precios como para que puedan ser indicativos y orientativos de las preferencias y eso resulta difícil en un contexto de crisis y desorden económico constante como el que tiene nuestro país. Especialmente teniendo en cuenta que los desórdenes macroeconómicos se repiten con frecuencia y la inflación viene siendo un problema que ha destruido al sistema de precios como orientador del mercado.

Volviendo al análisis en cuestión. Discriminar no es negocio. El consumidor paga más caro por discriminar dado que termina accediendo a bienes o servicios más caros que los que hubiera podido acceder. El empleador paga más caro por discriminar dado que debe elegir entre una oferta más limitada de personas para cubrir un puesto de trabajo.

También la discriminación dentro de las empresas es mal negocio. Las empresas que permiten la discriminación de cualquier tipo obtienen un menor rendimiento por parte de los empleados maltratados y experimentan una mayor rotación de sus empleados incurriendo en mayores costos que sus competidores debido a la rotación.

### **¿Cómo se interrelacionan los cupos con la discriminación?**

Los cupos vuelven obligatoria la discriminación por ley hacia adentro de la estructura que los utilice. Consisten en obligar a la institución afectada a tener que cubrir



## EJE II: Empleo

determinado porcentaje de su planta de empleados con PCD. A fin de generar una transición ordenada, en general, los organismos afectados se ven obligados a priorizar a personas con discapacidad en sus contrataciones futuras en tanto cumplan con los requisitos necesarios para el puesto.

Esta discriminación gubernamental se sustenta en el hecho de que existe una brecha entre la demanda efectiva de PCD al del resto de la población. Dicha demanda inferior se alimenta en prejuicios que terminan contribuyendo a replicar modelos de exclusión y, a su vez, terminan generando externalidades negativas en tanto disminuye la productividad de las PCD y su incorporación a la cadena de consumo. Adicionalmente la falta de empleo genuino tenderá a ser suplido por subsidios u otro tipo de transferencias por lo que el cupo podría ser una medida más eficiente desde la perspectiva fiscal al promover que se realice una contratación preferencial a las PCD en la medida en que se justifique y posea las aptitudes necesarias.

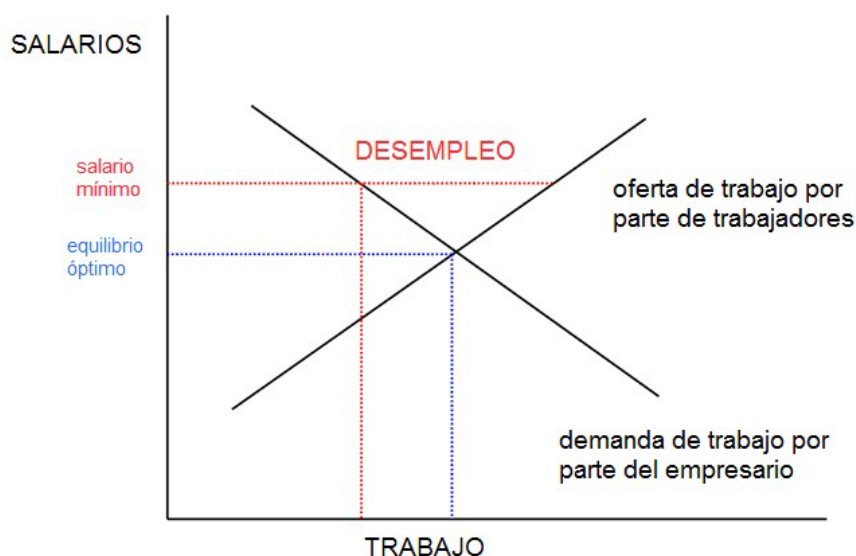
Ningún burócrata puede resolver mejor que el mercado quién tiene que trabajar dónde. La baja movilidad laboral impide que las distorsiones se corrijan de forma veloz. Los mercados tienden a corregir la discriminación siempre que las regulaciones complementarias no impiden que las personas con actitudes positivas aprovechen sus "buenas" preferencias (por ej. Salario mínimo). Las prácticas discriminatorias se extienden en el tiempo por las medidas "proteccionistas" que evitan a las empresas internalizar todas las consecuencias de sus acciones.

### **Cupos y salarios mínimos**

Antes de avanzar en las reflexiones en torno al cupo. Cabe hacer una breve mención del salario mínimo y cómo afecta al mercado laboral. Suele ocurrir que el salario mínimo se establece por encima del salario de equilibrio del mercado. Haciendo que se genere desempleo. Al establecerse un precio artificialmente alto disminuye la cantidad de empleo demandada y las personas menos calificadas son las que tienden a integrar la masa estable de desempleados.



## EJE II: Empleo



El salario mínimo impacta de especial manera en las PCD en tanto vimos que la demanda de trabajadores con discapacidad es inferior a la del resto de la sociedad por los sesgos de menor productividad y mayores costos. Por este motivo, el salario mínimo termina operando como un factor adicional de exclusión que impacta de manera desigual en la población de las PCD<sup>26</sup>.

### ¿Qué podemos esperar de los cupos?

Los cupos pueden contribuir a mitigar el impacto de la discriminación al obligar a los empleadores a tener que justificar la elección de una alternativa. Mientras que en un contexto de empleo libre la discriminación podría pasar desapercibida en tanto el empleador sólo debe justificar ante su jefe o sus accionistas por qué optó por tal o cual empleado, el cupo obliga a tener que darle la oportunidad a las PCD a que se presenten y el empleador debe justificar, en todo caso, por qué ninguna de las PCD poseía las aptitudes necesarias en caso de no contratar a ninguna de ellas

Los riesgos de este sistema son varios. Por un lado si la PCD cumple con los requisitos mínimos y existe un candidato alternativo con mayor preparación y más aptitud para el puesto los cupos obligarían al entrevistador a contratar al primero aunque resulte

<sup>26</sup> "Approaches to the economics of discrimination", Stiglitz, Joseph, pág 290  
[https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/papers/1973\\_Approaches\\_tothe\\_Economics\\_of\\_Discrimination.pdf](https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/jstiglitz/download/papers/1973_Approaches_tothe_Economics_of_Discrimination.pdf)





## EJE II: Empleo

ser una decisión menos útil. Por lo que, en un efecto agregado, podríamos estar impactando negativamente en la productividad de las empresas y del sector público.

Adicionalmente, pueden aumentar los litigios contra las empresas y aumentan los costos de control de cumplimiento de la normativa.

Veamos puntualmente las experiencias argentino y españolas en esta materia.

### Los cupos y la experiencia argentina

Argentina posee un cupo en el sector público nacional que obliga a que un 4%<sup>27</sup> del total de empleados del Estado Nacional, empresas estatales y entes descentralizados sean PCD. El Gobierno Nacional no ha cumplido aún, si bien han pasado varios años ya desde su vigencia. Por otra parte, a nivel estadual, cada provincia<sup>28</sup> tiene libertad para darse la normativa administrativa por lo que los gobiernos provinciales no se ven obligados a cumplir con este porcentaje salvo que específicamente se hubieran comprometido a tal efecto como fue el caso de la Ciudad de Buenos Aires que asumió el compromiso de alcanzar el 5%<sup>29</sup>.

La dificultad para que el cupo se cumpla en el sector público, además de los deficientes mecanismos de control y auditoría que existen, se deben a que aún persiste extendidamente la práctica de utilizar las contrataciones de personal gubernamental con fines políticos por lo que se genera un sesgo positivo en favor de los "militantes" desplazando a otros grupos que aspiran al cargo aún si existe un mejor derecho.

Adicionalmente, las PCD suelen desconocer que poseen este derecho y, aún sabiéndolo, desconocen de los mecanismos jurídicos para hacer valer la prioridad por lo que en la práctica terminan siendo empleados en una proporción menor que la que debería hacerse por ley. El día que logremos instaurar un sistema de acceso meritocrático a los cargos públicos el cupo gubernamental debería resolverse con rapidez. Si bien esto puede

---

<sup>27</sup> Ley Nacional 22.431 que establece el "Sistema de Protección Integral para Personas Discapacitadas"

<sup>28</sup> Esto por extensión afecta también a los municipios.

<sup>29</sup> El GCBA por su parte está tendiendo a cumplir pero vienen siendo varios años de batallas acumuladas.



## EJE II: Empleo

servir para palear de alguna manera la crisis de empleo que experimentan las PCD estimo que resulta insuficiente para lograr una integración efectiva.

### Breve comentario sobre la experiencia española

En España en adición al cupo gubernamental incorporar un cupo "privado" del 2% para aquellas empresas que superen a los 50 empleados. Sin embargo dado el alto nivel de incumplimiento que se verificaba decidieron flexibilizar la medida adicionando la posibilidad de realizar algunas medidas complementarias o alternativas como contratar con un enclave laboral de PCD o donar a OSCs vinculadas al fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La experiencia ha sido satisfactoria y si bien quedan cosas por corregir, como que existan salarios 10% más bajos en promedio<sup>30</sup>, lo cierto es que el cupo privado con la flexibilidad suficiente permite corregir de manera relativamente eficiente las distorsiones que generan los prejuicios.

### Consideraciones finales

Dada la complejidad multidimensional del problema de la exclusión y la heterogeneidad del colectivo de PCD resulta imposible encontrar una política pública que acabadamente resuelva el problema de empleo de la población afectada. Sin embargo, el cupo puede ser un mecanismo adecuado para sortear los sesgos discriminatorios a la hora de contratar. El cupo gubernamental es una buena forma de contribuir a generar una solución aunque es insuficiente y por las particularidades de la desorganización gubernamental argentina tiene dificultades para su implementación efectiva.

Por su parte la experiencia española de extender el cupo de forma flexible al sector privado ha probado dar buenos resultados y sería una medida contundente para producir un cambio cultural y erradicar los prejuicios. Considero, sin embargo, que no puede

---

<sup>30</sup> "La tasa de desempleo de las personas con discapacidad se duplicó durante la crisis"  
<http://www.elmundo.es/economia/2015/03/17/55082576e2704ee82e8b457a.html>



## EJE II: Empleo

establecerse un cupo sin a la vez ofrecer un sistema de incentivos fiscales a partir de los cuales la empresa obtenga un beneficio adicional por contratar a una PCD como el régimen ofrecido por la ley nacional 23.03<sup>31</sup>.

Al mejorar la integración, siempre y cuando lo hagamos atendiendo a los efectos en la eficiencia que genera cada regulación, podemos apuntar a mejorar la productividad de nuestro país, mejorar la condición de vida de las PCD, de sus familias y, por efecto derivado, de todos los argentinos.

Nuestros prejuicios terminan siendo nuestras propias cadenas. Con buenas políticas públicas podemos aspirar a ser aunque sea un poco más libres, prósperos e inclusivos.

---

<sup>31</sup> Establece que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas, tendrán derecho al cómputo de una deducción especial del impuesto a las ganancias equivalente al 70% del salario que abonen



EJE II: Empleo

## RESULTADOS EXITOSOS DE ADEEI EN LA INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

**Autora: Adinolfi, Rosana**

Colaboración: Scaiano, Laura - Solari, Silvina- Abad, Grisel

ADEEI Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Integración, Area Integración Socio-Laboral - [rosana\\_adinolfi@hotmail.com](mailto:rosana_adinolfi@hotmail.com)

(autora)

[mediacionlaboral@gmail.com](mailto:mediacionlaboral@gmail.com) (colaboradoras)

**Palabras clave: inclusión laboral, personas con discapacidad, derecho al trabajo, rehabilitación profesional, Institución ADEEI, práctica y resultados exitosos.**

En el trabajo presentado, se dan a conocer los resultados exitosos de la Institución ADEEI, Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Integración - Integración Socio-Laboral, en cuanto a la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad mental. La institución presentada se basa, para cumplir el objetivo de la inclusión socio-laboral, en los principios INOGLARP- IIPD CAPITULO ARGENT (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional, Miembro de la OIT y UNESCO), tomando el Proceso sistemático de Rehabilitación Profesional y sus etapas como modelo teórico a seguir, entre otras teorías y principios mencionados en el trabajo y anteponiendo la CONVENCIÓN de los derechos de las personas con discapacidad (Ley Nacional de Adhesión 26378/08, Art. 27, entre otros) Para ejemplificar, se da a conocer una práctica de inclusión socio-laboral de una persona con discapacidad intelectual quien ha transitado en ADEEI la totalidad del proceso hasta su colocación y dominio del puesto.

Luego se exponen los resultados cualitativos en forma escrita, y cuantitativos por medio de dos gráficos, que dan cuenta de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, comparativos y progresivos desde el año 2009 al año 2013 en ADEEI, luego de su pasaje por las diferentes etapas del Proceso de Rehabilitación Profesional.

El trabajo se apoya con gráficos, fotos y testimonios. Breve explicación de los gráficos: Los gráficos exponen los resultados de las inclusiones en empleos desde el año 2009 al año 2013.

Se observan en un gráfico los resultados de la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad en diferentes variables (Empleo competitivo privado, empleo competitivo público y ONG) y en otro, si dichas inclusiones responden a Pasantías institucionales, en algunos casos utilizando Programas específicos para PCD del Ministerio de Trabajo (Programa de Entrenamiento para el trabajo - EPT - Res. Min. 708/10 o a Contrataciones en



## EJE II: Empleo

forma directa, en algunos casos con la utilización del Programa de Inserción Laboral para trabajadores con discapacidad - PIL - Res. Min. 802/04, del Ministerio de Trabajo.

Las Personas con Discapacidad tienen derecho a recibir formación y a trabajar en igualdad de condiciones.

Se promueve la formación para su inserción en el mundo del trabajo debiendo responder a las capacidades/necesidades de las personas con discapacidad y adecuarse a las oportunidades que el entorno ofrece.

