



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Autores: Antúz, Pablo Daniel
Ragone, Patricia
Terribile, Agustina

Director: Cekada, Patricia Katia

2016

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional y Licenciatura en
Administración de Empresas

PRÓLOGO

En la actualidad, según un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, hay más de mil millones de personas que viven en todo el mundo presentando algún tipo de discapacidad. Cifra que va en aumento con el pasar del tiempo.

Las personas con discapacidad son víctimas de discriminación en los distintos ámbitos de su vida, principalmente en el ámbito laboral. Así, sus posibilidades de conseguir trabajo suelen ser una utopía, no solo por su condición, sino por ser la misma sociedad quien los excluye y les niega el acceso al derecho a trabajar.

Se torna inminente tomar cartas en el asunto y abordar la problemática desde la concientización para así lograr un compromiso social que permita encontrar una solución que combine adecuadamente la integración e inclusión con las responsabilidades inmediatas que todos debemos asumir como sociedad.

Es por esto que con el presente trabajo, se pretende realizar un aporte a la sociedad que permita generar conciencia sobre la importancia de ver a las personas con discapacidad como sujetos de derecho y no como personas condicionadas por sus características físicas o psíquicas. Para eso, se buscará demostrar cómo a partir del conocimiento de la discapacidad y de su aceptación, se pueden eliminar los prejuicios existentes y crear condiciones de equidad. Siendo para ello necesario que las empresas adopten un compromiso activo de concebir la inclusión de las personas con discapacidad como uno de sus objetivos de responsabilidad social empresarial.

Así, dichas empresas adaptarán sus puestos de trabajo, o crearán nuevos, para permitir el acceso, permanencia y desenvolvimiento de las personas con discapacidad en los mismos. Esto traerá por consecuencia el nacimiento de lazos más estrechos entre las empresas y la sociedad con la cual interactúa, lo que generará múltiples beneficios: la empresa mejorará su imagen corporativa brindando una oportunidad laboral a un grupo importante de la sociedad que hoy en día se encuentra excluido; y las personas con discapacidad lograrán, mediante el trabajo, conseguir mayores niveles de emancipación y autonomía y sentirse parte de la comunidad contribuyendo a ésta de manera digna.

INTRODUCCIÓN

La *discapacidad* es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual y/o sensorial que afecta la forma en que esta persona interactúa y participa en la sociedad.

La *discriminación* es toda aquella acción u omisión realizada hacia una persona o grupo de ellas, ofreciéndole un trato desigual que es perjudicial o menos beneficioso para quien lo recibe y que se produce en atención a sus características físicas o personales diferentes.

En nuestro país, la discapacidad es uno de los motivos principales por el cual las personas que la padecen suelen quedar sin acceso al ámbito laboral, ya que existen grandes prejuicios insertos en la sociedad respecto a la aptitud de dichas personas para poder desenvolverse de manera adecuada en un determinado puesto de trabajo. Esto genera discriminación por parte de los empleadores y reclutadores que durante las etapas de selección y contratación de personal suelen ni siquiera tener en cuenta la posibilidad de contratar a personas con discapacidad; al mismo tiempo que son ellos mismos quienes crean situaciones menos favorables para aquellas personas que desarrollan alguna discapacidad durante una relación laboral ya establecida, diferencias que se manifiestan por ejemplo en la quita de responsabilidades ya asignadas, en la imposibilidad de lograr un ascenso o en el surgimiento de despidos sin justa causa, entre otras.

Esta discriminación, fundada generalmente en prejuicios carentes de fundamentos, trae por consecuencia que el 12,9% de la población argentina que padece algún tipo de discapacidad deba sumar a su dolencia la situación de marginalidad laboral. Situación que genera aún más desigualdad social y que agudiza la brecha existente para que estas personas puedan lograr sentirse parte activa de la sociedad.

Sin embargo, luego de todo lo estudiado para desarrollar el presente trabajo y gracias a la existencia de una gran cantidad de casos exitosos – algunos de los cuales compartiremos al final del trabajo –, es que para nosotros, el hecho de que una persona posea algún tipo de discapacidad no implica que la misma no pueda realizar tareas laborales de manera competente, al igual que cualquier otra persona que no tenga discapacidad, siempre que cuente con la capacitación adecuada para ejecutar dichas funciones, con la buena predisposición de sus superiores y compañeros de trabajo para integrarlos al ámbito laboral y con los medios y espacios físicos necesarios para poder desenvolverse y llevar a cabo sus tareas con normalidad.

Entonces, con el presente trabajo se pretende demostrar que es posible la inserción laboral de las personas con discapacidad y el éxito de su correcta adaptación a un determinado ámbito laboral, siempre que se cuenta con la predisposición necesaria de las empresas para desarrollar políticas de responsabilidad social que incluyan estrategias de inclusión que eliminen – o disminuyan – los obstáculos y prejuicios instalados en la sociedad sobre la discapacidad.

Para lograr nuestro objetivo, comenzaremos definiendo y analizando el concepto de discapacidad, reflejaremos su impacto en la sociedad y en el ámbito laboral, investigando cuáles son sus antecedentes y el estado de arte del tema tanto a nivel mundial como a nivel nacional. Resaltaremos la importancia de conocer sobre esta temática que genera tantas desigualdades y una realidad poco equitativa para un grupo numeroso de nuestra población.

Luego, analizaremos el marco legal existente en materia laboral para la contratación de personas con discapacidad en el mundo, en el país y en nuestra provincia.

Asimismo, se realizará un encuadre de la problemática desde la perspectiva de las empresas que aplican el concepto de responsabilidad social empresarial, incentivando a dichas empresas a transformarse en medios potenciales para lograr la inserción laboral de dichas personas con discapacidad a través de la formulación y ejecución de políticas internas de responsabilidad social inclusivas; para poder contribuir a

la concientización, revelaremos con énfasis los beneficios que genera la incorporación de personas con discapacidad a su equipo de trabajo, no solo para la misma empresa y para sus empleados, sino también para las personas con discapacidad y todo su grupo familiar.

Y por último, analizaremos los prejuicios asociados a este flagelo que generan exclusión y discriminación, y buscaremos disminuir la gran cantidad de mitos existentes respecto a las aptitudes, condiciones y capacidades de las personas con discapacidad. Trabajaremos con casos reales de empresas que han tenido éxito a la hora de establecer relaciones laborales con personas con discapacidad.

Resumiendo, con el presente trabajo se persigue el propósito de poder generar conciencia sobre la discapacidad y la importancia de la inclusión social, tratando de desmitificar las creencias discriminatorias existentes en la sociedad para con este grupo de la población que padece esta dolencia. Al mismo tiempo, se pretende lograr que las empresas puedan sensibilizarse con el tema en cuestión y puedan lograr emprender acciones de responsabilidad social inclusivas que permitan la generación de puestos de trabajo inclusivos y la adaptación necesaria de sus espacios físicos para el fácil ingreso y circulación de dichos trabajadores. Y por último, se busca llegar a los empresarios, instituciones y autoridades responsables de diseñar, implementar y hacer cumplir las políticas específicas que favorezcan la integración laboral de este grupo social reconociendo que toda persona tiene el derecho fundamental de acceder libremente a un puesto de trabajo digno en igualdad de condiciones, y entendiendo que a través de esta herramienta, las personas con discapacidad pueden lograr autonomía, dignidad y sentido de pertenencia.

CAPITULO I

DISCAPACIDAD

Sumario: 1. Antecedentes; 2. Objetivos y metodología del trabajo; 3. Hipótesis; 4. Concepto de discapacidad; 5. Importancia del tema.

1.- Antecedentes

En las últimas décadas, en la mayoría de los países del mundo, se han estado realizando de manera activa diversas acciones para hacer visibles a las personas discapacitadas con el fin de lograr así garantizar sus derechos. El principal objetivo que se persigue a nivel mundial, consiste en poder transmitir un mensaje que permita recordar a la sociedad que las personas discapacitadas son seres humanos que, como tales, tienen derechos y obligaciones innegables; y en segundo lugar, se busca generar la conciencia necesaria para dejar de lado el antiguo modelo asistencial, donde la discapacidad era considerada una enfermedad invalidante, los discapacitados eran socialmente ignorados y sus actividades quedaban limitadas solamente al ámbito familiar.

La convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron ratificados por Argentina en el

año 2008, a través de la ley Nacional n° 26.378; dicha ley, en su artículo 27 establece que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

Con esto se busca decir, en primer lugar, que el trabajo debe ser libremente elegido dentro del mercado laboral abierto, en un entorno inclusivo y accesible, y siguiendo los lineamientos generales de la Convención; y, por otro lado, que deben realizarse aquellos ajustes razonables y brindarse los apoyos necesarios que permitan a las personas con discapacidad el pleno goce del derecho a trabajar, que es un derecho fundamental y que hace a la dignidad inherente del individuo.

La Convención fue concebida como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que las personas con cualquier tipo de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Al mismo tiempo, aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos existentes e indica las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los mismos.

El año 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) cambió el abordaje de la discapacidad, definiendo un concepto biopsicosocial de discapacidad donde contempla la relación entre la condición de salud de una persona, sus factores personales, y los factores externos. Este nuevo paradigma considera que un entorno donde existan barreras va a restringir la plenitud de vida de las personas discapacitadas;

mientras que si se desarrollan otros entornos donde se eliminen dichas barreras, se podrá incrementar la realización personal de las personas con discapacidad y la de su grupo familiar.

A partir de este nuevo concepto, la OMS desarrolló la Familia de Clasificaciones Internacionales (FCI), que incluye un juego de productos integrados de clasificación que pueden usarse singular o conjuntamente, y son reconocidos como estándares internacionales que tienen la finalidad de mejorar la salud mediante el suministro de información para apoyar la toma de decisiones en todos los niveles¹.

Los principales *objetivos* de la FCI son:

- Establecer un lenguaje común internacional en los aspectos relacionados con la información en salud para mejorar la comunicación;
- Permitir la comparación de información en salud a través del tiempo, entre las distintas disciplinas y entre los países del mundo;
- Proporcionar un conjunto de clasificaciones aprobadas para fines particulares que incluyen sistemas de codificación y registro para ser incorporados en los sistemas de información en salud;
- Promover la adecuada selección de las clasificaciones en una amplia gama de opciones en el campo de la salud en todo el mundo;
- Proporcionar bases científicas precisas, fiables y aplicables transculturalmente, para la definición y manejo de la información en salud.

Tipos de Clasificaciones:

Clasificaciones de Referencia: Conocidas también como centrales; abarcan los principales ámbitos de la salud y son el resultado de un consenso internacional el cual ha sido revalidado por los estados miembros de la OMS. (Entre ellos: el CIF).

¹ Organización Mundial de la Salud, “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF, versión abreviada”, 2001.

Clasificaciones Derivadas: Desarrolladas con base en las clasificaciones de referencia, presentan características básicas similares e incluyen modificaciones de acuerdo al propósito para el cual han sido desarrolladas. (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud versión niños y adolescentes).

Clasificaciones Relacionadas: Presentan solo determinados aspectos de estructura o de contenido de las clasificaciones de referencia. (Entre ellos: ISO 9999: Ayudas técnicas para personas con discapacidades, clasificación y terminología).

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)²:

Es una de las clasificaciones de referencia más importantes de la FCI. Constituye una clasificación novedosa, que amplía el ámbito de la FCI resaltando la necesidad de contar con información de funcionamiento y discapacidad a nivel individual y poblacional para generar evidencia que permita la planeación de los servicios, la correcta evaluación de las intervenciones, y el desarrollo de programas y políticas de salud pública en los países.

Los principales *objetivos* de la CIF son:

- Proporcionar una base científica para el estudio y la comprensión de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes;
- Establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de po-

² Ibíd

líticas y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades;

- Permitir la comparación de datos e información entre países, disciplinas, servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo;
- Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información en salud.

