



Universidad Empresarial Siglo 21

Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

Carrera: Abogacía

Ley N°22.431 cupo 4 % de empleabilidad de personas en situación de discapacidad.

Vilas, María Fernanda

DNI: 26122337

Legajo: VABG 107421

Tutora: Nora Gabriela Maluf

Buenos Aires, Julio 2023

A la memoria de Osvaldo Sergio Vilas.

A todas aquellas personas en situación de discapacidad que día a día aún deben luchar por sus derechos para ser reconocidas como tales.

Agradezco a las razones de mi vida Jazmín y Octavio, a mi familia, Bautista, David, Leonardo, Micaela, Marina, Mauricio y Mónica, como a mi amiga Rosa por sostenerme mientras recorría el camino para cumplir mi sueño.

Índice	
Resumen y palabras claves	Página 5
Abstract y keywords	Página 6
Introducción	Página 6
Métodos	Página 23
Resultados	Página 25
Discusión	Página 33
Referencias	Página 38

Resumen

Desde la segunda guerra mundial se inició un proceso de integración de las personas en situación de discapacidad física al mercado laboral. Esta iniciativa surgió desde el ámbito económico tratando de reinsertar a aquellos sujetos que, por su participación en la guerra, habían quedado impedidos físicamente. Desde el modelo médico se trataba de normalizar a todos los que no cumplían con los parámetros esperables. Acompañando este paradigma, a nivel mundial se comenzaron a legislar normas con el fin de garantizar el acceso al mercado laboral de las personas en situación de discapacidad. Con el transcurso del tiempo y el devenir de nuevas corrientes de pensamiento, surgió el modelo social que garantizó los derechos básicos de las personas con discapacidad incluyendo el derecho al trabajo. En el año 2010 se decretó el reglamento 312 / 2010 con el fin de hacer efectivo el artículo 8 de la ley N°22.431 que establece el cupo laboral, que consiste en la obligación por parte del Estado en emplear al menos al 4 % de su planta a personas en situación de discapacidad. Para esto se implementó un sistema de veeduría por el cual la Subsecretaría de Gestión y empleo público, informará la cantidad de personas en situación de discapacidad que estén ocupando puestos en las Jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades del Estado. Las cifras oficiales obtenidas en la Argentina de personas con discapacidad insertas en el ámbito laboral muestran aun un alto grado de segregación.

Palabras clave: Derecho laboral, discapacidad, inclusión laboral, ley 22.431, cupo del 4%.

Abstract

Since the Second World War, a process of integration of people with physical disabilities into the labor market began. This initiative arose from the economic field trying to reintegrate those subjects who, due to their participation in the war, had been physically handicapped. From the medical model, it was a matter of normalizing all those who did not meet the expected parameters. Accompanying this paradigm, regulations began to be legislated worldwide in order to guarantee access to the labor market for people with disabilities. With the passage of time and the development of new currents of thought, a social model emerged that guaranteed the basic rights of people with disabilities, including the right to work. In 2010, regulation 312 / 2010 was decreed in order to make effective article 8 of law No. 22,431 that establishes the labor quota, which consists of the obligation on the part of the State to employ at least 4% of its plant for people with disabilities. For this purpose, an oversight system was implemented through which the Undersecretary of Management and Public Employment will report the number of people with disabilities who are occupying positions in the Jurisdictions, decentralized agencies and State entities. The official figures obtained in Argentina of people with disabilities inserted in the workplace still show a high degree of segregation.

Keywords: Labor law, disability, labor inclusion, law 22,431, 4% quota

Actualmente, estamos atravesando por un momento inédito en lo que respecta a la inclusión, en todos los aspectos. El paradigma social dio lugar a una nueva perspectiva especialmente a las personas en situación de discapacidad brindando una oportunidad histórica. Por primera vez se les reconoce como sujetos íntegros de derechos. Nuestro país

adhirió a esta nueva corriente del pensamiento tratando de brindar tutela a este colectivo tan excluido como segregado durante toda la historia de la humanidad. Desde esta nueva perspectiva proteccionista hacia las personas en situación de discapacidad, se incluye el derecho a un trabajo digno. En este sentido, se planificaron programas para garantizar el acceso al empleo de personas vulnerables por su condición Psicofísica.

La OMS reconoce la vulnerabilidad social que acarrea esta situación, en su informe mundial sobre la discapacidad este organismo concluye que la discapacidad y la pobreza se relacionan estrechamente. En el informe mundial del 2011 se afirmaba:

... las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad... las personas con discapacidad...tienen mayores tasas de privaciones -como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. Las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares. Debido a estos gastos más elevados, es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares. En los países de ingresos bajos, las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad, tienen una probabilidad un 50% mayor de enfrentarse a gastos sanitarios ruinosos. (p. 12). En este sentido la OMS y el Banco Mundial realizan recomendaciones al sector privado para que se logre facilitar el acceso al empleo de este grupo social.

El sector privado puede Facilitar el empleo para las personas con discapacidad, asegurando que la contratación sea equitativa, que se ofrezcan adaptaciones razonables y que los empleados que resulten discapacitados en el desempeño de su trabajo cuenten con apoyo para reintegrarse al mundo laboral.

Debido a que esta problemática de vulnerabilidad económica y restricción al acceso al empleo de las personas con discapacidad que se da a nivel mundial ha sido objeto de estudio de diferentes investigaciones. A nivel regional el derecho al acceso al mercado laboral de personas en situación de discapacidad se ha convertido en objeto de investigación de autores en los algunos países latinoamericanos.

Agredo Silva, Vicente y Estrada y María Paulina investigaron sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad. En su trabajo se analizan las nociones de empleabilidad y sus factores relacionados, también presentan algunas alternativas para su aplicación en esta población, desde el enfoque de inclusión laboral.

Cea Madrid Juan Carlos realiza un análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile desde la perspectiva de la empleabilidad del ingreso de personas en situación de discapacidad al empleo público.

Regina Pukall Said y María Antonella Cabral López, desarrollan el estudio del empleo de personas con discapacidad tratando de mostrar cómo la educación inclusiva impactaría en la posterior inserción laboral de personas con discapacidad en el Paraguay.

Continuando con las investigaciones de países limítrofes se encuentran la de Victoria Parker, Josefina Blanch, Fernanda Ordenes y Daniela Navarro, Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. En la misma se comparten distintas experiencias llevadas a cabo en el ámbito de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. Finalmente, en Uruguay Lucía Sánchez Solé, Sharon Díaz Fernández y Sofía Angulo Benítez en su investigación Discapacidad, Trabajo y Pandemia: nuevos debates para el Uruguay analizaron el tema evaluando la pandemia como factor extra a la ya planteada problemática.

