



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Análisis del marco normativo laboral en el empleo público de la Provincia del Neuquén.

Paula Ripoll

Abogacía

2017

“Por un mundo en donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”

Rosa Luxemburgo.

AGRADECIMIENTOS

Es difícil agradecer sin olvidarse de nadie en tan largo recorrido, pero sin dudas, hay personas que marcan la diferencia en el camino, haciéndolo más fácil, y son aquellas personas a las que quiero dar gracias eternas.

Sin dudas nuestros padres, referentes de vida, son el gran incentivo y acompañamiento que necesite para poder emprender lo que terminaría siendo una elección de vida no solo una profesión, es por ello que mi agradecimiento a Adriana y Daniel, los amo y agradezco por inculcarme hasta el día de hoy todos los valores que se necesitan para ser una persona de bien y nunca bajar los brazos.

Cuando comencé a estudiar esta carrera de grado tenía a mi hija Candela de tan solo dos añitos, hoy me recibo teniendo también a Guadalupe y Catalina y un marido maravilloso que ilumina hasta el peor de mis días. Agradezco que formen parte de mi vida, que alegren cada mañana, que demuestren su amor incondicional hacia mí, que hayan sabido entender que mamá a veces no tenía tanto tiempo. Sin dudas ustedes son mi mayor orgullo y mi vida entera.

No quiero olvidarme de aquellas personas que compartieron desde adentro este proyecto y que transitaron nervios y ansias conmigo en cada examen como Cin y Lu y a mi compañero de Efi 2 Miguel. A las colaboradoras del Cau de Neuquén Karina y Anahí que siempre estuvieron dispuestas con su tiempo y ayuda y a la Universidad que brinda esta gran oportunidad para aquellos que sentimos estudiar como una cuenta pendiente y logramos hacerlo bajo las mejores modalidades para superarnos y progresar.

¡Muchas gracias a todos de corazón!

Paula Ripoll

RESUMEN

Las personas a diario luchan por conseguir ser aceptados en un trabajo con la finalidad de poder subsistir dignamente con su propio esfuerzo, sentirse realizados y ser productivos en esta sociedad tan competitiva. Pero muchas veces, por más preparados académicamente que se encuentren, les resulta difícil. La situación de las personas con discapacidad es aún más compleja porque esta búsqueda de un empleo que les permita insertarse en la sociedad la mayoría de las veces resulta un calvario.

Si bien es cierto que en la República Argentina la normativa vigente establece la igualdad de derechos y oportunidades sin ningún tipo de distinción, la realidad que viven las personas con discapacidad no condice con lo estipulado en las normas.

Por esto, es menester remarcar todos aquellos derechos que otorga el ordenamiento jurídico para todas aquellas personas que siguen en desigualdad - ante mí entender- en el ámbito laboral. Como también, reconocer el punto en el cual se da la disyuntiva entre las garantías que otorga nuestra Constitución Nacional, como Ley suprema, y la falta de cumplimiento por parte de los individuos de nuestra Nación y en el ámbito de la Provincia del Neuquén en particular.

Palabras claves: Discriminación - Laboral- Discapacidad- Sociedad.

ABSTRACT

Every day people struggle to get accepted into a job so that they can live worthily with their own effort, feel fulfilled and be productive in this competitive society. But many times, however academically prepared they are, they find it difficult. The situation of people with disabilities is even more complex because this search for a job that allows them to become part of society is often a calvary.

Although it is true that in the Argentine Republic the current legislation establishes equality of rights and opportunities without any distinction, the reality that people with disabilities live does not comply with what is stipulated in the norms.

For this reason, it is necessary to highlight all those rights granted by the legal system for all those people who continue in inequality - so far as I understand it - in the workplace. As well as recognizing the point in which there is the trade-off between the guarantees granted by our National Constitution, as the supreme Law, and the lack of compliance on the part of the individuals of our Nation and in the area of the Province of Neuquén in particular.

Keywords: Discrimination - Labor - Disability - Society.

ÍNDICE

Introducción y marco metodológico	9
Capítulo I: Aspectos generales	12
1. Introducción.....	13
2. La Igualdad.....	13
2.1. Análisis del artículo 16 de la Constitución Nacional.....	15
2.2. Principio de Igualdad Laboral	15
3. El Trabajo, el trabajo publico	15
3.1. El trabajo como forma de inserción social.....	17
4. La discapacidad	18
5. Conclusión parcial	20
Capitulo II: Regulación en el ordenamiento jurídico	22
1. Introducción.....	23
2. Ordenamiento jurídico Internacional.....	23
2.1. Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad.....	23
2.2. Recomendación 99 (OIT)	25
2.3 Algunas consideraciones de la legislación internacional.....	26
2.3.1. Legislación de España.....	26
2.3.2. Legislación de Brasil.....	28
2.3.3. Legislación de Bolivia.....	28

3. Ordenamiento jurídico Nacional	30
3.1. Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados y sus modificatorias	30
3.2. Ley N° 25.785 Personas con Discapacidad	32
3.3. Ley N° 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para las personas con discapacidad y su reglamentación	33
3.4 Ley N°24.013 Empleo	35
4. Conclusión parcial	36
Capítulo III: Ordenamiento jurídico de la provincia del Neuquén	38
1. Introducción.....	39
2. Análisis del Artículo 50 de la Carta Orgánica de la Provincia del Neuquén.....	39
3. Ley N° 2264 Pacto Federal del Trabajo.....	41
4. Ley N° 1.634 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados	43
5. Decreto N° 1.275/1994, reglamentación.....	44
6. Consideraciones de la Carta Orgánica Municipal de la Ciudad de Neuquén.....	46
7. Ordenanza N° 10.598.....	46
8. Ordenanza N° 10.147	48
9. Conclusión parcial	49
Capítulo IV: Discriminación de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.....	51
1. Introducción.....	52
2. Discriminación: conceptualización y aspectos generales	52

3. Tipos de discriminación	54
4. Ley 23.592 Actos Discriminatorios.....	55
5. Ley 25.280 Convenciones	56
6. Convenio sobre la discriminación OIT 111.....	57
7. Discriminación en el acceso al trabajo	58
8. Despido discriminatorio	60
8.1. S.C.B.A “R., L. N. contra Provincia de Buenos Aires (Ministerio de la Producción)”	61
9. Conclusión parcial	61
Conclusión final	63
Bibliografía	68
Anexos	71

INTRODUCCIÓN Y MARCO METODOLÒGICO

El artículo 16 de la Constitución Nacional establece que “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. Siguiendo lo expresado en mencionado artículo es que surge el siguiente planteamiento: Si todos somos iguales para la ley ¿Por qué las personas con discapacidad sufren discriminación laboral?

En la República Argentina, son muchas las personas en edad laboral que sufren algún tipo de discapacidad, ya sea congénita o adquirida. Es debido a este motivo, que, en muchos casos, se les otorga un trato desigual y son privados de gozar de un trabajo digno como lo tienen las demás personas. Si bien, existen normativas que regulan el acceso de las personas con discapacidad a empleos en el sector público como privado en la práctica la norma no se cumple, dejando a un gran número de personas idóneas excluidas del sistema.

La sociedad actual parece haberse quedado en el tiempo respecto a este tema. Todavía hay mentes cerradas que consideran a la persona con discapacidad como un individuo que no sirve y con falta de capacidad para ser insertado en el ámbito laboral. La realidad es que no están viendo el doble beneficio que la inserción de ellos al mercado laboral produciría, por un lado, mayor productividad económica y por otro, otorgarles a estas personas la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas, de ampliar su círculo social, de demostrar que son capaces de realizar una tarea y principalmente que puedan sentirse una persona completa pese a su realidad.

En la actualidad, se encuentra vigente un sinnúmero de legislación que ampara y garantiza a las personas con discapacidad, para que se les otorgue igualdad ante la ley en los casos en que sus derechos se vean vulnerados. Sin embargo, al analizar la misma, no coincide con lo que se observa en la realidad que les toca vivir a aquellos que presentan alguna limitación, ya sea, física, mental, psíquica o sensorial.

El marco metodológico que se utilizará en el presente trabajo será descriptivo, por un lado, ya que este consiste en seleccionar una cuestión o problemática, como es la discriminación laboral de las personas con discapacidad, para “...reconocer la información sobre ella y luego realizar la descripción sobre el tema...” (Sampieri, 2006). Por otro lado, exploratorio, ya que, si bien es un tema que surge desde tiempos más antiguos, al momento de realizar un análisis de su normativa se

exteriorizan muchos más derechos y garantías establecidas por las leyes, las cuales obstan en muchos casos de aplicabilidad, sea por desconocimiento o inconveniencia.

Como estrategia metodológica se implementará el sistema cualitativo, para poder explorar, describir y luego profundizar en el tema que compete, en este caso, la discriminación laboral para con las personas con discapacidad.

Además de esto, y como analizamos *supra*, el desarrollo del Trabajo Final de Graduación estará dividido en cuatro capítulos, el primero referido a los aspectos generales, sobre igualdad, trabajo y discapacidad. El capítulo dos, se centrará en la noción de trabajo y discapacidad en el ámbito del ordenamiento jurídico Internacional y Nacional.

Por otro lado, en el tercer capítulo, al referir este trabajo a la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito público de la provincia del Neuquén, se observará toda la normativa existente en dicho espacio geográfico. Y por último, un cuarto capítulo, abocado de manera minuciosa a la discriminación laboral para con las personas con discapacidad, teniendo en cuenta el acceso al trabajo e incluso, los despidos discriminatorios.

Cabe destacar, que además, comprenderá una conclusión final con la opinión personal mía, ya que es de notorio conocimiento el trabajo que hay de parte del Estado en querer hacer un país más inclusivo, pero a pesar de ello, encontrando una laguna o falta de una adecuada reglamentación y cumplimiento, en las leyes específicas existentes.

CAPITULO I

Aspectos generales

1. Introducción

En esta época moderna en la que habitamos, es moneda corriente oír la palabra Igualdad, entendida en su forma autónoma e individual como el derecho a gozar de un trato igualitario, es decir un privilegio para la sociedad y sobre todo, para las personas más vulnerables; pero, si añadimos a esta palabra, los vocablos de Trabajo y Discapacidad, es notoria la existencia aquí, de cierta fragilidad en cualquier contexto a utilizarse.

Más allá de que el Derecho a la igualdad, el Derecho a un trabajo equitativo y sin discriminación, y los beneficios establecidos para con las personas con alguna discapacidad para que estas puedan sentirse útiles, independientes y semejantes a una persona sana, se hace manifiesta la falta de aplicabilidad de todo el material legislado, como -por ejemplo- aquellas políticas públicas que impone la Ley.

Teniendo en cuenta esto, es necesario hacer una alusión a los términos de Igualdad, Trabajo y Discapacidad, así poder, de esa manera contemplar la discriminación laboral en los ámbitos públicos.

2. La Igualdad

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948, en su artículo 7º, señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

Así como se menciona en la DUDH, al referir a igualdad se hace alusión a la forma no solo de la cual debe tratarnos el Estado, sino también la forma en que percibimos nuestros derechos, mantenemos nuestras relaciones y todo el abanico que forman el día a día de un ser humano. Hace años atrás, toda la legislación existente sobre igualdad era muy escasa, y con el transcurso del tiempo fue superándose, por ejemplo, el derecho a las personas con discapacidad a un trabajo y con esto la exigencia, para los empleadores, en lo que se establece el ingreso anual del 4% del personal de empleados los cuales tengan alguna discapacidad.

Y esto, comentado en el párrafo anterior, sin tener en cuenta todos aquellos ámbitos que se modifican con la inclusión de la Igualdad en nuestras leyes, dejando todo tipo de religión, raza, educación, nivel económico-social de lado, y estableciendo que cada uno de los habitantes de esta Nación sea igual.

Teniendo en cuenta esto, y observando la doctrina, se contempla que varios autores (Echeverría, Ortega, Dworkin) concluyen en que la igualdad hace al estado de bienestar, lo que debe seguir el gobierno, como entidad que dirige y administra las políticas del país, concluyendo que los derechos y deberes son impartidos para todos los ciudadanos de igual manera.

Recabando aún más, el autor Bidart Campos se expresa sobre la igualdad civil, sosteniendo:

Es una proyección de la igualdad natural de todos los hombres al mundo jurídico. Se expresa en la fórmula de Joaquín V. González, del "goce por igual de todos los derechos que constituyen la libertad civil en una sociedad determinada". Es una consecuencia del principio supremo de justicia, y como tal, consiste en la prohibición de la arbitrariedad discriminatoria, o dicho en otros términos, en introducir en el mundo jurídico desigualdades injustas entre las personas, por ejemplo, otorgar derechos a las de una determinada raza o color y negarlos a las de otros. Esta exclusión de las distinciones arbitrarias, irrazonables e injustas es la esencia de la igualdad civil (1966. p.154)

A su vez, según Peces Barbare, la igualdad posee dos dimensiones, igualdad formal, jurídica o de iure e igualdad material, sustancial o de hecho, de esta forma:

La igualdad de iure se identifica con el principio de igualdad ante la ley, que se proyecta en diversas facetas:

- a) igualdad en la norma jurídica general, obligando al creador de la norma a no efectuar distinciones arbitrarias o irrazonables;
- b) igualdad frente a la norma jurídica, vinculando de este modo al órgano encargado de aplicarla;

c) igualdad de derechos, significando que todos los hombres son titulares por igual de determinados derechos, específicamente de los derechos humanos.

2.1 Análisis del artículo 16 de la Constitución Nacional

La igualdad se encuentra taxativamente contemplada en la Constitución Nacional en su artículo 16, el que manifiesta: "...Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...".

Esta Ley suprema, da las directrices a las cuales se debe abocar el estado argentino, del cual van a desprenderse una serie concatenadas de leyes que impongan un determinado accionar.

Desglosando así, el artículo, se analiza:

- "Todos sus habitantes..." considerando a cada una de las personas de esta sociedad.

- "...iguales..." refiriendo a estos mismos individuos sin distinción de color, raza, economía, religión, entre otros;

"...admisibles en los empleos sin otra condición que su idoneidad..." es decir que, cualquier hombre o mujer podrá acceder a un ámbito laboral siempre que reúna las condiciones o requisitos necesarios para determinada función, independientemente de su condición particular.