La CIF plantea un uso amplio donde la palabra *funcionamiento* se incluye como un término neutro y abarca: funciones, estructuras corporales, actividad y participación; el término *discapacidad* incluye: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; y la incorporación del término de *salud* se propone para enfatizar el hecho de que la CIF se concibe dentro de un marco conceptual que permite evaluar la salud de la población.

El 22 de mayo de 2001, durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, los 191 Estados miembros de la OMS aprobaron oficialmente la CIF. Definiendo allí el concepto genérico de discapacidad que será el que utilizaremos a lo largo del presente trabajo y que es, a su vez, el que utiliza nuestro gobierno nacional para desarrollar políticas públicas que permitan generar inclusión y abolir la discriminación de las personas discapacitadas en todos los ámbitos sociales.

2.- Objetivos y metodología del trabajo

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, es que para el desarrollo del presente trabajo, nos proponemos los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Definir el concepto de discapacidad junto a su impacto en el ámbito laboral y en la sociedad, explorando sobre las normativas existentes a fin de poder vincular a las empresas como potenciales medios para lograr la inserción laboral a través de la ejecución de políticas internas de responsabilidad social inclusivas.

Objetivos Específicos:

- Profundizar sobre la bibliografía específica existente, las leyes vigentes y el estado de arte de la discapacidad y la inserción laboral en nuestro país;
- Analizar los derechos específicos de las personas con discapacidad según la normativa argentina vigente;
- Observar la práctica de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la inserción laboral;
- Recopilar casos de éxito y analizar situaciones reales en las que se contrata a personas con discapacidad para detectar las estrategias viables y los beneficios que surgen de esto;
- Proponer posibles alternativas de solución a la problemática de la discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral y animar a las empresas a sumar empleados con discapacidad a sus puestos de trabajo generando así mayor inclusión y desarrollo social.

Metodología

Para poder cumplir con el objetivo propuesto anteriormente se llevarán a cabo las siguientes tareas:

1. En primer lugar, buscaremos entender con exactitud qué es la discapacidad, conceptualizarla y determinar de qué manera la misma afecta a la población;
2. Luego, se realizará un análisis exhaustivo sobre las convenciones internacionales y las leyes nacionales que existen sobre discapacidad y sobre la aplicación actual de las mismas;
3. Analizaremos los derechos de las personas con discapacidad y el cumplimiento de las leyes anteriormente estudiadas aplicadas a la materia laboral;
4. Investigaremos casos reales de empresas que contratan a personas con discapacidad para, a partir de ejemplos exitosos, detectar y elaborar ideas que permitan sugerir estrategias de inclusión;
5. Presentaremos las posibles alternativas confeccionadas para proponer a las empresas los beneficios- tanto económicos como sociales- que derivan de la incorporación de personas con discapacidad a su plantel laboral.

3.- Hipótesis

La inserción laboral de las personas con discapacidad y su correcta adaptación a un determinado ámbito laboral es posible, con la acertada predisposición de las empresas para desarrollar políticas de responsabilidad social que incluyan estrategias de inclusión que permitan ver más allá de los obstáculos y prejuicios instalados en la sociedad sobre la discapacidad.

4.- Concepto de discapacidad

Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y los factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)³.

El concepto de discapacidad citado anteriormente es el que se utiliza en la actualidad, el cual se encuentra definido en la CIF y tiene su origen en la Clasificación de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía (CDDM)⁴. Este último partía de considerar las consecuencias de la enfermedad o trastorno, la constitución de una deficiencia, su impacto limitante en el desarrollo de una actividad personal y la generación de desventaja en relación al resto de la población.

Luego de muchos años de investigaciones y análisis, se concluyó que este último concepto, en realidad, se centraba sólo en el déficit y en los aspectos negativos, olvidándose de contemplar a la persona con discapacidad como totalidad.

En el año 1993 se realizó a nivel mundial un análisis sobre esta limitación y se decidió crear un nuevo concepto donde, además, se contemplen los siguientes objetivos:

- aplicar el modelo bio-psico-social de la discapacidad;
- introducir el concepto de universalidad para la discapacidad;
- enfatizar los elementos positivos, no estigmatizantes;
- establecer un lenguaje común de aplicación universal.

Fue así como, en el año 2001 durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, la OMS manifestó su interés de lograr que con la CIF se proponga que el concepto de discapacidad deje de ser una clasificación de los problemas funcionales de las personas, y aportar una clasificación universal del funcionamiento humano, en sus

³ Ibíd

⁴ Organización de las Naciones Unidas, Boletín sobre los discapacitados No 2/1999, 1999.

aspectos tanto positivos como negativos y, al mismo tiempo, brindar un lenguaje unificado y estandarizado a nivel mundial, junto con un marco conceptual de la salud y los estados relacionados con la salud.

Esta definición de discapacidad, toma en cuenta su repercusión en las funciones o estructuras, en la actividad y en la participación. Todo ello en interacción con factores contextuales, es decir, los personales y los ambientales⁵. Todo esto plantea entonces que la CIF conceptualmente se enmarca en dos polos:

1- el funcionamiento (enlistado en Funciones y Estructuras corporales, Actividades y Participación);

2- la discapacidad (deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación).

Clasifica como factores contextuales:

- *Los factores ambientales*: están representados por los productos y la tecnología; los apoyos y las relaciones; las actitudes; los servicios, los sistemas y las políticas; el entorno natural y los cambios en el entorno.

- *Los factores personales*: constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Ejemplos: sexo, raza, otros estados de salud, el estado físico, la profesión, etc.

Se considera que la aplicación de la CIF es universal dado que es válida para todas las personas y que se presenta proporcionando una descripción de las situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones. Se aclara que debería ser usada, por consejo de la OMS en forma conjunta con la CIE-10⁶. Uti-

⁵ García, Carlos Egea y Sarabia Sánchez, Alicia, Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad, Noviembre, 2001.

⁶ La CIE-10 es el acrónimo de la *Clasificación internacional de enfermedades, décima versión* correspondiente a la versión en español de la *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD)* y determina la clasificación y codificación de las enfermedades y una amplia variedad de signos, síntomas, hallazgos anormales, denuncias, circunstancias sociales y causas externas de daños y/o enfermedad. Este sistema está diseñado para promover la comparación internacional de la recolección, procesamiento, clasificación y presentación de estas estadísticas.

liza un sistema de codificación alfanumérico, mediante la aplicación de calificadores. En realidad, el producto de la codificación y de la aplicación de los calificadores es lo que permite evaluar la discapacidad, señalada siempre por aspectos negativos.

Nuestro país adoptó dicha clasificación y comenzó a utilizar este concepto recién en el año 2008, con la sanción de la ley Nacional n° 26.378.

En resumen, puede decirse entonces que “discapacidad”, según la CIF, es hoy un término abarcativo que busca poder hacer énfasis en todos los elementos positivos existentes en el concepto de discapacidad, al mismo tiempo que también se refiere los aspectos negativos del funcionamiento humano, que incluye:

- La deficiencia en interacción con factores contextuales,
- Las limitaciones en la actividad,
- Las restricciones en la participación.

5.- Importancia del tema

Actualmente, en América Latina no hay registros estadísticos donde se asiente con exactitud cuál es el número real de personas que poseen algún tipo de discapacidad. En Argentina, los datos sobre discapacidad que se manejan provienen de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) que se realizó durante los años 2002-2003, sobre la base del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del año 2001 (encuesta que buscó ser complemento de dicho censo); dicha encuesta abarcó los siguientes temas: tipo y causa de discapacidad, edad de origen de la misma, tipo de ayuda que reciben las personas con discapacidad, características sociodemográficas de los miembros del hogar, características y adaptaciones de la vivienda, entre otros.

Posteriormente, a partir del Censo del año 2010, los datos de la ENDI fueron actualizados. Se incorporaron a dicho censo nuevas preguntas sobre discapacidad,

aunque genéricas, pero las mismas fueron útiles para terminar reflejando que el 12,9% de la población argentina presenta algún tipo de discapacidad y, de ellos, el 59,24% se encuentra en edad laboral (de 15 a 64 años).

Tabla 1: Población en viviendas particulares, población con dificultad o limitación permanente y prevalencia de la dificultad o limitación permanente por grupo de edad y sexo. Total del país. Año 2010.

| Grupo de edad y sexo | Población | | Pr evalencia de la dificultad o limitación per- manente (²) |
|----------------------|--------------------------------|--|---|
| | En vi- viendas particulares | Con dificultad o limita- ción permanente (¹) | |
| | | | % |
| Total | 39.67 1.131 | 5.114 .190 | 1 2,9 |
| 0-4 | 3.326. 197 | 84.11 8 | 2, 5 |
| 5-9 | 3.378. 126 | 162.6 77 | 4, 8 |
| 10-14 | 3.488. 515 | 208.3 75 | 6, 0 |
| 15-19 | 3.518. 730 | 204.5 54 | 5, 8 |
| 20-24 | 3.256. 270 | 196.0 94 | 6, 0 |
| 25-29 | 3.085. 891 | 201.6 38 | 6, 5 |
| 30-34 | 3.064. 450 | 215.2 82 | 7, 0 |
| 35-39 | 2.642. 934 | 212.0 98 | 8, 0 |
| 40-44 | 2.285. 230 | 250.2 20 | 1 0,9 |
| 45-49 | 2.175. 900 | 371.6 95 | 1 7,1 |
| 50-54 | 2.020. 040 | 450.2 59 | 2 2,3 |
| 55-59 | 1.842. 677 | 475.3 02 | 2 5,8 |
| 60-64 | 1.607. 139 | 452.6 60 | 2 8,2 |
| 65-69 | 1.273. 386 | 399.4 23 | 3 1,4 |
| 70-74 | 999.2 65 | 367.1 87 | 3 6,7 |
| 75-79 | 775.6 67 | 337.9 80 | 4 3,6 |
| 80 y más | 930.7 14 | 524.6 28 | 5 6,4 |
| Varones | 19.27 6.217 | 2.263 .175 | 1 1,7 |

| Grupo de edad y sexo | Población | | Pr evalencia de la dificultad o limitación permanente (2) |
|----------------------|---------------------------|--|---|
| | En viviendas particulares | Con dificultad o limitación permanente (1) | |
| | | | % |
| 0-4 | 1.691. 384 | 44.90 2 | 2, 7 |
| 5-9 | 1.714. 241 | 86.85 5 | 5, 1 |
| 10-14 | 1.772. 272 | 107.2 53 | 6, 1 |
| 15-19 | 1.769. 252 | 99.67 4 | 5, 6 |
| 20-24 | 1.615. 719 | 91.67 7 | 5, 7 |
| 25-29 | 1.519. 624 | 95.53 0 | 6, 3 |
| 30-34 | 1.498. 559 | 104.3 31 | 7, 0 |
| 35-39 | 1.291. 285 | 101.9 78 | 7, 9 |
| 40-44 | 1.110. 616 | 112.3 87 | 1 0,1 |
| 45-49 | 1.056. 751 | 165.1 35 | 1 5,6 |
| 50-54 | 971.5 26 | 202.7 41 | 2 0,9 |
| 55-59 | 881.0 74 | 219.1 80 | 2 4,9 |
| 60-64 | 751.8 75 | 206.8 51 | 2 7,5 |
| 65-69 | 580.0 90 | 177.4 80 | 3 0,6 |
| 70-74 | 431.6 01 | 153.2 41 | 3 5,5 |
| 75-79 | 310.4 02 | 129.2 65 | 4 1,6 |
| 80 y más | 309.9 46 | 164.6 95 | 5 3,1 |
| Mujeres | 20.39 4.914 | 2.851 .015 | 1 4,0 |
| 0-4 | 1.634. 813 | 39.21 6 | 2, 4 |
| 5-9 | 1.663. 885 | 75.82 2 | 4, 6 |
| 10-14 | 1.716. 243 | 101.1 22 | 5, 9 |
| 15-19 | 1.749. 478 | 104.8 80 | 6, 0 |
| 20-24 | 1.640. 551 | 104.4 17 | 6, 4 |
| 25-29 | 1.566. 267 | 106.1 08 | 6, 8 |
| 30-34 | 1.565. 891 | 110.9 51 | 7, 1 |
| 35-39 | 1.351. 649 | 110.1 20 | 8, 1 |
| 40-44 | 1.174. 614 | 137.8 33 | 1 1,7 |

| Grupo de edad y sexo | Población | | Pr evalencia de la dificultad o limitación permanente (²) |
|----------------------|---------------------------|--|---|
| | En viviendas particulares | Con dificultad o limitación permanente (¹) | |
| | | | % |
| 45-49 | 1.119. 149 | 206.5 60 | 1 8,5 |
| 50-54 | 1.048. 514 | 247.5 18 | 2 3,6 |
| 55-59 | 961.6 03 | 256.1 22 | 2 6,6 |
| 60-64 | 855.2 64 | 245.8 09 | 2 8,7 |
| 65-69 | 693.2 96 | 221.9 43 | 3 2,0 |
| 70-74 | 567.6 64 | 213.9 46 | 3 7,7 |
| 75-79 | 465.2 65 | 208.7 15 | 4 4,9 |
| 80 y más | 620.7 68 | 359.9 33 | 5 8,0 |

(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.