Entre las investigaciones locales se encuentran la de Juan Manuel Iglesias Frecha en Consideraciones jurídicas sobre la implementación legal de un sistema de apoyos a favor de las personas con discapacidad. Esta investigación local llevada a cabo por profesionales de la UBA aborda el concepto de sistema de apoyos en la legislación nacional e internacional.

Carolina Paola Nassif y Ricardo Emilio Nassif en La discapacidad desde un enfoque de derechos: a propósito de la legislación nacional en Argentina, llevan a cabo un análisis de la legislación nacional relacionada con la discapacidad.

El objeto de la presente investigación es el de contrastar la legislación vigente en relación con el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad, más precisamente el Artículo 8 de la Ley 22.431 que establece la obligación de emplear al menos a un 4% de personas con discapacidad para asegurar a este colectivo su derecho a trabajar y las cifras oficiales de estas personas con empleo reales para evaluar si este derecho está garantizado o bien sigue siendo vulnerado. Los objetivos de la presente investigación son:

- Establecer la relación entre el Artículo 8 de la Ley 22.431 que establece la obligación del Estado de emplear al menos al 4 % de su planta a personas en situación de discapacidad. y las estadísticas concretas de personas con discapacidad en puesto de sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
 - Indagar sobre la legislación tendiente a la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad a nivel internacional y nacional
 - Investigar las estadísticas oficiales brindadas en los informes del registro de cargos y contratos desempeñados por personas con Certificado Único de

Discapacidad en la Administración Pública Nacional, sobre los índices de empleabilidad de las personas en situación de discapacidad.

El derecho de trabajo pertenece a los derechos de segunda generación. El rol del trabajador se dio en la edad media con los primeros artesanos, que se reunieron para formar los grupos de trabajadores hasta llegar a las asociaciones gremiales. Grisolia define el derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones, pacíficas y conflictivas, que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado (Grisolia 2011). Este autor concibe al derecho del trabajo como un derecho de integración social porque sus principios y normas se establecen en función al interés general y con la realidad social. También lo entiende como tuitivo, es decir, que la relación laboral se entiende conformada en la desigualdad de las partes entonces este derecho tiene la finalidad de proporcionar protección a aquella parte más débil de la relación laboral, el trabajador. Esta protección se encuentra concretamente por ejemplo en el artículo 9 de la ley de Contrato de trabajo que establece el principio de la norma más favorable para el trabajador, se entiende que este artículo y toda la legislación laboral funda la protección en esa reconocida desigualdad de partes que subyace desde a priori en las partes que la establecen. En el mismo sentido el principio de equidad legislativa enmarca en la equidad todo el cuerpo normativo en relación con el derecho de trabajo. El legislador al sancionar las leyes laborales toma en cuenta la equidad para regular las relaciones laborales.

En miras a los derechos de las personas en situación de discapacidad se debe destacar el principio de no discriminación basado principalmente en el artículo 16 de nuestra Carta Magna y desarrollado en este ámbito por la Ley Contrato de Trabajo en los artículos 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187

El concepto de discapacidad se fue relaborando con el transcurso del devenir sociohistórico y los paradigmas imperantes de cada momento. Se pueden marcar tres grandes modelos sobre el mismo. El modelo de la prescindencia, el modelo rehabilitador y el actual el social, los tres coinciden en que la evolución del concepto, de discapacidad, siempre estuvo relacionada con el ideal del hombre en el imaginario colectivo según las necesidades sociales del momento enmarcadas en las ideas imperantes. El submodelo eugenésico, correspondiente al modelo de la prescindencia, de las sociedades antiguas de Grecia y Roma el ideal de hombre era aquel que pudiera servir a las polis. En este momento se valorizaba la perfección del cuerpo humano preparado para la guerra. Un hombre debía servir a su estado y ser útil para su defensa de este. Es por eso se veía a las personas con discapacidad como un desecho del cual se debían deshacer. Se solían arrojar al vacío a aquellos pequeños con diferencias físicas desde su nacimiento. El infanticidio era algo habitual en aquel momento porque una persona con discapacidad era una persona que no valía la pena vivir ya que era considerada una carga a la sociedad es por tal motivo que se justifican las prácticas eugenésicas de débiles y deformes.

Durante la edad media las representaciones sociales en torno a la discapacidad estaban vinculadas a la religión. Se creía así, que las personas en situación de discapacidad estaban poseídas por los demonios o que de alguna manera estaban pagando por sus pecados. Desde esta perspectiva se sostenía que el origen de la diferencia estaba dado por algún motivo relacionado al castigo divino. Se dejaron atrás las prácticas de eugenesia sustituyéndolas por prácticas relacionadas con la caridad, pero basadas en la segregación. Era habitual que aquellos que no encajaban con la normalidad imperante fueran encerrados para no estar a la vista de todos. En este submodelo de la prescindencia se entiende que las personas en

situación de discapacidad, aunque ya no asesinadas, no son necesarias siendo encerradas, abandonadas, olvidadas, pero siempre fuera de la vida de las comunidades.

El segundo modelo, el rehabilitador, surge en la época de la Segunda guerra mundial. Las personas en situación de discapacidad fueron aumentando como consecuencia de la guerra. Al volver a sus hogares muchos hombres regresaban con amputaciones los cuales ya no eran útiles para la demanda social del momento, es decir la producción en masa dada por la expansión capitalista. En el modelo económico vigente se necesitaba la mano de obra de los sectores populares para su funcionamiento. En este contexto histórico se integran las personas minusválidas a la sociedad para que aporten a la economía y así a la sociedad. Surge así, el auge de la rehabilitación para normalizar a los sujetos que por alguna razón quedaron fuera del estándar.

En la Edad Media las causas de la discapacidad se relacionaban con la idea de lo divino, en el modelo rehabilitador esta idea queda de lado y comienzan a buscarse justificaciones del origen de la discapacidad teorías relacionadas con las ideas positivistas imperantes del momento, basadas en todo lo científico que podía ser medible, cuantificable. Entonces, se comienza a justificar a las causas de la discapacidad en la medicina, entendiéndose a la persona con discapacidad fuera de la medida normal, esperable y científicas. Las causas de la discapacidad desde esta perspectiva están dadas por las limitaciones que cada persona con alguna alteración fisiológica porta. Así, comienzan a utilizarse nuevos términos como deficiencia y minusvalía, siendo la rehabilitación el medio terapéutico para devolverle a las personas con discapacidad la normalidad para lograr llevar una vida lo más similar a la de una persona sin discapacidad, a una persona normal. El fin entonces es normalizar, poner al mismo nivel que la mayoría, hacer desaparecer las diferencias. Las personas con discapacidad son consideradas personas con menor valor y por lo tanto serán aquellas

normales quienes den protección asistencia para que logren llegar a lo esperado (Palacios 2008).