2.2 Principio de Igualdad Laboral

Esta igualdad a la que se hizo alusión anteriormente, se encuentra contemplada en el derecho al trabajo desde el mencionado artículo 16 de la Constitución Nacional, como así también, en el artículo 14 bis del mismo precepto, que establece el principio de "igual remuneración por igual tarea", donde se recepta la no discriminación en materia salarial y se impone otorgar el mismo trato para todos los empleados siempre que se dé bajo las mismas circunstancias.

3. El Trabajo, el trabajo publico

Considerando el trabajo desde una visión histórica, es evidente como con el correr de los años fue evolucionando, basta hacer un recorrido por las historia y

ver como desde las eras más primitivas los trabajadores ocupaban la posición de esclavos, para el derecho romano los trabajadores se veían constituidos como objetos, “cosas” sin libertad y por tal motivo, hasta se los comercializaba. Con el tiempo, tal costumbre civilizadora fue sufriendo modificaciones sustantivas, contribuyendo a esto, centenares de luchas como lo fue la Revolución Industrial, la cual suprimió parte de la aberración que sufrían los trabajadores como las jornadas prolongadas, las bajas remuneraciones y la explotación de menores, entre otras tantas; dándose poco a poco el valor social que se merece y obteniendo cada vez mayores derechos y garantías que velen no solo por la explotación, sino también para que dignifique cada trabajado y trabajador.

Teniendo en cuenta el término específico “trabajo”, se puede abordarlo según Julio A. Grisolia, desde un sentido amplio como “...toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad...” (Grisolia Julio A., 1999, p. 31).

Para el autor Grisolia, el concepto de trabajo general va más allá de la remuneración que el empleado percibe a cambio de su labor, asignando a este, un valor social y esto es así, porque el trabajador tiene dignidad humana, la cual merece una valoración legal preferente. Por esto, Julio Manifiesta que: “...la dignidad del trabajo humano no está en el brillo exterior de lo producido sino justamente en que ha sido realizado por un ser humano...”.

En resumen, se considera al trabajo como toda acción realizada por un hombre o una mujer en cualquier ámbito de actividades, ya sea, correspondiente a una profesión -educador, abogado, contador, ingeniero, entre otros-, un oficio en particular -electricista, administrativo, limpieza, etc....-, o a una pluralidad de actividades destinadas hacia un fin -cadete en la administración pública o las personas de tareas generales en una obra-, a cambio de una remuneración.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico, se distinguen dos ámbitos de trabajo, aquel que se da entre particulares, es decir entre privados que nada tienen que ver con el área gubernamental los cuales contratan a una persona generalmente por ser idóneo en determinada actividad, y el sector público, en el

cual es el mismo Estado el empleador que solventa los salarios de sus trabajadores, contratando a cada agente teniendo en cuenta no solo la idoneidad - como es el caso de los privados- sino otro tipo de condicionamientos estipulados en las leyes para cada concurso.

3.1. El trabajo como forma de inserción social

Además de lo mencionado en el apartado anterior, y, más allá de la actividad a realizar por cada trabajador e independientemente del sector, sea público o privado, esta labor realizada por cualquier persona busca a cambio no solo una remuneración, lo cual le garantice una ganancia económica para poder subsistir con los gastos cotidianos que genera el solo hecho de vivir y ser mayor de edad; sino que también, reforzar la dignidad de su persona, apuntando a una faz interna del ser humano de sentirse útil y dignificado.

En esto último, radica la importancia del porque todas las personas necesitan trabajar y más aun las que tienen algún tipo de discapacidad, con las que no solo se contribuiría a favor de su dignidad, como ser humano igual a todos, sino también como una forma de inserción social.

Según expresó, Martin Cantoro, en su ensayo “Inserción Social y Trabajo”, para el segundo congreso Argentino de Administración Pública, “...las sociedades democráticas modernas aspiran hacia la inserción social de todos sus ciudadanos, es decir, alcanzar un determinado grado de cohesión social producto de la participación de todos sus miembros en un proyecto colectivo...”.

Ahora bien, ¿Qué es la inserción social? Desglosando ambas palabras se observa que la inserción proviene de la acción insertar y social de las relaciones en la sociedad humana; entonces, inserción social es insertar/se dentro de la sociedad como uno más entre unos tantos, dejando de lado toda condición física e ideológica que nos distinga para formar una colectividad reglada por un ordenamiento jurídico para el cual todos son iguales.

Por esto, Jhon Mckenna, considera que hay que dar a las personas con algún tipo de discapacidad la oportunidad de sentirse contribuyentes al bien común, remarcando que:

Si se les priva de la posibilidad de trabajar, llegan a hacerse más dependientes de los demás, pierden el respeto de sí mismos y tienen la impresión de estar segregados de la sociedad. El esfuerzo que implica el trabajo crea por sí mismo un clima de solidaridad y un sentimiento de participación. Cuanto más nos ocupemos en asegurar a cada minusválido la forma de educación y el tipo de empleo que pueda ayudar a su desarrollo y expansión, tanto más favoreceremos el progreso social y cultural de cada país.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es innegable no asignar valor al trabajo, no solo pecuniario sino también como dignificante en la vida de todos los seres humanos, desprendiéndose de esto último, la necesidad de que todas las personas sin distinción de idoneidad ni cualidades puedan acceder a uno.

4. La discapacidad

Observando un concepto específico del término Discapacidad -ordinario de cualquier diccionario-, se puede expresar como la limitación que sufren algunas personas, la cual puede ser física o mental, que imposibilitan o dificultan el desarrollo normal de la actividad de estas.

Es decir, esta condición limitadora de las habilidades o facultades de una persona para actuar libremente pueden comprender un abanico amplio de distintas afecciones, ya sea:

- Física: aquella que afecta la funcionalidad de la persona, su aparato locomotor, que puede provenir desde la formación en el útero o ser sobreviniente con los años, como lo sería una amputación de alguna parte del cuerpo.
- Sensorial: Encuadrando en esta, afecciones del habla -persona muda-, de la audición -sordera- o de la vista -ceguera-.
- Psíquica: Aquel tipo de discapacidad que se forma en un trasfondo de la psiquis del ser humano, el cual no disminuye su capacidad de pensar, sino que limita el normal desenvolvimiento de la persona en la sociedad, como lo haría la esquizofrenia o la bipolaridad.

- Mental: En esta, se encuentran aquellas limitaciones que afectan directamente el intelecto de una persona, las cuales menoscaban en cierto grado la capacidad de razonar, en este contexto se puede situar como ejemplo, al síndrome de Down o el retraso mental.

Es menester, hacer referencia que estos tipos de discapacidad no son excluyentes, una persona puede ser sordomuda, también padecer síndrome de Down y a la vez faltarle alguna extremidad del cuerpo que impida el caminar, o bien, una parálisis cerebral, que impida tanto el desarrollo físico de una persona como el mental.

Es relevante, hacer injerencia en el término de discapacidad que proporciona la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su convención, ya que le da un aspecto no tan técnico sino con directrices más humanizadas, expresando que: “...resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Convención de la ONU, 2006)

En este sentido, al hablar de la discapacidad en un aspecto más humanizado, se visualiza como la ONU, hace hincapié en la restricción a la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, en una sociedad, en la que, más allá del avance que surge con el paso de los años, sigue siendo condicionante para estos seres humanos, ya sea en un aspecto de deportes, de trabajo, de educación, de transporte, entre otros tantos.

Similar al término que brinda la Organización de las Naciones Unidas, lo hace la Organización Mundial de la Salud (OMS), al acentuar -en su página web- a la discapacidad como una “restricción de participación” de una persona, entendiendo que estas, son vulnerables a las deficiencias de los servicios que presta no solo el Estado, sino también los particulares, como lo generarían los colectivos que aún no han sido acondicionados para personas con discapacidad.

Cabe aclarar, que como se mencionó anteriormente, constantemente el poder legislativo, ejecutivo y judicial, va marcando directrices en el Estado para que la

vulnerabilidad que ya tienen las personas con discapacidad, por poseer determinada limitación en su condición de ser humano, sea cada vez menor.

Reflejándose esto, no solo en el dictado de distintas normas por parte del legislativo para su menor estigmatización, sino también adecuando el orden social al querer brindar un Estado inclusivo, siendo el ente rector de su aplicación el ejecutivo, y encargándose de la debida sanción el poder judicial, para contrarrestar lo que de no cumplirse podría caer en una discriminación.

5. Conclusión parcial

En este capítulo, se observan tres de los términos claves en este Trabajo Final de Graduación, los cuales lo forman la Igualdad, el Trabajo y la Discapacidad. Si bien, se limita a definiciones básicas, es relevante para luego poder encuadrar la discriminación que existe en Argentina para con las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo público, obstando la igualdad que deviene de nuestra carta magna, en su artículo 16.

Con el término de Igualdad desarrollado, se percibe como el Estado intenta deshacer todo tipo de diferencias que puedan coexistir, brindando herramientas para lograr la integración de las personas con discapacidad, no solo legislando, sino también supervisando y aplicando todas las políticas públicas que generen empatía en los ciudadanos de nuestra Nación para combatir con la estigmatización de todo aquel que sufre alguna de esta alteración permitiendo igualdad de oportunidades en cada ámbito que desee esparcirse.

Al referir a afección, se hace hincapié al desarrollo del término de discapacidad, ya que se describieron los distintos tipos de discapacidad, ampliándose el abanico a muchos tipos de discapacidad que pueden existir. Y en esto, es necesario hacer hincapié, que en general, la discapacidad lo que genera es una limitación, una restricción, un condicionamiento en el desarrollo normal de la vida de una persona.

Por último, también se hizo injerencia sobre el termino Trabajo, y trabajo público, no solo haciendo referencia a la acción o actividad que realiza el hombre para percibir a cambio una remuneración, sino en algo más profundo, como lo

genera la dignidad, y en esto, el trabajo como forma de inserción social, forma de ayudar, a que un ser humano por la condición de poseer determinada limitación, no sea menor que otro, contribuyendo a que sea un poco menos vulnerable y a su vez, a que pueda sentirse útil.

CAPÍTULO II

Regulación en el ordenamiento jurídico

1. Introducción

Durante muchos años se ha tratado a las personas con discapacidad como seres vulnerables e indefensos, individuos con infinidad de carencias que requieren determinada asistencia, para de esta forma no dejarlos desamparados.

Los Estados han sabido, en menor o mayor medida, cumplir un rol principal en determinadas acciones para poder brindarle a quien solicite o necesite algún tipo de ayuda, ya sea financiera, educacional o en relación a la salubridad esencial.

En el Siglo XXI, es menester abordar a las personas con discapacidad como sujetos de obligaciones y derechos, y dejar de lado aquellas viejas concepciones de caridad respecto a esta comunidad que supo darse a escuchar y que a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue adquiriendo cada vez más notoriedad y gozando de una vida pareja respecto a cualquier persona sana, con normativas que se ajustan a sus necesidades, necesidades comunes que les brindan autonomía para poder expandirse en todas las actividades de una vida cotidiana y prospera.

Por este motivo, es imprescindible abordar distintos ordenamientos jurídicos y el progreso de los mismos para con las personas con discapacidad.

2. Ordenamiento jurídico Internacional

2.1. Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad

En primer lugar, al hacer referencia a una convención es dable destacar que la misma es un acuerdo de carácter escrito en donde entes internacionales pactan determinada regulación a la que quedarán sujetas.

En este caso en particular, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹, texto aprobado en el año 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Sede de las Naciones Unidas en la ciudad de Nueva York, fue ratificado por Argentina y goza de fuerza de ley desde el año 2008, registrada con el número 26.378.

¹ Ley Nro. 26.378

Resulta meritoria la evocación del antes mencionado Convenio dada la elevación con jerarquía constitucional que le otorga la Constitución Nacional en su Artículo 75 inciso 22 en la última modificación sufrida en el año 1994.

El mismo hace alusión respecto a aspectos fundamentales para la protección integral de aquellas personas con algún tipo de discapacidad como se halla en su Preámbulo:

- Reconocer derechos iguales e inalienables en todos los miembros de la familia humana sin distinción alguna – de igual modo proclaman la Declaración Universal de Derechos Humanos y Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos-.
- Así también, destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad y advirtiendo sobre la no discriminación contra cualquier persona por razón de discapacidad.²

De acuerdo a la pormenorización de su articulado es imperioso hacer evocación respecto de algunas consideraciones:

- Su propósito es promover, proteger y asegurar el pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos.
- Sus principios, valores fundamentales para la coexistencia de cada uno de los habitantes de este mundo cada vez más heterogéneo, invocan el respeto, la no discriminación, la participación e inclusión plena, el respeto a la diferencia, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, entre otros.
- En materia jurídica, todas y cada una de las personas con discapacidad tendrán capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás en todos los aspectos de la vida, como también se busca asegurar el acceso a la justicia en semejanza a cualquier otro individuo que se encuentre sano.
- Además de todo lo antes mencionado, resulta ineludible destacar relativo a la temática principal de este trabajo final de grado , todo lo concerniente al trabajo y empleo, como ser el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, prohibir la discriminación en cualquier forma de empleo,

² LEY 26.378. Preámbulo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

establecer condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de oportunidades y remuneración, la legalidad fundada, razonable y justa de ejercer derechos laborales y sindicales, y la relevante evocación de emplear personas con discapacidad en el sector público.³

2.2. Recomendación 99 (OIT).

Otro de los instrumentos más notables es la Recomendación 99 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos⁴, adoptada con fecha en el mes de junio del año 1955.

La misma *ut supra* es para todo aquel individuo que sufra algún tipo de invalidez que lo torne una persona con discapacidad, para que pueda recobrar tanto su capacidad física y mental como su función social, profesional y económica.

En su punto 1. a. podemos advertir de que tratara la OIT en esta recomendación:

La expresión adaptación y readaptación profesionales designa aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios – especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva- para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

En efecto conviene resaltar que dicho punto cobra vehemencia cuando afirma la importancia para con estos sujetos de obtener y conservar un empleo adecuado, puesto que desde el instante en que un Estado asume el compromiso, respecto a su población, de brindarle igualdad a cada uno de sus habitantes y se compromete efectivamente con ello, lograra alcanzar un más alto rédito y beneficio, visto que resulta económicamente más provechoso preparar y brindarles todo el apoyo profesional e indispensable a las personas con discapacidad, que contraer todos

³ LEY 26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Arts. 1,2 y 27.