(²) Prevalencia: corresponde al total de la población con dificultad o limitación permanente dividida en el total de población que reside en viviendas particulares por cien.

Nota: se incluye a las personas viviendo en situación de calle.

Las Islas Malvinas, Georgias del Sur, Sandwich del Sur y los espacios marítimos circundantes forman parte integrante del territorio nacional argentino. Debido a que dichos territorios se encuentran sometidos a la ocupación ilegal del REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA e IRLANDA DEL NORTE, la REPÚBLICA ARGENTINA se vio impedida de llevar a cabo el Censo 2010 en esa área. Estas islas pertenecen al departamento "Islas del Atlántico Sur". De este departamento, fue censada sólo la base que se encuentra en la Isla Laurie, que pertenece a las Islas Orcadas del Sur. La Base Antártica Orcadas situada en dicha isla es la más antigua de las bases antárticas en funcionamiento que pertenecen a la República Argentina.

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, año 2010.*

De este casi 60% de personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral se ha relevado que, en Tucumán, el 75% de las mismas no tiene empleo⁷. Este último porcentaje incluye tanto a personas que nunca tuvieron la posibilidad de acceder a un trabajo, como también a quienes desarrollaron una discapacidad estando en una relación laboral, sin hacer diferencias entre si la discapacidad surgió como consecuencia del trabajo o por un factor externo al mismo.

La situación de desocupación o inactividad de las personas con discapacidad se debe a múltiples factores⁸:

- el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad por falta de acceso a la educación,
- la falta de conocimiento de sus propios derechos como personas con discapacidad,
- la escasa capacitación tanto de las personas con discapacidad, como de su grupo familiar y de las empresas responsables de generar empleabilidad,
- los mitos existentes sobre la discapacidad y los prejuicios de los empleadores para incorporarlos a su plantel laboral,
- la difícil competencia para la accesibilidad en empresas,
- la falta de cumplimiento legal por parte de los organismos públicos que deberían tener, al menos, el 4% de su personal con discapacidad,
- la falta de control sobre el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Para el año 2010 en la provincia de Tucumán existían aproximadamente 205.621 personas con discapacidad, lo que representa el 14,3% de la población tucu-

⁷ Jarma, Nora, La Distribución Espacial De La Discapacidad En La Provincia De Tucumán Según El Censo 2010, (Tucumán, diciembre 2015).

⁸ Organización Internacional del Trabajo, Discriminación Por Razones De Discapacidad. Declaración Relativa A Los Principios Y Derechos Fundamentales En El Trabajo.

mana. Esta cifra es superior al total país e inferior a la correspondiente a la Región Noroeste, 15,6%.⁹

Tabla 2: Población total en viviendas particulares, población con una o más discapacidades, y prevalencia de la discapacidad, en la provincia de Tucumán por departamento, año 2010.

| Departamento | Población | | Prevalencia (%) |
|------------------|------------------|----------------|-----------------|
| | Total | Discapacitada | |
| Provincia | 1.440.568 | 205.621 | 14,3 |
| Tafi del Valle | 14.665 | 2.949 | 20,1 |
| Simoca | 30.841 | 5.214 | 16,9 |
| Río Chico | 56.721 | 9.009 | 15,9 |
| Chicligasta | 79.989 | 12.341 | 15,4 |
| Graneros | 13.529 | 2.073 | 15,3 |
| Cruz Alta | 179.633 | 27.435 | 15,3 |
| Leales | 54.893 | 8.036 | 14,6 |
| Capital | 544.248 | 77.930 | 14,3 |
| La Cocha | 18.958 | 2.700 | 14,2 |
| Trancas | 17.240 | 2.455 | 14,2 |
| Juan B. Alberdi | 30.154 | 4.177 | 13,9 |
| Burruyacú | 36.930 | 5.106 | 13,8 |
| Monteros | 63.553 | 8.610 | 13,5 |
| Tafi Viejo | 121.380 | 16.232 | 13,4 |
| Lules | 68.406 | 8.883 | 13,0 |
| Famailá | 34.494 | 4.310 | 12,5 |
| Yerba Buena | 74.934 | 8.161 | 10,9 |

Fuente: Elaborado por Jarma, N., Perez, A., García R y Odsctrcil G., en base a información del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, INDEC,(Argentina, 2010).

El Censo 2010 considera “personas con dificultad o limitación permanente” a aquellas que declaran tener “limitación en las actividades diarias y restricciones en la participación, que se originan en una deficiencia (ver, oír, caminar, agarrar objetos, entender, aprender, etc.) y que afectan a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social. La prevalen-

⁹ Jarma, Nora, Op. Cit.

cia es una medida generada por el área de la salud, que resulta útil para cuantificar la proporción de población con dificultades o limitaciones de carácter permanente.

Para el desarrollo del presente trabajo entenderemos por *persona con discapacidad* a aquella persona que efectivamente presenta una discapacidad. Por lo tanto:

- Es persona. Persona es todo individuo de la especie humana, sujeto de derecho¹⁰.
- Posee una discapacidad. Un estado de salud específico, del que parte la discapacidad, que supone un daño o limitación en algunos órganos o funciones.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente dicho, acordamos que toda persona con discapacidad puede verse perjudicada o reducida para el desempeño de algunas de sus funciones como oír, hablar, ver, moverse, o en una combinación de estas, pero no deja de ser un sujeto de derecho que posee las mismas capacidades, derechos, responsabilidades, obligaciones y necesidades que el resto de los miembros de la sociedad, y, según el tipo de discapacidad de que se trate, se encontrará en condiciones de prestar servicios dentro de una empresa siempre que existan las condiciones necesarias de infraestructura y un ambiente laboral adecuado dentro de dicha empresa, que se informe y capacite adecuadamente a los miembros de la empresa sobre la discapacidad que posea el trabajador o los trabajadores que se incorporan con discapacidad o que desarrollan una discapacidad durante su vida laboral, que se motive a crear un ámbito de trabajo donde primen el compañerismo, la solidaridad y la inclusión como herramientas para disminuir la discriminación laboral hacia la discapacidad y que, al mismo tiempo, fomente el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y comprometida con el desarrollo social de la sociedad en la cual la empresa se encuentra asentada.

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española

Es por todo lo anterior que hacemos énfasis en la necesidad de reconocer y entender al trabajo como un derecho humano fundamental¹¹, reconocido así también por la Constitución Nacional¹², que encuentra sus fundamentos en los principios de dignidad y autonomía de cada individuo de la sociedad¹³. En las sociedades modernas, el trabajo representa el principal ordenador de la vida social, comunitaria y familiar, a través del cual las personas:

- configuran una fuente de obtención de los ingresos necesarios para la manutención y subsistencia personal y familiar;
- obtienen un ingreso económico que les permite acceder a ciertos niveles de bienestar;
- organizan su tiempo ocioso (descansos) y de vida familiar en función del tiempo laborioso;

¹¹ Los derechos fundamentales son derechos humanos positivizados en un ordenamiento jurídico concreto. Es decir, son los derechos humanos concretados espacial y temporalmente en un Estado concreto. Son derechos ligados a la dignidad de la persona dentro del Estado y de la sociedad.

¹² Constitución de la Nación Argentina, ley 24.430, artículos 14 y 14 bis.

¹³ **Principio de autonomía:** Se define como la manera de pensar y decidir por si mismo. Ambas están relacionadas con el paradigma de la vida independiente tal como es promovido por los colectivos de personas con discapacidad. La autonomía personal implica al derecho de cada persona de poder tomar las decisiones que afectan a su vida personal. Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Principio de dignidad: Valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás. Estrechamente relacionado con el libre desarrollo de la personalidad y los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen; y que es universal, al no haber ninguna excepción ni discriminación, en tanto ha de permanecer inalterado, cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre -aplicable por igual a los procesados, condenados, absueltos, reo, y por supuesto, a los sujetos que únicamente hayan sido detenidos por las autoridades administrativas, sin que esa detención motive una causa penal en su contra-, constituyéndose de este modo, en un mínimo invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece toda persona

- acceden a los derechos del llamado “salario indirecto”¹⁴ que les posibilita el acceso a la salud a través de los regímenes de obras sociales, regímenes de previsión social para jubilación, mutuales, seguridad social, representación sindical, vacaciones, servicios crediticios generales y de viviendas, coberturas por enfermedades o fallecimientos, asignaciones familiares, acceso a servicios educativos, entre otros.

- obtienen identidad y pertenencia a un colectivo generalmente vinculado a la actividad laboral que desarrolla, como agremiación sindical, cámaras profesionales u otros, y que le permite tener un anclaje identitario que otorga filiación.

Por lo tanto, el trabajo es un derecho en si mismo; pero a su vez en un canalizador y facilitador de otros derechos que permiten efectivizarse a través de una actividad laboral y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El trabajo y el empleo hacen a la inclusión social, al capital social, al prestigio que esos lugares adjudican y por los que se valora a las personas, constituyen parte de la construcción de la subjetividad de la propia imagen y de la autoestima¹⁵.

¹⁴ Conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene por su trabajo, además del pago principal que es en dinero.

¹⁵ Definición de Trabajo según la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO).

CAPITULO II

MARCO LEGAL VIGENTE

Sumario: 1. Marco legal; 2. Reseña histórica para Argentina; 3. Régimen laboral de las personas con discapacidad; 4. Otras leyes vigentes en Tucumán.

1.- Marco Legal

En primer lugar, es importante comenzar recordando que la ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo establece las siguientes definiciones:

Art. 4° — Concepto de trabajo:

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse

que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 21. — Contrato de trabajo.

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22. — Relación de trabajo.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 25. — Trabajador.

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 32. —Capacidad.

Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo.

Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

Como se puede observar, la ley de contrato de trabajo no hace ningún tipo de referencia a la discapacidad ni a la imposibilidad, por parte de las personas que tienen alguna discapacidad, de prestar servicios bajo una relación de dependencia. Solo hace referencia a la prohibición, por parte del empleador, de realizar discriminaciones por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, política, gremiales o de edad.

Es decir que, para la ley de contrato de trabajo, cualquier persona mayor de 18 años (o mayor de 16 años si posee autorización o está emancipado), puede realizar un contrato de trabajo si este tiene por objeto principal el desarrollo de la actividad productiva y creadora del hombre, tenga o no esta persona algún tipo de discapacidad. Incluso, es esta misma ley la que prevé el procedimiento legal que deberá seguir el empleador con aquel trabajador a quien se le manifieste una discapacidad durante la relación laboral, ya sea esta temporal o permanente, y así sea como consecuencia de la propia relación laboral¹⁶ o ajena a esta.