ADEEI, institución modelo que ha logrado inclusiones laborales exitosas, se basa en lineamientos teóricos de: la CONVENCIÓN de los derechos de las personas con discapacidad (Ley Nacional de Adhesión 26378/08, Art. 27, entre otros), en los principios y recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (Ley Nacional de Adhesión 23462/86, Convenio 159 y recomendaciones 99 y 168), en los principios del GLARP- IIPD Capítulo Argentino (Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional Miembro de la OIT y de la UNESCO) y en otras teorías que sustentan la práctica.

La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (Ley Nacional de Adhesión 26378/08)

"Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las 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..." Artículo 27.

Este artículo ahonda en la no discriminación para la inclusión laboral desde la selección hasta la contratación y resalta el derecho de experiencia laboral en el mercado abierto.

Promueve que se le brinden apoyos en la búsqueda, obtención y mantenimiento de un empleo y que reciban ajustes razonables en el puesto.



## EJE II: Empleo

Es importante su acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional.

OIT La Organización Internacional del Trabajo según la ley de Nacional de Adhesión 23462/86, establece principios bajo los cuales se rige ADEEI. (Convenio 159) Plantea una serie de recomendaciones (99 y 168) para llevar a cabo el proceso de inserción-laboral, destacando la igualdad de oportunidades de las para el acceso al empleo y la importancia de enfatizar en las aptitudes y capacidades de las mismas y no en la limitación.

GLARP IIPD CAPITULO ARGENTINO (Miembro de la OIT y de la UNESCO) El Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional se ocupa de la promoción y orientación de los principios de la rehabilitación profesional. Convoca y agrupa instituciones y personas comprometidas con la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, para fortalecer y dar a conocer el concepto y la práctica de la rehabilitación profesional de personas con discapacidad.

Analiza los procesos de Rehabilitación Profesional y brinda apoyo y orientación a las personas con discapacidad, familias, empresas e instituciones.

Propone un proceso, la RP (Rehabilitación Profesional) mediante el cual la persona con discapacidad logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas por una discapacidad que afecten su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la consecución, el mantenimiento o la promoción en una actividad productiva.

Este proceso parte de las diferencias individuales, de los intereses y de las necesidades particulares de las personas con discapacidad.

La compensación de las mencionadas desventajas puede realizarse mediante una red de apoyos que constituyen el puente necesario para habilitar, contener y facilitar el tránsito hacia el logro de la meta en cuestión.



## EJE II: Empleo

La RP es el conjunto de soportes y servicios técnicos, de naturaleza variada, que de manera organizada ofrecen las instituciones especializadas en rehabilitación profesional a la persona y a la familia y a la Empresa.

Ofrece un proceso organizado y sistemático para llevar a cabo la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, basado en Etapas de rehabilitación: Evaluación, Orientación, Adaptación, Formación Profesional / Capacitación, Colocación y Seguimiento Laboral.

### PRÁCTICA Y RESULTADOS EXITOSOS

En ADEEI, las personas con discapacidad mental de 18 a 45 años, atraviesan el proceso de Rehabilitación profesional para luego incluirse en el mercado laboral en todas sus variables cursando las etapas mencionadas que propone el GLARP:

**Evaluación** Es el proceso por el cual se detectan características personales, habilidades, destrezas y dificultades de la persona con discapacidad (perfil ocupacional) y se la orienta; en Admisión, hacia un tipo de capacitación socio laboral grupal o individual o hacia otro dispositivo institucional acorde a sus necesidades. La evaluación se aplica a todas las instancias del proceso: durante la capacitación para evaluar el desempeño funcional y la evolución de la persona con el fin de brindar los apoyos necesarios y lograr que ella elabore sus propios objetivos en relación con sus dificultades.

Se evalúa y se comparan, en la etapa de Colocación, las capacidades y habilidades de la persona para el trabajo y los requerimientos del puesto y durante el Seguimiento con el fin de brindar las estrategias y apoyos necesarios en puesto para lograr una inclusión laboral efectiva.

**Orientación:** Proceso por el cual a partir del perfil ocupacional resultante de la evaluación, se orienta a la persona con discapacidad a



## EJE II: Empleo

la toma de decisiones. Para ello, se trabaja con la persona en la toma de conciencia de sus ventajas y desventajas personales, de los factores que facilitan u obstaculizan su desempeño ocupacional y de las posibilidades que el entorno ofrece. Es sujeto activo del proceso para elegir y utilizar los apoyos necesarios para compensar en el mayor grado posible las desventajas logrando su integración socio-laboral.

**Formación Profesional/Capacitación:** Se prepara a la persona con Discapacidad para su inserción laboral con tipos de formación formales o no formales. En ADEEI (no formal) se ofrece a las personas la posibilidad de preparación para el empleo, a través del Servicio de Aprestamiento Laboral (grupal) o de prestaciones de apoyo (individual), con el fin de que la persona con discapacidad adquiera hábitos, destrezas y competencias socio-laborales, teniendo en cuenta las posibilidades del mercado laboral actual.

Por medio de talleres, evaluaciones vocacionales y muestras de trabajo, la persona explora intereses y habilidades laborales, conociendo, analizando y poniendo en práctica tareas de diferentes puestos. Trabaja en el autoconocimiento, los modos de comunicación, la autonomía, el respeto por el encuadre laboral, en la búsqueda laboral, en el conocimiento de las variables laborales existentes y se forma también en habilidades sociales necesarias para su inclusión social y laboral.

**Adaptación:** La adaptación constituye una etapa transversal a todas las etapas de la Rehabilitación Profesional.

Constituye un proceso activo, de interacción continua de la persona con discapacidad con el entorno. Consiste en la preparación y ajuste de la persona para adecuarse a las exigencias y requerimientos del medio laboral y social en el desempeño de un rol productivo.

El joven una vez en puesto se adapta a ese nuevo encuadre laboral, entorno, tareas, reglas y regulaciones.





## EJE II: Empleo

**Colocación:** Consiste en la aplicación de medidas técnicas y procedimientos para la inclusión de la persona con discapacidad a una actividad productiva, remunerada y acorde a sus posibilidades teniendo en cuenta los factores ambientales, los relativos a la tarea, los ajenos a la misma y sus características personales.

Todas las etapas anteriores desembocan en el proceso de colocación laboral.

El servicio de colocación laboral tiene estrecha relación y amplios conocimientos respecto a las etapas previas, a fin de definir si la persona es apta o no para el empleo. Además debe tener amplio conocimiento acerca del mundo del trabajo para determinar las oportunidades que el mismo ofrece.

Para ello, realiza un análisis comparativo entre las capacidades de la persona (perfil laboral) y los requerimientos del puesto de trabajo existente (análisis del puesto)

Si hay coincidencia, la persona con discapacidad es apta para ocupar dicho puesto de trabajo y se procede a la inclusión.

**Seguimiento:** Tiene como objetivo, suprimir los obstáculos que puedan impedir a la persona con discapacidad adaptarse satisfactoriamente a su trabajo; brindar el apoyo necesario para garantizar el ajuste trabajo-trabajador y evaluar los resultados de todo el proceso.

Para ello, el servicio de colocación de la ADEEI designa una profesional capacitada denominada "mediadora laboral" quien evalúa en puesto los resultados, proporcionando los apoyos necesarios hasta que la persona logra su inclusión en dicha actividad productiva adquiriendo el dominio del puesto.

Para que los resultados sean exitosos se debe partir de considerar a la persona en forma integral con potencialidad de trabajar, por encima de la deficiencia.



## EJE II: Empleo

En la propuesta de ADEEI influyen otros ejes teóricos: la planificación centrada en la autonomía personal, que alude al protagonismo que debe tener la persona en su propio proceso de rehabilitación logrando la elaboración y el cumplimiento de objetivos propios; la Ocupación humana, teniendo como base el balance ocupacional de la rutina diaria y los subsistemas de volición, motivación, causalidad personal, valores e intereses, habituación, roles y hábitos, ejecución, habilidad perceptiva, procesamiento y elaboración; la teoría de autonomía y autodeterminación que guía para la toma de decisiones y elecciones con responsabilidad; los indicadores de calidad de vida (Verdugo 2005) que abarcan: Relaciones interpersonales, Inclusión Social, Desarrollo Personal, Bienestar físico, Bienestar mental, Bienestar emocional, Autodeterminación y la teoría de los apoyos, siendo el apoyo "un puente necesario para habilitar, contener y facilitar el tránsito hacia los objetivos de las personas" fundamental en todo proceso de desarrollo y evolución de la persona con discapacidad para el logro de mayor autonomía del sujeto.

### Resultados Cuantitativos (Según indican los gráficos)

Indican los resultados de la inclusión socio-laboral de la población de personas con discapacidad mental de 21 a 40 años comparativos y progresivos desde el año 2009 al año 2013 en ADEEI, luego de haber transitado por las diferentes etapas del Proceso de Rehabilitación Profesional.

1º gráfico: (pasantías y colocaciones) Si dichas inclusiones responden a Pasantías gestionadas por la institución/con utilización de programas específicos del Ministerio de Trabajo para personas con discapacidad, (Programa de Entrenamiento para el Trabajo - EPT - Res. Min. 708/10) o corresponden a contrataciones en forma directa por contactos institucionales, y en algunos casos, con la utilización del Programa de



## EJE II: Empleo

Inserción Laboral para personas con discapacidad (PIL del Ministerio de Trabajo - Res. Min. 802/04).

En el año 2009 fueron contratadas 23 personas con discapacidad y en el 2013 67 personas con discapacidad, siendo el año 2012 el año de mas contrataciones: 70 personas

Han sido incluidos en pasantías 26 personas en el año 2009, aumentando el número de pasantes en el año 2013 a 34 personas incluidas.

2º gráfico: La cantidad de personas con discapacidad incluidas por año en diferentes variables de inclusión socio laboral; de acuerdo a perfiles laborales y posibilidades de acceso al empleo: competitivo privado, competitivo público y ONG.

Se realizaron desde el año 2009 hasta el año 2013 inclusive, 190 inclusiones de personas con discapacidad en empleos

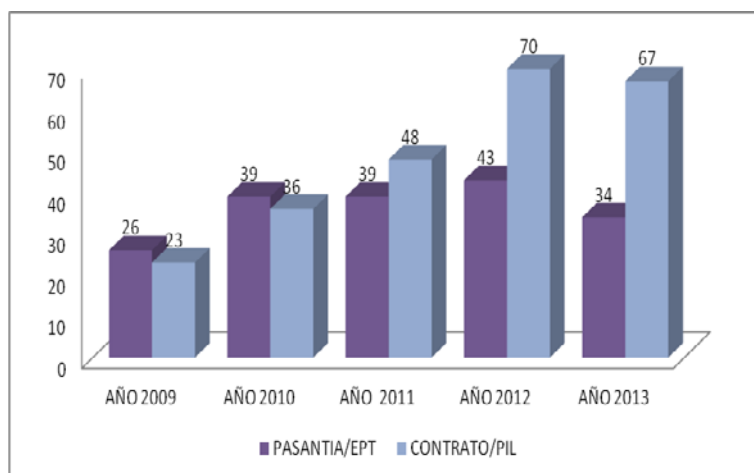
En empresas privadas: En el año 2009 fueron incluidas 24 personas con discapacidad y en el año 2013 51

En ONG: en el año 2009: 16 personas y en el año 2013: 27 personas incluidas

En empresas Públicas: En el Año 2009 8 personas y en el año 2013 23 personas incluidas.

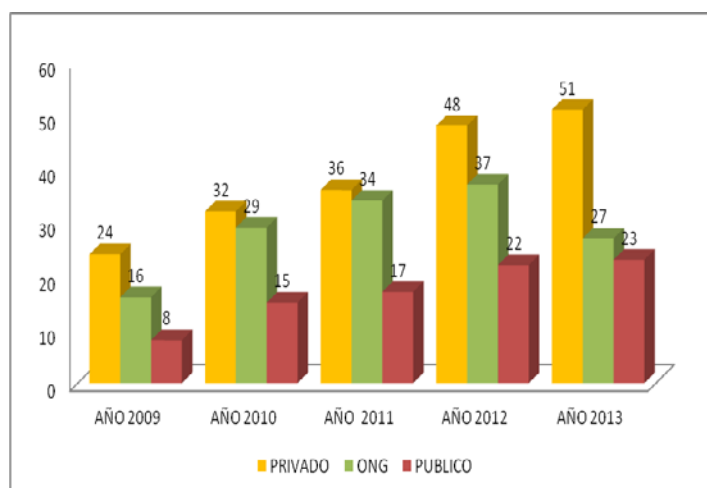


EJE II: Empleo



AÑOS	PASANTIA /EPT	CONTRATO/ PIL
AÑO 2009	26	23
AÑO 2010	39	36
AÑO 2011	39	48
AÑO 2012	43	70
AÑO 2013	34	67

Resultados: Cantidad de personas con discapacidad incluidas por año en modalidad de PASANTIA/EPT Y de CONTRATO/PIL



AÑOS	PRIVADO	PUBLICO	ONG
AÑO 2009	24	8	16
AÑO 2010	32	15	29
AÑO 2011	36	17	34
AÑO 2012	48	22	37
AÑO 2013	51	23	27

Resultados: Cantidad de personas con discapacidad incluidas por año en EMPRESAS PRIVADAS, ONG Y EMPRESAS PUBLICAS

Se realizaron desde el año 2009 hasta el año 2013 inclusive, 190 inclusiones de personas con discapacidad intelectual de 21 a 40 años en empleos, luego de transitar por las etapas de Rehabilitación Profesional.