⁴ Recomendación 99 OIT, recuperada de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R099,/Document

aquellos gastos globales que incide tener hombres y mujeres sin su derecho al pleno desarrollo e independencia, ya sea para la subsistencia y/o para su realización personal y social.

2.3 Algunas consideraciones de la legislación internacional.

2.3.1. Legislación de España.

Ya desde la Constitución Española es reconocido el derecho al trabajo⁵, pero recién desde el año 2002 con la finalidad de poder darle mayores posibilidades a las personas con discapacidad firman el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con distintas entidades un Plan de Empleo, de esta forma se intenta que puedan acceder a puestos de trabajo dignos y remunerados de forma igualitaria o en caso de no ser posible un empleo ordinario, brindar mayor apoyo y protección a este sector de la población.

Desde entonces en adelante, se han llevado a cabo numerosas acciones con la intención de que el acceso laboral de las personas con discapacidad sea más equitativo respecto de aquellas personas que no presentan discapacidad alguna.

Con el sentido de ejemplificar lo anteriormente mencionado podemos nombrar:

- En el año 2002, la Ley N. ° 45/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de ocupabilidad.
- En el año 2003, la Ley N. ° 36/2003 sobre medidas de reforma económica.
- También en el año 2003 fue declarado el año europeo para las personas con discapacidad.
- La Ley N. ° 41/2003 de protección patrimonial de las personas con discapacidad.
- Asimismo, la Ley N. ° 51/2003 sancionada en el año 2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

⁵ Constitución Española Artículo 35. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Una distinción notable a modo de destacar la evolución jurídica es el Real Decreto 290/2004 del 20 de febrero de 2004.⁶

Analizando sus disposiciones generales, entre sus muchas consideraciones, es objeto del mismo regular el trabajo entre empresas denominadas colaboradoras y el centro especial de empleo para que los trabajadores con discapacidad desarrollen una actividad laboral.

Por lo antes mencionado, determina que podrá ser empresa colaboradora cualquiera que se desarrolle en el mercado ordinario y que adhiera a un acuerdo con un centro especial de empleo, de esta forma, hace que el alcance pueda resultar mucho más abarcativo teniendo de este modo mayor oportunidades aquellas personas con algún tipo de discapacidad que se encuentren inscritas y deseen o necesiten insertarse en una actividad laboral remunerada y de forma igualitaria al resto de la sociedad.

Respecto a los incentivos para aquellas empresas colaboradoras que contraten personas con discapacidad que se encuentren con dificultades para ingresar al mercado laboral podemos citar el Artículo 12 del Capítulo III de dicho Decreto, donde se visualiza un detalle de los mismos:

a) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

b) Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.

c) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

2.3.2. Legislación de Brasil.

⁶ Real Decreto 290/2004. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>

El abordaje legislativo en Brasil respecto a las personas con discapacidad está comprendido, entre otras, en la Ley N° 7.853 del 24 de octubre de 1989⁷. Dentro de la misma es importante analizar los puntos más relevantes en su articulado.

En primer lugar, busca brindar apoyo a las personas portadoras de algún tipo de deficiencia estableciendo como principio general que los valores son la igualdad de tratamiento y la oportunidad.

Luego refiere a algunos aspectos:

- Dentro del área educación: inclusión, inserción y una oferta, obligatoria y gratuita, de la educación especial.
- Dentro del área salud: promueve las acciones preventivas, una creación de red de servicios especiales de rehabilitación y habilitación y la garantía al acceso de los sistemas tanto públicos como privados.
- Y respecto al área de formación profesional y trabajo: brinda apoyo gubernamental a la formación profesional y mantenimiento de empleo, también propician la inserción dentro de los sistemas públicos o privados y recurre a una legislación específica que disciplina una reserva de mercado de trabajo a favor de las personas con discapacidad en todos los sectores, independientemente que sean públicos o privados.

2.3.3. Legislación de Bolivia.

Según la Ponencia del Defensor del Pueblo de Bolivia⁸, Rolando Villena, en donde se dio una perspectiva latinoamericana respecto a las personas con discapacidad y el acceso al trabajo se puede extraer, además de estadísticas, algunas normativas y políticas que son llevadas a cabo por países limítrofes a la Argentina.

Bolivia, como todo Estado garante de los Derechos Humanos debe tomar medidas, y en este sentido es uno de los más avanzados en la materia. Se ha

⁷ Ley Nro. 7.853. Recuperado de <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7853-24-outubro-1989-365493-norma-pl.html>

⁸ Rolando Villena, Brasilia 2014. Recuperado de <http://www.defensoria.gob.bo/archivos/Derecho%20al%20trabajo%20y%20personas%20con%20discapacidad,%20el%20caso%20boliviano.pdf>

suscripto a casi todos los instrumentos internacionales que protegen y promueven los derechos de las personas con discapacidad.

Su Constitución Nacional incluye, al menos, 10 artículos sobre derechos para las personas con discapacidad como ser la universalidad, la no discriminación, la protección y defensa y la atención preferente.

Fue aprobado el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad donde se establecen cuatro objetivos específicos:

- La creación de entornos laborables favorables para la inclusión socio laboral.
- Potenciar políticas activas para la inserción de mujeres y hombres a la actividad laboral.
- Fomentar la inserción e inclusión laboral
- Capacitación de recursos humanos en el área de trabajo y discapacidad.

Dentro de las normativas más destacadas, como se ha resaltado, vale la pena subrayar la garantía que establecen las mismas para que las personas con discapacidad puedan trabajar en condiciones adecuadas, según sean sus capacidad y posibilidades y con una remuneración que les permita llevar a cabo una vida digna. Igualmente, el derecho al empleo integrado, donde deben trabajar bajo las mismas circunstancias, remuneración, horario y beneficios sociales que cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Una garantía fundamental que se instala en la legislación boliviana es la de inamovilidad laboral, receptada en el artículo 22 del reglamento de la Ley N° 223 “Ley general para personas con discapacidad”, promulgada en el año 2014, la cual abarca tanto a las personas con discapacidad como también, sus padres, cónyuges, o tutores de hijos con discapacidad.

Asimismo, implementa la proporción del 4% de empleados del total del personal de las instituciones, organismos y empresas del Gobierno Nacional, departamental y local a personas con discapacidad de forma obligatoria.

3. Ordenamiento jurídico Nacional

3.1. Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados y sus modificatorias.

El Estado se compromete en esta Ley sancionada y promulgada en el año 1981, en la Ciudad de Buenos Aires por el presidente de la Nación Argentina, tanto a la rehabilitación integral, a regímenes diferenciales de Seguridad Social, escolarización en establecimientos comunes o especiales de forma gratuita, como en lo relativo al tema que incumbe este Trabajo Final de Grado, a formación laboral o profesional y a préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.⁹

En relación con lo precedentemente mencionado se asigna al Ministerio de Bienestar Social de la Nación las funciones de ejecución y control de dichos planes, como también de proponer medidas adicionales a las establecidas en la presente Ley.¹⁰

Del Capítulo II, se desprende la obligación de ocupar personas con discapacidad que posean condiciones idóneas para el cargo en un número no inferior al 4% de la totalidad de su personal y el mismo queda sujeto a control de autoridad competente, que en este caso será el Ministerio de Trabajo.¹¹

Art. 11. - En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades, siempre que las atiendan personalmente, aun cuando para ello necesiten del ocasional auxilio de terceros. Idéntico criterio adoptarán las empresas del Estado nacional y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires con relación a los inmuebles que les pertenezcan o utilicen.

Será nulo de nulidad absoluta la concesión o permiso otorgado sin observar la prioridad establecida en el presente artículo. El Ministerio de

⁹ Ley Nro. 22.431 Art. 4

¹⁰ Ley Nro. 22.431 Art. 5

¹¹ Ley Nro. 22.431 Arts. 8 y 9

Trabajo, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegitimidad de tal concesión o permiso. Revocado por las razones antedichas la concesión o permiso, el organismo público otorgará éstos en forma prioritaria y en las mismas condiciones, a persona o personas discapacitadas.

De la interpretación del artículo citado se advierte la trascendencia que representa darle prioridad a un grupo de personas con discapacidad para que las mismas se puedan desarrollar en el ámbito laboral, siendo el Estado el mayor responsable de esforzarse en obtener dicho logro. Asimismo, esta consideración cobra envergadura al hacer referencia a la igualdad de oportunidades independientemente de las condiciones en que cada individuo se encuentre, siendo únicamente considerada la idoneidad para poder acceder a un empleo digno.

Art. 12. -El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

El citado ministerio propondrá al Poder Ejecutivo nacional el régimen laboral al que habrá de subordinarse la labor en los talleres protegidos de producción.

Nuevamente, este artículo citado, valora analizar la repercusión que merece el trabajo de las personas con discapacidad dando, una vez más, la posibilidad de alcanzar el mismo ya sea apoyando la creación de Talleres Protegidos de Producción o a través del Régimen de Trabajo a domicilio.

Algunas disposiciones complementarias de esta Ley que ofrece un Sistema de Protección Integral a los Discapacitados, brindando igualmente beneficios a aquellos empleadores que otorguen empleo a personas con discapacidad como ser una deducción en el impuesto a las ganancias que asciende al 70% de la remuneración que perciba el empleado.

A partir de la puesta en vigencia de la reglamentación con el Decreto 312/2010 en Buenos Aires el 02 de marzo de 2010 se instaura el plazo de treinta

días para que los establecimientos comprendidos en dicha Ley informen la cantidad de puestos cubiertos por personas con discapacidad, como así también, tienen la obligación de informar los que se encuentran disponibles para ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad.

Cabe agregar que se creara en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el Registro con los perfiles de los postulantes inscriptos en la intención de obtener mayores posibilidades en el proceso de selección.

Es de destacar que la Ley N.º 22.431 sufrió una modificación por la Ley N.º 25.689 en noviembre de 2002 y sus principales puntos establecen la reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad de forma exclusiva, y se deberá hacer valer su prioridad de ingreso ante la igualdad de mérito.

Por otra parte, e independientemente de todo lo antes referido, a través de la Ley N.º 24.308 vigente desde el 18 de enero de 1994 se otorga concesiones a discapacitados para explotar pequeños negocios.¹²

3.2. Ley N° 25.785 Personas con Discapacidad

Esta Ley denominada Personas con Discapacidad sancionada y promulgada en el mes de octubre de 2003 en Buenos Aires, es concisa en base a su compromiso para con dicha comunidad involucrada, disponiendo desde su primer artículo la asignación y el acceso a un proporción no inferior al 4% en todos aquellos programas socio laborales que se encuentren financiados con fondos del Estado Nacional.¹³

Enunciando a Victoriano García Martí, reconocido escritor, abogado, sociólogo y ensayista español “Muchos grandes hombres son simplemente oportunidad”, se contempla la significación de considerar cuantas posibilidades

¹² Ley 24.308 ARTICULO 1º - Sustituyese el artículo 11 de la Ley 22.431 por el siguiente: “ARTICULO 11. — El Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.

Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.

Será nula de nulidad absoluta la concesión adjudicada sin respetar la obligatoriedad establecida en el presente artículo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegítima, de tal concesión.”

¹³ Ley 25.785 Art. 1

existan de dar toda clase de, no solo oportunidad, sino paridad en la sociedad, para todas aquellas personas que se encuentren en desigualdad según sea sus condiciones físicas o mentales, pero con aptitud e idoneidad para ocupar un puesto laboral.

3.3. Ley N° 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para las personas con discapacidad y su reglamentación

De todo lo desarrollado hasta el momento, es menester describir la Ley N.º 26.816 sancionada el 28 de noviembre de 2012 y su reglamentación con el Decreto Nacional 1771/2015 en Buenos Aires el 26 de Agosto de 2015, dado que la misma, como lo establece su inscripción, instituye el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

El propósito fue fijar la creación de citado Régimen Federal con las modalidades de empleo llamadas en adelante TPEE (Taller Protegido Especial para el Empleo) que consta de un trabajo especial que les permita adquirir y mantener competencias de empleo; TPP (Taller Protegido de Producción) consiste en la realización de actividades productivas comerciales o de servicios, brindando de esta forma empleo remunerado; y GLP (Grupo Laborales Protegidos) donde se consideran tales a las secciones o cédulas de empresas tanto públicas como privadas constituidas integralmente por personas con discapacidad.

El alcance de esta Ley apunta incluso a lo concerniente a la Seguridad Social para dicho empleo protegido para las personas con discapacidad brindando asistencia en vejez, invalidez y sobrevivencia, en enfermedad, cargas de familia y riesgos de trabajo, encuadrando de este modo a los empleados bajo el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) regulado en la Ley 26.425 y sus modificatorias.

Sin restar importancia, es necesario señalar el Capítulo IX correspondiente a los beneficios tributarios a los empleadores de personas con discapacidad comprendidas en esta regulación, ya que es un incentivo más que se implementa

para no dejar fuera del sistema laboral individuos que no cuentan con la inclusión de la sociedad que deberían.¹⁴

Como se narró en un principio, la Ley N. ° 26.816 fue reglamentada en el año 2015, teniendo presente esta circunstancia es que se abordaran a continuación algunas reflexiones consideradas por el legislador al momento de la redacción de la misma en su articulado:

- Se instaure la obligatoriedad de la Ley N. ° 24.557 sobre Riesgos de Trabajo para trabajadores con discapacidad que se desempeñen en TPEE (Talleres Protegidos Especiales para el Empleo).

¹⁴ Ley Nro. 26816, Capítulo IX Beneficios tributarios.

ARTICULO 31. — Deducción Especial. Los empleadores que concedan empleo a las personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) o de Talleres Protegidos de Producción (TPP) tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al cien por ciento (100%) de las remuneraciones brutas efectivamente abonadas correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. En estos casos no será de aplicación el artículo 23 de la ley 22.431.

ARTICULO 32. — Exención de Impuestos. En las actividades empresariales realizadas por los Organismos Responsables de los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) para el cumplimiento de los objetivos planteados en esta ley, las operaciones, bienes, ingresos y demás haberes estarán exentos del Impuesto al Valor Agregado, impuestos internos y cualquier otro impuesto nacional. No será de aplicación, para este supuesto, el segundo párrafo del artículo 2° de la ley 25.413. En el caso de importaciones, la exención en impuestos internos e Impuesto al Valor Agregado se limitará a los bienes de capital.