La República Argentina, al igual que la mayoría de los países del mundo, ha promulgado varias leyes que buscan reconocer, favorecer y garantizar los derechos

¹⁶ Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, Título X - Capítulo I - De los accidentes y enfermedades inculpables.

y obligaciones de las personas con discapacidad. Entre ellas, encontramos como ejemplo a las siguientes:

- ***Ley de Discapacidad N° 22.431***: Propone un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las dispensas y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

- ***Ley N° 25.504 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados***: amplía y modifica a la anterior y establece que el Ministerio de Salud de la Nación expedirá el certificado único de discapacidad y determina los alcances de dichos certificados emitidos por las provincias adheridas a la Ley N° 24.901 (entre las que se encuentra la provincia de Tucumán).

- ***La ley 24.901 Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad***: instituye un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.

- ***Ley Nacional de Educación N° 26.206***: considera a la Educación Especial como una modalidad del sistema y asegura el derecho a la educación, en todos sus niveles de las personas discapacitadas, en forma permanente o temporal. Lo que obliga a las instituciones educativas a establecer los recursos y procedimientos para atender las necesidades educativas derivadas de la situación de discapacidad, de manera de poder garantizar un servicio

educativo que tienda a lograr la integración escolar y favorezca la inserción social de las personas.

- ***Ley antidiscriminación N° 23.592:*** establece medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de las garantías y los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

- ***Ley N° 23.378 Convenciones:*** sanciona la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que tienen como propósito la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

- ***Ley N° 26.816 Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad:*** se crea con los objetivos de promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo; impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

2.- Reseña histórica para Argentina

En Argentina, el Estado cumple un rol bastante activo en relación con los programas destinados a promover empleos para personas con discapacidad y a la reinserción laboral mediante capacitaciones, orientación e inclusión y mediante el dictado de normas con incentivos económicos y programas de promoción para empresas.

Existe un compromiso moral y político para buscar la adopción de medidas en favor de la igualdad de oportunidades. Mucho hacen al respecto organismos como la CO-NADIS, el INADI, el Consejo Federal de Discapacidad, el Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad y algunas ONG y organizaciones sindicales que han logrado, recurriendo al accionar judicial, el cumplimiento efectivo de la normativa vigente.

Los trabajadores con discapacidad suelen tener menos probabilidades de encontrar un trabajo, en particular cuando crece el desempleo, motivo por el cual la formación que obtengan suele ser la clave del éxito para encontrar trabajo. Por ello es esencial una política de empleo y readaptación profesional para personas con discapacidad, tal como exigen el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la OIT¹⁷.

La protección de las personas con discapacidad ha avanzado en nuestro país con la sanción de la Ley 26.816 del año 2013 que crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. La Ley 22.431 determina que se considera discapacitada la persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral y establece un sistema de protección integral para estas personas, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación y su seguridad social, así como concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca. En la evolución normativa se destaca la aprobación, mediante la Ley 26.378 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados por resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13/12/2006, cuyo propósito declarado es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

¹⁷ Argentina la ratificó en abril de 1987 - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf

La Convención determina que las personas con discapacidad incluyen a aquéllas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, y dispone que los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. Con la finalidad de promover la igualdad y evitar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas específicas que sean necesarias para asegurar la realización de todos aquellos ajustes razonables que sean necesarios, tales como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Argentina forma parte de estos Estados Partes y es por eso que en su nuevo Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, figura el objetivo de promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso de un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado.

Para nosotros, que una persona posea algún tipo de discapacidad no implica que la misma no pueda realizar tareas laborales de manera competente, al igual que cualquier otra persona que no tenga discapacidad, siempre que cuente con la buena predisposición de sus compañeros de trabajo y de los medios y espacios físicos necesarios para poder desenvolverse. Además, de acuerdo a su origen, la discapacidad puede ser congénita o adquirida, puede ser de diversas magnitudes, puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar e integrarse a la vida social; o bien dejar como secuelas repercusiones graves que hagan necesaria la prestación de un grado considerable de apoyo y asistencia. En nuestro caso, nos concentramos en el primer

caso, en donde la persona con discapacidad pueda prestar servicios, pero por sobre todo, nos enfocamos en hacer énfasis en el deseo de dichas personas de querer incorporarse a la sociedad a través del trabajo, lo que les daría autonomía, dignidad y sentido de pertenencia.

En las empresas pertenecientes al sector privado, a diferencia de aquellas del sector público, no existe la obligación de tener un cierto porcentaje mínimo de personas con discapacidad en su plantel de trabajadores, ya que dentro de la política del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se busca la sensibilización empresarial, para que sea el empleador quien, por cuenta propia, reconozca la idoneidad de los trabajadores con discapacidad para el empleo. Es así entonces como toda aquella empresa que busca incorporar a su personal trabajadores con discapacidad, generalmente, tiende a comprender que emplear una persona con discapacidad contribuye al logro del desarrollo integrado de una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

En Argentina, aún no existe un nomenclador general que relacione puesto de trabajo con tipo de discapacidad, esto se debe a la dificultad que acompaña el hecho de que las personas con discapacidad no conforman un grupo homogéneo, ya que la discapacidad puede ser física, sensorial (auditiva y visual), mental, visceral y cada uno de estos diversos grados de discapacidad, producen diferentes efectos laborales. Y también, porque no hay un registro dónde esté asentado el número exacto de personas con discapacidad que se encuentran en actividad o en la búsqueda de empleo.

3.- Régimen laboral de las personas con discapacidad

Este régimen manifiesta que el Poder Ejecutivo, a través de la Secretaría de Estado para la Integración de Personas con Capacidades Especiales, apoyará la inicia-

tiva de los particulares de crear talleres protegidos de capacitación, cuya finalidad esencial será la inserción del discapacitado en el mercado laboral¹⁸.

Los talleres serán habilitados y supervisados por Secretaría de Estado para la Integración de Personas con Capacidades Especiales y los mismos se financiarán, además de con la ayuda que reciban por parte del Estado provincial, con un régimen de autogestión y autofinanciamiento.

Asimismo, indica que el Ministerio de Desarrollo Productivo dictará normas que flexibilicen la reglamentación de micro emprendimientos a los fines de facilitar el acceso a personas discapacitadas como medida de excepción y como únicos beneficiarios de tal prerrogativa.

Los organismos del Estado provincial, sus entes descentralizados o autárquicos y los municipios que se adhieran a la presente ley, deberán tomar como empleados a personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo para el cual fueron convocadas en una proporción no inferior al 4 % de la totalidad de su personal permanente, conforme a la planta de cargos del presupuesto general de gastos y cálculo de recursos de la unidad de organización de que se trate. Al producirse vacancia en la planta de cargos de personal permanente de los organismos señalados, éste será cubierto dándose prioridad a las personas con discapacidad, las que se irán incorporando hasta completar el cupo señalado. Hasta tanto se produzcan estas las vacantes necesarias para cumplir el porcentaje instituido, el mismo será cubierto a través de la incorporación de personas discapacitadas, cuya relación de empleo público será la de no permanente.

La misma ley prevé que el incumplimiento de todo lo anterior será considerado como una falta grave y hará pasible a él o los funcionarios responsables de los organismos aludidos de las sanciones administrativas previstas en el art. 5º de la Constitución de la Provincia¹⁹, reglamentado por ley 6.377²⁰.

¹⁸ Ley 6.830, CAPÍTULO III, (Argentina, 1995).

¹⁹ **Artículo 5:** El pueblo tucumano se identifica con los inviolables e inalienables derechos del hombre, como fundamento de la convivencia política, de la paz, de la solidaridad, de la justicia

Beneficiarios:

El Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad incorpora a las personas definidas en el artículo 2° de la Ley 22.431, que no posean un empleo y que manifiesten su decisión de insertarse en una organización de trabajo. El requisito que exige la ley a dichos beneficiarios, es que deben estar inscriptos en las oficinas de empleo municipales creadas por la Resolución MTEySS 176/2005²¹, y tener el Certificado Único de Discapacidad previsto por el artículo 3° de la citada ley.

El certificado de discapacidad es expedido por el Ministerio de Salud de la Nación, organismo que certifica la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado y el tipo de actividad laboral o profesional que puede desempeñar, la misma validez tienen los certificados expedidos por las provincias adheridas a la Ley 24.901.

Autoridad de aplicación:

La Ley designa como tal al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al que confiere la administración del Régimen, la coordinación con las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios, de la asistencia técnica a brindar a los organismos públicos y privados que gestionen las distintas modalidades. También le encarga el dictado de las normas complementarias y aclaratorias para la implementación del Régimen.

social y del bien común. Toda autoridad pública tiene la obligación de respetar, hacer respetar y proteger la dignidad de la persona, y está sujeta a la Constitución y al orden jurídico. El Estado garantizará la educación pública y gratuita, con trece años de escolaridad obligatoria. Los derechos y garantías establecidos en esta Constitución son de aplicación operativa, salvo cuando sea imprescindible su reglamentación.

²⁰ Derogada por la ley 8.240, (Argentina, 2009)

²¹ Creación de la Unidad de Servicios de Empleo en el ámbito de la Dirección Nacional del Sistema Federal de Empleo.

Modalidades:

La norma establece que la implementación del régimen se llevará a cabo mediante las siguientes modalidades de empleo:

1) Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE):

Su objetivo es brindar trabajo especial para las personas con discapacidad que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales.

Los trabajadores con discapacidad que se desempeñen en un TPEE deberán ser desocupados, con escasa productividad, con dificultades para insertarse laboralmente. Estos trabajadores podrán realizar tareas para la producción de bienes y/o servicios y para su comercialización, con el objeto de realizar prácticas de entrenamiento para el empleo.

Los organismos responsables de los TPEE deberán registrarse como titular de la modalidad que adopten y dar el alta de los trabajadores con discapacidad en el registro que se deberá habilitar al efecto, promoverán actividades para dar a sus miembros formación permanente y actualizada de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales y brindarán apoyo a esos trabajadores en su búsqueda de empleo.

La relación que vincula al trabajador con discapacidad y el Organismo Responsable de un TPEE no configura un contrato de trabajo regido por la Ley 20.744²² y sus modificatorias, sin perjuicio de la aplicación de los estímulos previstos por la Ley 26.816 para estos trabajadores. Pero la relación es considerada como Régimen de Trabajo Especial, que implica para el trabajador con discapacidad el deber de asistir regularmente a las actividades que se les asignen, con una jornada diaria

²² Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, (Argentina, 1976).

máxima de 8 horas y una mínima de 4 horas, según se determine conforme a las posibilidades funcionales del operario y las disponibilidades del taller, observar puntualidad, poner empeño en las actividades asignadas y cumplir las normas reglamentarias.

El trabajador con discapacidad que se desempeñe bajo la modalidad de TPEE recibirá una asignación estímulo, no remunerativa, equivalente al cuarenta por ciento del salario mínimo vital y móvil vigente. La norma establece que junto con la asignación estímulo de junio y diciembre de cada año, el trabajador recibirá un beneficio del cincuenta por ciento (50%) del importe que por ese concepto le corresponda percibir ese mes.

2) Taller Protegido de Producción (TPP):

El TPP desarrolla actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social.

Las plantillas del personal de los TPP deben estar integradas, como mínimo, en un ochenta por ciento (80%) con personas con discapacidad. El mínimo será del setenta por ciento (70%) cuando se trate de TPP con menos de diez (10) trabajadores.

La vinculación que se establece entre estos trabajadores y el organismo responsable del TPP es laboral. La norma postula que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, pero autoriza a celebrar contratos por tiempo determinado cuando la naturaleza de la tarea así lo requiera.