## EJE II: Empleo

### Resultados Cualitativos

- Las familias manifiestan tener cubiertas sus expectativas respecto al futuro de sus hijos en el aspecto laboral, a partir de los cambios observables en la autonomía y autodeterminación de sus hijos, una gran parte de las familias confían y se comprometen con el proceso de rehabilitación profesional.
- Las empresas que contratan personas con discapacidad, vuelven a hacerlo. Están dispuestas a crecer en los proyectos de colocación socio-laboral por haber obtenido resultados satisfactorios, comprometiéndose con la reflexión y el cambio hacia la inclusión y convirtiéndose en empresas comprometidas.
- Las personas con discapacidad mental/intelectual se comprometen con el proceso de RP (Rehabilitación Profesional), tomando conciencia y decisiones en cuanto a su proyecto de vida, reconociendo y solicitando apoyos necesarios para sostener su inclusión socio-laboral.

Un caso testigo: Para ejemplificar el proceso y sus resultados, se da a conocer una práctica exitosa de inclusión socio-laboral de una persona con discapacidad intelectual, V, quien ha transitado la totalidad del proceso de Rehabilitación Profesional que propone ADEEI hasta su colocación y dominio del puesto.

V desea trabajar y no tiene claros intereses, tiene discapacidad intelectual, con dificultades cognitivas leves, (comprensión, atención), conocimientos académicos primarios, habiendo cursado el CBO. Se observa capacidad de aprendizaje y socialización en desarrollo (no tiene amigos y quiere hacerlos). Presenta ansiedad frente a dificultades, baja autoestima respecto a sus logros y parcial conciencia de discapacidad.



## EJE II: Empleo

Recientemente había comenzado terapia psicológica.

Para compensar las desventajas que enfrenta V para su inclusión socio laboral, requiere disponer por un lado, de un conjunto de apoyos de diferente naturaleza de aplicación personal e individualizada, y por otro lado, de medidas de equiparación de oportunidades.

Los apoyos dirigidos a la persona con discapacidad directamente relacionados con el trabajo, deben actuar también sobre otras esferas del individuo y de su entorno (facilitadoras u obstaculizadoras).

Objetivos generales planteados

- . Evaluar, orientar y entrenar socio laboralmente promoviendo que en un futuro la joven pueda integrarse a una actividad productiva, remunerada, acorde con sus capacidades y que satisfaga sus necesidades.
- . Acompañar su proceso de orientación y búsqueda de alternativas sociales y laborales que respondan a sus intereses.
- . Encaminar a través de los apoyos necesarios la realización de actividades sociales y laborales que ayuden a mejorar su calidad de vida.

Partiendo su perfil ocupacional se plantearon objetivos específicos

- Promover el aumento de su autoestima y mejoramiento de su imagen personal.
- Lograr que la joven se incluya en un grupo de pares
- Fomentar el autoconocimiento y la exploración de intereses.
- Promover el aprovechamiento de sus habilidades y destrezas para su formación laboral.

## EJE II: Empleo



Primer año de capacitación: Del trabajo y evaluación de su desempeño en los diferentes talleres y en tareas polivalentes y muestras de trabajo, V alcanzó los siguientes resultados:

Integración a un grupo de pares, en su tiempo libre comenzó a participar y a coordinar salidas junto a sus compañeros, surgieron las amistades.

En los talleres demostró poseer estabilidad emocional y control de sus emociones. Reconoció situaciones negativas (baja tolerancia al error y no respeto por los tiempos ajenos) y se comprometió a mejorar. Continúa su baja autoestima, se trabaja interdisciplinariamente con su terapeuta.

Logra cumplir normas sociales implícitas y explícitas dentro y fuera del establecimiento, adquiere hábitos laborales: puntualidad, apariencia personal y asistencia y postura laboral acorde al contexto. Sus habilidades: Organización y prolijidad con su espacio laboral, comprensión de consignas simples y complejas, seguridad en su desempeño funcional, solicitud de apoyo cuando lo requiere, trabajo en equipo, ritmo de trabajo constante, supervisión de errores.



## EJE II: Empleo

Competencias laborales; Iniciativa, energía y dinamismo, compromiso y responsabilidad.

V desarrolló por si misma objetivos para lograr mejorar lo que ella creía que eran sus dificultades y valoró sus fortalezas.

Los objetivos planteados fueron:

- Focalizar en el autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades.
- Lograr una mayor autonomía en todas las áreas.
- Favorecer su socialización
- Fortalecer su autoestima y mejorar su imagen personal

### Segundo año de capacitación

Se trabajó con la joven en el armado del pre-perfil en forma individualizada.

Realizó muestras de trabajo administrativas, de cadetería y de atención al público con muy buenos resultados.

Se aplicaron evaluaciones específicas de comportamiento laboral y social.

V plantea su deseo de trabajar. Posee orientación hacia puestos administrativos y de Atención al público.

Adquirió confianza en si misma y una figura adecuada a su edad y contextura física.

V se anota en diferentes Bolsas de trabajo con el fin de responder a búsquedas laborales propias. Ya está preparada para realizar una pasantía o ser colocada.

Ingresa en un puesto gestionado por ADEEI, en una empresa privada, de cadetería interna y auxiliar administrativo de lunes a viernes a través del programa (EPT) del Ministerio de Trabajo, el cual realiza con éxito. Debido a su excelente desempeño, la joven es contratada a través del PIL Programa de Inclusión del Ministerio de Trabajo durante un año y luego la empresa se hizo cargo totalmente de su contratación.





## EJE II: Empleo

Una preocupación que surge ante la colocación de V, es el sostén de sus logros sociales. Continúa convocando a sus amigos a reunirse y a hacer salidas en la comunidad durante los fines de semana. Abre sus propuestas sociales y amplía su grupo.

Ha logrado recientemente organizar y llevar a cabo sus vacaciones con amigos, por propia iniciativa hace la propuesta a amigos y a sus familias.

Sostiene su puesto de trabajo remunerado con responsabilidad. Cumple roles adecuados a su edad y situación familiar, en el trabajo y en la comunidad. (trabajadora, hija, hermana, amiga, novia, etc) Asiste a un grupo de sostenimiento de puesto en ADEEI por fuera de su horario laboral.

## CONCLUSION

Los resultados exitosos demuestran que es posible la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad mental. Así como V ha logrado ingresar al mundo del trabajo y ha mejorado su calidad de vida, los resultados se hacen extensivos al resto de los jóvenes colocados. En la práctica de la institución presentada, ADEEI, se concluye que más empresas privadas y oficiales se convirtieron en inclusivas a lo largo del tiempo, demostrando apertura a la inclusión de la persona con discapacidad al medio laboral. Se puede apreciar que el número de personas que trabajan en empleos públicos es menor al número de personas que trabajan en empleos privados. Han aumentado las inclusiones progresivamente desde el año 2009 al año 2012, tope de inclusión.

Los resultados son positivos para las familias y las empresas.

Los trabajadores están satisfechas con sus logros, vinculándose con compañeros de trabajo y participando de actividades sociales;



## EJE II: Empleo

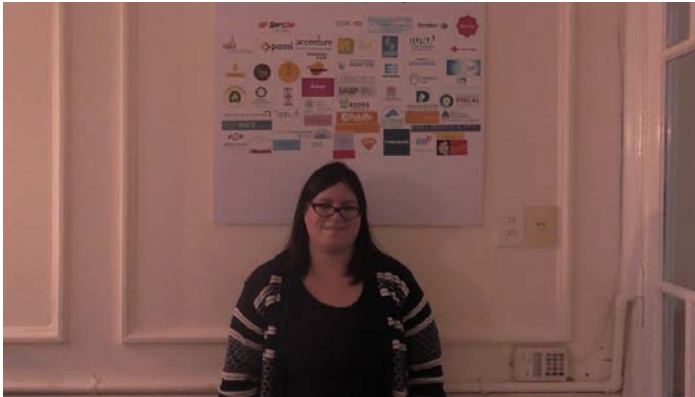
adquirieron el dominio de su puesto de trabajo y son cada vez mas protagonistas de la construcción de su futuro.

ADEEI, ha logrado realizar inclusiones socio-laborales de personas con discapacidad mental/intelectual, que se sostienen a través del tiempo, pudiendo reflejar resultados exitosos en el cumplimiento del derecho a formarse y a trabajar. Dichos resultados se obtuvieron, por mérito de la persona, por la aplicación de procesos sistemáticos y organizados de Rehabilitación Profesional (GLARP) y por la toma de conciencia de la sociedad del cumplimiento de un derecho más: TRABAJAR



Testimonio de V: "muchos cambios hubo desde que empecé en ADEEI hasta ahora, en todo!!,,, en como soy ahora porque crecí un montón, porque antes me quejaba mucho, era de pedir un montón, ahora no pido tanto, no exijo tanto..."

## EJE II: Empleo



"Me gusta mi trabajo, el ambiente, mis compañeros, todas las tareas"

"En el trabajo comemos todos juntos a mediodía y tengo diálogo con la gente"



V en el taller de sostenimiento de puesto con otras jóvenes colocadas



EJE II: Empleo

**EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS COM DEFICIENCIA: RELACIONES ENTRE  
LAS BARRERAS ACTITUDINALES Y LA ESCUELA**

**Lívia Couto Guedes**

Universidad Federal de Alagoas – Brasil/*Campus* de Arapiraca – [livia.guedes@arapiracal.ufal.br](mailto:livia.guedes@arapiracal.ufal.br)

**Palabras clave: empleabilidad, barreras actitudinales, escuela**

Este artículo pretende contribuir con el debate en torno de las demandas de empleabilidad vivenciadas cotidianamente por trabajadores con deficiência en Brasil, y los dispositivos legales que actualmente norlean la protección del derecho social al trabajo en el país.

Partiendo de un abordaje pedagógico, a la luz del paradigma de la Inclusión Social, establece relaciones entre la formación educacional de los brasileros y la perpetuación, desde la escuela, de barreras actitudinales en la sociedad, las cuales han sido consideradas como responsables por negar y dificultar a las personas con deficiência, el ejercicio de su profesionalidad. Así mismo, defiende la necesidad de la construcción de la Conciencia Inclusiva como alternativa de accesibilidad para la eliminación de barreras actitudinales.

**Introducción**

En Brasil, la situación de la marginalización y exclusión, identificada en la trayectoria social de las personas con deficiencia<sup>32</sup>, ha sido revelada a través de declaraciones, convenciones, documentos nacionales y también por los acuerdos internacionales de los cuales el país fue signatario. Este conjunto de documentos posibilitó la elaboración de vasta legislación en defensa de los derechos básicos de las personas con deficiencia.

A partir de la Conferencia Mundial de Educación para Todos, promovida por la Organización de las Naciones Unidas, (ONU) en 1990, en Jomtien, Thailandia, la lucha a favor de una “Sociedad para todos” vino a reforzar la necesidad de promover acciones en pro de la participación plena de los grupos vulnerables, e entre ellos, de las personas vulnerabilizadas en razón de su deficiencia.

---

<sup>32</sup> En ese artículo adoptaremos los conceptos de “personas con deficiencia” y “deficiencia”, en consonancia con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con deficiencia (ONU, 2006), texto promulgado por la Ley Nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009.



## EJE II: Empleo

A partir de ese precedente, países signatarios como el Brasil, establecieron metas para la institucionalización de programas de sensibilización sobre el tema de la diversidad humana, con el propósito de instar a los gobiernos a construir una imagen socialmente positiva en torno de la persona con discapacidad, desvelándola como sujeto de derechos y fuentes de riqueza social.

Frente a las orientaciones generadas por la ONU, documentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y la propia Constitución Federal de Brasil (1988) tornáronse ampliamente citados para justificar la necesidad de emprender acciones afirmativas e viabilizar programas permanentes en pro de ese reconocimiento social, de los cuales deberían emerger respuestas inclusivas.

Sin embargo, para la efectivación de esas metas, se destacó la necesidad de eliminar varias barreras que, reconocidamente, han sido responsables de la histórica exclusión y segregación que todavía hoy alejan a personas con discapacidad del usufructo de sus derechos adquiridos.

De acuerdo con el artículo 2º de la Ley Brasileña N° 10.098/2000, barrera es: *"cualquier traba u obstáculo que limita o impida acceso, a libertad de movimiento y a la circulación con seguridad de las personas"*. Ellas pueden ser clasificadas en:

- a) barreras arquitectónicas urbanísticas: las existentes en las vías públicas e en los espacios de uso público;
- b) barreras arquitectónicas en la edificación: las existentes en el interior de los edificios públicos y privados;
- c) barreras arquitectónicas en los transportes: las existentes en los medios de transporte;
- d) barreras en las comunicaciones: cualquier traba u obstáculo que dificulte o imposibilite la expresión o la recepción de mensajes por intermedio de medios o sistemas de comunicación, sean o no de masa.

Más allá de las barreras presentadas en la legislación, Sasaki (2003) defiende la existencia de cuatro barreras más, las cuales son, las metodológicas, las programáticas, instrumentales y actitudinales.

Reflexionando sobre esas barreras, Guedes (2007) destaca que las que poseen mayor incidencia sobre las personas con discapacidad son las de naturaleza actitudinal, y que de estas descienden todas las demás barreras.



## EJE II: Empleo

Según Lima (2005 - Comunicación Personal), las barreras actitudinales pueden ser definidas como *"actitudes limitantes o impedoras que se tornan barreras al ejercicio del otro"*. Ellas presentan como principal característica el hecho de ser invisibles para quien las practica y concretas para quien las sufre.