ARTICULO 33. — Compras del Organismo Responsable. Los organismos responsables podrán solicitar la devolución del Impuesto al Valor Agregado que les hubiera sido facturado por las compras, locaciones o prestaciones de servicios que destinaren efectivamente a las actividades comprendidas en el artículo anterior, en los términos que disponga la reglamentación. Asimismo, los proveedores, locadores o prestadores de servicios de estos organismos, quedan obligados a dejar constancia del monto de dicho impuesto en la respectiva factura o documento equivalente que emitan por estas operaciones referenciando la presente ley.

ARTICULO 34. — Operatoria Comercial. Organismos Responsables. Situación frente al Impuesto al Valor Agregado. Los Organismos Responsables que implementen las modalidades de empleo protegido conforme al artículo 2°, incisos 1 y 2 de la presente, registrados y habilitados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrán optar por inscribirse en el Impuesto al Valor Agregado y determinar el impuesto conforme a las normas generales de la ley del tributo, cuando ello resulte necesario por cuestiones de operatoria comercial y/o competitividad. En tales casos, no resultará de aplicación la exención del Impuesto al Valor Agregado prevista en el artículo 32 ni la devolución contemplada en el artículo 33.

ARTICULO 35. — Condonación de Deuda. Condónense las deudas previsionales generadas desde la fecha de entrada en vigor de la ley 24.147 y consolidadas a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley que los Talleres Protegidos de Producción (TPP) regidos por la ley 24.147 tengan con los organismos de recaudación del Estado nacional, con sustento en las obligaciones derivadas de las leyes 18.037, 24.241 y sus modificatorias.

ARTICULO 36. — Facúltase al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y a la Administración Federal de Ingresos Públicos a dictar las normas complementarias y aclaratorias que resulten necesarias a fin de implementar las disposiciones contenidas en el presente Capítulo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

- La autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con alcance de convenios para su financiamiento, asegurara la conformación de equipos multidisciplinarios de apoyo.
- Los trabajadores con discapacidad mantendrán cobertura médico asistencial, como así también, asignación por embarazo para la protección social y asignación universal por hijo para la protección social.

3.4 Ley N° 24.013 Empleo

Para la Ley N. ° 20.744 de Contrato de Trabajo, la Ley N. ° 24.013 viene a realizar algunos ajustes importantes de destacar en el tema que atañe, como ser:

- En el caso de que se emplee personas con discapacidad los plazos máximos de duración de los contratos a plazo se duplicarán.¹⁵
- En su Capítulo III sobre Programas de Empleo para Grupos Especiales de Trabajadores expone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fomentará el empleo de aquellos trabajadores que tengan más dificultades para obtener uno mediante distintos programas. Dichos programas, deberán contar, en forma gratuita, con capacitación y orientación profesional y están orientados a personas entre 14 y 24 años de edad.¹⁶
- Contiene en el mismo Capítulo III distinciones que determinaran la posibilidad de créditos especiales para aquellos que contraten el 4% o superior de empleados con discapacidad para poder realizar obras que permitan eliminar las llamadas barreras arquitectónicas¹⁷.

Atendiendo este último punto, es fundamental hacer referencia a la importancia de crear espacios que permitan a las personas con discapacidad desenvolverse de forma adecuada también en su ámbito laboral, sintiendo realmente el concepto de inclusión que amerita su condición psicofísica limitada.

4. Conclusión parcial

Partiendo del ordenamiento jurídico internacional, desde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se ha hecho una cronología

¹⁵ Ley Nro. 24013 Art.42

¹⁶ Ley Nro. 24013 Art.83

¹⁷ Ley Nro.24013 Art.88

de los temas más relevantes en relación a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, de esta forma, se revela como se ha ido incrementando la garantía debida.

Los Estados involucrados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha concentrado esfuerzos y criterios para poder legislar en sus territorios, de manera tal, que el acompañamiento que era postergado para un sector tan necesitado, empiece a ser no solo tenido en cuenta en sus agendas gubernamentales, sino instalar en las sociedades con el correr de los años, absoluto respaldo para cada uno de sus habitantes sin importar condición físico-física alguna.

Seguidamente, citando ordenamiento jurídico nacional, nuevamente, nos encontramos con una evolución histórica en defensa de los derechos de las personas con discapacidad sancionando reglamentación para su territorio.

Observando un poco el camino recorrido, en el año 2006, con trascendencia internacional se elaboró y aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en donde se destaca la importancia de la igualdad entre individuos en una sociedad, como la protección de sectores vulnerables, como en este caso. Sin embargo, muchos años antes, allá por el año 1955 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ya había brindado recomendaciones respecto a la importancia de la adaptación y readaptación laboral de las personas con discapacidad.

Igualmente, el Estado Argentino tiene una evolución marcada, sancionando leyes como ser en el año 1981 la Protección Integral de los Discapacitados (la misma sufrió su última modificación en el año 2002), hasta una de las últimas normas más destacadas como es la Ley N. ° 26.816 de Régimen Federal de Empleo Protegido para las Personas con Discapacidad fomentando la inclusión e independencia.

Es oportuno acentuar el valor de una evolución, tanto en legislación internacional como nacional, remarcando que todavía queda mucho por hacer, sobre todo en el espacio geográfica nacional, ya que se observa como otros países no solo incluyen las garantías básicas para las personas con discapacidad, sino que

tienen en cuenta la ejecución activa de políticas públicas que contribuyan a tal fin. Esto se visualiza en forma directa con el modelo que ha instaurado España (y por esto considerado el país ejemplo en la materia), el cual incluye incentivos monetarios y de todo tipo de beneficios para que las empresas privadas como los medianos y pequeños emprendedores -no solo el estado- contrate personas con discapacidad. A través de este tipo de políticas, salen todos beneficiados, el empleador económicamente, el trabajador -que en este caso sería la persona con discapacidad- con un trabajo que dignifique su vida y el estado en quitarse en cierta forma una carga social con la cual deberá lidiar en algún momento si estas personas están desocupadas, y el beneficio mayor, la minimización de la estigmatización social que reciben las personas con discapacidad. Todo esto teniendo en cuenta, que en Argentina solo se aplican beneficios tributarios, no subvenciones.

Asimismo, siguiendo con el hilo comparativo, se visualiza un país limítrofe a Argentina, como es Bolivia, el cual ya desde la promulgación de su Constitución Nacional acentúa su valor en las personas con discapacidad otorgando para estas diez artículos, las cuales van a garantizar los lineamientos mínimos para una vida digna, y marcando otra de las políticas de empatía más importantes, al garantizar la inamovilidad laboral de todas aquellas personas con discapacidad que obtengan un trabajo, gozando del mismo beneficio, sus padres, cónyuges o tutores.

Concluyendo, es dable destacar, que es arduo el camino por recorrer para que todos los sectores de la población argentina puedan gozar de todos los derechos de forma igualitaria como sujetos integrantes de una misma sociedad y tutela, y quizá siendo necesario no solo llegar a la igualdad, sino lograr la empatía de los ciudadanos, creando énfasis en los incentivos para que toda la sociedad gane.

CAPITULO III

Ordenamiento jurídico en la Provincia del Neuquén

1. Introducción

En este Capítulo es necesario hacer un recorrido por distintos aspectos de la legislación provincial que se ha consagrado a lo largo de los años, como así también, distinguir la importancia que se le da a las personas con discapacidad teniendo en cuenta sus derechos por sobre todas las cosas.

Asimismo, el recorrido incluye legislación vigente de la Ciudad y Provincia del Neuquén, que siguiendo el camino tanto por Nación como por Provincia, adhiere y se involucra en la problemática del acceso al trabajo de un sector que se encuentra vulnerado para poder ejercer con plenitud su independencia y desarrollo en todos los aspectos que la vida les presenta.

De esta forma, se aspira dar al lector, una detallada y minuciosa demostración de cuanto se pretende llegar a la igualdad entre los habitantes sin distinción alguna de sus condiciones particulares, desde la Carta Magna de la Provincia del Neuquén hasta las leyes que receptan y amplían lo legislado a nivel nacional.

2. Análisis del Artículo 50 de la Carta Orgánica de la Provincia del Neuquén

La Carta Orgánica de la Provincia del Neuquén, ley suprema que regula dicho espacio geográfico, es sancionada y promulgada en el año 2006 luego de que por Ley N° 2471 fuera establecida la necesidad de reforma; cuenta con un total de 318 artículos, los cuales prevén los derechos fundamentales de los habitantes de la provincia.

La misma responde a cuatro órdenes luego de la reforma constitucional ocurrida en el año 1994, orden federal, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios. (HERNANDEZ, Antonio M., Federalismo, autonomía municipal y Ciudad Autónoma de Buenos Aires en la reforma constitucional de 1994, Depalma, Buenos Aires, 1997, Capítulo II.)

Siguiendo el lineamiento de este trabajo final de graduación, es menester hacer hincapié en su artículo N° 50, dado a que es el que refiere a las personas con discapacidad.

Según el artículo mencionado en el párrafo anterior, el Estado de la Provincia del Neuquén garantiza a los ciudadanos la integración de las personas con discapacidad en los ámbitos socioculturales y económicos a través de la promoción de la igualdad para poder obtener un real acceso de oportunidades. Asimismo, se compromete mediante este artículo a proteger el total goce y ejercicio de los derechos que otorga esta Constitución para las personas con discapacidad, los de la Carta magna y todos aquellos tratados allí reconocidos, estableciendo penalidades para aquellos actos u omisiones discriminatorios¹⁸.

A su vez, en su párrafo segundo hace injerencia a todo lo relativo a la promoción de las políticas públicas, en donde se expresa: "...promueve y ejecuta políticas de protección integral y de fortalecimiento del núcleo familiar, entendido como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas, tendientes a la prevención, rehabilitación, educación y capacitación, e inserción social y laboral..."

Por último, en su tercer y concluyente párrafo, amplía la intervención del Estado fortaleciendo el desarrollo de "...un hábitat libre de barreras naturales, culturales, comunicacionales, sociales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo..."

Teniendo en cuenta esto, se observa como el estado provincial de Neuquén respalda y protege según su legislación a las personas con discapacidad a través de cada una de las garantías que establece como norma general.

Ahora bien, ¿Qué son las garantías?

Como cita Jorge Machicado en su Blogspot, las garantías según Rafael Bielsa son: "...un medio para poner en movimiento a la autoridad para que restablezca al derecho subjetivo cuando este ha sido vulnerado..."; como también, incorporando en sus textos el pensamiento de Cesar Romero, el que manifiesta que: "...una garantía es un medio jurídico-institucional que la propia ley señala para hacer posible la vigencia de los derechos y libertades reconocidos y otorgados...". (Jorge Machicado, 2013)

¹⁸ Constitución de la Provincia del Neuquén Art.50.

Por lo tanto, la finalidad de las garantías que suscribe el citado artículo es preservar y respaldar los derechos que se les otorga a las personas con discapacidad ante cualquier injusticia o atropello que implica su pleno derecho al desarrollo en lo relativo al goce de oportunidades.

Respecto a las políticas que promueve, conviene subrayar que las mismas consisten en impulsar, mediante el propio sistema que establece el Estado como órgano supremo y regulatorio, todas aquellas que se consideren necesarias para que las personas con discapacidad puedan progresar, evolucionar y prosperar en todos los ámbitos de su personalidad, dotando así igualdad de condiciones con el resto de la sociedad.

3. Ley N.º 2.264 Pacto Federal del Trabajo

La Ley N.º 2.264, es un Pacto Federal del Trabajo, el cual constituye un compromiso de voluntades entre dos o más partes y obliga al cumplimiento de ciertos elementos acordados.

Cabe resaltar la envergadura de la palabra “Pacto”, dado que desde épocas muy antiguas ya se apreciaba su significado e importancia, siendo el compromiso que se asume su primordial característica, por ejemplo, situándose en un espacio temporal desde las épocas más remotas se observa la Biblia, en el Antiguo Testamento, Génesis 9:11, donde se preveía: “...Éste es mi pacto con ustedes: Nunca más serán exterminados los seres humanos por un diluvio; nunca más habrá un diluvio que destruya la tierra...”.

Este Pacto Federal del Trabajo fue suscripto entre el Gobierno Nacional y el Gobierno de la Provincia del Neuquén en el mes de junio del año 1998¹⁹; es dable destacar que, en su primer párrafo, hace evocación a lo que los firmantes consideran trabajo, sin importar la condición psicofísica en que el individuo se encuentre.

Este pacto, declara el valor que posee el trabajo, situándolo como dignificante y enriquecedor, por esto, las partes firmantes, acuerdan fomentar y

¹⁹ Ley Nro. 2264 Pacto Federal del Trabajo.

promover distintos programas que incentiven y mejoren las condiciones de las áreas laborales, siendo parte de estos:

- El Proyecto de creación del “Consejo Federal del Trabajo”
Entre sus principales funciones impulsa políticas generales y formula propuestas ante los cuerpos legislativos en torno a su competencia.²⁰
- El “Régimen general de Sanciones por Infracciones Laborales”.
Se detallan cuales son consideradas infracciones leves, infracciones graves y su posterior sanción ante la acción u omisión a la ley de reglamento de trabajo, salud, higiene, seguridad en el trabajo y también en lo relativo a los convenios colectivos. Evoca la posibilidad de que cada jurisdicción adopte para si el procedimiento que considere más idóneo para la tramitación de las sanciones, siempre teniendo en cuenta el derecho a defensa.
Adiciona criterios de multa en caso de obstrucción de las autoridades administrativas del trabajo y establece el tope de dos años para la prescripción a las infracciones que dicte este pacto.²¹
- El “plan Nacional de Mejoramiento de la Calidad de Empleo”.
Se compromete a detener la exclusión social aumentando el porcentaje de trabajadores y mejorando la calidad de empleo en todos sus aspectos.²²
- El “Programa Nacional de Acción en Materia de Trabajo Infantil”.
Se fomenta a través de distintas acciones erradicar el trabajo infantil en todas sus formas, además de ello, brindarles la oportunidad a los niños y niñas de finalizar sus estudios y formarse profesionalmente, lo que se considera prioritario en materia de niñez y adolescencia.²³
- El “Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral”.
Este plan alude a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, comprometiéndose a impulsar y crear políticas, planes y programas para que se logre dicho fin.²⁴

²⁰ Ley Nro.2264 Anexo I Art.2.