En la actualidad, estamos experimentando un cambio ideológico basado en el paradigma social, lo que ha importado un cambio en el concepto de discapacidad. Se pone como centro de análisis el medio social que es el que presenta las barreras a las personas dejando atrás la idea de que el problema es el sujeto con discapacidad que no se adaptaba al medio en el cual se desenvuelve.

El paradigma de la inclusión fue decisivo para la implementación de las nuevas políticas inclusivas ya que las personas en situación de discapacidad dejan de ser tenidas en cuenta como sujetos de los que se pueden prescindir, sujetos a los que hay que normalizar para considerarse sujetos de derechos. Por primera vez en la historia de la humanidad se deja atrás la exclusión, la discriminación para dar respuesta a la condición de discapacidad ajena al sujeto que la transita. Estas nuevas concepciones del modelo el bio-psico-social, que considera a la discapacidad como un problema social creado, poniendo en miras las barreras que la sociedad establece para el desarrollo de la vida de las personas que transitan una situación de discapacidad términos claves como autodeterminación, apoyos y calidad de vida serán decisivos para el desarrollo personal de estos sujetos. Ya no se considera que hay que rehabilitar a las personas para que se adapte al puesto dado de trabajo, sino que se lo valora como un trabajador más que puede aportar desde su singularidad, mediante nuevos modelos como el Diseño Universal que propone crear espacios para ser utilizados por todos más allá de cada situación. Entonces desde esta perspectiva la vida de una persona en situación de discapacidad tiene el mismo valor que una persona sin situación de discapacidad que merece ser vivida y que debe ser desarrollada sin encontrar barreras en el medio en el cual se desenvuelve porque se entiende que la causa de la discapacidad es social (Palacios 2008) Las

causas de la discapacidad están fuera del sujeto que la transita, están puesta en las limitaciones y exclusión que brinda la sociedad.

En este mismo sentido, la legislación a nivel internacional fue acompañando este giro en el foco de atención del origen de esta problemática. Fueron varios los pasos previos hasta llegar a la convención de personas con discapacidad la cual se adoptó el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Se abrió a las firmas el 30 de marzo de 2007 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008 tras la ratificación del vigésimo Estado parte. En agosto de 2021, la Convención contaba con 183 Estados parte y era el primer tratado de derechos humanos ratificado por una organización de integración regional, la Unión Europea.

Existían otros tratados previos de la ONU que abordaban el tema de las personas con discapacidad, pero las convenciones existentes no consideran las necesidades específicas de este colectivo porque no habían sido creadas específicamente para tratar los tópicos propios de esta temática. Se entendió la necesidad de una convención específica para abordar las distintas problemáticas, siendo su fin garantizar las libertades fundamentales y la protección de los seres humanos promoviéndolos y cumpliendo derechos que aborda.

Nuestro país suscribió en 2007 y ratificó en 2008 con un rango constitucional la misma, por lo tanto, todas aquellas personas en situación de discapacidad que se encuentren en suelo argentino deberían tener garantizados los derechos que la Convención proclama. En tal sentido y acompañando el nuevo paradigma conceptual en que se basa la Convención se está diseñando un proyecto de ley sobre una nueva Ley de Discapacidad. Se entiende que es necesario una nueva legislación más acorde a los lineamientos internacionales ya que la Ley 22.431, sancionada en 1981 en nuestro país como ley marco en discapacidad, instituyó el denominado “sistema de protección integral de las personas discapacitadas”. Es decir, una

norma centrada en el antiguo paradigma rehabilitador, con tintes de asistencialismo y proteccionismo para quienes no llegaban al estándar esperado.

La actual norma vigente en materia de discapacidad es la ya mencionada Ley 22.431 sobre el sistema de protección integral de los discapacitados de 1981, modificada por la Ley N°25.635 del año 2002 con relación al Trabajo y la educación establece

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

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán

hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo. (Artículo sustituido por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)

Con relación al derecho del trabajo, de esta norma se desprende el concepto de cupo laboral.

El cupo laboral consiste en la obligación por parte del Estado en emplear al menos al 4 % de su planta a personas en situación de discapacidad, asegurando el derecho a trabajar a las personas con discapacidad garantizando facilitar su inclusión y la igualdad de oportunidades.

Ahora bien, para reglamentar la Ley N 22.431 el Poder Ejecutivo Nacional estableció el decreto 312/2010 que dispone sobre la información que deberán prestar las entidades a fin de conocer el estado de cumplimiento del cupo del 4%, sobre la veeduría que se llevará a fin de controlar su cumplimiento y sobre los criterios de selección del personal.

Artículo 1° — DE LA INFORMACION. Las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 8° de la Ley 22.431, modificado por la Ley 25.689, dentro de los TREINTA (30) días hábiles de entrada en vigencia del presente decreto, deberán informar, a la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, lo siguiente: a) Cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria; y b) Cantidad

de personas discapacitadas contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes. Dicha obligación de información se funda en lo establecido por el Decreto N 1027/94 y resoluciones complementarias Por su parte, la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS suministrará la pertinente información al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Las Jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades aludidas en el presente artículo deberán actualizar la información respectiva correspondiente al 31 de diciembre y al 30 de junio de cada año, dentro de los QUINCE (15) días corridos posteriores a dichos vencimiento... Asimismo, las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en dicha obligación, deberán identificar e informar sus necesidades de puestos de trabajo vacantes o las ofertas de contratación pasibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad.

Artículo 2º- DE LA VEEDURIA.

...Los representantes del Estado Nacional en las comisiones negociadoras de convenios colectivos de trabajo que regulen la relación de empleo en los organismos comprendidos en el artículo 8º de la Ley N.º 22.431, modificado por la Ley N.º 25.689, adoptarán las medidas necesarias para incorporar en los referidos instrumentos, las cláusulas que hagan efectivo el cumplimiento de la veeduría y de lo establecido en la indicada normativa legal.

Art. 3º — DEL INGRESO DEL PERSONAL Y DE LA CONTRATACION DEL PERSONAL.

En todos los procesos de selección y concursos para la cobertura de vacantes ...deberán efectuar la consulta previa, en la página web del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, del Registro que se confeccionará con los perfiles de los postulantes inscriptos, a los efectos de participar en el proceso de selección...

.. Asimismo, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL aportará su institucionalización federal, a través de sus unidades territoriales, para facilitar una mayor cobertura de captación de potenciales postulantes. Dicho servicio de empleo para personas con discapacidad podrá ser consultado por los demás entes indicados en el primer párrafo del artículo 8° de la Ley N.º 22.431, modificado por la Ley N.º 25.689, interesados en la búsqueda de postulantes para la cobertura de vacantes.

Art. 4° — ...los organismos intervinientes en los procesos de selección de postulantes para la cobertura de vacantes, al definir y utilizar los criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas considerados esenciales para las funciones del puesto vacante, verificarán que no sean motivo innecesario de exclusión de las personas con discapacidad, buscando garantizar el principio de no discriminación y la equiparación de oportunidades para todos los candidatos.