Tal como expresado por otros autores (ej. Almeida Prado, 1997; Gotti, 2006; Guedes, 2007), las barreras "invisibles", "sociales" o de naturaleza actitudinal, representan los obstáculos más difíciles de transponerse., una vez que están culturalmente enraizadas en la sociedad y, por lo tanto, dependen del cambio de paradigmas, lo que podrá advertir a través de la formación de una nueva consciencia cultural, la consciencia inclusiva.

Acreditando que esta consciencia deberá ser construida a partir de un modelo educacional comprometido con las demandas de la diversidad humana, la preocupación con las nuevas generaciones residiría en educarlas en la perspectiva inclusiva, a fin de que, en el futuro, sus actitudes no promuevan más las barreras actitudinales que son responsables por los obstáculos ambientales, comunicacionales, programáticos y otros que cotidianamente impiden que las personas con deficiencia tengan plena participación en la sociedad.

Pero para el alcance de tal objetivo sería necesario el constante esfuerzo de la escuela en enfatizar, a través de sus programas curriculares y propuestas didácticas, una enseñanza pautada por la ética, legalidad y principalmente por el respeto a las diferencias. Ese conjunto de acciones, según el entendimiento general, resultaría en el proceso de madurecer de la sociedad y una consecuente inclusión de ese seguimiento.

Siendo esa educación verdaderamente inclusiva, los niños con o sin deficiencia harían parte de los mismos espacios escolares y participarían juntos de todas las actividades propuestas, teniendo iguales oportunidades y aprendiendo actitudes positivas de no discriminación y de no prejuicios.

Como resultado, la sociedad estaría formando nuevas generaciones de adultos y, a lo largo del tiempo, estas responderían con una elevación de calidad de sus comportamientos sociales. En el contexto profesional, estos niños educados por esa vía inclusiva podrían tornarse trabajadores más conscientes y capaces de valerse de actitudes y valores inclusivos



## EJE II: Empleo

como mecanismos naturales para la diseminación de una cultura de respeto y inclusión en sus ambientes de trabajo, dando sentido y forma a un nuevo paradigma.

### La Trayectoria Legal del Derecho de las Personas con Deficiencia al Trabajo

Fundamentados en la propuesta de una educación inclusiva como mote de la formación de sujetos para el mundo del trabajo, destacase el anunciado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) que afirma, en su artículo XXIII, según el cual *"Todo ser humano tiene derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

En esa misma dirección, el artículo 6º de la Constitución Federal de Brasil (1988) asegura el derecho al trabajo como un derecho social de todos y da margen al refuerzo de la existencia de ese derecho para las personas con deficiencia<sup>33</sup> al proclamar, en su artículo 5º, *"a la igualdad"* como uno de los derechos fundamentales.

Conforme esa legislación, el derecho a la igualdad estaría en el principio de la *"dignidad de la persona humana"*, que no hace distinción entre los ciudadanos con o sin deficiencia;

Art. 1º: La Republica Federada del Brasil, formada por la unión indisoluble de los estados y municipio e del Distrito Federal, constituyese en estado democrático de derecho y tiene como fundamentos:

I - la soberanía;

II - la ciudadanía;

III - la dignidad de la persona humana;

IV - los valores sociales del trabajo y de la libre iniciativa;

V - el pluralismo político (BRASIL, Constitución Federal, 1988, Título I: De los Principios Fundamentales, Art. 1º - el subrayado es nuestro).

En lo que atañe a la dignidad de la persona humana, Barcellos (2002, p.110-111) adiciona que:

---

<sup>33</sup> Según la Ley N°. 6.949/2009, Artículo 27, los derechos de las personas con deficiencia deben ser protegidos *"en condiciones de igualdad con las demás personas"*.



## EJE II: Empleo

[ ] es posible afirmar que el contenido jurídico de la dignidad se relaciona con los llamados derechos fundamentales o humanos. Esto es: tendrá respetada su dignidad el individuo cuyos derechos fundamentales fuesen observados y realizados, aun que la dignidad no se agote en ellos.

Frente a lo expuesto, se desprende que solamente a partir de la efectivación de los derechos sociales (el trabajo, la salud, la educación etc.) y fundamentales (humanos) es que las personas con deficiencia tendrán su ciudadanía efectivamente legitimada. Pero, a despecho de la legislación, todavía se registran en Brasil una acentuada discrepancia entre lo que es prescrito legalmente y el usufructo de los derechos en la práctica.

Conforme datos del último Censo Demográfico realizado por el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE, 2010), 46,6 millones de personas han declarado tener al menos un tipo de deficiencia, lo que corresponde al 23,9% de la población brasilera. Igualmente, de los 86,4 millones de personas ocupadas en Brasil, apenas 23,6% (20,4 millones) son trabajadores con deficiencia.

A fin de justificar esa gran discrepancia, las empresas están intentando adaptarse al nuevo perfil de profesional que antes no era absorbido por el mercado. Pero frente a la necesidad de reconocer en las personas con deficiencia un potencial productivo para el trabajo, las empresas todavía enfrentan dificultades estructurales que tienen comprometido el acceso y la permanencia de esos profesionales en el universo laboral.

Frente a esa realidad, en el año 1990, la ley 8.112 pasó a garantizar que profesionales con deficiencia tuviesen su participación legitimada en concursos públicos, a través de la reserva de hasta 20% de sus vacantes<sup>34</sup>.

Ya en el sector privado, la reserva de mercado para profesionales con deficiencia es exigida por la ley federal nº 8.213/1991, que determina un porcentual de vacantes de 2% a 5% en las empresas con 100 (cien) o más empleados, variando de acuerdo con el número total de empleados: de 2% para empresas con hasta 200 empleados; de 3% para aquellas con 201 a 500 empleados; de 4% para la faja de 501 a 1000 empleados; y de 5% para empresas con 1001 o más empleados.

---

<sup>34</sup> El Decreto Nº 3.298/99 detalla ese direccionamiento, informando que la oferta de vacantes para profesionales con deficiencia en concursos públicos puede variar de 5% a 20%.





## EJE II: Empleo

Pero a pesar de la existencia de artificios legales que contemplan jurídicamente el derecho de las personas con deficiencia a participar y competir con igualdad de oportunidades en concursos públicos y procesos selectivos a cargos profesionales, la realidad ha revelado la poca preparación de las empresas para lidiar con la cuestión de la diversidad en sus espacios.

Para Sasaki (2006, p.296), *"así como aconteció en el área de educación, también hubo en el mercado del trabajo la práctica de abordajes integradores en un primer momento y de abordajes inclusivos posteriormente"* (subrayados nuestros).

En una retrospectiva sobre la evolución de la noción del derecho al trabajo de las personas con deficiencia, encontramos documentos que narran un histórico reciente de exclusión y segregación, los cuales justificaron la materialización de los documentos citados a seguir.

De acuerdo con Assis y Pozzoli (2005), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó, en el año 1921, un informativo recomendando a los Estados-Miembros el emprendimiento de acciones con el objetivo de amparar legalmente a los mutilados de guerra.

En el año 1925, con la adopción de la Recomendación N° 22, la Conferencia Internacional del Trabajo da sus primeras señales de reconocimiento de las necesidades de las personas con deficiencia.

Ya en 1944, a través de la Recomendación N° 71, la OIT sugiere a los países signatarios que sean creadas condiciones de trabajo para las personas con deficiencia, no importando el origen de sus deficiencias. Más allá de eso, ofrece programas especializados para orientar profesionalmente a esas personas, desde el punto de vista de la reeducación funcional.

Once años después la Recomendación N° 99 viene a establecer parámetros para la habilitación y rehabilitación vocacional de las personas con deficiencia, resaltando los derechos de esas personas a rehabilitarse para poder ejercer un empleo adecuado, más allá de responsabilizar el Estado por el establecimiento de una serie de medidas necesarias a esa aplicación (op.cit).



## EJE II: Empleo

En el Brasil, el texto de la Convención N° 159 fue aprobado por el artículo 1 del Decreto Legislativo N°. 51/89 y promulgado por el 129/91, el cual se liga a la definición de persona con deficiencia como siendo:

Toda persona cuya probabilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar sea substancialmente reducida debido a una deficiencia de carácter físico o mental debidamente comprobada (Art. 1° de la Convención n°. 159 - Conferencia Internacional del Trabajo, de 1° de junio de 1983).

Con todo, a pesar del aparato legal, las empresas vienen demostrando actitudes de resistencia en contratar personas con deficiencia, alegando, por ejemplo, que la falta de calificación de los candidatos con deficiencia es la mayor traba a su empleabilidad.

Pero, entendemos que tal justificación se basa en el hecho de que las empresas vienen procurando cubrir esa laguna con la contratación de profesionales con deficiencia utilizando las mismas estrategias para captación de mano de obra y desconsiderando las adaptaciones que se hiciesen necesarias, desde el proceso selectivo hasta la promoción de accesibilidades, para que los profesionales con deficiencia actúen con potencialidad en sus puestos de trabajo.

Para Cavalcante, (<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>), los obstáculos de la inserción y permanencia de personas con deficiencia en el mercado de trabajo tiene origen *"en la carencia de calificación profesional, en la carencia de los sistemas de habilitación y rehabilitación y en la falta de estímulos económicos que facilitan su contratación por parte de las empresas."*

En ese sentido, a pesar de tal justificación venir siendo formulada por las empresas, cuando declaran no contratar mano de obra formada por personas con deficiencia por falta de calificación de estas personas, entendemos que falta en los empleadores la percepción sobre la existencia de barreras que interfieren en ese proceso y asumir la actitud de buscar removerlas, a fin de también proporcionar la formación profesional adecuada para esos trabajadores.

En una entrevista a la Agencia Brasil, la Delegada Regional de Trabajo, Livia Santos Arueira afirmó que no ha habido esfuerzos por parte de los empresarios para contratar personas con deficiencia:



## EJE II: Empleo

No cabe más la discusión de que no se contrata personas con deficiencia porque ellas nos son calificadas. Muchas veces no lo son porque no tuvieron el tiempo ni la oportunidad de formarse. Cabe a las empresas actuar en esa laguna y, en lugar de procurar un profesional listo, trabajar para calificarlos ([www.direitos.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1353&Itemid=2](http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1353&Itemid=2)).

De acuerdo con Teresa Costa d'Amaral, en entrevista concedida al Diario "O Globo":

La competencia profesional puede ser adquirida por personas portadoras de cualquier tipo de deficiencia, respetadas sus limitaciones, en cualquier campo de mercado de trabajo: industria, comercio, agricultura, servicios, función pública, etc. La apertura del mercado del trabajo para el deficiente profesionalizado implica en diversos aspectos positivos, en especial en la integración de ese contingente al mundo de la producción e del consumo, evitando su dependencia y marginalización, que ciertamente recaerá sobre los costos sociales del gobierno y sobre la sociedad. La introducción del deficiente en el mercado de trabajo formal trae para la economía la incorporación de su renta y torna posible al gobierno, más allá de aumentar el contingente de contribuyentes, desonerarse de las pensiones y asistencias con ellos relacionados (<http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina.php?idartigo=5&idmenu=46>).

Ya la periodista y Directora de la Sociedad Civil de Interés Público (Oscip) *Escuela de Gente- Comunicación en Inclusión*, Claudia Werneck dijo a la Revista RITS que las dificultades envueltas en la contratación de profesionales con deficiencia engloban una cuestión mucha más amplia:

[ ] existen barreras invisibles, de actitud, que hacen con que las personas con deficiencias permanezcan al margen de diversas cosas en la sociedad, inclusive del mundo del trabajo. Me espanta cuanto la gente no percibe la enormidad de eso todo (...) Existe una dificultad de ver a las personas con deficiencias como detentoras de cualesquier derechos, como sujetos de todos los derechos. Quando se profundiza en eso, facilita la percepción de de que ellas también tienen el derecho al trabajo, como usted y yo (<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>).



## EJE II: Empleo

A su vez, la socióloga, consultora de Inclusión Social y Presidente de la Red Saci, Marta Gil, recuerda que *"muchas veces, los funcionarios de RH no poseen información para saber de cuánto las personas con deficiencia son capaces"*.

(<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>)

Fundamentados en esa afirmación, entendemos que las dificultades presentes en la empleabilidad de las personas con deficiencia tienen ramificaciones históricas y también se originan en las lagunas académicas de otros profesionales, a ejemplo de aquellos que conducirán procesos selectivos y emitirán certificados de aptitud para el trabajo o decidirán sobre la promoción de adaptaciones ergonómicas, instrumentales, ambientales y otras necesarias a la actuación plena de profesionales con deficiencia en las empresas.

### La Interferencia de las Barreras Actitudinales en el Ambiente Laboral

De acuerdo con Sasaki (2006, p.294-295), las barreras a la empleabilidad de las personas con deficiencia pueden ser encontradas:

- **En la persona con deficiencia:** baja escolaridad, baja calificación profesional, tecnología auxiliar precaria y actitudes negativas que la propia persona con deficiencia puede presentar sobre sí misma, a las otras personas, a la sociedad etc. La solución para esas barreras está en la sensibilización, concientización e información.
- **En los empleadores y colegas de trabajo:** nociones preconcebidas, estigmatizadas y estereotipadas, actitudes discriminatorias, desinformación y falta de información. La solución para esas barreras también está en la sensibilización, concientización e información.
- **En la comunidad:** transporte colectivo inaccesible y obstáculos existentes en las edificaciones y en el espacio urbano. La solución está en las adaptaciones de esos recursos y en el proyecto de futuros vehículos, edificios y espacios urbanos.
- **En la empresa:** ambiente físico, metodologías e instrumentos, cuya solución está en las adaptaciones. Son todavía barreras las formas de comunicación, cuya solución está en el aprendizaje y en la disponibilización de todas las formas de comunicación: oral, escrita, en braille, por lengua de señas, caracteres ampliados etc. Y



## EJE II: Empleo

finalmente la barrera programática, presente en políticas, instructivos, normas, leyes y otros dispositivos que procuran ordenar conductas, programas, servicios y actividades, siendo una solución la revisión de todos los documentos de normatización.