El organismo responsable del TPP está obligado a registrarse como titular de esa modalidad y dar el alta de sus trabajadores, antes del comienzo de su prestación personal, en el registro que deberá habilitarse. Además, deberá propender a la inserción laboral de sus trabajadores en empleos regulares.

El TPP recibirá una asignación estímulo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico mensual del personal de maestranza y servicio,

para instituciones civiles y deportivas, que será imputable a cuenta del sueldo que corresponda a cada beneficiario comprendido en un organismo responsable con la modalidad de TPP, el que deberá satisfacer el importe restante para completar la remuneración. Se infiere de esta norma que el haber del trabajador se integra con la asignación estímulo referida y con el importe necesario para completar la remuneración que le corresponda.

El gasto que demande la aplicación de los estímulos mencionados para los TPEE y los TPP estará a cargo del Estado nacional por un período de 24 meses. La autoridad de aplicación deberá procurar la incorporación de las Provincias, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de los Municipios al Régimen Federal de Empleo regulado por la ley, en un plazo no mayor a los 24 meses. En la distribución de responsabilidades se propende que los estímulos referidos queden a cargo de las jurisdicciones locales mencionadas.

3) Grupos Laborales Protegidos (GLP):

Se consideran tales a células o secciones de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad. Las secciones o células deben estar compuestas por no menos de dos trabajadores en empresas hasta con veinte trabajadores; tres trabajadores en empresas con hasta cincuenta trabajadores, y de seis trabajadores como mínimo en empresas con más de cincuenta trabajadores. Las empresas que constituyan GLP deberán ofrecer las ayudas técnicas y acciones de capacitación necesarias para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo, que les permita obtener y conservar un empleo formal no protegido.

Régimen de Seguridad Social:

La norma crea un régimen especial de seguridad social que brindará cober-

tura a los trabajadores comprendidos en la ley, respecto de las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia; enfermedad, cargas de familia y riesgos del trabajo.

Importa destacar que los aportes y contribuciones que imponen las leyes nacionales a cargo del trabajador y del empleador, respecto de los trabajadores comprendidos en la ley, que presten servicios en las modalidades de TPP o en los GLP serán sustituidos por los estímulos previstos por la Ley 26.816. Estos estímulos comprenden al pago del 100% de los aportes del trabajador y al pago del 100% de las contribuciones patronales que se deban abonar respecto de los beneficiarios (trabajadores con discapacidad) que presten servicios bajo la modalidad de TPP y GLP.

Otro aspecto notable es la compatibilidad que establece la ley con relación a la percepción de las sumas que por cualquier concepto se devenguen a favor de las personas con discapacidad por las actividades comprendidas en la norma, con la percepción de cualquier tipo de pensión o prestación fundada en la discapacidad laboral de su titular, sea de carácter no contributivo, acordada por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) o por cualquier otro régimen público de previsión social anterior, nacional, provincial, municipal o de las Fuerzas Armadas, o de Seguridad o de Defensa. La compatibilidad regirá en los casos en que la retribución total de las tareas realizadas no exceda al equivalente de tres haberes jubilatorios mínimos.

El régimen especial de seguridad social establecido por la norma permite a sus beneficiarios acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida por el artículo 19 de la Ley 24.241, con 45 años de edad y 20 de servicios, siempre que acrediten que durante los 10 años anteriores al cese o a la solicitud del beneficio hayan prestado servicios en TPEE, en TPP o en GLP. Igualmente otorga el derecho a la jubilación por invalidez a los afiliados discapacitados que durante su desempeño en esas entidades se incapaciten en forma total para realizar las actividades que su capacidad inicial les permitía desempeñar.

Situación Actual:

Como se dijo anteriormente, el gobierno nacional dispone que, del total de empleados públicos en planta permanente, el cuatro por ciento de los puestos de trabajo debe estar reservado para personas con discapacidad.

Tucumán fue una de las primeras provincias en cumplir con la ley. Esta acción es el resultado de un trabajo coordinado que se viene realizando entre el gobierno de la provincia y a través de la Dirección de Integración de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social, Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) y el Poder Judicial de la Nación.

Funciones:

En primer lugar, es necesario recalcar que todos los trabajadores gozan de igualdad de condiciones respecto a los derechos y obligaciones dentro del ámbito de trabajo, una vez que ingresan a la administración pública el discapacitado se somete al mismo estatuto que el empleado público en general, por lo tanto, cada trabajador podrá ser requerido para realizar la función o tarea que se necesite desarrollar según el criterio de quien esté como encargado de cada oficina. Sin embargo, en la actualidad, encontramos que las principales tareas que realizan las personas con discapacidad que se incorporan a la administración pública son administrativas, telefónicas o de radio operadores, generalmente puede encontrárselos en la parte de mesa de entradas o como secretarios.

Sector Privado:

En relación al sector privado, desde el gobierno provincial se fomenta la concientización. Desde el Ministerio de Trabajo, a través del Programa de Inserción Laboral para trabajadores con discapacidad, se otorgan beneficios y diversos incentivos a las empresas, tales como:

- Descuentos en los ingresos brutos del empleador sobre ganancias,

- Beneficios de créditos especiales,
- Eximición en el pago de las contribuciones patronales.

Este tema se encuentra desarrollado de manera específica en el capítulo III del presente trabajo.

4.- Otras leyes vigentes en Tucumán

Ley 6830 – Régimen de Protección Integral en favor de las Personas con Discapacidad

Esta ley está basada en el art. 35 de la Constitución Provincial, el mismo establece que dentro de las atribuciones de la provincia, ésta debe procurar que las personas gocen ciertos derechos, entre ellos, en su quinto inciso expone lo siguiente:

Art. 35, inc. 5: “Los discapacitados tendrán por parte del Estado la necesaria protección a fin de asegurar su rehabilitación promoviendo su incorporación a las actividades laborales en función de su capacidad, sin discriminación alguna”.

Esta ley define como **discapacidad**, en consonancia con la definición dada por la CIF, a toda restricción o ausencia permanente de capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano, en tal sentido, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental que en relación a su edad y medio social

implique desventajas para su desarrollo personal, integración familiar, social, educacional o laboral²³.

El Ministerio de Asuntos Sociales de la provincia de Tucumán, a través de la Dirección de Discapitados y Personas Abandonadas, es el organismo de aplicación y quien se encarga de coordinar las acciones y de certificar la discapacidad, su naturaleza y grado, y las posibilidades de rehabilitación de las personas que la padezcan; indicando también qué tipo de actividad laboral o profesional pueden desempeñar las personas con discapacidad, teniendo en cuenta su capacidad residual.

En el artículo cuarto de esta ley se establecen todos los *servicios esenciales* para las personas con discapacidad que estarán a cargo del gobierno de la provincia:

A) Servicios de orden básico:

1. Prevención, atención y control de la discapacidad.
2. Rehabilitación integral para lograr el desarrollo de sus capacidades a través de un servicio especial de rehabilitación del discapitado dependiente del Si.Pro.Sa.
3. Educación, la cual abarca escolaridad en todos sus niveles, facilitando el ingreso de las personas con discapacidad en las escuelas comunes o establecimientos educacionales especiales, cuando ello sea necesario debido al grado de discapacidad²⁴.
4. Prestación asistencial en favor de las personas con discapacidad que carezcan de grupo familiar o con grupo familiar no continente.
5. Formación laboral y profesional.
6. Subsidios y préstamos destinados a propiciar sus actividades laborales y/o educacionales de todo nivel.

B) Servicios complementarios:

²³ Ley 6.830, Op. cit.

²⁴ Ley 7.857 de Integración al Sistema Educativo, (Argentina, 1994).

1. Régimen diferencial en la utilización del transporte público pasajeros.
2. Eliminación de barreras arquitectónicas en edificios públicos y privados de uso público.
3. Prioridad en favor de las personas con discapacidad de las concesiones o permisos sobre bienes del Estado provincial para la explotación de pequeños emprendimientos o negocios.
4. Regímenes diferenciales de seguridad social, como reservarles el cupo mínimo de vivienda del 5% de las que se lleven a cabo a través del Instituto Provincial de la Vivienda y Desarrollo Urbano de la Provincia.

LEY 8.123: Consejo Provincial para la Integración de Personas con Capacidades Diferentes

Existe en Tucumán un Consejo Provincial para la Integración de Personas con Capacidades Diferentes que actúa como un Ente interorgánico, asesorando y promoviendo medidas para la elaboración de planes y programas de prevención, apoyo, promoción, asistencia, protección y toda otra acción referida a la temática para las personas con capacidades diferentes.

Entre sus *funciones* encontramos algunas como:

1. Alentar el accionar de entidades sin fines de lucro, orientadas a la atención, promoción e integración de las personas con capacidades diferentes, confeccionando un Padrón de dichas entidades con personería jurídica en normal funcionamiento, manteniéndolo permanentemente actualizado.
2. Elaborar diagnósticos locales para la detección de personas que no reciban adecuada atención, procurando su inserción en los recursos comunitarios existentes.

3. Propiciar programas y acciones de apoyo de inserción laboral de las personas con capacidades diferentes; de cobertura de acuerdo al Sistema Único de Prestaciones Básicas; de apoyo a Centros y Servicios de Rehabilitación y de Promoción a la Integración en escolaridad común en todos sus niveles.

4. Coordinar las labores que desarrollen sobre la materia las Entidades Públicas y Privadas tendientes a una eficaz articulación de las tareas.

CAPITULO III

MOTIVOS PARA LA INCLUSIÓN

Sumario: 1. Responsabilidad Social Empresarial; 2. Beneficios de contratar a personas con discapacidad.

1.- Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social corporativa (RSC) también llamada responsabilidad social empresarial (RSE) o inversión socialmente responsable, se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. Va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento ya que sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE, si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

Bajo este concepto de administración y de gestión se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. Los antecedentes de la RSE se remontan al siglo XIX, en el marco del cooperativismo y el asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de economía social, por definición empresas socialmente responsables.

El concepto de responsabilidad social empresarial tiene diversas acepciones, dependiendo de quien lo utilice. Las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

Cuando hablamos acerca de la responsabilidad social empresaria frente al problema de la inserción laboral de personas con discapacidad, nos referimos a como se comprometen los empresarios, empresas y sociedades a contribuir de manera activa al caso, a involucrarse con quienes padecen de algún tipo de discapacidad y con su grupo familiar y a ponerse a disposición de ellos frente a esta impronta.

Si bien a lo largo de los últimos años ha ido creciendo el número de empresas que emplean a personas con algún tipo de discapacidad, todavía es muy fuerte el prejuicio que lleva al rechazo de contratar a personas perteneciente a este grupo social por dejar de considerarlos como sujetos que, en realidad, puedan adaptarse plenamente a diferentes puestos de trabajo brindando resultados normales, al igual que cualquier otro trabajador.

La realidad ha demostrado que, en general, existe una cultura empresarial poco sensible con esta problemática, cultura que se debe a diversas razones, muchas veces injustificadas y poco entendibles, pero que en la mayoría de los casos surgen por falta de información o por miedo a asumir una responsabilidad que dé como consecuencia resultados no sepan cómo manejar. Por lo general, los empresarios asocian la definición de persona con discapacidad con un obstáculo o a una incapacidad para realizar cualquier trabajo, y no pueden estar nada más alejados de la realidad. Sin embargo, esta conducta no necesariamente surge como un acto de discriminación, sino que, en la mayoría de los casos, son consecuencia de una gran falta de información e interiorización con el tema de la discapacidad en sí.

Existe una percepción generalizada, aunque carente de fundamentos demostrables, de que el contratar personas con discapacidad generará mayores costos, más trámites administrativos, mayor trabajo para el departamento de recursos humanos y, en especial, la idea de que el poco conocimiento de equipos modernos que se emplean hoy en día en las empresas serán muy complejos de usar para las personas con discapacidad, significando todo esto un impedimento total para el normal desempeño de las tareas por parte de empleados que tenga discapacidades.