Art. 5° — La verificación del cumplimiento de las previsiones establecidas en los artículos precedentes será responsabilidad del titular del Servicio de Administración de Recursos Humanos o del área específica de contrataciones en su caso, conjuntamente con el titular de la Unidad de Auditoría Interna de la jurisdicción, organismo descentralizado o autárquico, ente público no estatal, empresa del Estado o empresa privada concesionaria de servicios públicos, los que serán solidariamente responsables, con el alcance de lo establecido en el tercer párrafo "in fine" del artículo 8° de la Ley N.º 22.431, modificado por la Ley N.º 25.689.

Artículo 6°...los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerirle a la COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS y al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y

SEGURIDAD SOCIAL, la asistencia técnica y las acciones de capacitación en los organismos involucrados.

Artículo 8º...si se produjera un empate de ofertas, deberá considerarse en primer término aquella empresa que tenga contratadas a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada. En el caso en que la totalidad de las empresas igualadas hubiera personal con discapacidad, se priorizará, a igual costo, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten o tengan en su planta de personal el mayor porcentaje de personas discapacitadas empleadas.

En este caso se hace mención del artículo 8bis de la Ley N° 22.431 que establece Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

Art. 10. — Invítese, a las comisiones negociadoras de convenios colectivos que regulen la relación de empleo en los organismos comprendidos en el artículo 8º de la Ley N.º 22.431, modificado por la Ley N.º 25.689, a disponer las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo establecido en dicha norma

Art. 11. — Invítase a adherir a las disposiciones del presente Decreto al HONORABLE CONGRESO DE LA NACION, al PODER JUDICIAL DE LA NACION, al MINISTERIO PUBLICO, a los GOBIERNOS PROVINCIALES y al GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, a los respectivos PODERES LEGISLATIVOS y JUDICIALES de las PROVINCIAS y de la CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, a los GOBIERNOS MUNICIPALES de las PROVINCIAS y a los respectivos CONCEJOS DELIBERANTES u órganos deliberativos municipales.

La Ciudad de Buenos Aires sancionó la Ley 1502 en el año 2004 que dispone el 5% del cupo de empleados encargos municipales. Es decir, que de esta manera se proporciona la garantía por la cual se haría factible acceder a las personas en situación de discapacidad al empleo de manera efectiva en el gobierno de la Ciudad. Esta norma establece un cupo laboral del 5% para que los puestos del estado municipal sean cubiertos por empleados con discapacidad. Se establece un tiempo gradual para su implementación. También se establece un registro para personas en condición de discapacidad, que actualmente y en función a los cambios ideológicos producidos sufrió un cambio de nombre de COPINE Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales a COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Para ser accesible la posibilidad de un puesto de trabajo en planta funcional del Estado Nacional se creó la Coordinación de Apoyo de Trabajadores/as con Discapacidad cuenta con un “Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad” que se pone a disposición de los organismos públicos nacionales, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las concesionarias de servicios públicos.

Este sistema posibilita contratar personas con discapacidad para cubrir puestos vacantes de acuerdo con sus perfiles laborales, facilitando el cumplimiento del cupo laboral del 4% establecido en el Decreto N° 312/2010.

El acceso al sistema se hace a través de una clave que tiene que gestionarse. Una vez en el sistema, pueden acceder a búsquedas de candidatos de manera directa o mediada, recibiendo en este último caso acompañamiento de la Coordinación de Apoyo de Trabajadores/as con

Discapacidad.¹ Además, cada jurisdicción cuenta con agencias para fomentar la inclusión laboral tendientes a asegurar el derecho al trabajo de personas con discapacidad, a través de programas de formación o inserción laboral. A nivel nacional la agencia ANADIS brinda capacitación laboral en un programa llamado Promover.²

En el mismo sentido la de la ciudad de Buenos Aires COPIDIS cuenta con un Registro Único Laboral para Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público en el cual se lleva a cabo la inscripción para las personas con discapacidad que residen en la Ciudad de Buenos Aires y quieran postularse a un empleo en la Administración Pública.³

El mínimo de 4% no es aplicable a los sectores privados, pero con el fin de promover la contratación de personas en situación de discapacidad se generaron políticas públicas que brindan ventajas a este sector en la medida que lo hagan. Se trata de garantizar lo que ordena el artículo 27 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que estipula que se debe garantizar el acceso al trabajo y brindar formación laboral a las personas con discapacidad sin ser discriminadas.

También se tomaron políticas inclusivas desde el gobierno Nacional al brindar ventajas económicas e impositivas a las empresas privadas para promover la contratación de personal con discapacidad.

Las ventajas establecidas por la legislación nacional y provincial son:

- Ley 22.431 Art 23 Deducción del 70% del impuesto a las ganancias o sobre los capitales

¹ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/acompanamiento-organismos-publicos-cumplimiento-cupo-laboral-4>

² <https://www.argentina.gob.ar/servicio/inscribirse-al-programa-promover>

³ <https://buenosaires.gob.ar/copidis/registro-unico-laboral-para-aspirantes-con-discapacidad-empleo-publico>

- Ley 24.031 artículo 87. Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesoría Legal y Técnica, AFIP. Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.
- Ley Provincia BA N.º 10.592, art. 17 y Decreto Provincial N.º 1149/90, art. 17 En la Provincia de Buenos Aires, las empresas que tributen ingresos brutos podrán tomar, como deducción de cada posición mensual, el 50 % del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad, correspondientes al mes que liquida
- Ley 24.147 artículo 34. Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de 12 meses. En caso de que se trate un beneficiario del programa jefe o jefa de Hogar, la exención será del 50%.

Con relación a la jurisprudencia de casos que invocaban el cupo del 4% se puede destacar el fallo "GALEAZZI SILVIA ANGELA y otros C/ PODER JUDICIAL S/ PRETENSION RESTABLECIMIENTO O RECONOC. DE DERECHOS - OTROS JUICIO" en el cual un grupo de personas con discapacidad solicitaban a la justicia a través de un amparo colectivo el cumplimiento por parte del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, del cupo laboral que exige el art. 8 de la Ley 10.592 y su Decreto Reglamentario.

a) Conformar el cupo laboral en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal (de planta permanente, temporaria, transitoria, contratado y/o cualquier otra modalidad de contratación), cubrir dicho cupo con personas con discapacidad, mediante concurso, y establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas; b) Que tales concursos sean accesibles para todas las personas con discapacidad, respetando la equidad de género en partes iguales, y se

provean todos los apoyos y ajustes necesarios en función de los requerimientos de cada persona, tanto en la etapa de evaluación como durante el desempeño laboral. -

c) La conformación de una Mesa de Trabajo a fin de avanzar de manera progresiva hacia el objeto legal, con participación de las partes y representantes del SECLAS. – Manifestaron que el sistema de selección y designación en el Poder Judicial vulneraba de manera estructural sus derechos a no ser discriminados, al trabajo, a la vida independiente, a un nivel de vida adecuado, a la información completa y veraz, a una protección preferente y al acceso a la justicia