²¹ Ley Nro.2264 Anexo II Arts. 2,3 y 5.

²² Ley Nro.2264 Anexo III

²³ Ley Nro.2264 Anexo IV

²⁴ Ley Nro.2264 Anexo V

- El “Plan para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas”.

Básicamente se busca facilitar el ingreso al mundo laboral de las personas con discapacidad, ya sea desde la capacitación hasta la inserción definitiva, creando programas de empleo y un registro para ayudarlos en su posterior integración socio-laboral.²⁵

4. Ley N° 1.634 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados

La Provincia del Neuquén en su Ley N°. 1.634 sancionada en el año 1985 adhiere a varios de los conceptos expuestos en su antecesora Ley Nacional N. ° 22.431 sobre Sistema de Protección Integral de los Discapacitados que rige desde 1981.

Esta ley se sancionó con la intención de asegurarle a todo el pueblo de la provincia -que presenta discapacidad-, atención médica, educación, seguridad social, beneficios, franquicias y estímulos que puedan ayudar a neutralizar su condición.

En lo que refiere al trabajo, en su Título II Capítulo II ratifica para dicha circunscripción que el Estado se compromete a brindar un cupo no inferior al 4% del total de sus puestos laborales en organismos centralizados, descentralizados o autárquicos y empresas del Estado Provincial a personas con discapacidad, dicha actividad deberá ser autorizada y fiscalizada por el Ministerio de Bienestar Social.

Además, apunta a la igualdad entre los trabajadores con discapacidad y aquellos que no poseen ningún impedimento dejando en claro que gozarán de los mismos derechos y que quedan sujetos a la misma legislación laboral vigente al momento.

En su Artículo 11 el Estado Provincial, así como el Estado Nacional, ambos garantes de los derechos de las personas con discapacidad, implementan que se otorgue el uso de bienes de dominio público o privado para explotación de pequeños comercios en forma prioritaria para estos hombres y mujeres que padezcan alteraciones funcionales permanentes o prolongadas, físicas o mentales.

²⁵ Ley Nro.2264 Anexo VI

Es conveniente destacar, que así como las personas con discapacidad son tenidas en cuenta -fomentando tanto su inclusión como el respeto a los derechos básicos- también tendrán beneficios todos aquellos empleadores que contraten a estos individuos, como ser la deducción del 70% de las retribuciones realizadas en concepto de remuneración sobre los ingresos brutos.

Es considerable señalar que esta Ley N.º 1.634 ha sido modificada por la Ley N.º 1.784 en el año 1988 siendo sus incorporaciones más destacadas:

- Apoyar el régimen de trabajo a domicilio.²⁶
- La excepción del pago de Ingresos Brutos a las personas con discapacidad que realicen trabajos por cuenta propia.²⁷
- Invita a las Municipalidades de la Provincia del Neuquén a adherirse mediante ordenanzas propias al Régimen de Protección Integral para las Personas con Discapacidad.²⁸

5. Decreto N° 1.275/1994, reglamentación.

Ya se ha referido en el punto anterior a la norma redactada por el legislador la cual hace mención a la Ley N.º 1.634 y su modificatoria la Ley N.º 1.784, en este decreto el Gobernador de la Provincia del Neuquén aprueba la reglamentación de dichas leyes.

La firma del mismo surge recién nueve años después de la sanción de las leyes en el año 1994, acentuándose aquí el intervalo temporal que surge entre las sanciones de las leyes y la reglamentación de las mismas, dado que la puesta en marcha de una necesidad se ve vulnerada.

El Decreto 1275 como respuesta a la reglamentación de la Ley sobre el Régimen de Protección Integral para las Personas con Discapacidad instaura a la JUDAIC (Junta Coordinadora para la Atención Integral del Discapacitado)²⁹, quien a su vez constituirá una Junta de Evaluación, quienes tendrán profesionales

²⁶ Ley Nro.1784 Art. 5.

²⁷ Ley Nro.1784 Art.19.

²⁸ Ley Nro.1784 Art.21.

²⁹ Decreto 1275/1994 Neuquén Art.3

experimentados en discapacidad en las áreas de salud, acción social, trabajo y educaciones para poder brindar mayor apoyo.

La Junta, como lo estipula el Artículo 3 de dicho decreto, se insertará en:

- Subsecretaria de Salud
- Subsecretaria de Desarrollo Humano
- Consejo Provincial de Educación
- Subsecretaria de Trabajo
- Subsecretaria de Deportes
- Subsecretaria de Gobierno y Asuntos Municipales.

En lo que respecta al acceso al trabajo, estipula que los Talleres Protegidos de Producción y los Grupos Laborales Protegidos tendrán apoyo económico externo para su desenvolvimiento económico-financiero.

En su Capítulo II titulado “Trabajo y Educación” determina que las personas con discapacidad deben inscribirse en alguna repartición del Estado Provincial solicitando empleo, asimismo debe respetarse a futuro las vacantes que resulten facilitando el ingreso al porcentaje establecido por ley no inferior al 4%.³⁰

Por último, y no por eso menos importante, abarca en su Capítulo IV todo lo relativo a transporte y obra pública dejando en claro puntos como ser:

- Uso gratuito de transporte público de pasajeros.
- Los medios de transporte deberán dar resguardo de sus dos primeros asientos para personas con discapacidad.³¹
- A partir de la puesta en vigencia de esta reglamentación se deberá preverse instalaciones, acceso y medios de circulación adecuados para que las personas con discapacidad puedan moverse con plena independencia; y respecto a las construcciones ya existentes, las mismas tienen la obligación de adecuar sus instalaciones para favorecer esta inclusión.³²

³⁰ Decreto Nro.1275/1994 Neuquén Art.8.

³¹ Decreto Nro.1275/1994 Neuquén Art.17.

³² Decreto Nro.1275/1994 Neuquén Art.18.

6. Consideraciones de la Carta Orgánica Municipal de la Ciudad de Neuquén

La Carta Orgánica Municipal de la Ciudad de Neuquén tuvo su última modificación con el Decreto N°1527/95 el 11 de agosto de 1995. Desde su Primera Parte hace mención en lo que se apunta respecto al trabajo y las personas con discapacidad.

En su Título I, llamado Declaraciones, Derechos, Deberes y Garantías, es necesario hacer alusión a su Capítulo II, el cual dedica un artículo entero -más precisamente el N° 11- a todo lo relativo al trabajo, definiendo el mismo fundamentalmente como un derecho y deber social. Adicionalmente la Municipalidad fomentará la actividad laboral como oportunidad económica y suprimirá todas aquellas actividades que sean dañinas o perjudiciales para el bienestar de toda su población.

Continuando con el Título I, se resalta en su Capítulo III, el artículo 27, el cual está destinado integralmente a las personas con discapacidad, obligándose la Municipalidad a involucrarse y poner empeño para la realización plena de este sector de la población fomentando intensamente acciones para la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las capacidades particulares de cada una de las personas comprendidas bajo esta condición.

Los municipios están reconocidos constitucionalmente desde el año 1853. “Podemos decir que el municipio es una comunidad urbana local, jurídica y políticamente organizada dentro de una organización política y jurídica superior” (BARRERA BUTELER, Guillermo, Introducción al Derecho Municipal, P.8, Córdoba, 2010.)

Por lo tanto, de esta forma se suma a los esfuerzos que viene llevando a cabo un país entero por el progreso e inclusión de las personas con discapacidad, siendo esencial la protección de sus derechos y la obligación del cumplimiento de los mismos por toda la sociedad.

7. Ordenanza N° 10.598

Es menester brindar, en primer lugar, una concisa explicación de que es una ordenanza. Esta, consiste en una norma jurídica que tiene fuerza de ley para

determinado espacio geográfico, es emanada por autoridad competente, quien, a su vez, tiene el poder de exigir su estricto cumplimiento, o en caso contrario, aplicar la sanción que crea conveniente.

Según un Seminario de aportes Teóricos, realizados por los alumnos de la Universidad Nacional del Litoral en el año 2009, una ordenanza es "...producto del ejercicio de la función legislativa por parte del gobierno municipal, en algunos casos son verdaderas leyes locales por su generalidad y en otros casos por ser particulares o referirse a derechos subjetivos, son actos administrativos...".

Aclarado lo anterior y posterior a la Ordenanza N° 4.098, en donde la Municipalidad de Neuquén adhiere a la Ley Provincial N° 1.634 y sus modificatorias, el Concejo Deliberante de la Ciudad de Neuquén sanciona la Ordenanza N° 10.598 con fecha 02 de noviembre de 2006.

En este caso en particular la Ordenanza N° 10.598 de la Ciudad de Neuquén fija en dicha ciudad toda su normativa, haciendo de este modo obligatorio su cumplimiento a todo aquel que habite su suelo.

Es interesante analizar en esta instancia algunas de sus consideraciones como ser:

- La obligatoriedad a nivel municipal de emplear el 4% o más de personas con discapacidad en sus Organismos Centralizados, Descentralizados o Autárquicos y las empresas del Estado Municipal.³³
- La obligación de implementar una bolsa de trabajo para las personas con discapacidad siendo necesaria la inscripción, de aquellos interesados en conseguir un empleo, siempre que se cumpla con el requisito de poseer certificado expedido por JUDAIC (Junta Coordinadora para la Atención Integral al Discapacitado).
- El cómputo no inferior al 4%, el cual debe ser considerado de forma anual y en base a vacantes de planta permanente.

³³ Ordenanza Nro.10598 Municipalidad de Neuquén Art.1.

- Además, para aquellos casos de necesidad de cubrir una vacante y no cumplir con este cupo prioritario, se obliga a dejar constancia de los motivos por los cuales se hizo imposible su cumplimiento.³⁴
- Y por último, que el Municipio deberá ajustar en caso de no cumplirse el cupo previsto en esta ordenanza, de tal forma que se alcance el 4% o superior de empleados con algún tipo de discapacidad, disponiendo para ellos de aquellas personas previamente inscriptas en la bolsa de trabajo.

8. Ordenanza 10.147

Sancionada a los 18 días del mes de noviembre del año 2004, bajo el expediente N°CD-273-B-2004 y haciendo frente a las posturas que poco hacen referencia las leyes provinciales al respecto, es que principalmente, esta ordenanza viene a dar respuesta a la problemática de las personas con discapacidad por el pago de las tasas que el Municipio de Neuquén impone, de esta manera, intentando una vez más colaborar con la prosperidad del desarrollo socio-económico de un sector que si bien fue relegado por mucho tiempo, va tomando fuerzas, haciéndose escuchar y exigiendo el cumplimiento de sus derechos y posibilidades de igualdad de oportunidades debido a sus condiciones limitadas para con el resto de la comunidad.

Por lo anteriormente expuesto es que, el Concejo Deliberante de la Ciudad de Neuquén, órgano encargado de la sanción de una ordenanza, es que en su artículo primero crea la extensión de la tasa a abonarse por “Derechos de Inspección y Control de Seguridad e Higiene de Actividades Comerciales, Industriales y de Servicios y Derechos de Funcionamiento de la Actividad” a todas las personas con discapacidad que realicen tareas por su propia cuenta, siendo previamente, obligatoria la acreditación otorgada por la Dirección Provincial de Rentas del Neuquén del impuesto a los Ingresos Brutos de esa misma actividad laboral.

En su artículo segundo, se implementa la exención del pago de tasas municipales a el vehículo único de la persona con discapacidad, ya sea conducido por él, o dado que el mismo sea menor de edad o sufra una discapacidad que se le impida, el titular podrá ser su cónyuge, ascendiente, descendiente, colateral hasta

³⁴ Ordenanza Nro.10598 Municipalidad de Neuquén Art3.

segundo grado, tutor o curador, que sirva para el traslado del mismo y afectado a su exclusivo servicio.

La Municipalidad de Neuquén tendrá un plazo de 30 días para la promulgación de esta ordenanza y la responsabilidad de la reglamentación de la misma, tal lo estipula en su artículo tercero.

9. Conclusión parcial

Se ha desarrollado una marcada evolución en la Provincia del Neuquén en todo lo referente a la protección y garantía que el Estado brinda desde su ordenamiento jurídico a las personas con discapacidad.

Desde la década del 80' se viene sancionando en dicho territorio leyes que adhieren a legislación internacional y nacional, como así también, legislación y reglamentación propia, que hace posible una vida mucho más inclusiva de aquellas personas con discapacidad que según define la OMS (Organización Mundial de la Salud) sufren “toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.

Consecuentemente con lo anteriormente dicho, la realidad es que tanto los organismos provinciales como los municipales de Neuquén no brindan ni tienen cifras, estadísticas ni datos certeros de las personas con discapacidad que gozan de algunos de los derechos consagrados en estas leyes promulgadas, como ser la obligatoriedad de emplear en organismos centralizados, descentralizados o autárquicos y empresas del Estado provincial a personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al 4%, como lo marca la Ley 1.634 del año 1985, y más aún, todo lo relativo a programas de capacitación e inserción definitiva laboral como suscribe el Pacto Federal del Trabajo en su Ley 2.264. Esto puede comprobarse acercándose a cualquier entidad dependiente del Estado de Neuquén.

Sus municipios, entidades autárquicas y demás dependencias del Estado cuentan con barreras arquitectónicas que lo hacen todavía más difícil.

Y sin dejar de lado el modo de acceso al empleo, el cual resulta cuestionable, siendo su ingreso a planta en casos contados por concurso, de forma igualitaria para todos los ciudadanos, sino por amiguismo –a dedo como se dice usualmente-

conveniencia o afinidad política, religiosa, racial, creando una marcada discriminación para con el resto de los habitantes.

De igual forma, es dable aclarar, que las personas con discapacidad cuentan con respaldo del Estado de la Provincia del Neuquén, pero en muchos casos las familias que poseen un miembro con limitaciones en su actividad desconocen por completo la mencionada legislación.

No obstante, con lo mencionado *ut supra*, lo sustancial es que en su conjunto el Estado y toda la población no solo concedan derechos a las personas con discapacidad, sino reconozcan y respeten los que los mismos ya tienen consagrados.