Son pocas las empresas que están dispuestas a capacitar e implementar un programa de inserción correcto que no solo se implemente con las personas con discapacitados sino con todos los empleados en general, para que todo el plantel de la empresa tengan un mejor y más cómodo conocimiento de sus puestos de trabajo y de las relaciones laborales que existen dentro de la organización.

Una vez que la persona con discapacidad esté cumpliendo sus funciones dentro de la empresa, se debe monitorear paso a paso cómo se adapta el empleado a su trabajo, pero sin realizar diferenciación respecto al resto de los empleados, buscando que se sienta en plenitud en aquel puesto que se le haya asignado y que el resto del personal tampoco sienta ningún tipo de discriminación o trato diferente. Se debe tratar a todos los empleados de la empresa de manera igualitaria, considerando que si bien alguno de ellos puede presentar una discapacidad visible, pueden existir otros sin

discapacidad pero con capacidades diferentes para la ejecución de las tareas, y es por esto que la empresa debe tratar a todos con las mismas consideraciones y medir el trabajo solamente con las medidas de desempeño que utilice como política de evaluación.

Otro tema de importante que vale la pena remarcar, es que el hecho de que el empleado con discapacidad es, en ocasiones, él mismo quien se discrimina. Esto se debe a que se siente diferente, por no tener una formación educativa o empresarial adecuada o por realizar tareas de menor calidad y por sentir mayor dificultad que el resto de sus compañeros de trabajo para la ejecución de ciertas tareas. Ante la presencia de estas situaciones, lo ideal para resolverlas es buscar asignar a las personas con discapacidad iguales condiciones laborales que al resto de los trabajadores, o al menos similares y también en cuanto a su dificultad, tareas que las empresas no siempre están en condiciones de asignar.

Es importante destacar que el empleador que desee abordar con éxito la temática de la inserción laboral inclusiva como política de RSE debe saber, desde un primer momento, que tendrá que trabajar con el resto de los empleados para educar en la aceptación, la tolerancia, la comunicación y el buen trato, como así también en el cliente externo, generando un efecto “contagio” en la sociedad, esta cuestión es fundamental para abordar desde la gestión de RSE. Hoy en día se reveló que los clientes también prestan mucha atención a la forma en que la empresa aporta a la sociedad y no solo en el producto que ofrece, motivo que actúa como impulsor para generar una imagen más sólida frente a la sociedad.

2.- Beneficios de contratar a personas con discapacidad

Si bien hay varios y diversos beneficios para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, son muy pocas son las empresas – o los empresarios –

que conocen acerca de todos los beneficios que pueden obtener al contratar como empleados a personas con discapacidad. No sólo se trata de beneficios relacionados a la imagen corporativa de la empresa que, al ser ésta la forma en que la sociedad percibe a la empresa, aumenta ampliamente y de manera positiva, ya que es la misma sociedad quien puede ver la responsabilidad y el compromiso solidario de la organización con el entorno en el cual se encuentra asentada. Sino que también se trata de la existencia de beneficios económicos, legales y sociales, entre otros, como se resume a continuación:

Figura 1: Beneficios económicos, legales y sociales.

| Beneficios |
|---|
| <u>Económicos:</u> <ul style="list-style-type: none">- Bonificaciones y menores costos de Seguridad Social.- Subsidios por parte del Estado. |
| <u>Legales:</u> <ul style="list-style-type: none">- Permite cumplir la ley.- Trabajan igual o mejor que los demás. |
| <u>Sociales:</u> <ul style="list-style-type: none">- Permiten sensibilizar a todos los niveles de la empresa.- Fomenta la Responsabilidad Social Empresaria. |

A) Beneficios Impositivos

Legislación Nacional:

- Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N° 23.021, art. 23):

Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención del 50% de las contribuciones patronales por el período de un año.

- Ley N° 24.013 art. 87:

Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031. (*Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesora Legal y Técnica, AFIP*). Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.

- Ley N° 24.013 art. 88:

Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

- Ley N° 24.013 art. 89:

Las obras sociales están obligadas a incorporar trabajadores discapacitados, ya que los mismos tienen derecho a la Prestación Médica Obligatoria (PMO). Con respecto a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) estas no pueden cobrar un importe mayor por incorporar trabajadores discapacitados. Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

- Ley N° 24.147 art. 34:

Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de DOCE (12) meses, siendo efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta OCHENTA (80) trabajadores. En caso de que se trate de un beneficiario del Programa Jefe o Jefa de Hogar, la exención será del 50%.

- Ley 22.431, art. 23 modificado por Ley 23.021:

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

- Ley 10.592. Art. 8 Bis:

El Estado Nacional, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, 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 discapacitadas, situación que deberá ser fehacientemente acreditada. (Incorporado por Ley 25.689).

- Ley 26.816 - Sistema de estímulos económicos para los talleres protegidos especiales para el empleo y los talleres protegidos de producción.

El gasto que demande la aplicación de alguno de los regímenes constituido por la ley nacional n° 26.816, estará a cargo del Estado nacional durante veinticuatro meses. Los estímulos económicos que se otorgan al empleador son:

- Asignación mensual no remunerativa para cada trabajador que se desempeñe en los TPEE equivalente al 40% del salario mínimo vital y móvil.
- Beneficio de un 50% del importe que le corresponda recibir en los meses de junio y diciembre.
- Pago del 100% de los aportes personales y de las contribuciones patronales, para los TPP y los GLP.
- 100% de los honorarios abonados a los integrantes del equipo multidisciplinario de apoyo.
- 100% de la cotización de la contratación del seguro de riesgo de trabajo respecto de los beneficiarios de esta ley.
- Asignación estímulo equivalente al 50% del sueldo básico mensual del personal de maestranza y servicio, imputable a cuenta del sueldo que corresponda a cada trabajador con discapacidad de la modalidad TPP, debiendo el organismo responsable satisfacer el importe restante para completar la remuneración.
- Premio por recalificación: para aquellos organismos responsables que cumplan con el objetivo de mejorar efectivamente la situación de empleo de los trabajadores con discapacidad.

La misma ley establece también los siguientes beneficios tributarios:

- Deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias.
- Exención del impuesto al valor agregado, impuestos internos y cualquier otro impuesto nacional, para las operatorias relacionadas con la actividad empresarial realizadas por el organismo responsable.

Se dispone que las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios puedan adherir e incorporarse al Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad y pactar convenios de corresponsabilidad para el financiamiento del mismo.

Legislación Provincial:

- Ley 6.590: Impuestos. Deducción especial para empleadores que brinden empleo a personas discapacitadas.

Existe una deducción especial sobre el monto de los impuestos provinciales que por su actividad le corresponda tributar a los empleadores que brinden empleos a personas discapacitadas, equivalentes al 50% de sus remuneraciones brutas abonadas de conformidad a la categoría asignada según el convenio colectivo que rija para la actividad.

Las personas discapacitadas que desarrollen actividades lucrativas en forma autónoma y personal, y que además cuenten con no más de un empleado en relación de dependencia, gozarán de una deducción especial equivalente al 50% sobre los impuestos provinciales que graven su actividad específica.

Quienes opten por acceder al beneficio establecido por esta ley, deberán presentar ante la Dirección General de Rentas de la Provincia, el certificado de discapacidad extendido por la Junta de Certificación de la Discapacidad, dependiente de la Secretaría de Estado para la Integración de Personas con Capacidades Especiales, o el organismo que en el futuro la sustituya y toda otra documentación que se establezca en la reglamentación.

B) Beneficios Sociales

En el presente título enumeraremos algunas de las ventajas y beneficios de contratar personas con discapacidad, buscando al mismo tiempo romper un poco con los prejuicios que se instalaron en la sociedad hacia la empleabilidad de las personas

con discapacidad, cuyo principal motivo suele radicarse por la falta de información existente de los reclutadores laborales y empresarios.

Entre las ventajas que por lo general se encuentra en un trabajador con discapacidad sobre uno sin discapacidad encontramos²⁵:

- I. Son personas con alta motivación para trabajar;
- II. Tienen un gran afán de superación personal;
- III. Cuentan con amplia capacidad para afrontar nuevos retos;
- IV. Predisposición para el aprendizaje;
- V. Disponibilidad para trabajar en todo momento;
- VI. Constancia en el trabajo;
- VII. Puntuales para llegar y para terminar una encomienda;
- VIII. Gran productividad;
- IX. Altamente Responsables.

Ahora enunciaremos algunos de los beneficios para la empresa que genera la contratación de discapacitados²⁶:

1. Mejora el Clima Laboral:

Desde que se mejore la actitud de los demás empleados y que se eliminan todo tipo de estereotipos, se demuestra que contratar personas con discapacidad si mejora el clima laboral, un discapacitado deja de sentirse como tal cuando está en su plenitud, sin que se les imponga barreras físicas, económicas, sociales, etc.

²⁵ Amate, Alicia, Discapacidad: Lo que todos debemos saber, publicado por la Organización Panamericana de la Salud, (2006).

²⁶ Cayuela, Patricia, La discapacidad no es un impedimento al camino del futuro, Mi Periódico Digital, (marzo, 2012).

2. *Sensibilidad en el Resto del Personal:*

El trabajar con discapacitados en casi todos los casos genera en las personas un nivel de sensibilidad y entendimiento mayor, ayudando de paso en la lucha para eliminar todo tipo de discriminación.

3. *Menor Ausentismo*

Se comprobó que las personas con discapacidad son muy poco conflictivas y por lo general se ausentan de su lugar habitual de trabajo menos que el resto de los empleados.

4. *Fidelidad y Compromiso*

Por lo general los empleados con discapacidad son muy comprometidos con sus trabajos, manteniendo un alto nivel de compromiso y personalización con sus tareas, en parte por saber que no son muchas las oportunidades con las que cuentan.

5. *Mejora la Imagen de la Empresa*

En general están muy bien vistas por la sociedad las empresas con un compromiso hacia la inclusión de personas con discapacidad, y que cuentan con personal con alguna discapacidad entre sus empleados, por lo que la imagen de la empresa estaría en alza.

A sí mismo, las empresas cuentan con el apoyo de un gran número de instituciones que abordan la problemática en cuestión, que se solidarizan con la causa y buscan continuamente disminuir la discriminación y la brecha existente entre la contratación de personas con discapacidad versus las personas “normales”. Algunas de estas son:

- a) **Comisión Nacional Asesora para la Integración de personas con Discapacidad (CONADIS).**

Es un órgano de ámbito nacional encargado de examinar y vigilar las acciones relativas a la materia de los distintos Ministerios, otros Organismos públicos y las Organizaciones No Gubernamentales. Teniendo acceso a las instancias decisorias del más alto nivel. Su accionar gira en torno de los principios fundamentales de la Constitución Nacional, la legislación y los documentos internacionales en la materia, referidos a la igualdad, libertad y solidaridad, como principios inspiradores, facilitando la formulación de Políticas Nacionales de Prevención, Rehabilitación Integral y Equiparación de Oportunidades.

b) Consejo Federal de Discapacidad.

Está integrado por los funcionarios que ejercen la autoridad en la materia en el más alto nivel, en cada una de las provincias, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los representantes de las organizaciones no gubernamentales de o para personas con discapacidad, elegidos por sus pares en cada una de las regiones del país. En algunas provincias el representante alterno surge de Organizaciones No Gubernamentales para personas con discapacidad.

c) Club de Empresas Comprometidas con la mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad

Tiene por visión que las empresas de Argentina sean reconocidas como referentes en la mejora de la empleabilidad de las Personas con discapacidad y busca consolidar, a nivel nacional, una Red Formal de Empresas que sean promo-

toras de oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, mejorando la empleabilidad, facilitando su contratación, desarrollo y reinserción laboral.

d) Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad.