En ese ínterin, el profesional que desarrolló una conciencia inclusiva, y que es capaz de reconocer la importancia social de la diversidad humana, estará apto para lidiar con las dudas naturales que surgirán en la convivencia con profesionales con deficiencia, a partir del momento en que esos pasasen en actuar de forma más activa en las empresas.

Concordando con esa comprensión, Mantoan (2001, p.111) nos esclarece que:

El proceso de incorporación de lo novedoso, en ese caso, es producido por mecanismos de adaptación en el que la asimilación es lenta, ocasionando muchas deformaciones de la novedad y un balance desproporcional entre las estructuras que se mantienen y las que se desarrollan. En otras palabras, no conseguimos una transformación real, duradera, si no viviésemos ese "purgatorio" de la exclusión, que es un periodo en que precisamos de mucha paciencia y de creencia en los propósitos revolucionarios para alcanzar el deseado: derrumbar las resistencias que nos impiden crear condiciones para la inclusión.

Sobre la égida del paradigma de la Inclusión, pues, vemos que una de las mayores barreras actitudes presentadas por los funcionarios de Recursos Humanos durante la contratación de profesionales con deficiencia ha sido la creencia equivocada de que cabe al profesional con deficiencia estar adecuado al puesto de trabajo que se desea que el asuma.

Mientras tanto, esa perspectiva corresponde a aquella perpetuada en la fase de Integración Social, cuando la sociedad permitía la participación de personas con deficiencia en la sociedad siempre y cuando ellas movilizasen por cuenta propia los recursos necesarios a su permanencia, sin que hubiese ningún movimiento de la sociedad para tornar sus estructuras adaptadas a la necesidad de las personas.

En entrevista a la Secretaria de Educación Especial - Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Sasaki (1988) confirmó ese hecho, afirmando que, en general, *"personas con deficiencia son admitidas y contratadas en órganos públicos y empresas particulares, desde que posean calificación profesional y consigan utilizar los espacios físicos y los equipamientos de trabajo sin ninguna modificación"*



## EJE II: Empleo

[http://www.educacaoonline.pro.br/art\\_entrevista\\_com\\_romeu.asp?f\\_id\\_artigo=69](http://www.educacaoonline.pro.br/art_entrevista_com_romeu.asp?f_id_artigo=69)).

Sin embargo, tal actitud de las empresas falla al desconsiderar que, en el caso de las contrataciones de profesionales con deficiencia, existen particularidades derivadas de la presencia de una o más deficiencias que precisan ser consideradas y respetadas, a ejemplo de la necesidad de eliminar las barreras instrumentales, programáticas, metodológicas y otras, para que la empresa pueda contemplar una contratación de esos empleados también la satisfacción de sus necesidades, permitiéndoles una actuación potencial.

Frente a las dificultades presentadas por las empresas en cuanto a las contrataciones de profesionales con deficiencia, la OIT publicó en 2002 un Código de Prácticas con orientaciones para tornar más inclusivos los procedimientos selectivos y las consecuentes prácticas gerenciales en las empresas. El documento intitulado "Managing Disability in the Workplace", esclarece que:

Las personas con deficiencia no son un grupo homogéneo. Ellas pueden tener deficiencia física congénita o adquirida en su infancia, adolescencia o más tarde, a lo largo de la vida, durante su educación adicional o cuando estuviesen empleadas. Su deficiencia puede generar pequeños impactos en su habilidad para trabajar o para tomar parte de la sociedad, o puede tener un impacto mayor, requiriendo soporte y asistencia considerables. En todo el mundo personas con deficiencia están participando y contribuyendo en el mundo del trabajo en todos los niveles. Entretanto, muchas personas con deficiencia que quieren trabajar no tienen oportunidad de trabajar en virtud de muchas barreras (<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/codeeng.pdf>).

De eso desprendemos que son las barreras actitudinales presentes en la actitud de gestores y en las acciones del área de la Gestión de Personas, las que despiertan las mayores dificultades encontradas por las empresas en promover ambientes y procedimientos accesibles para sus colaboradores con deficiencia.

Otra barrera actitudinal que precisa ser eliminada y que viene perpetuando tales dificultades en la contratación es la tendencia de las empresas en buscar admitir los profesionales con deficiencia según supuestos al respecto de sus habilidades laborales, a través de la consulta a Perfiles Profisiográficos cuya finalidad es la de predefinir las



## EJE II: Empleo

actividades que, supuestamente, personas con deficiencia podrían realizar. Según esa visión puntual y concentrada en las deficiencias, los profesionales del área de Gestión de Personas han procurado desconsiderar las competencias del profesional con deficiencia y su disponibilidad para las vacantes ofrecidas, y pasaron a alojarlos en cargos que congregan apenas la característica de ser contrarios al sentido inmediato, órgano o miembro al cual la deficiencia se relaciona.

Según ese raciocinio, personas ciegas estarían aptas para trabajar ejerciendo la función de telefonistas, con tapicería o en la fabricación de escobas; para la persona sorda, el perfil profisiográfico reservaría en cargo de embalador de supermercado, cargador u otras tareas que solicitasen, principalmente, su capacidad visual-espacial. Para las personas con deficiencia física estarían destinadas aquellas funciones que exigen el raciocinio lógico-matemático, por creer, bajo el jugo de la suposición, que esas personas tengan inclinación para actividades para esa naturaleza.

En todos los casos, lo que se ve es la prevalectencia de la visión integracionista en la cual la empresa no precisaría considerar como su responsabilidad el promover los cambios necesarios para la inclusión de profesionales con deficiencia.

En el caso de la justificación de falta de estímulos económicos, como lo menciona Cavalcante (<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>), la cúpula de la empresa, formada por las personas que representan cargos de mando, los profesionales de la Alta Gerencia, también se puede atribuir el comentario a la presencia de una barrera actitudinal, puesto que conforme el paradigma de la inclusión, todo gasto financiero mantenido para establecer programas de inclusión laboral, o en otros espacios laborales, debería ser entendido como inversión.

Entendiéndose como inversión, la sociedad-empresa lucraría en responsabilidad social, en el aumento de los niveles de percepción de satisfacción, en la calidad de relacionamiento entre los empleados, en fin, tendería a elevar el grado de estima de las personas por el trabajo, lo que se reflejaría en ganancias para la empresa.

Lo que se percibe de esos extractos es que las barreras actitudinales, inculcadas cuasi que inconscientemente en la operacionalización de las empresas, representan el verdadero obstáculo a la inclusión laboral de las personas con deficiencia.



## EJE II: Empleo

En lo que concierne a la inclusión de profesionales con deficiencia en el ambiente social de trabajo, la presencia de barreras actitudinales puede causar la total exclusión de esas personas de las oportunidades naturales de inserción y permanencia en ese mercado formal.

### Conclusiones

En la defensa de la inclusión laboral de las personas con deficiencia, se comprende que el ideal de una empresa estable deberá ser entendido como la acción y participación plena de todos los empleados en el contexto de la empresa, o sea, en la ausencia de barrera actitudinales y de otros niveles de barreras.

Para la construcción de ese ideal, los valores inclusivistas se caracterizan por la exaltación del principio de dignidad de la persona humana y por la valorización de la diversidad, ambos motivadores del proceso de la naturalización de la deficiencia en la sociedad y, consecuentemente, en otros espacios sociales, tales como: la empresa.

De acuerdo con esa óptica, el concepto de "deficiencia" va siendo desmitificado y naturalmente incorporado a partir del descubrimiento del valor de la diversidad humana, a través de la experiencia de la concientización.

La desmitificación del estigma, a su vez, deberá ser emprendida a través de la creación de programas de sensibilización y concientización en la empresa (a través de acciones afirmativas promovidas por el área de Gestión de las Personas, Medicina del Trabajo, Alta Gerencia), en torno de la cuestión de la diversidad humana, constituyéndose como elemento transformador del ser humano y requisito básico para la construcción de una sociedad más igualitaria y humana.

Dentro de la lógica inclusiva, la observancia de los derechos sociales (ej. de educación, trabajo) y fundamentales (tales como el derecho a la libertad e igualdad) de las personas con deficiencia, deberá estar atada a tres principios básicos que, cuando estén relacionados al universo de esas personas, asume una expresión singular: los principios de autonomía, independencia y empoderamiento (Sasaki, 1997).

Los principio de autonomía e independencia relacionados a las personas con deficiencia corresponden a la características de "rapidez" para actuar según su propia





## EJE II: Empleo

voluntad, sin dependencia de la intervención de otra persona. Ya el concepto de *empowerment* o empoderamiento está asociado a la capacidad de la persona con deficiencia de conducirse a sí misma, asumiendo el control de su vida personal, haciendo elecciones para atender a los intereses personales de forma autónoma e independiente (op. cit.).

A su vez, la incorporación de una Conciencia Inclusiva en el ambiente de trabajo, tanto resultara en la independencia para las personas con deficiencia por medio de la eliminación de barreras actitudinales y ambientales que dificultan su plena actuación, como promoverá mejoras para todos los demás colaboradores, estimulando el respecto a las diferencias individuales, el refuerzo de prácticas efectivamente ciudadanas y la creencia incondicional en la persona humana, objeto de todos los esfuerzos y sujeto de todos los avances alcanzados en y por la sociedad inclusiva.

## Referencias

ADITAL. Entrevista com Claudia Werneck e Marta Gil. Disponível em:

<<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=7252>>. Acesso em 21.ago.2007.

AGÊNCIA BRASIL. **Entrevista com Lívia dos Santos Arueira**. Disponível em:

<[http://www.direitos.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1353&Itemid=2](http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=1353&Itemid=2)>.

Acesso em 21.ago.2007.

ALMEIDA PRADO, Adriana R. de. **Ambientes Acessíveis**. 1997. Disponível em:

<<http://www.entreamigos.com.br/textos/acessibi/ambaccess.htm>>. Acesso em 21.ago.2007.

ASSIS, Olney Q.; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm). Acesso em: 30.abr.2015.

BRASIL. **Lei N° 10.098**. 2000. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm)>. Acesso em: 30.abr.2015.

BRASIL. **Lei N° 8.112**. 1990. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em: 30.abr.2015.

BRASIL. **Decreto N° 3.298**. 1999. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 30.abr.2015.

BRASIL. **Lei N° 8.213**. 1991. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 30.abr.2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **O Portador de deficiência no Mercado Formal de Trabalho**. Ministério Público, Rio Grande do Sul. Disponível em:

<<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id249.htm>>. Acesso em 21.ago.2007.



## EJE II: Empleo

**Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência.** Assembleia Geral das Nações Unidas. 2006. Disponível em: [http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/publicacao/714/Images/714\\_1.doc](http://www.mj.gov.br/mpsicorde/arquivos/publicacao/714/Images/714_1.doc).

**Declaração Mundial de Educação para Todos.** Conferência Mundial sobre Educação para Todos. Satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem. Jomtien, Tailândia. 1990. Disponível em: <[http://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10230.htm](http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10230.htm). Acesso em 30.abr.2015.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas. 1948. Disponível em: [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php). Acesso em 21.ago.2007.

GOTTI, Marlene de Oliveira. **Educação Inclusiva: Avanços na Educação de Alunos Surdos.** Inclusão. Revista de Educação Especial. 2006. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/txt/revistainclusao2.txt>>. Acesso em 21.ago.2007.

GUEDES, L.C. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior:** questão de educação e empregabilidade. Recife. 2007. 270f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2007. LIMA, F. J. 2005.

**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE,** 2010. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia/caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia\\_tab\\_pdf.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_pdf.shtm)>. Acesso em: 30.abr.2015.

LIMA, F. J. Comunicação Pessoal por Correspondência Eletrônica. 2005.

MANTOAN, M. T. E. (Org.). **Pensando e Fazendo Educação de Qualidade.** São Paulo: Moderna, 2001.

OIT. **Convenção 159. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas deficientes.** Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. 1983. Disponível em: <http://agenda.saci.org.br/index2.php?modulo=akemi&parametro=11316&s=documentos>.

OIT. **Managing Disability in the Workplace.** 2002. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/codeeng.pdf>>. Acesso em: 21.ago.2007.

PORTAL DO VOLUNTÁRIO. **Deficientes e o Direito ao Trabalho.** Entrevista. Disponível em: <http://www.portaldovoluntario.org.br/site/pagina.php?idartigo=5&idmenu=46>. Acesso em: 21.ago.2007.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Educação Profissional: Desenvolvendo Habilidades e Competências.** Educação Inclusiva: Direito à Diversidade. Ensaios Pedagógicos. III Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores. Brasília: Secretaria de Educação (MEC), 2006.

**Inclusão.** Construindo uma sociedade para Todos. Coleção Inclusão. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

**Inclusão no Lazer e Turismo:** Em Busca da Qualidade de Vida. São Paulo: Áurea, 2003.

Entrevista concedida à Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e Cultura - MEC. 1998 - Entrevista MEC Disponível em:

<[http://www.educacaoonline.pro.br/art\\_entrevista\\_com\\_romeu.asp?f\\_id\\_artigo=69](http://www.educacaoonline.pro.br/art_entrevista_com_romeu.asp?f_id_artigo=69)>. Acesso em 21.ago.2007.



## EJE II: Empleo

### **Trabajo y Discapacidad: Un escenario posible.** **Mourelle; Daniela, Nuñez; Cecilia Daniela, Pochintesta; Roxana.**

Pertenencia institucional: Dirección de Personas con Discapacidad de Gral. San Martín.