CAPITULO IV

Discriminación de las Personas con Discapacidad en el ámbito laboral

1. Introducción

Inmersos dentro de la sociedad acelerada y por momentos desconsiderada hacia con el prójimo, es que se encuentran las personas con discapacidad, podría decirse gozando de derechos inherentes a todas las personas de una comunidad, pero en otras ocasiones con desequilibrios llegando al punto de la discriminación a diario en cada actividad cotidiana, en el desarrollo de su vida un poco más independiente, en el poder progresar y evolucionar como seres humanos.

Es justamente, cuando se habla de discapacidad que entra en primer plano a evaluarse las dificultades que enfrentan aquellos que padecen de forma congénita o adquirida alguna disminución física o mental que no les permite el normal desenvolvimiento de su persona.

No obstante lo anteriormente expresado, las personas con discapacidad no deberían sufrir ningún tipo de discriminación, no deberían ser excluidas cuando sus capacidades les permiten ser competentes o cuando gozan de derechos consagrados como se evidencia en los capítulos anteriores, sin embargo, en el día de hoy son dejadas de lado o consideradas de menor jerarquía, sobre todo en el ámbito laboral, donde la competencia hace que ni siquiera se los tenga en cuenta.

Es por ello, que resulta imperioso hablar de discriminación y las posibilidades que brinda la legislación para abolirla de nuestra sociedad, siendo de este modo más justos con un sector postergado en la materia y castigando a quienes no cumplan con lo estipulado para que se respete la igualdad de todos los seres humanos.

2. Discriminación: conceptualización y aspectos generales

Discriminar podría definirse como la desigualdad que se realiza frente a iguales dentro de las mismas circunstancias.

Según Katz "...se viola el principio de igual tratamiento, cuando no existe motivo razonable y ostensible para un tratamiento desigual, igual conducta no debe ser valorada de manera diferente..." (E. Katz, 1958, P. 694).

Asimismo, visto desde distintos enfoques, puede decirse según un paradigma social que es distinguir o diferenciar una cosa de otra, donde se causa un perjuicio a una persona o grupo de personas; también desde la perspectiva del derecho se hace mención a la discriminación como el trato desigual en lo que respecta a motivos religiosos, políticos, raciales, de sexo, de filiación, ideológicos, distinción entre hombres y mujeres, entre otros.

Sin lugar a dudas, la discriminación es un comportamiento injusto contra quien se la realice que debe ser combatido por la sociedad en su totalidad.

En una entrevista realizada por el diario La Nación en su publicación del día miércoles 02 de abril del año 2008, Teun Van Dijk, reconocido lingüista de los Países Bajos, afirma que en Argentina “...tanto en su historia como en la actualidad, muestra muchas formas de racismo, desde la discriminación de indígenas y africanos y el racismo generalizado contra los cabecitas negras, hasta el trato dispensado a los inmigrantes pobres de los países latinoamericanos cercanos...”; por otro lado, también resalta el mismo lingüista que “...hay una conciencia antirracista y científicos que se oponen al racismo cotidiano...”. (La Nación, V. Arce y C. Daiwan, 2008)

En nuestro país el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) es el organismo descentralizado creado mediante la Ley 24.515 en el año 1995 que tiene por objeto principal la elaboración de políticas nacionales para combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo; en el mismo se puede realizar la denuncia que se crea necesaria a fin de evitar o subsanar dicho trato desigual.

Por otra parte, la Constitución Nacional permite a los ciudadanos presentar una queja y obtener una solución inmediata cuando se pone en peligro un derecho constitucional.³⁵

³⁵ CN. Art 43: Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva.

4. Tipos de discriminación

A través de la Ley N.º 23.054 el Honorable Congreso de la Nación Argentina en el año 1984 aprueba el Pacto de San José de Costa Rica firmado el 22 de noviembre de 1969 en Costa Rica sobre la Convención Americana de los Derechos Humanos.

En dicho pacto las partes se obligan a respetar derechos y libertades sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, sea origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición social.³⁶

De lo arriba suscripto se aprecia que existen distintos tipos de discriminación, ya sea la forma en que esta se presente en la persona humana³⁷:

- Discriminación por motivos de raza: esta se encuentra estrechamente relacionada con la discriminación por color, idioma y religión, ya que el trato excluyente o restrictivo está basado principalmente en el origen étnico-cultural del individuo, siendo sus hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, forma de vida, sentido de pertenencia y creencias parte del descredito que produce el aislamiento y la discriminación, creando así, un perjuicio o impedimento para el normal desarrollo de quien lo padece.
- Discriminación por motivo de sexo: es aquella que se produce debido al género de la persona. Dentro de este tipo de discriminación se encuentra hoy en día muy latente la posibilidad de la identidad de género que debe ser respetada y que cuenta con ley propia.³⁸
- Discriminación por ideología política: ocurre cuando quien piensa distinto a la sociedad en la que se desenvuelve se ve imposibilitado o restringido

Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización.

³⁶ Convención Americana de Derechos Humanos Art. 1

³⁷ Informe INADI, Derecho al Trabajo sin Discriminación, Hacia el Paradigma de la Igualdad de Oportunidades.

³⁸ Ley No. 26.743 Identidad de Género.

produciendo marginación de mismo o represión de sus ideas por no ser compartidas por los otros individuos.

En la vida cotidiana nos encontramos con más tipos de discriminación que afectan a miles de personas en su actuar diario, impidiendo de este modo su normal funcionamiento psico-físico y atentando directamente con sus derechos proclamados, como ser:

- Discriminación por motivos de edad: sucede principalmente en personas mayores, viéndose impedidos en el ingreso al trabajo. No obstante ello, se discrimina por edad, en la actualidad, por diferencia de pensamientos generacionales y poca o nula tolerancia y respeto a los mismos.
- Discriminación por motivos de discapacidad: es aquella que sobreviene a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, física o mental, temporal o permanente, ya sea que la misma sea congénita o adquirida. Suele ocurrir que se manifieste con burlas y malos tratos y en la limitación, en algunos casos de forma absoluta, del normal desarrollo de las personas de los derechos consagrados que poseen.
- Discriminación por motivos sociales: se ejerce a través del trato o maltrato por la condición y posición que ocupa dentro de una sociedad, siendo casi en la mayoría de los casos las llamadas clases sociales bajas o pobres quienes más se ven afectadas por este tipo de discriminación, atentando de este modo con su posible progreso y evolución.

Resulta aún más extensa la lista de los posibles tipos de discriminación que vienen sufriendo, y actualmente sufren, las personas en nuestra sociedad, a pesar de la existencia de infinidad derechos ya consagrados.

4. Ley N.º 23.592 Actos Discriminatorios

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en el Congreso sancionan con fuerza de ley el 03 de agosto de 1988 esta legislación sobre Actos Discriminatorios que fundamentalmente viene a proteger a quienes sufran cualquier tipo de discriminación advirtiéndoles que quien cause dicho acto debe cesar el mismo y reparar tanto el daño moral como el material ocasionado.

A través de la Ley N.º 24.782 del mes de abril de 1997 se incorpora a la *ut supra* Ley dos artículos más para quedar redactada de forma definitiva con siete artículos en el año 2002 por la Ley N.º 25.608, la cual unifica las leyes anteriormente descriptas.

En su artículo primero, refiere a lo que se consideraran todas aquellas acciones u omisiones con motivo de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, haciendo una vez más alusión, como en distintos ordenamientos jurídicos, de algunos de los tipos de discriminación a los que un sujeto o grupo puede ser sometido.

Respecto a las penas y multas, determina que en caso de delito que incurra en acto discriminatorio se elevará la pena un tercio en su mínimo y un medio en su máximo, pudiendo así superar el máximo legal estipulado para su tipo. En relación a las multas, las mismas se aplicaran con un valor que ira de \$500.- a \$1000.- al propietario, organizador o responsable que no cumpliera con la obligación de exhibir en el ingreso de locales bailables, de recreación, salas de espectáculos, bares, restaurantes u otros de acceso público el texto del artículo 16 de la Constitución Nacional con el de esta Ley y al pie del mismo la leyenda: “frente a cualquier acto discriminatorio, usted puede recurrir a la autoridad policial y/o juzgado civil de turno, quienes tienen la obligación de tomar su denuncia”.³⁹

Es considerable dejar en claro a esta Ley como punto de partida hacia la erradicación y sanción de todo acto violatorio de derechos en concepto de discriminación, pudiendo de alguna forma, empezar a dar respuestas a esta problemática que afecta a muchos más ciudadanos cada día.

5. Ley N.º 25.280 Convenciones

Sancionada y promulgada en el año 2000 se aprueba por medio de la misma la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad la cual fue suscripta en Guatemala en el año 1999 y consta de catorce artículos.

³⁹ Ley Nro.23592 Art.6.

En esta Convención se ratifica los derechos humanos y libertades que gozan las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad, entre ellos no verse sometidos a actos discriminatorios.

En su primer artículo define una vez más, como ya lo han hecho otras leyes y organismos a nivel mundial, el termino discapacidad y el termino discriminación para con estos ciudadanos que deben exigir igualdad entre iguales frente a la ley constantemente.

En su artículo segundo reza: “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

Es aquí donde amerita un detenimiento; prevenir es mucho más que reparar en materia de discriminación, ya que prevenir es un mandato anticipado para evitar que suceda, por lo tanto si bien los restantes 12 artículos de la Convención refieren a cómo lograr los objetivos impuestos en la misma y el compromiso de los Estados parte, la característica resaltante sin dudas es la prevención que deben realizar quienes se suscriban para aminorar o erradicar la discriminación a las personas con discapacidad.

6. Convenio sobre la discriminación OIT 111

Diez años posteriores a la promulgación del Convenio 111 adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (año 1958) -más precisamente el 08 de marzo de 1968- el presidente de la Nación Argentina ratifica en la Ley N.º 17.677, Convenios Internacionales, siendo los mismos relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Según este convenio, el acto discriminatorio comprende: “...cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia, sin importar motivo alguno que altere o modifique la igualdad ya sea de oportunidades o en el trato en el empleo u ocupación...”, como también, incluye: “...el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo, como así también, las condiciones laborales...”.

Por lo tanto, los miembros se obligan a reforzar sus políticas nacionales con el fin de garantizar la igualdad en materia de empleo y ocupación.

En su artículo cuarto, por el contrario, establece que: "...no todo acto restrictivo en materia de empleo y ocupación puede ser considerado discriminatorio...", haciendo una salvedad en lo que respecta a la seguridad del estado, el cual va a quedar a criterio de un tribunal competente, en fin, quedando a criterio "...de un juez quien resolverá las cuestiones en las cuales resulte dudosa la aplicación del presente...".

7. Discriminación en el acceso al trabajo

La igualdad se presenta como el derecho a gozar de un trato igualitario y debería funcionar como un impedimento frente a cualquier forma de discriminación. Entendiéndose como discriminación en materia de empleo y ocupación a:

La alteración o modificación en las condiciones de igualdad en el trabajo, sea por distinción, exclusión o preferencia, basada en razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad y que sea poco o nada relevante para la calificación profesional de los trabajadores, carente, no solo de justificación técnica, sino legal. (Guevara Ramírez, 2011)

Las personas con discapacidad son discriminadas a diario por su condición física o intelectual y no se les permite el acceso igualitario al mercado laboral, siendo considerados como trabajadores de segunda.

La discriminación que realizan los empleadores contra la personas con discapacidad atenta directamente contra sus derechos a la libertad de elegir un trabajo. Ya que es muy importante que el trabajo que una persona realice sea de su agrado, de esta manera trabajara con satisfacción y no viendo en su labor una carga pesada.

El INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) para poder tener una sociedad más justa y menos excluyente realiza

informes denominados Buenas Practicas en la Comunicación Publica, uno de dichos informes se llama Discriminación en el acceso al trabajo y ha sido elaborado sobre la base de la Recomendación General Nro. 6 del INADI “Contra la discriminación en la oferta de empleos” del año 2009, y el mismo detalla algunos de los siguientes aspectos:

- La discriminación laboral se da tanto en el ámbito público como privado, sin distinción alguna, y puede darse desde la contratación. Ocurre desde la búsqueda en periódicos y sitios web donde quedan evidenciados distintos prejuicios independientemente de la capacidad o requisitos requeridos para el puesto.
- El descarte de personas, producto de la discriminación, expone la problemática que llega hasta exponer a las mismas a una situación de pobreza en donde se limita su desarrollo personal.
- Abocándose a nuestro país, surgen las estadísticas del año 2009 de avisos donde se ven reflejados distintos aspectos discriminatorios, como ser, en razón de edad, de género, de apariencia exigiendo fotografía en la postulación, lugar de procedencia y residencia.
- Remarca la importancia de los comunicadores en la difusión de los derechos para que las personas que sufran algún tipo de discriminación sepan de qué manera actuar y no queden desprotegidas, así como también, promover la igualdad y el acceso igualitario al empleo.

Asimismo la Ley de Contrato de Trabajo cuenta en su redacción con varios artículos para poder enfrentar las situaciones de discriminación que se manifiesten desde el acceso o ingreso al mismo, hasta en la relación laboral consumada en sí.

En su articulado se exterioriza la prohibición de discriminación entre trabajadores, ya sea por sexo, raza, nacionalidad, motivos religiosos, gremiales o de edad; la exigencia de la igualdad de trato entre todos los trabajadores que se encuentren en idénticas situaciones; que todo control que se exija a los trabajadores no debe poner en juego la dignidad de los mismos; respecto a la libertad de expresión, no deben los empleadores realizar encuestas, averiguaciones o indagar respecto a las opiniones personales de los empleados sobre religión, política, cultura, etc., de este modo brindando la seguridad de que ellos puedan

dar su opinión libremente sin interferir en la relación laboral; también expresa la prohibición de trato discriminatorio a las mujeres en particular no pudiendo hacer diferencias por su condición sexual o estado civil y brindando protección en la maternidad; y garantiza la igual remuneración por igual tarea.⁴⁰

9. Despido discriminatorio

Despido discriminatorio es aquel que se da ante la exclusión del empleado de su ámbito laboral por motivos de raza, religión, sexo, opinión política, motivos culturales, por enfermedades, discapacidad y cualquier otro que no sea por sus condiciones de idoneidad para el cargo que ocupa.