A partir de la sanción de la ley 24.452, se destinó un fondo exclusivo para programas y proyectos para personas con discapacidad según lo establecido por el artículo 7° del citado ordenamiento legal. En virtud de ello, surgieron el Decreto 153/96 y su modificatorio Decreto 553/97, que dispusieron la formación de un Comité Coordinador de Programas y Proyectos, a los efectos de evaluar y asignar subsidios para las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que presentaran proyectos dentro del marco programático elaborado por las llamadas Unidades Ejecutoras de los Ministerios de Salud, Trabajo, Desarrollo Social y Educación. Tales subsidios eran solventados con las multas impuestas a cuentacorrentistas en los casos previstos en la Ley 24.452. Este fondo sufrió significativas modificaciones hasta que la Ley 25.413 – art.10°-, lo suprime como tal y prevé su continuidad a través de fondos del Tesoro Nacional. El Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad está conformado por: El Presidente de CONADIS como Coordinador del Comité, un miembro titular y un alterno por cada uno de los Ministerios (Ministerio de Salud, Educación, Desarrollo Social y Trabajo); un miembro titular y un alterno por el Comité Asesor de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitada, y también se encuentran presentes

(con voz pero sin voto) un miembro titular y un alterno del Consejo Federal de Discapacidad.

e) **Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo.**

El INADI tiene como razón de ser trabajar por la profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro como igual, cualquiera sea su condición. Esto implica modificar parámetros sociales muy arraigados y presentes en la vida cotidiana, que signan las relaciones interpersonales en cada ámbito en el cual los ciudadanos desarrollan sus actividades e interactúan.

f) **Organismos no gubernamentales.**

En los últimos tiempos, se produjo un significativo avance del llamado Tercer Sector en la toma de decisiones. Sus representantes en el área de la discapacidad integran con carácter permanente el Comité Coordinador de Proyectos y Programas de la Ley 24452 – Decreto N° 153/97 (ley de Cheques), y también el Directorio del Sistema Único de Prestaciones Básicas para Personas con Discapacidad (Ley 24901- Decreto N° 1193/98). Así mismo, un representante del Sector no gubernamental ejerce la Vicepresidencia del Consejo Federal de Discapacidad.

g) **Consejos Municipales.**

Se ha venido desarrollando en los últimos años, dentro de algunos municipios, unidades orientadas a “acompañar” a las personas con discapacidad y las organizaciones

relacionadas con la temática. Pero podemos decir que las mismas se encuentran en estado embrionario.

h) Organizaciones Sindicales Independientemente de las actividades realizadas por los sindicatos en forma particular, la Confederación General de los Trabajadores (CGT) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

Organismos que aglutinan a distintos gremios en nuestro país, cuentan dentro de sus estructuras funcionales con unidades que trabajan específicamente sobre la temática. Cabe mencionar también que la Resolución N° 438, del Ministerio de Trabajo, y la N° 126, de la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo, ambas del 2001, invitan a las partes a que en el momento de la firma del convenio incluyan dentro del mismo la temática de la discapacidad.

Concluyendo, todas aquellas cuestiones que una empresa puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben transformarse para poder ser vistas como grandes oportunidades de cambio y de crecimiento para la empresa. Para esto, es importante tener en cuenta que no se trata de comparar a los trabajadores según su capacidad/discapacidad, sino que se trata de poder contemplar y aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad.

CAPITULO IV

ROMPIENDO PREJUICIOS

Sumario: 1. Discriminación laboral; 2. Mitos y prejuicios sobre la discapacidad.

1.- Discriminación Laboral

La discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas²⁷. Es un fenómeno complicado que se fundamenta en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en todos los ámbitos de la vida, pero principalmente en el laboral, constituyendo aquí limitaciones y obstrucciones diversas que se reflejan en

²⁷ INADI, Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. Decreto N° 1086/2005, (Argentina, 2005).

cuestiones como: el acceso al empleo, en la selección o búsquedas de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad para el ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, en el acceso, la permanencia, la mejora y el retiro del trabajo.

En Argentina la problemática de la discriminación no se limita solo a la discapacidad de las personas, sino que, en general, los hechos de violencia por discriminación de todo tipo no conocen de límites y van en crecimiento. En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para poder ejercer plenamente todos sus derechos.

Las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral provocan una disminución en la motivación personal y aumentan las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan negativamente en la productividad laboral y en el ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, las formas más graves y persistentes de discriminación en el trabajo contribuyen a agudizar la vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión social condenando a las personas a la inmovilidad social, particularmente en aquellas víctimas de vulnerabilidades múltiples, como quienes se encuentran en situación de pobreza y, además, tienen alguna discapacidad o son migrantes, mujeres o jóvenes²⁸.

Sin embargo, a pesar de todos los prejuicios e intolerancias sociales existentes, hay una gran cantidad de leyes que regulan y protegen los derechos de las víctimas de este flagelo, como ser, por ejemplo, la ya citada ley antidiscriminación n° 23.592 que trata principalmente de proteger a las personas discriminadas aplicando castigos a sus atacantes estableciendo, entre otras cosas, que las personas que realicen actos que no contemplen las garantías y derechos mencionados en la constitución nacional deberán cesar de tal acto y/o pagar por los daños y perjuicios ocasionados, y

²⁸ Ibídem.

también enumera todos los temas tratados a los que se puede considerar discriminatorios.

Figura 2: ¿Qué es discriminación por discapacidad?

* **¿QUE ES DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD?**

La discriminación, aunque en general significa la acción de separar o distinguir unas cosas de otras, también, desde el punto de vista socio psicológico nos sugiere el trato inadecuado y diferente brindado a una persona o a un grupo de personas por diferentes razones entre las que se encuentra la discapacidad.

A pesar de que la legislación de diferentes países contempla la no discriminación y se declara como un fenómeno poco común en nuestras sociedades, sin embargo, la discriminación no se elimina por decretos, ni por leyes.



SÍMBOLO DE DISCAPACIDAD

En la actualidad, es elevado el grado de discriminación que sufren los discapacitados en nuestro país, más allá de un pequeño aumento en el número de empresas que decidieron apostar por un empleo para ellos, los prejuicios siguen siendo grandes y se ve reflejado en la gran cantidad de casos de discriminación por discapacidad. Aquí citaremos algunos de ellos:

José Luis es un médico especializado en farmacología clínica que trabaja en un hospital de Buenos Aires, él tiene una atrofia multisistémica, esto es una enfermedad que lo obliga al uso de una silla de ruedas para poder desplazarse, y por tal motivo desde el hospital no le permitieron incorporarse a

su puesto habitual de trabajo aludiendo a que no podría desempeñarse con total libertad y normalidad en el mismo.

José Luis pidió que se adapte su puesto a sus condiciones físicas, y finalmente, luego de varios meses de espera y reclamos, logró que el hospital adapte parte de sus instalaciones para permitirle el ingreso a su lugar de trabajo y que le pagase por los salarios no percibidos durante todo ese tiempo²⁹.

- La Asociación Bancaria y la Confederación Argentina de Sordomudos denunciaron un grave despido sin justa causa realizado por el banco Citibank, rechazaron las acusaciones de fraude realizadas por el banco y además explicaron que estos trabajadores despedidos, que son sordomudos, trabajan en la institución hace más de 20 años y, en reiteradas oportunidades, ya habían sufrido hechos de discriminación dentro de la empresa, citando como ejemplo el hecho de que trabajaban en la informalidad y que otros trabajadores fueron regularizados mientras trabajaban en las mismas condiciones que estos, pero no eran sordomudos.

"Ese banco, que en un primer momento los mantuvo en la informalidad, luego los hizo tributar para mantener el empleo y, más tarde, sofisticando la maniobra, introdujo empresas terciarizadoras. Cada pocos años modifica la razón social y los traspasa de compañía en compañía, negándose a reconocer que es el verdadero empleador de esos trabajadores", sostuvo Berrozpe, dirigente sindical defensor del caso que aún sigue en juicio y sin respuestas.³⁰

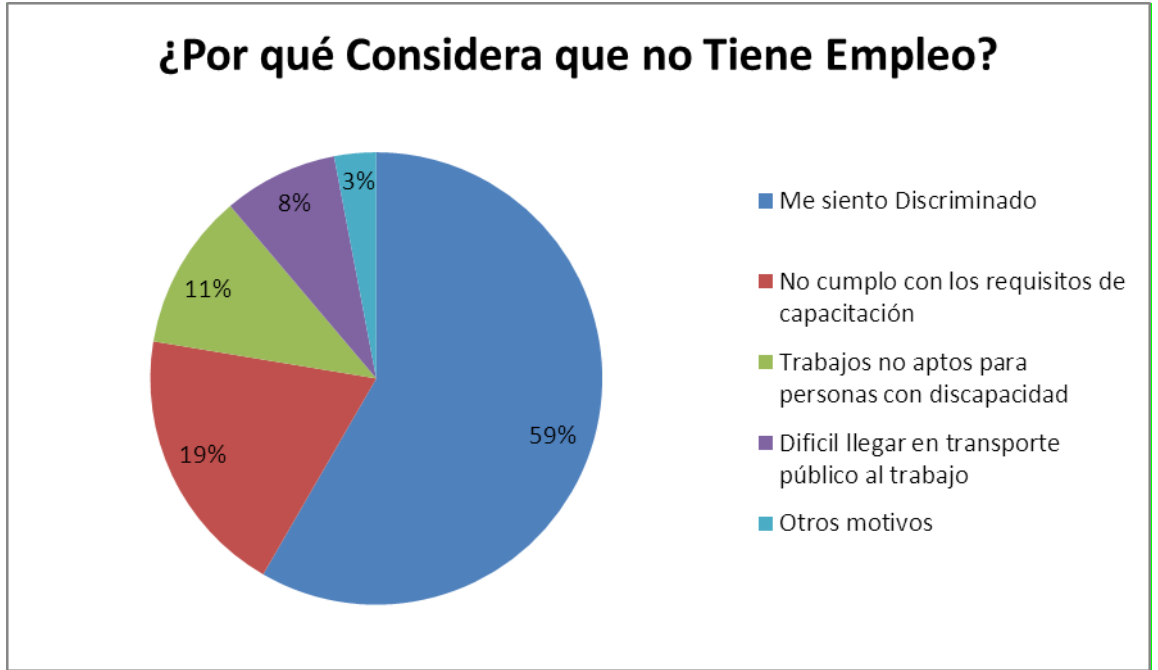
A través de un portal de internet, se realizó una encuesta a personas desempleadas con discapacidad que se encontraban en condición de trabajar, investigando el motivo por el cuál ellos consideraban que no tenían empleos permanentes, y el resultado fue el siguiente³¹:

²⁹ www.todovasobreruedas.com, 2006.

³⁰ www.noticiasterra.com, 2011.

³¹ www.expoknews.com, 2015.

Figura 3: Características de no empleo



Como se puede observar, la mayoría de las personas discapacitadas manifiestan sentirse discriminadas a la hora de emprender una búsqueda laboral y estando aún ya dentro de un trabajo. Es por ello que se torna sumamente importante poder romper con las barreras existentes para lograr su inclusión; buscar de manera inminente eliminar los prejuicios instalados en la sociedad que muchas veces son injustos y carentes de fundamentos; y poder crear conciencia sobre la importancia de brindar posibilidades equitativas para todos los miembros de la sociedad.

2.- Mitos y prejuicios sobre la discapacidad

Son numerosos los mitos que circulan en la sociedad a la hora de contratar personas con discapacidad; sin embargo, en la mayoría de los casos, estos no son ciertos o no tienen un fundamento válido necesario para avalarlos. A continuación,

detallaremos cuáles son los prejuicios más comunes y habituales de encontrar en la sociedad, según una encuesta realizada por el primer portal de empleo inclusivo de Latinoamérica y su desmitificación³²:

a. Las personas con discapacidad son poco productivas.