E-mail: [cecilia-dn@hotmail.com](mailto:cecilia-dn@hotmail.com)

#### **Palabras clave: discapacidad, representaciones sociales, inclusión socio-laboral**

La inclusión social plena de las personas con discapacidad en el ámbito comunitario, resulta ser una asignatura pendiente desde los distintos niveles de organización estatal.

En consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Leyes Nacionales que promueven y aseguran el ejercicio de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, desde la Dirección de Personas con Discapacidad del Municipio de San Martín se han comenzado a gestar distintas experiencias relacionadas con ámbito laboral.

Por ello, expondremos distintos casos de inserción laboral de este colectivo, bajo el marco del Programa de Entrenamiento Laboral que funciona desde el año 2012 en dicho Municipio. El objetivo es reflexionar sobre los distintos problemas acontecidos, obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Como profesionales de las Ciencias Sociales, nos resulta de vital importancia poder transmitir esta experiencia vinculada al entrenamiento laboral, dado que estas prácticas permiten romper con ciertas representaciones sociales y preconceptos vinculadas al mundo de la discapacidad e inclusión social.

#### **1. MARCO TEÓRICO**

Las concepciones y modelos sobre la discapacidad fueron modificándose en función de los distintos momentos socio-históricos.

Desde la década del 90 en el campo científico de la discapacidad se han desarrollado numerosas publicaciones e investigaciones que plantean un modelo o teoría social de la discapacidad. *"Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social"* (Palacios, 2008:103)

En relación estrecha con estos procesos, la Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptó en el año 2001 una nueva estructura conceptual para explicar la discapacidad; esta es la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)



## EJE II: Empleo

(OMS, 2001) en la que se define la discapacidad como el resultante de la interacción entre el estado de salud de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico y las situaciones sociales.

En concordancia con lo expuesto anteriormente se considera y acepta internacionalmente que: *"La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona"*. (OMS-CIF, 2001).

Esta definición permite sostener que ciertas personas se encuentran afectadas y limitadas para llevar una vida según el patrón cultural vigente, pero esa limitación no depende solo del individuo que la padece sino de las posibilidades de inclusión y promoción que la comunidad le ofrece y, en este sentido, las posibilidades que brinde o no el entorno laboral, resultan determinantes.

De hecho, la ideología de la inclusión que hoy se impulsa, pretende superar la mera integración de las personas con discapacidad por fuera de sus deseos, intereses y proyecto de vida; observando como objetivo fundamental de quienes tienen la responsabilidad de trabajar con personas con discapacidad, desplegar políticas y prácticas que tiendan a habilitar y capacitar para lograr una vida de calidad, con autonomía e independencia.

En los últimos 50 años, el afán creciente de promover políticas inclusivas y de mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, que progresivamente se reflejen en la cultura y en las prácticas, impulsó a los organismos internacionales a promover una serie de normativas tendientes a equiparar los derechos de las personas con discapacidad.

Entre ellas se considera de vital importancia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). La misma es considerada la expresión legal del ya mencionado Modelo Social (Palacios, 2008)

Efectivamente, constituye uno de los instrumentos más importantes a tener en cuenta respecto a este trabajo. Es un documento creado por los Estados para promover, proteger y garantizar el disfrute pleno, equitativo e igualitario de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad y promover el respeto por su inherente dignidad.

Sus contenidos generan un cambio de paradigma ya que muestra un fuerte cambio conceptual al referir a las personas con discapacidad como sujetos con derechos, capaces de tomar decisiones sobre sus vidas y ya no como objetos de caridad o tratamiento médico.

En su artículo N° 27 expresa que *"(...) los Estados Partes 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"*



## EJE II: Empleo

*en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad." (CDDCP, 2006)*

Sin embargo, la experiencia muestra una brecha entre lo sostenido por los distintos marcos regulatorios en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y lo que realmente sucede.

Existen ciertas dificultades en el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo estable. Si bien en dicha situación intervienen diversos factores, la existencia de distintas representaciones y estereotipos vinculados con la capacidad instrumental y habilidades sociales de las personas con discapacidad, parece ser el principal obstáculo.

En este sentido, un estudio acerca de los factores para de inclusión laboral de las personas con discapacidad realizado por la Organización Internacional del Trabajo (Sofofa, 2013), ubica una serie de barreras y ventajas que afectan la inclusión laboral.

En el ámbito público y privado, la falta de experiencia en emplear personas con discapacidad genera distintos tipos de barreras señalada por *"la falta de adecuación en la infraestructura, capacitación y comunicación adaptadas a la diversidad, inhibiría o dificultaría el desempeño y adaptación del trabajador con discapacidad a su puesto de trabajo."* (OIT; 2013).

Otro aspecto reforzado a tener en cuenta son los mitos sobre la discapacidad, *"el miedo a no saber relacionarse, a equivocarse en el trato o a perder recursos invertidos en la inclusión de la persona con discapacidad (OIT; 2013)"*. Existe creencia que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad o que no pueden llevar adelante algunas tareas según el tipo o nivel de discapacidad.

## 2. ARMADO DE REDES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SAN MARTIN.

Según el estudio sobre Población con dificultad o limitación permanente, que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC<sup>35</sup>) elaboró a partir del Censo Nacional 2010, en Argentina más de cinco millones de personas viven con dificultad o limitación permanente. Esto representa el 12,9 por ciento del total de la población.

El Municipio de San Martín cuenta con una población total es de 427.933 habitantes, y se encuentra territorialmente organizado en 27 localidades. Es el tercer municipio más

---

El Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC- es el organismo público, de carácter técnico, que unifica la orientación y ejerce la dirección superior de todas las actividades estadísticas oficiales que se realizan en el territorio de la República Argentina.



## EJE II: Empleo

densamente poblado del Área Metropolitana de Buenos Aires (Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas INDEC, 2010).

Partiendo de estos estudios se puede inferir que existen en el municipio aproximadamente 50.000 personas que presentan limitaciones permanentes a causa de alguna discapacidad. A partir de dicho escenario desde la Dirección de Discapacidad Municipal ha comenzado a desplegar acciones que propicien una mayor calidad de vida y bienestar de dicha población.

A causa de detectarse preocupantes tasas de desempleo y graves dificultades para que las personas con discapacidad accedan al mercado laboral, la Dirección de Personas con Discapacidad del municipio propicio la creación de la "MESA PARA EL DESARROLLO DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD". El objetivo principal de este espacio, es brindar apoyo para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, mejorando su perfil laboral y posibilitando la obtención, conservación y progreso en un puesto de trabajo.

Del mismo participan representantes de Municipio de San Martín, Universidad de San Martín, Escuelas Especiales, Centros de Día, Centros Educativos Terapéuticos, Asociaciones Civiles.

Algunos de los puntos de trabajo abordados se relacionan con la necesidad de poder articular e implementar mecanismos de transición desde la etapa educativa a la laboral; propiciar entrenamientos para el trabajo; fomentar la formación y capacitación; apoyar la búsqueda laboral y la asistencia para el empleo.

A su vez, se propone trabajar mancomunadamente con las empresas privadas para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en las mismas.

### **2.1. Experiencia de la implementación del Programa de Entrenamiento para el trabajo**

El Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación, expresa que las acciones de Entrenamiento para el Trabajo, "son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de trabajadoras y trabajadores desocupados".

*El objetivo es favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad, debidamente certificada en oficios demandados localmente mediante su participación*



## EJE II: Empleo

*laboral en el puesto de trabajo* (Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación, 2015)

En el año 2012, se impulsa el primer Programa de Entrenamiento para el Trabajo, un proyecto realizado entre la Dirección de Discapacidad y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación. El objetivo de esta experiencia es proporcionar un ámbito de integración social a través del desarrollo de actividades laborales, dirigido a personas con discapacidad intelectual y/o física en edad laboral.

En este primer entrenamiento participaron 17 postulantes, que fueron derivados de las distintas instituciones relacionadas con la rehabilitación (centros de día, escuelas especiales, talleres protegidos). Los primeros participantes fueron jóvenes y adultos con discapacidad, en edad laboral o en edad de haber egresado de servicios educativos de educación especial. Junto con el apoyo necesario, se buscó que logren las estrategias y competencias necesarias para incluirse en un trabajo formal.

La duración fue de ocho meses y los jóvenes estuvieron insertos en distintas oficinas municipales realizando tareas administrativas, durante este periodo percibieron una retribución económica de \$750 otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación.

Durante este proceso tanto la Dirección de Personas con Discapacidad como los distintos profesionales que componen la mesa laboral, estuvieron a cargo de la tutoría, asesoramiento, acompañamiento y capacitación.

Finalizada con éxito esta primera experiencia, se promovieron nuevos entrenamientos laborales, hasta la actualidad se registran 84 experiencias en el ámbito público y 15 en el privado.

A continuación expodremos algunos casos de personas con discapacidad que han transitado por el programa de entrenamiento laboral y en donde se han abordado diversas situaciones a lo largo del acompañamiento en su inserción laboral.

Sergio tiene 34 años, presenta una discapacidad auditiva y participó en el primer entrenamiento laboral realizado en el 2012. Fue convocado por medio de un Taller Protegido, para realizar el entrenamiento en la Dirección de Compras del municipio. Concluido este entrenamiento, y por la evaluación que realizaron de su desempeño, se decide contratarlo como personal de la Dirección de Personas con Discapacidad del Municipio desarrollando tareas de cadete.



## EJE II: Empleo

Al momento de realizar el acto administrativo de contratación, aparece como obstáculo la negativa por parte de la familia de Sergio que sostenía que al ingresar al mercado laboral perdería el ingreso de la Pensión y la cobertura médica que esta le brinda.

Se le explico a Sergio los beneficios de ser un trabajador formal, dado que cobraría un salario mayor y una cobertura de la seguridad social integral. Éste expresó su conformidad, pero ante el rechazo de la propuesta por parte de la familia, se propone realizar una entrevista para despejar dudas.

Es común encontrar barreras asociadas a las familias de las personas con discapacidad, ligadas con la sobreprotección. Los familiares tratan de evitar experiencias que expongan a sus seres queridos a situaciones nuevas, como por ejemplo ingresar al mercado laboral lo cual podría causar algún tipo de daño o discriminación.

Muchas sensaciones se generan, sobre todo en los familiares, como ansiedad, incertidumbre, angustia y esto repercute negativamente en el desempeño de los participantes.

Dadas estas experiencias se decide realizar reuniones grupales con los pasantes y con los padres. Dichos espacios promueven la sociabilización, potenciando capacidades propias y habilitando otras. Es un espacio de intercambio, en donde se despejan dudas, inquietudes y aspectos positivos de esta experiencia y de la futura y posible inserción laboral. Uno de los temas recurrentes y trabajados en estas reuniones y en el transcurso de los entrenamientos es la falta de autonomía de los jóvenes con discapacidad.

Como lo es en el caso de Patricio. Tiene 22 años, y presenta una discapacidad intelectual. Ingresó a realizar un entrenamiento laboral en una empresa privada, desempeñándose como operario. Al finalizar dicho proceso la empresa decide contratarlo.

Sin embargo, existe un inconveniente con respecto a los horarios de ingreso a la fábrica, ya que su padre lo acompañaba tanto en el ingreso como egreso de la empresa.

Desde el equipo de trabajo de la mesa laboral, se trabajó con Patricio y su padre reforzando su autonomía. Patricio comenzó a ingresar a la empresa solo sin que su padre lo acompañe hasta el interior del predio y a su vez, también se apuntó acerca del motivo por el cual Patricio no viajaba solo, las habilidades sociales que éste desplegaba, y cuál era el rol del acompañamiento familiar.





## EJE II: Empleo

Otra de las barreras encontradas a la hora de poner en marcha estos entrenamientos es la resistencia por parte de los funcionarios y agentes municipales para recibir en sus áreas a los pasantes con discapacidad.

Previo al inicio del proyecto se recorrieron las diferentes oficinas del Palacio municipal y se realizaron entrevistas. Al consultar, entre otras cosas, sobre la percepción de la persona con discapacidad como trabajador se encontraron las siguientes respuestas:

*"Creo que algunos pueden trabajar y otros no, dependiendo de la discapacidad. Son más sensibles que el resto de los trabajadores sin discapacidad"*

*"Lento, propenso a lastimarse, a perderse. Con dificultades para manejarse autónomamente. Deberían recibir un sueldo inferior"*

*"No pueden sostener un ritmo de trabajo intenso. No pueden trabajar tantas horas"*

Sobre la visión del tipo de tareas que supuestamente puede realizar un trabajador con discapacidad:

*"Tareas que pueden ser más sencillas, tareas de limpieza y empaquetado, tareas manuales y repetitivas, trabajo mecánico como ensobrar, clasificar ir poniendo en cajas, tareas con poca responsabilidad. Manejar una maquina, tareas manuales, proceso tipo Ford, tipo cinta, trabajo mecánico, trabajo rutinario, tareas repetitivas como archivar papeles"*

La percepción que tienen respecto de las tareas que pueden desarrollar las personas con discapacidad pone de manifiesto la asociación del colectivo con un rendimiento inferior al de los trabajadores sin discapacidad. En general consideran que solo pueden realizar actividades concretas e invariables relacionadas mayormente con trabajos sencillos, manuales y repetitivos.

Existe una idea compartida por la mayoría de los participantes que revela que las personas con discapacidad no pueden ocupar cualquier puesto de trabajo mostrando una clara concentración en aquellos puestos que implican una menor formación, especialización y responsabilidad.

A su vez entienden que una persona con discapacidad necesita más tiempo que cualquier otro trabajador para aprender la dinámica habitual del puesto de trabajo

Los funcionarios entrevistados manifiestan que nunca han contemplado la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad. La discapacidad asociada al trabajo parece percibirse como una realidad invisible ya que no aparece de manera directa como una posibilidad o alternativa.