El magistrado hizo lugar a la demanda y dispuso

a) Dentro del plazo de sesenta (60) días -art. 163 C.P- desde que la presente adquiera firmeza, conforme en el ámbito de su administración, una Mesa de Trabajo con participación de personas con discapacidad, organizaciones que los representan, expertos en la temática y del SECLAS. – b) En un plazo máximo de seis (6) meses, adecue el régimen de ingreso de las personas con discapacidad dentro del cupo laboral de la Ley 10.592, a los principios expuestos en los considerandos de la presente. – c) En un plazo máximo de dieciocho (18) meses, integre el cupo laboral mínimo previsto en el art. 8 de la Ley 10.592. –

Métodos

- Diseño
- La presente investigación es de alcance exploratorio se tiene como fin indagar en las cifras oficiales la cantidad de personas en situación de discapacidad con vacantes en puesto de organismos descentralizados o autárquicos, en los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

- El enfoque es de tipo cualitativo ya que se analizan datos concretos obtenidos de los relevamientos del Estado buscando responder la tasa efectiva de personas con discapacidad en empleos en organismos descentralizados o autárquicos, en los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Participantes

Se consideraron a los habitantes de la Nación Argentina mayores de 14 años de ambos sexos en situación de discapacidad.

- Instrumentos

Se llevaron a cabo la exploración de la legislación a nivel internacional como así también nacional sobre la temática de discapacidad y más precisamente sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad. También se indagó sobre distintos dispositivos de apoyo provenientes de agencias gubernamentales nacionales y locales. Además, se tomaron cifras oficiales brindadas por el INDEC y ANADIS específicas sobre la tasa de empleabilidad del colectivo estudiado para la presente investigación. Para establecer el cumplimiento del el Artículo 8 de la Ley 22.431 que establece la obligación del Estado de emplear al menos al 4 % de su planta a personas en situación de discapacidad. y las estadísticas concretas de personas con discapacidad en puesto de sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos se consultó el último informe del registro de cargos y contratos desempeñados por personas con Certificado Único de Discapacidad en la Administración

Pública Nacional, sobre los índices de empleabilidad de las personas en situación de discapacidad 2022

- Análisis de datos

Se realizaron a través del análisis de variables como edad de los participantes, sexo, lugar de residencia, estado laboral, los beneficios que perciben y los aportes contributivos realizados por los mismos.

Se analizó la cantidad de entes gubernamentales cumplimentaron con la obligación de informar semestralmente la cantidad de empleados con discapacidad, como así también cuantas de las instituciones obligadas a incorporar a su planta cumplen con el 4% de vacantes para personas de este colectivo.

Resultados

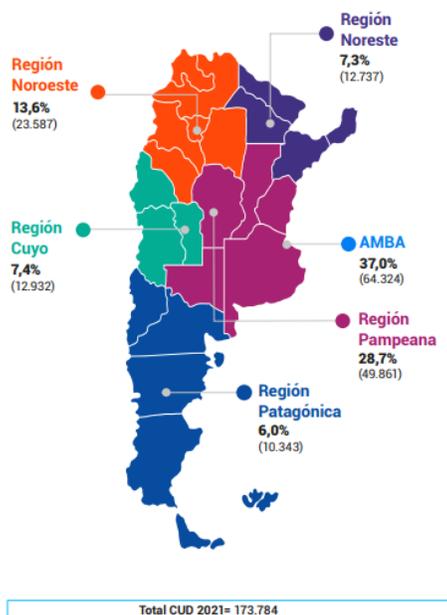


Gráfico 1

Distribución de CUD por regiones.

Fuente: Anuario estadístico 2021 - ANDIS

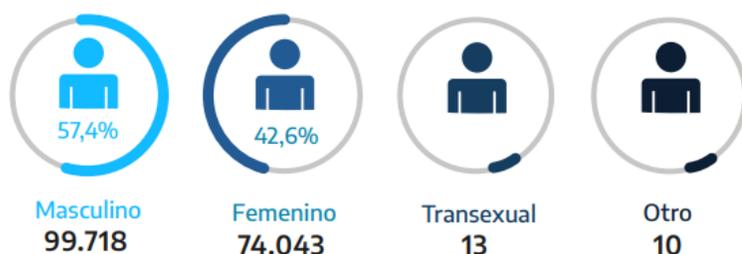
El mayor porcentaje de las personas con discapacidad con CUD residen en AMBA y la Región Pampeana que concentran dos tercios de la población certificada en el país.

Del total de personas certificadas durante 2021 se auto percibieron de género masculino el 57,4% y femenino el 42,6%. Las categorías Transexual y Otro presentaron 13 y 10 casos respectivamente.

Gráfico 2.

Distribución de población con CUD por género.

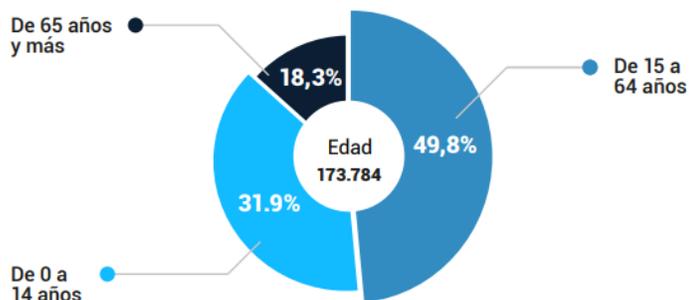
Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS.



La distribución de la población en grandes tramos de edad reflejó una mayor concentración de personas Certificadas entre 15 y 64 años, representando casi la mitad (49,8%). Los menores de 15 años y las personas de 65 años y más alcanzaron 31,9% y 18,3% respectivamente.

Gráfico 3.

Distribución de población con CUD por grupos etarios.



Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS

Entre los mayores de 14 años certificados con discapacidad, un 14% de la población declaró que posee algún tipo de empleo, frente a un 86% que declararon encontrarse sin trabajo. Entre los que se encuentran sin trabajo, el 5,3% manifestó que está en la búsqueda.

Gráfico 4.

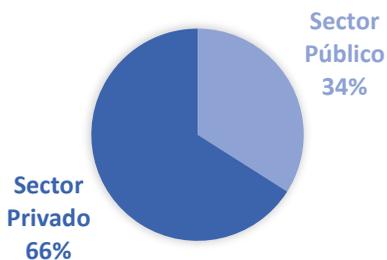
Distribución de la población por situación laboral.



Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS.

Gráfico 5.

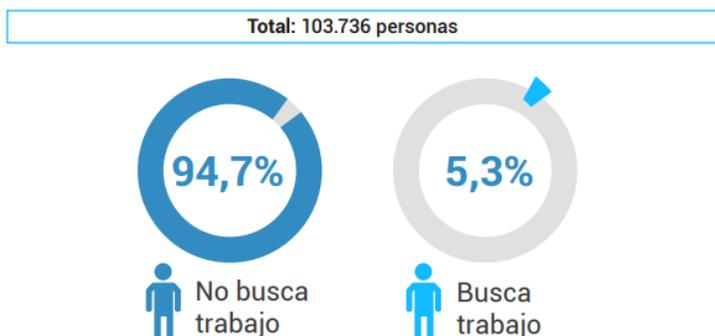
Distribución población con CUD en relación con el sector en donde desenvuelve su trabajo.



Fuente: INDEC Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018

Gráfico 6.

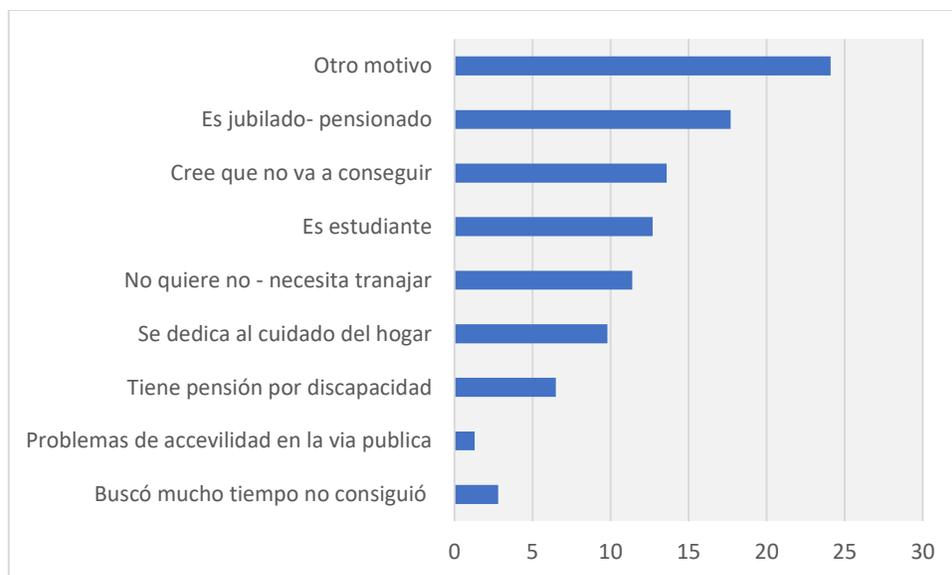
Distribución de la población con CUD en relación con la búsqueda de trabajo.



Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS.

Gráfico 7.

Distribución de la población con CUD desocupada con relación a los motivos por los cuales no busca trabajo

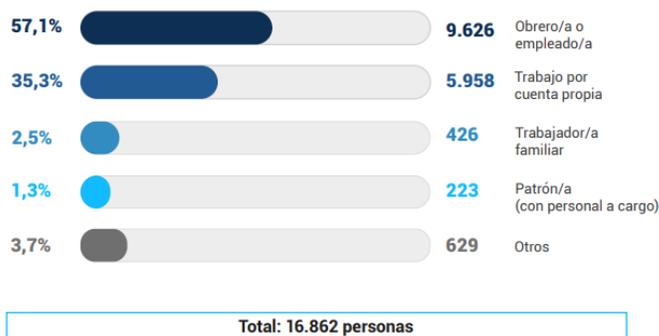


Fuente: INDEC Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018

Entre quienes tienen empleo, el 57,1% declaró ser empleado/a u obrero/a, un 35,3% afirmó trabajar por cuenta propia, un 2,5%, sostuvo poseer un trabajo familiar y apenas un 1,3% ocupan cargos como patrones o declaran tener personal a cargo.

Gráfico 8.

Distribución de la población con CUD con relación al tipo de trabajo que lleva a cabo.

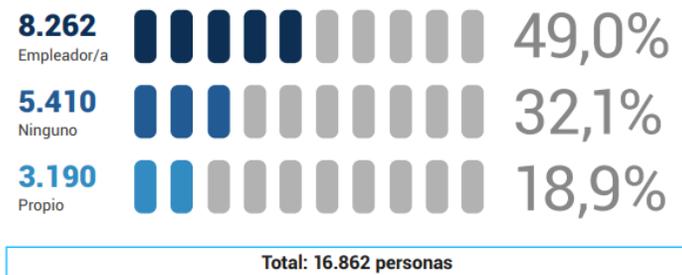


Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS.

Entre las 16.862 personas certificadas que trabajan, el 49% realiza aportes a través del empleador, mientras que un 19% lo hace por cuenta propia. No obstante, un tercio de la población declaró que no realiza aportes.

Gráfico 9.

Distribución de la población con CUD en relación con los aportes previsionales.



Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS.

El 38,4% de las personas certificadas durante 2021 declaró poseer algún tipo de beneficio previsional

Entre los que cuentan con algún beneficio, un 40,3% cuenta con jubilación del sistema contributivo, mientras que un 35,8% recibe pensión no contributiva

Gráfico 10.

Distribución de la población con CUD en relación con su situación previsional.



Fuente: Anuario estadístico 2021 – ANDIS

Tabla 1

Cantidades de Entidades Informantes al Registro Central de Personas con Discapacidad en el 1º semestre de 2022

SITUACIÓN	Entidades	%
	Jurisdicciones Ministeriales y Entidades Descentralizadas	
INFORMARON	119	71,67
NO INFORMARON	41	16,73
SUBTOTAL	160	88,40
	Universidades Nacionales	
INFORMARON	19	10,27
NO INFORMARON	2	1,33
SUBTOTAL	21	11,60
	GENERAL	TOTAL
INFORMARON	138	81,94
NO INFORMARON	43	18,06
TOTAL	181	100,00

Tabla 2.***Personas con discapacidad Certificadas y Dotación Total 1er Semestre 2022***

MODALIDAD DE VINCULACIÓN	TOTAL	%	Personas Con Discapacidad certificada	Personas Con Discapacidad certificada (%)
Planta Permanente	222.760	55,70%	1.936	55,70%
Contrato por tiempo indeterminado	59.253	14,80%	540	15,50%
Planta Temporaria	23.411	5,90%	39	1,10%
Contratos bajo dependencia laboral a término fijo	79.539	19,90%	964	27,70%
SUBTOTAL	384.963	96,30%	3.427	98,50%
Contratos bajo locación de servicios personales	12.115	3,00%	30	0,90%
Contratos bajo locación de obra y locación de servicios Financiamiento Internacional	2.271	0,60%	4	0,10%
Horas Cátedras	340	0,10%	4	0,10%
Becas, Pasantías y Contrato de Plazo eventual	87	-	13	0,40%
SUBTOTAL	14.813	3,70%	51	1,50%
TOTAL	399.776	100	3.478	100