En Argentina no existe una ley que prohíba la discriminación laboral por sí misma, sino que existen muchas normas anti discriminación en general, por lo que, ante un despido discriminatorio debe plantearse qué acción es conveniente llevar a cabo. Por un lado, se encuentra la demanda civil por el despido o también la posibilidad de accionar mediante la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo quien prohíbe expresamente la discriminación en el ámbito laboral desde cualquier perspectiva que se presente.

Cabe destacar que no existe sanción alguna en muchos casos ante el incumplimiento que brinda el ordenamiento jurídico en relación al trato discriminatorio que sufren a diario las personas tanto discapacitadas como por distintos motivos, en cambio, la Ley de Contrato de Trabajo si aplica sanciones como ser el agravante en caso de despido por maternidad, matrimonio y enfermedad.

Entonces, ante la comprobación del despido discriminatorio y según las legislaciones vigentes, la sentencia debería ser la reincorporación del empleado, dada la prohibición de discriminar regula en nuestro país, pero no siempre esto resulta lo más efectivo, dado que los vínculos ya se han destruido. O, podría resolverse con la indemnización prevista según sea el caso en concreto como se da en la Ley N. ° 25.013 donde ante el despido discriminatorio se incrementara el porcentaje a abonar en un 30%.

⁴⁰ Ley Nro.20744 Ley de Contrato de Trabajo.

8.1. S.C.B.A “R., L. N. contra Provincia de Buenos Aires (Ministerio de la Producción)”

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en el fallo “R., L. N. contra Provincia de Buenos Aires (Ministerio de la Producción). Demanda contencioso administrativo” también se ha pronunciado respecto al incumplimiento del cupo laboral del 4% para las personas con discapacidad, dada la situación que surge al no permitirle a la actora la incorporación a la carrera administrativa cuando se realizó la designación de 257 agentes y de estos, tan solo 2 fueron personas que presentan algún tipo de discapacidad.

El Doctor Negri en su voto expresa:

Finalmente, considero que le debate no puede abordarse con un criterio estricto de interpretación de las normas en juego, sino por las esencia misma de la cuestión, que en definitiva consiste en la inserción y mantenimiento en la vida activa de las personas con discapacidad tal que, no obstante ella, pueden prestar un servicio útil a la sociedad y, a la vez, asegurarse para sí medios de subsistencia. No entenderlo así implica dejar en letra muerta los principios contenidos en la Constitución Nacional y en su similar provincial en relación a la necesidad de protección de la persona discapacitada.

Además, el mismo jurista manifiesta que:

Considero que los textos normativos apuntados contienen un fuerte contenido tuitivo de las situaciones particulares de este grupo de personas. Así conllevan una discriminación positiva en punto a su integración con la comunidad y en procura del respeto a su derecho de igualdad, que en autos se concreta con su ingreso a las plantas de la Administración.

9. Conclusión parcial

Como *ut supra* refiere este capítulo discriminar según la Real Academia Española es “seleccionar excluyendo”, “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”.⁴¹

⁴¹ Real Academia Española recuperado de su versión online <http://www.rae.es/>

El trabajo es un lugar donde pasamos muchas horas, que nos hace integrar a la sociedad, que nos permite sentirnos útiles, que mejora nuestra autoestima, brindándonos seguridad y una forma de actuar positiva frente a la vida. ¿Por qué vamos a tratar diferente a una persona por el simple hecho de haber nacido o haber sufrido con posterioridad una discapacidad?

El trabajo dignifica a las personas y nuestro país cuenta con todos los elementos como para que nadie, nunca más pueda ser discriminado bajo ninguna circunstancia, solamente hay que hacer que las normas se cumplan y cambiar la estigmatización sobre grupos de individuos que tienen garantizados sus derechos de igualdad, de respeto y de inclusión.

En primer lugar, el responsable de cumplir y hacer cumplir estas normas es el Estado, quien resulta garante de derechos que como se observa ni siquiera pone en práctica, como es la incorporación del 4% en su planta de personas con discapacidad. Aunque la responsabilidad como sociedad no debe ser dejada de lado, ya que nadie está exento de ser víctima de un acto discriminatorio.

Es por lo expuesto, que formulo una pregunta de difícil resolución: ¿De qué sirve tanta legislación, si en la práctica, la misma, no se cumple? Y es, precisamente aquí, donde el Estado debe marcar la diferencia, involucrándose no solo con palabras, sino con hechos en la verdadera igualdad de derechos para cada uno de los habitantes de su territorio.

Conclusión final

A través del desarrollo de los capítulos se ha demostrado que con el correr de los años ha evolucionado favorablemente el trato y la inclusión de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, ya sea la misma congénita o adquirida con posterioridad.

Desde el año 1789, en donde el pueblo francés, votó en su Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en su artículo primero que los hombres nacen libres e iguales en sus derechos, hasta la posterior Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en donde se afirma que todos somos iguales ante la ley sin distinción alguna, se ha ido elaborando todo tipo de conceptualización respecto al ser humano y la igualdad entre los mismos, que debe respetarse por sobre cualquier otra condición.

Dentro de esta igualdad a la que se viene haciendo referencia, es donde las personas con discapacidad se ven excluidas, en gran parte de la proyección de su vida libre, independiente e igualitaria al resto de la población con la que convive.

Las personas con discapacidad, aquellas que enfrentan un impedimento o dificultad que imposibilita el normal desarrollo de sus actividades, ya sea por una limitación física o mental, cuentan con gran protección legislativa del Estado que no se cumple, en parte por su reglamentación defectuosa o incompleta, como así también, por falta de compromiso y responsabilidad de quienes están a cargo de llevar a cabo los programas de inclusión en los que se ven involucrados. Este es el caso específico de las posibilidades que tienen las personas con discapacidad de acceder a un trabajo, obteniendo así igualdad laboral y real oportunidad de progreso y mejora para una independencia intelectual y financiera.

El ordenamiento jurídico internacional es abundante. Existen desde Convenciones como la de los Derechos de las Personas con Discapacidad, del año 2006, en donde muchos países suscriben a su regulación temas como ser: el reconocimiento de derechos iguales e inalienables en todas las personas humanas sin distinción alguna, al mismo tiempo que incorporando cuestiones relativas a la discapacidad y la no discriminación.

Asimismo, dentro del ordenamiento jurídico internacional, es menester mencionar, que tanto los países latinoamericanos como los europeos y del resto del mundo han sancionado leyes y evolucionado en todo lo que respecta al tratamiento y

protección de las personas con discapacidad, incluyendo su formación profesional continua y su posibilidad de obtener un trabajo digno y permanente.

Tanto a nivel internacional como nacional, se encuentra resguardada la tutela del Estado frente a las posibilidades de empleo y ocupación de las personas con discapacidad.

Argentina ha adherido tanto a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la reforma constitucional de 1994 en su artículo 75 inciso 22, y también, han legislado innumerables leyes brindando protección integral a los discapacitados. Además de estar amparado constitucionalmente el derecho a la igualdad en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Es nuestro país, numerosas leyes actualizan distintos aspectos, entre ellos, el Régimen Federal de Empleo Protegido, en donde se brinda capacitación y empleo remunerado a quienes se encuentren inscriptos y tengan certificado de discapacidad.

A nivel provincial, la Provincia del Neuquén, también se ha suscrito mediante leyes propias a la legislación nacional de protección a las personas con discapacidad, y desde la Constitución Provincial en su artículo 50 hace referencia sobre la discapacidad y la garantía que su Estado brinda para el pleno desarrollo e integración tanto económica como sociocultural.

Las reglamentaciones de estas leyes protectoras y de oportunidad de capacitación laboral y empleo perdurable en el tiempo, ponen en manifiesto la creación de organismos que deben regular, respaldar y controlar la verdadera inclusión, funcionamiento y aplicación de estas leyes.

Es en este punto en el cual yo encuentro una brecha, se visualizan por un lado los grandes avances legislativos en materia de discapacidad, para lograr la inclusión social y para combatir la discriminación laboral. Tenemos una ley que reserva un trabajo digno obligando al estado a emplear personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al 4% de su planta permanente. Asimismo, se estipula en el ordenamiento un órgano de contralor para que fiscalice justamente que esto se cumpla, y, sin embargo, luego de tantos años de promulgación de las distintas leyes, vemos como en la ciudad y en la Provincia de Neuquén, esto no se cumple.

Considero en este sentido, que el Estado como uno de los organismos principales de velar por la inclusión y por las políticas públicas que lleven al bienestar de la sociedad, dejando de lado los innumerables actos que se realizan sobre “Empatía”, debería ser el primero en ejemplificar. ¿Cómo podemos exigir a un empleador privado que incluya dentro de su staff de empleados una persona con discapacidad, si el mismo Estado no lo hace? Pero aquí, para responder esta pregunta, surge otra, si la ley nos estipula un órgano de contralor, ¿Por qué este no lo cumple? Y afirmo, que el Estado no lo cumple, porque mientras realizaba este Trabajo Final de Graduación me tome el tiempo de recorrer tres municipios de la Provincia del Neuquén (Senillosa, Plottier y Neuquén), los cuales ni siquiera cuentan con la infraestructura adecuada, menos con personas con discapacidad entre sus empleados.

Deteniéndome en este párrafo suscripto con anterioridad, quiero hacer mención a la infraestructura, la misma es fundamental para aquellas personas con discapacidades sensoriales o físicas. En las entidades dependientes del Estado se observa en estos últimos años como se han adaptado la gran mayoría de los accesos y espacios en los que se atiende al público, no así, los sitios donde desempeñan funciones los agentes, siendo de este modo, todavía más complicado el acceso de aquellos trabajadores a sus puestos laborales.

Tal vez estos interrogantes sean difíciles de contestar, pero considero que si incluyéramos dentro de nuestra legislación sanciones para todos aquellos organismos del Estado que no cumplan con la ley, generaríamos una herramienta mucho más disuasiva, la cual le genere otro tipo de autoridad al órgano que se encarga de controlar. Y esto, lo fundamento no solo en el hecho de la discriminación que se sigue fomentando, sino también en la gran cantidad de personas con discapacidad que día a día tratan de sobrevivir a los gastos de la cotidianidad, pensando en que mucho de estos tiene hijos y una familia, la cual no solo se puede solventar con una pensión.

Y tal vez, con esta solución que brindo, logremos la verdadera inclusión de las personas con discapacidad. Un riguroso control con una verdadera sanción porque como dice el dicho “somos hijos del rigor”, y muchas veces hasta que no se establecen penalidades graves, el sistema no avanza.

No obstante, todo lo anteriormente mencionado, es fundamental contar con entes gubernamentales comprometidos con la educación y difusión de todos los derechos que tienen las personas con discapacidad, para que las mismas puedan gozar de los privilegios, que están legislados, y obtener una vida digna y más equitativa.

Es por todo lo dicho, que de forma inmediata debe cambiar el paradigma en el que nos vemos inmersos, es necesario que nos involucremos apoyando y reclamando por los derechos de quienes se ven en desventaja frente a una sociedad acelerada y egoísta, no solo por su condición limitativa, sino también para proclamar la dignidad de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA:

DOCTRINA:

1. Bastons, Jorge L. (2006). *Empleo público*. Argentina: Platense.
2. Bidart Campos, Germán (1966). *Derecho Constitucional*. Tomo II. Argentina: Ediar.
3. Cabrera Suarez, Lizandro A. (2015). *La discriminación Laboral por Discapacidad en Colombia*. Colombia: Editorial Ilustrada.
4. De Diego, Julián A. (2004). “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”. 6ª ed. Buenos Aires: Abelardo Perrot.
5. Del Aguila, Luis M. (2013). *Discapacidad, justicia y Estado: discriminación, estereotipos y toma de conciencia*. Buenos Aires: Infojus.
6. Ekmekdjian, Miguel A. (1994). *Tratado de Derecho Constitucional*. Tomo II. Argentina: Ediciones Depalma.
7. Grisolia, Julio (2009). *Guía de Estudio: laboral Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Argentina: Editorial Estudio.
8. INDEC (2010). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas*.
9. Informe Nacional de cumplimiento de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad (CIADDIS) y el programa de acción para el decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (PAD) (2016). Organización de los Estados Americanos.
10. Jiménez, Eduardo P. (2006) *Igualdad, no discriminación y discapacidad*. Argentina: Ediar
11. Katz, Ernesto (1958). “La obligación de tratar de un modo igual a los iguales, en iguales circunstancias en el derecho al trabajo”.
12. Pavese, Esteban. (1994) *Discapacidad de origen laboral*. Argentina. Universidad
13. Ponencia del defensor del Pueblo de Bolivia. Brasilia (2014). *El Caso Boliviano. Derecho al trabajo y personas con discapacidad*.

14. Sagiés, Néstor P. (2007). Manual de Derecho Constitucional. Argentina: Astrea
15. Sampieri, R.H (2006). Metodología de la Investigación (4° edición). México: Editorial: Mc. Graw Hill.
16. Seminario de Aportes Teóricos (2009). Naturaleza jurídica de las ordenanzas municipales. Universidad Nacional del Litoral. Recuperado de: http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tesis/e_agonat546.pdf
17. Subiese, Laura (2005). El derecho y la discapacidad. Argentina: Cátedra Jurídica.
18. Virginia Arce y Cecilia Daiwan (2008). Aún tenemos un discurso racista. La Nación. Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1000623-van-dijk-aun-tenemos-un-discurso-racista>
19. Yuni, José A. y Urbano, Claudio A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (Volumen I). Córdoba, Argentina: Editorial: Brujas.
20. Barrera Buteler, Guillermo (2010). Introducción al Derecho Municipal. Córdoba.
21. Hernández, Antonio M. (1997). Federalismo, autonomía municipal y ciudad autónoma de buenos aires en la reforma constitucional de 1994. Buenos Aires. Editorial: Depalma.