## EJE II: Empleo

A causa de que el contacto laboral de los funcionarios con la discapacidad es nulo o se reduce a situaciones anecdóticas, desconocen los distintos tipos de discapacidad, sus necesidades y posibilidades reales y, por lo tanto, no consideran la alternativa de cubrir sus puestos con candidatos con discapacidad. Reconocen que nunca han recibido un currículum y que no han entrevistado a ningún candidato con estas características.

### 3. CONCLUSIONES

En consonancia con los distintos paradigmas de entendimiento acerca de la discapacidad, la inclusión de éste colectivo en los distintos espacios de la vida social fue cambiando.

Desde el modelo social, se propicia la inclusión laboral pero existen creencias que aún acentúan en la falta de capacidad de las personas con discapacidad para realizar determinadas tareas laborales.

Las barreras que dificultan el ingreso al mundo laboral no son solo actitudinales y entre otras, la formación para el trabajo que reciben actualmente, las personas con discapacidad, en los ámbitos educativos no parece colaborar con esta situación. Por ello, es importante seguir fomentando una mayor oferta de cursos de formación y capacitaciones de calidad para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral así como un itinerario educativo previo que les permita transitar experiencias y roles cada vez más amplios y articulados.

Entonces, nuestra tarea como profesionales que se desempeñan en el campo de la discapacidad recae en acompañar y propiciar distintos espacios donde las personas puedan acceder y ejercer prácticas reales e inclusivas en cualquier plano de la vida social.

Por último, debe ser prioritario como tema en la agenda pública el análisis de la situación contextual del fenómeno de exclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad para poder luego reflexionar y profundizar en la sociedad un cambio en la manera de pensar la discapacidad que permita identificar a estas personas como sujetos de derecho y brindar, desde el entorno, los apoyos necesarios para mejorar su calidad de vida.

### 4. BIBLIOGRAFÍA

Bariffi, F y Palacios, A. (2007) *La Discapacidad como una Cuestión de Derechos Humanos, Una aproximación a la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad*. Madrid: Colección Telefónica Accesible.



## EJE II: Empleo

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). 2010. *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010*. Recuperado el 28/10/2013 de <http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos.asp>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Recuperado el 21/05/2015 de <http://www.trabajo.gob.ar/discapacidad/programas.asp>
- OMS (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Asamblea Mundial de la Salud.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006) *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (resolución 61/106)*. Nueva York: Asamblea General
- Palacios, A. (2008) *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. España: Cinca.**
- Organización Internacional del Trabajo (2013) *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. En <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>.



EJE II: Empleo

## DISCAPACIDAD Y EMPLEO, LA ETERNA DISCRIMINACIÓN

Juan Manuel Ferrari

Empleado de CEAMSE (Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado). Alumno de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, en la instancia del Ciclo Profesional Orientado.

Alumno de la cátedra Discapacidad y Derecho.

Jmf\_akd@hotmail.com

### **Palabras clave: autocrítica, discapacidad, empleo, trebino, discriminación**

En la siguiente ponencia decidí desarrollar un tema que particularmente siempre despertó interés en mí, que es la poca inclusión que sufren personas con diversas discapacidades en el ámbito laboral de nuestro país.

La elección sobre el tema es también a modo de autocrítica. Me incluyo en ese número de gente al cual le cuesta imaginarse (producto de los estereotipos que fuimos adoptando a lo largo del tiempo) a una persona con algún tipo de discapacidad, desempeñándose en un ambiente clásico y convencional de trabajo. ¿Cuántos de nosotros conocemos oficinas adecuadas con rampas o barandas por ejemplo?

Para desarrollar el tema elegido, haré hincapié en el fallo: **Trebino Molteni Juan Manuel y otro c/ Ministerio de Salud s/ Amparo** (fecha: 08/06/2007, La Plata, Juzgado contencioso administrativo N° 1), un joven de 20 años que sufre un leve retraso mental y se le niega el cupo para cubrir el cargo de camillero en el Hospital Zonal General de Agudos "Gobernador Domingo Mercante" de José C. Paz, previo examen de idoneidad. El fallo destaca el cupo del 4% establecido por el art. 8 de la ley 10.592 y señala que hubo "estricto desinterés de la administración para llevar adelante la manda constitucional".

**Analizaremos el caso jurisprudencial elegido basándonos en la Ley de Contratos de Trabajo, en la Constitución Nacional, en la Ley 10592** (Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas, dictado por el senado y la cámara de diputados de la provincia de Buenos Aires), en el artículo 27 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Convención Interamericana sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (aprobada en Guatemala el 7 de junio de 1999 y ratificada por la República Argentina en la Ley 25280). Si bien



## EJE II: Empleo

podemos apreciar que con el paso de los años las personas con alguna discapacidad han sido protegidas, con la ampliación de leyes que regulan sus posibles dificultades; veremos como a pesar de esto, al día de la fecha no se respeta del todo el derecho a trabajar libremente que les corresponde y estas personas siguen sufriendo un trato discriminatorio por parte del empleador.

La historia seleccionada para contar la problemática que atraviesan miles de argentinos, es la de Juan Manuel Trebino, el cual empezó en el año 2001 (su último año de colegio) a realizar prácticas no remuneradas en la institución antes mencionada donde su padre se desempeña como médico. Al finalizar sus estudios secundarios al año siguiente, el director del hospital solicita el nombramiento de Trebino para poder cubrir una vacante como camillero, elevando un expediente, donde se acredita la discapacidad del mismo.

La Dirección Provincial de Hospitales rechaza el pedido, justificándose a través del decreto vigente en ese entonces de "emergencia económica" (Decreto 1465/02) que congelaba la designación de personal hasta el 23 de Julio de Dos mil tres. Al mes siguiente se vuelve a reiterar el pedido, encontrando otra vez una negativa, fundamentada en la prórroga de congelamiento de vacantes dispuesta en la Ley de presupuesto 13002.

En Julio del 2004 se insiste con la propuesta a favor del señor Trebino, a lo que la Dirección de Delegación de Personal del Ministerio de Salud responde que había que evaluar la necesidad de recursos humanos en el establecimiento donde se solicita la designación, agregando un dictamen de la ley 10592 (Régimen Jurídico Básico e Integral para las personas discapacitadas), el cual aconseja no llevar adelante el pedido, entendiendo que el poder ejecutivo no está obligado a nombrar personas con discapacidad y que la administración cuenta con total libertad para seleccionar sus agentes. Ante esta respuesta, los padres de Juan Manuel Trebino en representación de éste, proceden a efectuar recurso de amparo solicitando una medida cautelar, alegando que se ven afectados sus derechos a trabajar y a la seguridad social.

El juzgado contencioso administrativo N°1 de La Plata a través del juez Luis Federico Arias resuelve hacer lugar al recurso de amparo interpuesto por los padres del menor, reconociendo el derecho de este como aspirante a la cobertura del cupo fijado por la ley



## EJE II: Empleo

10592; obligando a la institución requerida a incorporar al señor Trebino para cubrir la vacante de camillero, previo examen de idoneidad previsto por la ley antes mencionada. Dicha ley dictada por el Senado y la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires establece a través de su artículo número 8, que el Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el 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 (4) por ciento de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas.

La resolución final del caso en cuestión, además, se encuentra amparada en diferentes normativas las cuales terminan justificando la decisión final del tribunal. Empezando por la norma suprema que rige el sistema argentino, la Constitución Nacional, la cual a través de su art. 75 inc. 23, consagra la obligación del Estado de legislar y promover acciones positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, en especial respecto de los niños, los ancianos, las mujeres y las personas con discapacidad. El artículo 14 establece que todos los habitantes de la Nación gozan del derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita y un artículo que creo fundamental y que no se tomo en cuenta es el número 16, que establece que la Nación argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

Por su parte la Convención Interamericana sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (aprobada en Guatemala el 7 de junio de 1999 y ratificada por la República Argentina en la Ley 25280) obliga a los estados a eliminar toda forma de discriminación y a contribuir a que las personas con discapacidad alcancen la mayor autonomía personal posible y lleven una vida independiente de acuerdo con sus propios deseos, a cuyo fin, se encuentran obligados a garantizar la integración social y la inserción laboral de las mismas (arts. 2 y 3).



## EJE II: Empleo

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 27 establece que: "... Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las 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...". Aplicando la normativa al caso seleccionado, en particular no se cumplen con los siguientes incisos que enumera este artículo:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Por último la Ley de Contratos de Trabajo a través de su artículo 81 establece que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. Si aplicamos esto al caso del señor Trebino está a la vista que éste sufre una discriminación arbitraria por poseer un leve retraso mental el cual le impide la posibilidad de ejercer el rol de camillero en el hospital.

Ahora bien, luego de haber especificado y desarrollado todas las normativas que resguardan a las personas con discapacidad y en nuestro caso testigo, al señor Juan Manuel Trebino, mi pregunta es la siguiente, ¿Cómo puede ser que a esta altura del siglo XXI los empleadores sigan discriminando a las personas con algún tipo de discapacidad, omitiendo



## EJE II: Empleo

con total impunidad y sin excusa alguna, toda la normativa que ampara a estas personas para poder desarrollar la actividad laboral que desean? Las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como el alto nivel de desempleo que sufren, la exclusión del mercado laboral e incluso al momento de pretender ser contratados. Una posible respuesta a la pregunta antes mencionada, es que aun en nuestra sociedad, y consecuentemente en el ámbito del trabajo, está muy latente el prejuicio que lleva al rechazo de que los sujetos con algún tipo de discapacidad, sea cual fuere la misma, puedan adaptarse plenamente a diferentes puestos de trabajo, brindando resultados similares a los de la gente "normal", ya que cargan con la estigmatización de ser improductivas.

Si bien ya no se encuentran desamparados gracias al incremento de leyes sancionadas que los favorecen y los protegen de las discriminaciones arbitrarias de los empleadores, sea del sector público o privado; aun así estas situaciones siguen sucediendo sin importar las secuelas profesionales y sobre todo psicológicas que le están ocasionando a la persona discriminada, no respetando la normativa que los preserva y les adjudica el derecho a desarrollar libremente un empleo, como podemos observar en nuestro caso testigo, previo examen de idoneidad tal como lo requiere la Ley 10592.

Si bien considero que se ha evolucionado mucho en la materia, solamente con la implementación de normas que los resguarden no alcanza para que esta problemática se vaya erradicando con el paso del tiempo. Se necesita que se desplieguen campañas de concientización a través de los más importantes medios de comunicación del país para la promoción del empleo de personas que sufren alguna discapacidad; dotarlos de instrumentos para su inserción en el campo laboral y principalmente que haya una voluntad política real de hacer cumplir las leyes.





EJE II: Empleo

## Eje 2: Empleo - Día 29 III JORNADAS NACIONALES: DISCAPACIDAD Y DERECHOS

Universidad de Buenos Aires, Argentina – 28 y 29 de Mayo de 2015

### *Entornos laborales para Personas con Discapacidad Intelectual en Argentina. Experiencia de APAdA*

Dr. Horacio Joffre Galibert – Lic. Verónica Gabriela Capurro

Asociación Argentina de Padres de Autistas

:: C1055ABF – Capital Federal, Argentina  
:: Lavalle 2762 3 26 - :: (0054-11) 4328 0291  
:: [joffre@apadea.org.ar](mailto:joffre@apadea.org.ar) - cel.15 4082 5571  
:: [www.apadea.org.ar](http://www.apadea.org.ar)



## Abstract

Acorde a lo establecido por el Art. 27 de la Convención para los derechos de las Personas con Discapacidad (y entendiendo a los **apoyos** como recursos y estrategias destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, incrementando la autodeterminación y a los **ajustes razonables** como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales), es que APAdA promueve la creación de espacios adecuados para el desarrollo y crecimiento laboral de las personas con autismo tales como I. Elaboración de un programa que se implementa a través de la figura de un tutor laboral II. Incorporación al staff de APAdA de un joven con TEA III. Investigación sobre las necesidades de los padres de las personas adultas con TEA IV. Trabajo en lo que respecta a teoría de la mente, indispensable para el desarrollo de las habilidades sociales y laborales.

Si bien existen diversos obstáculos para su inserción laboral, entre ellos: el autismo puede afectar la habilidad de una persona para relacionarse en el lugar de trabajo, falta de apoyos para conseguir y mantener un puesto de trabajo, estigmas sociales sobre su condición, objeciones legales para incorporar a PCD en la asociación, pérdida de su pensión (Obra Social) al ingresar al mercado laboral formal y pocos antecedentes exitosos de acompañamiento laboral de personas con TEA en Argentina (programas desarrollados exclusivamente para este colectivo), cabe señalar que entre las competencias laborales más destacadas de las personas con autismo se encuentran: la atención al detalle, el disfrute de las tareas repetitivas, la falta de tolerancia hacia los errores y la persistencia y la lealtad - habilidades para realizar un trabajo de gran calidad, así como un gran activo para la empresa.

"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las 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(...)"

## EJE II: Empleo

### Verónica Gabriela Capurro – Directora de Programas y Relaciones Institucionales



✓ Mamá de Mateo y Bruno, por quienes tomó el desafío de acompañar a las familias, organizaciones y organismos que trabajan con la temática de la discapacidad.

✓ Psicóloga y profesora, especializada en diseño e implementación de programas, comunicación institucional, desarrollo de personas y equipos de trabajo, con trayectoria laboral en empresas nacionales, multinacionales, en Organizaciones sociales y como profesional independiente.