Tabla 3.***Entidades con mayor proporción de Personal con Certificado de Discapacidad***

Organismo	Personas	Agentes con Certificado Único de Discapacidad	%
Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)	76	1.382	5,49
Instituto Nacional de Rehabilitación Psicosfísica del Sur Dr. Juan Otimio Tesone (INAREPS)	23	423	5,43
Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)	22	405	5,43
Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)	21	403	5,21
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	184	3.775	4,87
Instituto Geográfico Nacional (IGN)	11	237	4,64
Policía Federal Argentina (PFA)	66	1.511	4,36
Nación Bursátil Sa	1	25	4
Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal (CRJPPF)	13	339	3,83
Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN)	3	81	3,7
Ministerio de Cultura	114	3.393	3,35

Banco de Inversión y Comercio Exterior S.A. (BICE)	17	508	3,34
Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT)	39	1.180	3,3
Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP)	3	93	3,22
Banco Central de la República Argentina (BCRA)	70	2.282	3,06
Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos (CIPDH)	1	33	3,03
Casa de la Moneda S.E.	44	1.456	3,02
Estado Mayor General de la Armada	237	7.848	3,01
Agencia Nacional de Laboratorios Públicos (ANLAP)	1	34	2,94
Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN)	15	525	2,85
Ministerio de Educación	42	1.535	2,73
Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INPI)	12	476	2,52
Superintendencia de Servicios de Salud	28	1.131	2,47
Instituto Nacional del Teatro	4	171	2,33
Instituto Nacional de Semillas (INASE)	5	217	230
Instituto Nacional del Cine y Artes Audiovisuales (INCAA)	18	817	2,2
Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos (ORSNA)	6	276	2,17
Registro Nacional de las Personas (RENAPER)	64	3.057	2,09
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	12	599	2
Subtotal	1.152	34.212	3,36
Resto de los organismos	2.326	365.564	0,63
Total	3.478	399.776	0,87

Personas con Discapacidad Certificada por Nivel de Estudios y Género

NIVEL DE ESTUDIOS	TOTAL		MUJERES		VARONES	
	N	%	N	%	N	%
Sin Estudios	84	2,42	24	1,54	60	3,13
Primario	432	12,42	136	8,73	296	15,42
Ciclo Básico	53	1,52	18	1,16	35	1,82
Secundario	1.815	52,19	828	53,15	987	51,41
Terciario	353	10,15	174	11,17	179	9,32
Universitario de Pregrado	8	0,23	3	0,19	5	0,26
Universitario de Grado	688	19,78	349	22,4	339	17,66

Discusión

A lo largo del desarrollo de la humanidad el constructo de discapacidad fue evolucionando en función a las distintas corrientes del pensamiento. A partir de mediados del Siglo XX que se fue logrando paulatinamente la integración de personas en situación de discapacidad al mercado laboral. El paradigma de la normalización e integración fue dejado atrás por el social que fomenta la inclusión y no la integración. Este último, reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, siendo el medio quien impone barreras discapacitantes. El problema ya no se centra en las personas sino en la situación creada por el entorno.

La ONU logró establecer la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2006 como principal legislación mundial al cual los Estados parte deben respetar. En esta misma corriente de transformación, se llevó a cabo la modificación de la Ley 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados de 1981 por la Ley 25.689 del 2002 más precisamente con respecto al derecho al trabajo, amplió el artículo 8. El mismo establece el cupo laboral, es decir, la obligación por parte del Estado en emplear al menos al 4 % de su planta a personas en situación de discapacidad. Para esto recién en el año 2010 se llevó a cabo el decreto 312/10 que impone el deber de información de los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios público del porcentaje de sus empleados en situación de discapacidad. Se solicita se elabore cada semestre un informe de registro de cargos y contratos desempeñados por personas con Certificado Único de Discapacidad en la Administración Pública Nacional. Estos informes han sido elaborados el primero en el año 2010 hasta el más actual el del primer semestre 2022.

Del mismo se pueden extraer conclusiones de distintas variables el estado de cumplimiento de las Jurisdicciones Ministeriales, Entidades Descentralizadas y Universidades Nacionales con las cifras obtenidas del registro respectivo, de conformidad con la Ley citada y su Decreto reglamentario N°12/2010

En cuanto a las dimensiones demográficas, el mayor porcentaje de las personas con discapacidad con CUD residen en AMBA y la Región Pampeana que concentran dos tercios de la población certificada en el país, dato razonable por ser los lugares de mayor cantidad de habitantes.

Del total de personas certificadas durante 2021 se auto percibieron de género masculino el 57,4% y femenino el 42,6%. Las categorías Transexual y Otro presentaron 13 y 10 casos respectivamente actualmente se entienden cuestiones de género que antiguamente no se tenían en cuenta.

La mayor distribución de la población entre los tramos de edad que reflejó una mayor concentración de personas Certificadas fue entre 15 y 64 años, representando casi la mitad 49,8% siendo la franja etaria con mayor rango de empleabilidad, pero a pesar de esto el sólo un 14% declaró que poseer algún tipo de empleo, frente a un 86% que declararon encontrarse sin trabajo. Entre los que se encuentran sin trabajo, el 5,3% manifestó que está en la búsqueda. De 103.736 personas con discapacidad, no buscan trabajo el 94,7 por ciento mientras que el 5,3 sí lo hace. No se cuentan con cifras actuales de por qué no buscan trabajo, pero en el INDEC en el año 2018 en una muestra de campo similar proporcionó información de que 1,3 de las personas que no buscaban trabajo en ese año era por presenta dificultades para desplazarse en la vía pública, el 2,8 busco mucho tiempo no consiguió y se cansó de buscar y el 13,6 cree que no va a encontrar trabajo por su discapacidad.

Actualmente 34% de personas con discapacidad que trabaja lo hace en el sector público, el 66% lo hace en el sector privado. Entre quienes tienen empleo, el 57,1% declaró ser empleado/a u obrero/a, un 35,3% afirmó trabajar por cuenta propia, un 2,5%, sostuvo poseer un trabajo familiar y apenas un 1,3% ocupan cargos como patronos o declaran tener personal a cargo. Entre las 16.862 personas certificadas que trabajan, el 49% realiza aportes a través del empleador, mientras que un 19% lo hace por cuenta propia. No obstante, un tercio de la población declaró que no realiza aportes situación que les traerá aparejada una desventaja económica al momento de su retiro laboral.