LEGISLACIÓN:

1. Constitución Nacional de la República Argentina
2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo
4. Convenio sobre la discriminación OIT 111
5. Decreto Provincial de Neuquén N° 1.275/1994
6. Ley 26.816 Régimen federal de Empleo Protegido
7. Ley 7.853. Brasil

8. Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo
9. Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados
10. Ley N° 23.592 Actos discriminatorios
11. Ley N° 25.280 Convenciones
12. Ley N° 25.785 Personas con discapacidad
13. Ley N° 1.634 Provincia del Neuquén
14. Ley N° 2.264 Pacto Federal del Trabajo
15. Ley N°24.013 Empleo
16. Ordenanza N° 10.147
17. Ordenanza N° 10.598 Ciudad Del Neuquén
18. Real Decreto 290/2004. España
19. Recomendación 99 (OIT)

JURISPRUDENCIA

1. CSJN. “Carballo, Luís E. C/ Y.P.F. s/ acción de reinstalación” (2001).
2. S.C.B.A “R., L. N. contra Provincia de Buenos Aires (Ministerio de la Producción)”. 2006

ANEXOS

CONCEPTO O INDICADOR	INFORMACIÓN GENERAL	INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD	FUENTE
Población total. (Cantidad y porcentaje de la población total).	General	Población total de personas con discapacidad (1)	(1) Incluye a las personas que cuentan con Certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen, pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender.
	Total País: 39.671.131 hab. Total País. Población sin dificultad o limitaciones permanentes 34.556.941 % 87,10	Total Población con dificultad o limitaciones permanentes 5.114.190 % 12,9	Los datos presentados surgen del Cuestionario ampliado, que se aplicó a una parte de la población. Los valores obtenidos son estimaciones de una muestra y por tanto contemplan el llamado “error muestral”. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

CONCEPTO O INDICADOR	INFORMACIÓN GENERAL	INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD	FUENTE
Población económicamente activa. (Cantidad y porcentaje respecto a la población en edad de trabajar).	Población económicamente Activa (PEA)	Población económicamente activa, en la Población con discapacidad (1)	(1) Incluye a las personas que cuentan con Certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender. Los datos que aquí se publican surgen del Cuestionario ampliado, que se aplicó a una parte de la población. Los valores obtenidos son estimaciones de una muestra y por tanto contemplan el llamado “error muestral”. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
	Número % 17.015.231 66.7	Número % 2.241.897 47.6	

CONCEPTO O INDICADOR	INFORMACIÓN GENERAL	INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD (1)	FUENTE
Población total distribuida por género.	-Varones -Mujeres	-Varones con discapacidad -Mujeres con discapacidad	(1) Incluye a las personas que cuentan con certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
	Número de Varones 17.013.042 % 49.23 Número de Mujeres 17.543.899 % 50.77 Total País Población S/DLP 34.556.941	Número de Varones 2.263.175 % 44.25 Número de Mujeres 2.851.015 % 55.75 Total País Población C/DLP 5.114.190	

CONCEPTO O INDICADOR	INFORMACIÓN GENERAL	INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD	FUENTE
Tasa de analfabetismo (por género).	Población general	Población con discapacidad ⁽¹⁾	(1) Incluye a las personas que cuentan con certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender. Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
	<p>Total del País. Población de 10 años por condición de alfabetismo y tasa de analfabetismo, Año 2010</p> <p>Analfabetos</p> <p>Cantidad TASA</p> <p>641.828 1.97</p> <p>Varones 319.467 49.77 %</p> <p>Mujeres 322.361 50.22 %</p>	<p>Total del País. Población de 10 años y más por condición de alfabetismo y tasa de analfabetismo, según presencia de dificultades o limitaciones permanentes. Año 2010</p> <p>Analfabetos</p> <p>Cantidad TASA</p> <p>317.531 6.5</p> <p>Varones 149.941 7.0%</p> <p>Mujeres 167.590 6.1%</p>	

CONCEPTO O INDICADOR	INFORMACIÓN GENERAL	INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD	FUENTE
Presupuesto público de la Nación destinado a la discapacidad.	Porcentaje del Presupuesto Público Total anual	Presupuesto para la población con discapacidad (para el mecanismo nacional y programas específicos)	(j) Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad.
	Total \$: Porcentaje %:	Fondo para Programas para Personas con Discapacidad. Ley de Cheques (CONADIS) Presupuestos 2010/2014 (1) Año Importe 2010 \$ 67.454.010,58 2011 \$ 63.819.965,20 2012 \$ 63.302.720,01 2013 \$ 125.040.763,67 2014 \$ 91.507.537,99	

INDICADOR EMPLEO 1.2 (EMP 1.2) TASA DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Metodología de cálculo a emplearse: Diferencia entre la tasa de participación de la población en general, respecto de la tasa de participación de las personas con discapacidad con similares competencias, condiciones etéreas y de género.

Descriptores deseados	Género
	Edad
	-13 años o menos
	-14-18 años
	-19-64 años

"Información no disponible "

Fuente de la información	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
--------------------------	--

INDICADOR EMPLEO 2.1 (EMP 2.1) PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ACCEDEN A PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN TÉCNICA, CAPACITACIÓN LABORAL Y DE EMPLEO

Metodología de cálculo a emplearse: Porcentaje de personas con discapacidad que acceden a programas de formación/capacitación ÷ total de la población general matriculada en estos programas.

Descriptores deseados	Género	
	Edad	
	-13 años o menos	
	-14-18 años	
	-19-64 años	
	-65 y más	

Participantes a Junio 2015, en distintos programas del Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social = 11.066

Participantes totales sobre inscriptos en Oficinas de Empleo:

11.066 / 31.147 = 35.5 %

Participantes en acciones capacitación y entrenamiento sobre

		inscriptos sin experiencia: $\frac{10.514}{19.252} = 54.6 \%$ Participantes en acciones de empleo sobre inscriptos con experiencia: $552 / 11.895 = 4.6 \%$
--	--	---

INDICADOR EMPLEO 2.4. (EMP 2.4) PROGRAMAS ANTIDISCRIMINACION POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD IMPLEMENTADOS PARA IMPULSAR LA INCLUSION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Metodología de cálculo: Listado de acciones implementadas como política pública de anti-discriminación laboral por causa de discapacidad, con el monto correspondiente invertido en su ejecución.

Descriptor es deseados	Género	<u>Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.</u>
	Edad	Video. Trabajo por la Inclusión de Personas con Discapacidad en entornos rurales. https://www.youtube.com/watch?v=FPxnU4LwkK0
	-13 años o menos	<u>Ministerio de Trabajo de la Nación</u>
	-14-18 años	Video PLAN PROMOVER. https://www.youtube.com/watch?v=DZpVqdE1GJQ
	-19-64 años	Folleteria en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/discapacidad/140226_promover_inclusion_afiche.pdf
	-65 y más	
	Etnia	<u>Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo</u>
	Nivel económico	Documento de Difusión Derecho al Trabajo sin Discriminación Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades
	Tipo de trabajo	

INDICADOR EMPLEO 2.3. (EMP 2.3) IMPULSO DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Metodología de cálculo: Listado de acciones afirmativas de inclusión laboral implementadas como política pública, con el monto correspondiente invertido en su ejecución.

<p>Descriptor deseados</p>	<p>Genero</p>	<p>Desde el punto de vista del marco legal – normativo, las siguientes:</p> <p>El Art. 8 de la Ley 22431, establece la obligación por parte de los de los tres poderes del Estado, de ocupar personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al 4% de la totalidad de su personal.</p> <p>El Decreto 312/10, reglamentario de la Ley 25.689, modificatoria del art. 8 de la Ley 22.431, prescribe el deber de los organismos obligados al cumplimiento del cupo legal de informar a la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PUBLICO DE SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, al 31 de diciembre y 30 de junio de cada año, la cantidad de personas que revisten en planta permanente, transitoria y cantidad de contratados bajo cualquier modalidad respecto del total de los contratos existentes</p> <p>Decisión Administrativa N° 609/2014, se profundizan las medidas y acciones conducentes para el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 8° de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias,</p> <p>Ley 26.816 – RÉGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO (RFEP); establece que la implementación del régimen se llevará a cabo mediante las siguientes modalidades de empleo: Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE), Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupo Laboral Protegido (GLP). Este régimen se encuentra reglamentado por el Decreto N° 1771/15 B.O. 26/08/15.</p> <p>Incentivos a la contratación de PCDs:</p> <p>Art. 23 Ley 22431 modificado por la Ley 23.021:” deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA PORCIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.</p> <p>Art. 87 Ley 24.013: “ Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las Cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo por el período de 1 año.”</p> <p>Estos Beneficios específicos podrán sumarse a los Beneficios generales para trabajadores nuevos (con y sin discapacidad). (Leyes 26.476 y 26.940).</p> <p>Ley 24.308 Concesiones de Pequeños Comercios en Espacios Públicos.-</p> <p>Art. 11 de la Ley 22.431 modificado por la Ley 24.308, establece que: “ El Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de Buenos Aires, están obligados a otorgar en concesión, a personas con</p>
--------------------------------	---------------	--

	<p>discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa. Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.”</p> <p>Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción, creado por resolución MTEySS N° 937/06 y modificatoria, y reglamentada por Resolución S.E. N° 2449/11</p> <p>Programa de Inserción Laboral- Línea Discapacidad: Promover la inserción de trabajadores desocupados en empleos de calidad mediante la asignación de una ayuda económica no remunerativa a sus destinatarios, que podrá ser descontada de su salario por los empleadores con los que celebren un contrato de trabajo o inicien una relación de empleo público</p> <p>Programa de Entrenamiento para el Trabajo- Línea Discapacidad Resolución MTEySS N° 708/10 y reglamentarias. Tiene como objetivo incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a través del desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y el acompañamiento de una tutoría especializada.</p> <p>Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales Resolución ministerial N° 1094/09 reglamentada por Resolución S.E. N° 1862/11, el Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos locales.</p> <p>El Programa tiene como objetivo asistir a trabajadores (afectados por problemáticas de empleo), en desarrollo de emprendimientos productivos independientes e incrementar la capacidad productiva y comercial de pequeños productores y microempresarios mediante el fortalecimiento de entramados y redes asociativas locales.</p> <p>Programa Promover la Igualdad de oportunidades en el Empleo para Personas con Discapacidad.- (PROMOVER)</p> <p>Resolución MTEySS N°124/11, y reglamentado por Resoluciones SE N° 877/11 y Resolución SSPEyFP N° 12/11. Línea de <u>Actividades de Apoyo</u> a la Inserción Laboral (Línea 2), destinada a la inclusión de trabajadores con discapacidad desocupados en prestaciones de capacitación o de promoción del empleo para que mejoren sus calificaciones laborales en procesos individuales</p> <p>La Línea de <u>Actividades Asociativas</u> de Interés Comunitario (Línea 1), en la cual organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro proponen proyectos grupales, para fomentar los hábitos y conocimientos laborales de personas con limitaciones mentales, intelectuales, cognitivas o funcionales de carácter psico-social o psiquiátrica.</p> <p>Programa de Apoyo a la Búsqueda de Empleo – Promover Línea 2. Se orienta a la inclusión de personas con discapacidad en diversas prestaciones tales como: talleres de orientación laboral (TOL) o apoyo a la búsqueda de empleo (ABE), cursos de formación profesional (FP), certificación de estudios formales, acciones de inserción laboral, certificación de competencias laborales y</p>
--	---

	<p>asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes.</p> <p>Programa Especial de Formación y Asistencia para el Trabajo Creado por Resolución del MTEySS N° 509/02</p> <p>Reglamentado por Resolución N° 8/04 del Subsecretario de Orientación y Formación Profesional. Modificado por Resolución de la SE N° 73/10 cursos de capacitación y formación laboral, que desarrollen o incrementen competencias en un oficio o tarea, mejorando así posibilidades de empleabilidad de los participantes</p> <p>Programa de Terminalidad Educativa: mejorar la situación educativa (finalización de estudios en todos los niveles formales: primarios, secundarios y/o universitarios) y propiciando así un mejor acceso al mercado de trabajo y/o potenciando las condiciones de empleabilidad de esta población.</p> <p>Programa de Teletrabajo: acciones referidas con la temática de promoción y fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad de trabajadores con discapacidad, a través del uso de la TICs, en acción articulada con la Secretaría de Empleo</p> <p>Programa de Asistencia Económica a los Talleres Protegidos de Producción. Creado por Resolución MTEySS N° 937/06, modificado por Resol. MTEySS N° 1129/11 y reglamentado por Resol. S.E. N° 2449/11 y Resol. Ss.P.E.y F.P. N° 4/12. El Programa prevé asistencia económica a los Talleres Protegidos de Producción para el financiamiento de la contratación de servicios de apoyo técnico y adquisición de insumos y herramientas.</p> <p>CONADIS: Ley 25.730 se destina un fondo exclusivo para programas y proyectos destinados a personas con discapacidad: Programa fortalecimiento de unidades productivas inclusivas: \$ 84.351,47 (2014-2015).</p> <p>Programa Apoyo a emprendedores: \$ 3.610.352,98(2014-2015).</p> <p>Jornadas de Capacitación: Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco del Art. 24. Barreras y facilitadores. Emprendedorismo en el desarrollo local. Responsabilidad social empresarial.</p> <p>Resolución SG N° 166/15 REGLAMENTO DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO. Artículo 33, inc.I), requiere que el Comité de Selección constituido en los procesos de selección de cargos reservados para personas con discapacidad certificada como en los procesos a los que personas en esta condición se postulen, podrá requerir la asistencia de organismos de la Administración Pública Nacional especializados y de la Oficina Nacional de Empleo Público de la Subsecretaría de Gestión y Empleo Público de la Secretaría de Gabinete de la Jefatura de Gabinete de Ministros, a efectos de realizar los ajustes razonables pertinentes conforme las necesidades particulares de los postulantes en las diversas etapas de la convocatoria previstas. Artículo 81 dispone que deban efectuarse los ajustes razonables en las etapas del Programa General de Actividades de Capacitación obligatoria para Personal Ingresante.</p> <p>Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración</p>
--	---

		Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en todo su ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación a la obligación de realizar ajustes razonables para la cobertura de determinados cargos vacantes de planta permanente (ACTA COPAR N° 146/15).
	Edad -13 años o menos -14-18 años -19-64 años -65 y más	
	Etnia	
	Nivel económico	
	Tipo de trabajo	

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR

TESIS DE POSGRADO O GRADO

A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Ripoll, Paula
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	30.860.987
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Discriminación de las personas con discapacidad Análisis del marco normativo laboral en el empleo público de la provincia del Neuquén.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	paula.ripoll@hotmail.com.ar
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<p>Texto completo de toda la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i></p>	<p>SI</p>
<p>Publicación parcial <i>(informar que capítulos se publicarán)</i></p>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha:

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____
 _____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

^[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.