✓ Actualmente se desempeña en APAdA, Asociación Argentina de Padres de Autistas y en FAdA, Federación Argentina de Autismo donde dirige el área de Programas y de Relaciones Institucionales. Es profesora en el Postítulo de Inclusión Educativa donde dicta el seminario Modelo Social de la Discapacidad.

✓ Participa, acompañando al Dr. Horacio Joffre Galibert como representante de FAdA en el Comité Asesor de la CONADIS, Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad y como representante de APAdA en el Consejo Consultivo de la COPIDIS (MC), Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad. Integra, como representante de APAdA, del Grupo de Trabajo de Educación en el Observatorio de la Discapacidad.

3

## APAdA, inicio y presente

*"Somos la voz de nuestros hijos"*

### Metas Fundacionales

1. Demandar al poder publico soluciones (legislación);
2. Crear sana competencia profesional contra el monopolio (Capacitaciones);
3. Difusión, Información, asesoramiento y orientación a Padres.

*"Padres y Profesionales juntos por la inclusión de las personas con autismo"*

4

## EJE II: Empleo

# Distinciones

Segundo Puesto Concurso Internacional de Obras de Arte, Autismo Burgos, Lisboa 2003

Distinción Desarrollo Institucional Calidad de Vida, CABA 1996 Y 1998  
Distinción Unidos en Derechos y Responsabilidades 2010  
Integración Infantil Argentina

Mención Concurso Segundos Para Todos, (Cablevisión) 2011  
Premio al Emprendedor Solidario, (Foro Ecuménico) 2012  
Premio Buenas Causas (La Nación) 2014  
Premio Sadosky (DANE – desarrollo aplicaciones para personas con necesidades especiales -CESSI) 2014



## ¿Qué son los TEA (Trastornos del Espectro Autista)?

Los TEA (Trastornos de Espectro Autista) son una alteración evolutiva de las habilidades que desarrollamos las personas para interactuar y comunicarnos con los demás.

La alteración evolutiva que caracteriza a los TEA se manifiesta en cada persona de manera particular dependiendo de diferentes variables:

- Nivel general de inteligencia
- Nivel general del lenguaje
- Presencia de alteraciones comórbidas
- Los Apoyos que recibe la persona.

Es una condición frecuente que afecta a 1 cada 68 niños en Estados Unidos.

## EJE II: Empleo

*"El futuro de los ciudadanos con autismo dependerá en gran medida del nivel de motivación e información de sus padres" .- Theo Peters*

### Forma de aparición

- Incertidumbre hasta confirmar el diagnóstico
- Demora en iniciar tratamientos
- Pronóstico incierto

### Sintomatología

- Trastornos de relación
- Trastornos de comunicación
- Graves y frecuentes alteraciones de conductas

### Evolución

- Permanencia
- Irreversibilidad en el curso de toda la vida
- Gran capacidad de regresión

7

## CDPCD – Enfoque de derechos - APAdEA

**Apoyos:** son recursos y estrategias destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal , incrementando la autodeterminación

**Ajustes razonables:** modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

**Diseño Universal:** diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Estrategias que trabajamos en APAdEA para mejorar los derechos:

- Desarrollamos programas de educación, trabajo y recreación (diseño universal)
- Implementamos acciones de planificación centrada en la persona (investigación)
- Ponemos en marcha un sistema de apoyos (integración escolar, cuidador temporario, tutoría laboral)



## EJE II: Empleo

### CDPCD – Enfoque de derechos - APAdeA

Las **familias** tienen un papel importante que desempeñar en ayudar a las personas con discapacidades a alcanzar sus derechos. (Preámbulo)

Igualdad y no discriminación . (Artículos 5, 12 y 13)

Vivir independientemente y ser incluidos en la comunidad.  
(Artículo 19)

Trabajo y empleo (Artículo 27)

### Programa de Desarrollo de Habilidades Sociales en el ámbito laboral - APAdeA

#### Antecedentes

- Proyecto de Acompañamiento laboral.
- Tutoría en gestión de emprendimientos
- Taller de Expresión Artística

#### De donde partimos

- El autismo puede afectar la habilidad de una persona para relacionarse en el lugar de trabajo.
- Entre las **competencias laborales** más destacadas de las personas con autismo se encuentran: la atención al detalle, el disfrute de las tareas repetitivas, la falta de tolerancia hacia los errores y la persistencia y la lealtad – habilidades para realizar un trabajo de gran calidad, así como un gran activo para la empresa.
- Creciente interés de empresas, capacitadores y particulares que se acercan a APAdeA para desarrollar acciones de capacitación en conjunto y/o sumar a personas con TEA en sus ámbitos laborales (Fundación UOCRA, Testeo software, teletrabajo, entre otros)



## EJE II: Empleo

### Programa de Desarrollo de Habilidades Sociales en el ámbito laboral - APAdeA

#### Obstáculos con los que nos encontramos:

- Dificultad de los padres de acompañar a sus hijos en esta nueva etapa.
- Pocos antecedentes exitosos de acompañamiento laboral de personas con TEA en Argentina (programas desarrollados exclusivamente para este colectivo)
- Pérdida de su pensión (obra social) al ingresar al mercado laboral formal.
- Falta de apoyo para conseguir y mantener un puesto de trabajo y el estigma social sobre su condición.
- Objeciones legales para incorporar a PCD en la asociación

### Programa de Desarrollo de Habilidades Sociales en el ámbito laboral - APAdeA

#### Que estamos haciendo:

- Elaboración de un **programa** que se implementa a través de la figura de un tutor laboral
- **Incorporación al staff** de APAdeA de un joven con TEA
- **Investigación** sobre las necesidades de los **padres de las personas adultas con TEA.**
- **Desarrollo de un espacio** de asesoramiento, acompañamiento y capacitación a los padres de hijos adultos con TEA para favorecer su autodeterminación y vida plena, acorde a la CIDPCD.
- Desarrollo de aplicaciones que favorecerán las habilidades de comunicación, organización y **teoría de la mente** que posibilitará el desarrollo temprano de esta capacidad, indispensable para el desarrollo de las habilidades sociales.
- **Proyecto de desarrollo de habilidades laborales en construcción (Co-gestión UOCRA)** para jóvenes con y sin autismo que no pudimos implementar por falta de financiación.
- **Estudiando alternativas de trabajo en co-gestión** con empresas y organizaciones.

## EJE II: Empleo

### Indicadores de logro del programa

- Aumento de las habilidades que den opciones al individuo
- Clarificación de los intereses y las capacidades
- Aumento de las oportunidades de interacción
- Aumento de la implicación del empleador
- Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo
- Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador
- Aumento de la competencia personal



13

***¡Gracias por  
acompañarnos!***



Asociación Argentina de Padres de Autistas  
Desde 1994 trabajando para mejorar la calidad de vida  
de las personas con autismo y sus familias

[www.apadea.org.ar](http://www.apadea.org.ar)



## EJE II: Empleo



### Eje 2: Empleo - Día 29

#### III JORNADAS NACIONALES: DISCAPACIDAD Y DERECHOS

## Empleo y trabajo en Discapacidad: Empresas Sociales

Universidad de Buenos Aires, Argentina - 28 y 29 de mayo de 2015

*Dr. Horacio Joffre Galibert, padre de Ignacio de 32 años con autismo severo, Fundador y Presidente Honorario de APADeA-FADeA, representante argentino ante la WAO (World Autism Organisation)*

Asociación Argentina de Padres de Autistas  
C1055ABF - Capital Federal. Argentina  
Lavalle 2762 3 «26» -(0054-11) 4961.8320  
[info@apadea.org.ar](mailto:info@apadea.org.ar)  
[www.apadea.org.ar](http://www.apadea.org.ar)

## Abstract

En un contexto en el cual las empresas privadas y el Estado generan beneficios pero no el suficiente impacto social y las ONGs generan un impacto positivo pero a menudo luchan por sobrevivir y por ser sostenibles, las empresas sociales o "empresas B", trabajan por generar un impacto social al tiempo que encuentran una vía de generar beneficios que las hagan sustentables, creando otras alternativas para los jóvenes y adultos con discapacidad a partir de la evaluación de su calidad de vida y teniendo como objetivo resultados significativos para la vida de la persona.

¿De qué se trata este nuevo concepto?

Se trata de una idea en formación que nació en los EE. UU, específicamente de una nueva dimensión en las relaciones históricas económicas-comerciales capitalistas. Se trata de un modelo de negocio que **no se esfuerza por maximizar los beneficios económicos, sino para atender las necesidades más urgentes de la humanidad**. En la actualidad, se está abandonando la idea de las empresas que sólo acumulan dinero sin generar ningún impacto social o ambiental, por lo cual la idea de la empresa social o "B" (La letra "B" se relaciona con empresa "Benechora"), es que traslade parte de sus ganancias a la comunidad para cubrir determinadas carencias de la sociedad. Se trata, en esencia, de un negocio desinteresado en términos gananciales. Si bien aún no hay ley que las regule, hay algunas ideas sobre que estas empresas deberían tener beneficios fiscales, también se está discutiendo la forma práctica de que la empresa persiga este fin, o bien crear una legislación para que el empresario tenga la opción de que en su estatuto exista esta posibilidad, es decir, de trasladar parte de las ganancias para satisfacer ciertas necesidades de la comunidad.

En lo que respecta a la población autística, si bien existen diversos obstáculos para su inserción laboral, entre ellos: el autismo puede afectar la habilidad de una persona para relacionarse en el lugar de trabajo, falta de apoyos para conseguir y mantener un puesto de trabajo, estigmas sociales sobre su condición, objeciones legales para incorporar a PCD en los ámbitos laborales, pérdida de su pensión (Obra Social) al ingresar al mercado laboral formal y pocos antecedentes exitosos de acompañamiento laboral de personas con TEA en Argentina (programas desarrollados exclusivamente para este colectivo), cabe señalar que entre las competencias laborales más destacadas de las personas con autismo se encuentran: la atención al detalle, el disfrute de las tareas repetitivas, la falta de tolerancia hacia los errores y la persistencia y la lealtad, habilidades para realizar un trabajo de gran calidad, así como un gran activo para la empresa.



EJE II: Empleo

# ¿Cómo aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad?



3

## ONGs en Discapacidad. Nuevos desafíos

Las ONGs generan un impacto positivo pero a menudo luchan por sobrevivir, por ser sostenibles.



Las empresas privadas y el estado generan beneficios pero no el suficiente impacto social

Es necesario generar un cambio social apostando a la **actitud valiente** de la sociedad a partir de la **creación de otras alternativas para los jóvenes y adultos con discapacidad y la Evaluación de su Calidad de vida**

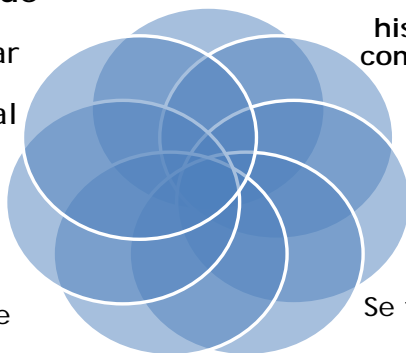


EJE II: Empleo

## I. Nuevo desafío: Empresas Sociales o «B»

Se está abandonando la idea de las empresas que sólo acumulan dinero sin generar ningún impacto social o ambiental

Idea en formación que nació en los EE. UU a raíz de una nueva dimensión en las relaciones históricas económicas-comerciales capitalistas.



La letra "B" se relaciona con empresa "Benechora"

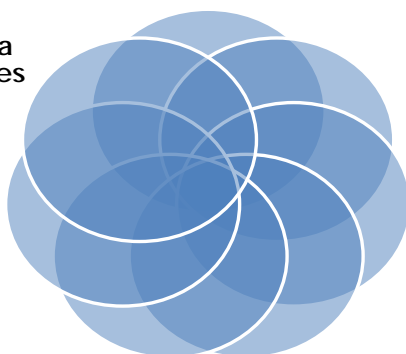
Se trata, en esencia, de un negocio desinteresado en términos gananciales.

5

## II. Nuevo desafío: Empresas Sociales o «B»

Se trata de un modelo de negocio que no se esfuerza por maximizar los beneficios económicos, sino para atender las necesidades más urgentes de la humanidad.

La idea de la empresa social es que traslade parte de sus ganancias a la comunidad para cubrir determinadas carencias de la sociedad.



Si bien aún no hay ley que las regule, hay algunas ideas sobre que estas empresas deberían tener beneficios fiscales

6



## EJE II: Empleo

### Dificultades que las personas con autismo encuentran para insertarse favorablemente en el mercado laboral

El autismo puede afectar **la habilidad de una persona para relacionarse** en el lugar de trabajo

**Falta de apoyos** para conseguir y mantener un puesto de trabajo

**Estigmas sociales** sobre su condición

**Objeciones legales** para incorporar a PCD

**Pérdida de su pensión** (Obra Social) al ingresar al mercado laboral formal

**Pocos antecedentes exitosos de acompañamiento laboral** de personas con TEA en Argentina

7

### Virtudes de las personas con autismo

**Gran atención en los detalles y disfrute de las tareas repetitivas**

**Poca tolerancia hacia los propios errores**

**Un absentismo igual o menor** que una persona sin discapacidad

Su presencia genera **entornos laborales inclusivos** y ricos al promover la diversidad y compromiso profesional y social

Denota la **conciencia social y el compromiso de la entidad que incorpora a la PCD**, en torno a la integración laboral de las personas con discapacidad.

8



EJE II: Empleo

# ***¡Gracias por acompañarnos!***



Asociación Argentina de Padres de Autistas  
Desde 1994 trabajando para mejorar la calidad de vida  
de las personas con autismo y sus familias

[www.apadea.org.ar](http://www.apadea.org.ar)