De las empleadas en sector público, se presentan distintas modalidades de contratación a saber, Planta Permanente, Temporaria, contratadas por tiempo indeterminado, contratadas bajo relación de dependencia laboral a término fijo, contratadas bajo un régimen de Locación de Servicios Personales, contratadas bajo régimen de Locación de Obra Intelectual prestada a título personal o contratadas bajo Otras Modalidades. La mitad de las personas con discapacidad son empleadas en planta permanente sumadas a las personas en situación de contrato por tiempo indeterminado correspondería a un aproximadamente 70% de empleados con discapacidad en un régimen laboral estable.

El último informe muestra que, de las 181 Jurisdicciones Ministeriales, Entidades Descentralizadas y Universidades Nacionales, que conforme a la obligación impuesta por el artículo 8° de la Ley N°22.431, han cumplimentado con dicha obligación 138 es decir un 81,94%. En 27 de ellas se concentran los puestos de trabajo de este colectivo, pero sólo 8 de las mismas llegan al mínimo solicitado por la ley del 4% y 2 están más próximas a cumplirlo. Estas son:

- Agencia Nacional de Discapacidad (5,49%)

- Instituto Nacional de Rehabilitación Psico-física del Sur Dr. Juan Otimio Tesone (IMNARPS) (5,43%)
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (5,43%)
- Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (5,21%),
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (4,87%)
- Instituto Geográfico Militar (4,64%)
- Policía Federal Argentina (4,36)
- Nación Bursátil S.A. (4,00%).

No es casual que la Agencia Nacional de Discapacidad encabece el listado esto demuestra que hace una mirada inclusiva para poder garantizar el derecho al trabajo del colectivo estudiado.

Es notorio que de las personas que trabajan sólo la mitad reúne estudio secundario completo (52,19%) y un 20,41% certificó estudio de grado universitario. Estas cifras demuestran que hay un gran porcentaje de personas con discapacidad que no logran acceder a la educación formal. Las mujeres presentan un perfil educativo un poco más elevado que el de los varones (22,98% vs. 18,34% con estudios de Grado Universitario).

De las 1935 personas registradas en planta permanente, el 24,60% es personal civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad poseen un convenio colectivo de trabajo para personal civil, es decir, administrativo (Decreto N° 2.539/15), el 23,41% está encuadrado en el régimen del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público y el 14,62% a la AFIP (Dirección General Impositiva o Aduana).

Las 3.478 personas con discapacidad certificada trabajan mayoritariamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (53,54%), un 31,34%, en la provincia de Buenos Aires y otro

14,18% en el resto del país, siendo que en la ciudad se centran los edificios de las entidades nacionales.

Realizando una comparación de este informe con los informes anteriores se puede notar que las cifras van en un paulatino aumento siendo en este último del 0.87 el porcentaje de puestos ocupados de las vacantes del Estado por personas en situación de discapacidad cifra muy lejana a lo establecido por el Art 8 de la Ley 22.431.

Es necesario implementar una cultura laboral inclusiva que efectivice la real inclusión para este colectivo que aún se encuentra segregado del ámbito laboral.

En cuanto a la responsabilidad de los funcionarios, no se logró encontrar antecedentes de sanciones por mal desempeño de los funcionarios que debieran hacer efectivas las incorporaciones.

El hecho que exista precedentes jurisprudenciales de amparos colectivos para poder obtener igual condiciones en los concursos públicos para la selección del personal deja en claro que aún no existe posibilidades concretas para este colectivo. Personas ciegas solicitando a la justicia pautas de exámenes en Braille, habla de barreras de acceso, que demuestran la falta de acciones concretas para la inclusión de las personas con discapacidad.

La desinformación presenta dos vías, la primera en las personas en situación de discapacidad. Es necesario que cuando se otorguen CUD se informe a las personas sobre sus derechos, los apoyos con los que cuentan, las agencias de los Estados, programas relativos al derecho al trabajo. Por otro lado, la vía del resto de la sociedad, en la cual aún está arraigada la idea asistencialista del modelo médico hacia las personas con discapacidad que impone el estándar de normalidad para ser efectivos a la sociedad. La única manera para lograr una sociedad más inclusiva en la educación. La educación de personas en situación de discapacidad para poder acceder a un puesto laboral, como así también la educación en sus

derechos brindándoles las herramientas para poder hacer efectiva la garantías que como sujetos de derechos les corresponden por ley y no por asistencialismo.

Referencias:

Agredo, S., Estrada, M. (2022) Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *revces derecho*, vol.13, n.1, pp.147-168. Epub June 07, 2022. ISSN 2145-7719. Disponible en:<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>.

Cea Madrid, Juan Carlos. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227- Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Publicada de acuerdo

con la resolución WHA 29.35 de la vigesimonovena Asamblea Mundial de la Salud, mayo 1976

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/131983/8486852455-spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud World Health Organización. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF: versión abreviada, Versión abreviada. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43360>

Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados

definitivos 2018. 1a Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de

Estadística y Censos - INDEC, 2018

Galeazzi Silvia Angela y otros c/ Poder Judicial s/ pretensión restablecimiento o reconocimiento de derechos disponible en

<http://www.saij.gob.ar/juzgado-contencioso-administrativo-nro-3-local-buenos-aires-galeazzi-silvia-angela-otros-poder-judicial-pretension-restablecimiento-reconocimiento-derechos-fa21010003-2021-03-09/123456789-300-0101-2ots-eupmocsollaf?>

Grisolia, J. (2011) Manual de Derecho Laboral. 7a ed. - Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Said, R., Cabral López, M. (2008–2018). Empleo de personas con discapacidad: algunas notas sobre su vinculación con la educación en Paraguay p. 135-154

Iglesias Frecha, J. Consideraciones jurídicas sobre la implementación legal de un sistema de apoyos a favor de las personas con discapacidad. P. 27-50

Palacios, A. (2008) El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Colección Cermi.Es ° 36 director: Luis Cayo Pérez Bueno

Parker, V., Blanch, J, Ordenes, F., Navarro, D. Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. p. 93-109

Nassif, C., Nassif, R. La discapacidad desde un enfoque de derechos: a propósito de la legislación nacional en Argentina p. 58-74

Registro Estadístico 2021 Agencia Nacional de Discapacidad Diseño y edición: Coordinación de Comunicación (ANDIS) D.G. Maira Núñez Téc. María Emilia Fassio

/Edición

2022

Disponible

en

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/02/anuario_estadistico_2021-1_1_1.pdf

249. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v3i1i1.2415>

Sánchez Solé, L., Díaz Fernández, S., Angulo Benítez, S. Discapacidad, Trabajo y Pandemia: nuevos debates para el Uruguay actual. pp. 222-244.

Sobre resumen banco mundial informe mundial. La discapacidad Ediciones de la OMS, Organización Mundial de la Salud, 20 Avenue Appia, 1211 Ginebra 27, Suiza
<https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/>