Diversos estudios y experiencias han demostrado que en la medida que se lleve a cabo una correcta capacitación y buscando personas aptas para cada puesto, no solo es posible sino que se puede contar con un trabajador que muestre todo su potencial sin problemas.

b. El no tener una empresa apta para recibir personas discapacitadas.

En la mayoría de los casos no se requiere necesariamente una inversión o adaptación de la empresa costosa para poder llevar a cabo tal contratación, sino más bien en la precisión con que contamos para buscar una persona que tenga una discapacidad tal que no le impida desarrollar el trabajo en cuestión.

c. Que las características de la empresa resulte un peligro para el empleado.

El entorno de la empresa resultará peligroso en igual medida para todos los empleados, sin importar si tiene una discapacidad o no, la empresa en este caso es la que debería ser más segura sin importar la condición del empleado.

³² Fituossi; J.; Rosanvallón; P. La nueva era de las desigualdades, Escuela de Altos Estudios de Francia, Editorial Manantial, (1997).

d. Sobre el riesgo de que falten constantemente a causa de su discapacidad.

Hay que saber diferenciar entre los conceptos de enfermedad y discapacidad, un discapacitado no es una persona enferma, y en la mayoría de los casos no son más propensos a contraer enfermedad.

e. Que no sean cumplidas con sus tareas.

Estudios revelan que las personas con discapacidad tienen un alto sentido de pertenencia hacia su trabajo en la mayoría de los casos debido a la poca probabilidad que cuentan de conseguir uno nuevo, tienen poca rotación y muestran en la mayoría de los casos todo su potencial para desarrollar sus tareas.

f. Dudas de la aceptación de los otros empleados a una persona con discapacidad.

Estudios también revelan que una persona con discapacidad es capaz de mejorar el clima laboral, creando solidaridad y motivación de los empleados como así también un sentido de pertenencia hacia la empresa, al ver a esta con un alto sentido de responsabilidad empresarial.

g. Sobre los inconvenientes legales que conllevan despedir a un discapacitado.

Si la causa de despido es justificada al igual que con el resto de los empleados no debería tener mayores problemas. Siempre y cuando se hayan tomado las medidas necesarias para su adaptación y este aun así no logra cumplir con su función.

h. Dudas de la incomodidad de los clientes por la presencia de estos empleados.

Siempre que el empleado realice en tiempo y forma su trabajo no debería haber motivo para tal incomodidad. De todos modos se reveló que la mayoría de las personas ven con buenos ojos el compromiso hacia la inserción de las personas con discapacidad³³.

Lo anteriormente expuesto, permite poner en evidencia como nuestro país se encuentra en deuda con este sector de la población. Deberían iniciarse campañas intensas y profundamente activas para lograr la concientización necesaria por parte de toda la población respecto a la discapacidad y a su relación con la educación y el empleo, es necesario que no sean solo los empresarios quienes deban sensibilizarse con este asuntos, sino el resto de la sociedad desde el rol que a cada uno le toque ocupar. Para así disminuir la discriminación, los prejuicios, la intolerancia y ampliar las perspectivas y posibilidades de todos los miembros de la comunidad de manera equitativa y justa.

Para lograr esto, también hace falta el compromiso del sector público con poder de voto y decisión, para que sean ellos mismos quienes puedan desde los niveles más altos de la sociedad, evaluar y desarrollar políticas públicas efectivas de inserción que se cumplan realmente y que, además, toda la sociedad en su conjunto pueda ser consciente que estas personas con discapacidad pueden aportar tanto o más que

³³ (www.incluyeme.com)

- 65 -

cualquier otro trabajador “principalmente porque debido a la dificultad que tienen para encontrar trabajo, hacen un esfuerzo mayor por mantenerlo”.

CAPITULO V

EJEMPLOS APLICADOS

Sumario: 1. Empresa San Miguel; 2. Casos de éxito.

1.- Empresa San Miguel

En el presente título, analizaremos casos reales en los que se logró exitosamente la inserción laboral de personas con discapacidad a determinados puestos de trabajo en diferentes rubros. Estos casos pretenden ser ejemplos proactivos que dejen evidencias sobre la factibilidad de lograr inclusión social a través del trabajo, eliminando todo prejuicio que genere discriminación a la hora de contratar personal para una empresa.

Presentación de la empresa San Miguel

San Miguel es una de las empresas fruti-hortícolas más importantes del mundo. Siendo el principal exportador de limón de Argentina y del Hemisferio Sur, supo consolidarse a través de los años como una empresa productora, industrializadora y líder a nivel global.

Actualmente cuenta con una dotación en Argentina aproximada de 1300 personas propias (entre permanentes y temporarias) y en temporada alta con 6000

personas contratadas a empresas de terceros, quienes principalmente se dedican a tareas operativas³⁴.

Figura 4: Distribución de las personas en la plaza Argentina por locación.

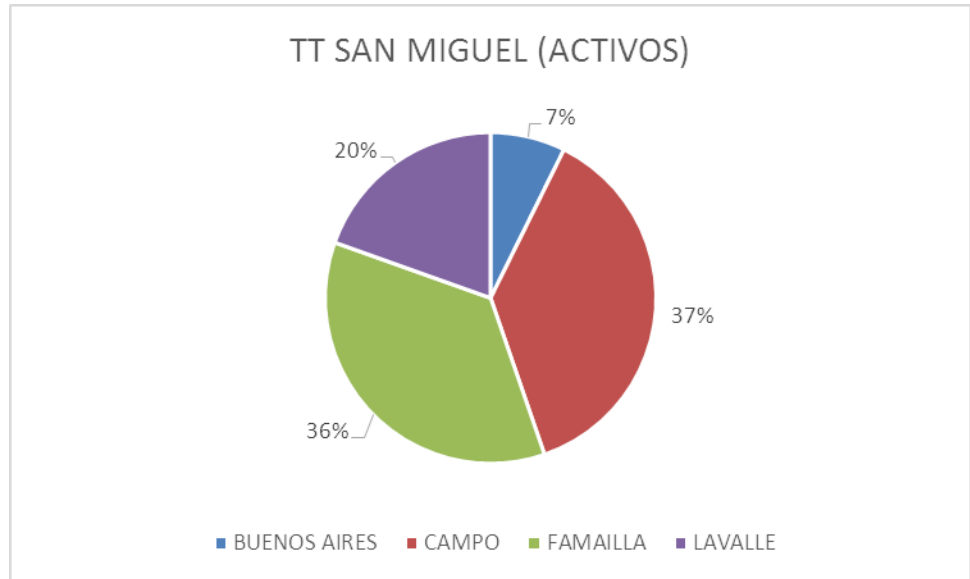
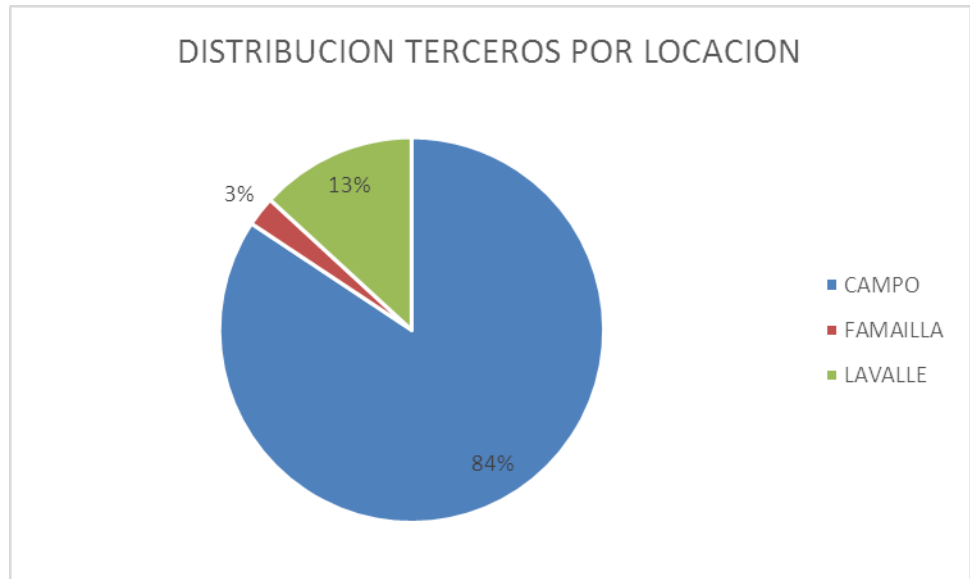


Figura 5: Distribución de las personas de terceros en la plaza Argentina por locación.



³⁴ <http://www.sanmiguelglobal.com/nosotros/manifiesto>

Un poco de historia

Los inicios de San Miguel se remontan al comienzo del siglo XX, cuando grandes contingentes migratorios europeos llegaban a la Argentina. Numerosos pueblos del sur de España se vieron afectados por un conjunto de factores que golpearon su economía, motivando la migración de millares de personas. Entre ellas, las familias Mata y Mena, que partieron hacia nuestro país y se establecieron en la provincia de Tucumán, en el noroeste argentino. Para ambas, se trataba de un nuevo comienzo, en una geografía y un clima semejantes al de su tierra natal, y con un atributo que – décadas más tarde– cambiaría para siempre su destino: cítricos de gran calidad.

Sucesivos procesos inflacionarios, sumados a las sequías de Tucumán, motivaron que el sector citrícola tuviera una reducción sensible de su producción, circunstancias que en San Miguel se vieron agravadas por los problemas de salud de su Presidente, Don Antonio Mata. Tales circunstancias llevaron a considerar la venta de la empresa familiar, como finalmente acaeció en 1993 cuando fue adquirida por un grupo inversor con sede en Buenos Aires³⁵.

Con una trayectoria que excede los 60 años transcurridos desde su constitución formal en 1954, San Miguel es hoy una empresa frutihortícola, productora, industrializadora y líder en la exportación de cítricos a nivel global, con sedes en Argentina, Uruguay y Sudáfrica.

Visión y valores

La visión de la empresa es ser la compañía líder de fruta cítrica fresca del Hemisferio Sur y de alimentos frutihortícolas procesados con valor agregado.

Los valores en los cuales la empresa realza sus valores son:

- *Integridad*: actuar de manera ética, con respeto y rectitud. Ser transparentes, dignos de confianza, ser responsables y honrar los compromisos asumidos.

³⁵ *Ibíd.*

- *Creación de valor:* Manejar los activos y recursos de la compañía como propios. Ser emprendedores e innovadores, buscando oportunidades para hacer crecer a la empresa, con un pensamiento global e integrador. Aprender de los errores y desafiar el status quo mejorando continuamente los procesos. Entregar resultados en forma eficiente y sostenible.
- *Orientación al cliente:* Estar siempre predispuestos a servir y ayudar a los clientes, sean internos o externos. Tratar de comprender y satisfacer sus necesidades, incluso las no expresadas y brindar soluciones. Ubicar a los clientes y al mercado en un lugar prioritario: proyectando desde allí iniciativas.
- *Espíritu de equipo:* Perseguir una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo. Escuchar a otros para entender, y pedir ayuda. Promover la crítica constructiva y el feedback, animando al debate abierto y honesto. Tratar a cada persona, dentro y fuera de la organización, con respeto, confianza y dignidad. Estimular y valorar la diversidad.
- *Responsabilidad social y ambiental:* Cuidar el medioambiente, impulsar el crecimiento personal de quienes forman parte de la organización y favorecer el desarrollo de la comunidad. Considerar el respeto por la legislación y los derechos humanos como condiciones necesarias para el crecimiento sostenido.

Para desarrollar nuestro caso de estudio es clave entender la misión objetivos y políticas de las principales áreas que trabajan en conjunto para el desarrollo de las personas con discapacidad en la empresa. Las mismas son las áreas de Sustentabilidad, perteneciente a la dirección de Relaciones Institucionales, Calidad y Sustentabilidad y la de Capital Humano, perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos.

Política de Sustentabilidad

Entender que el éxito perdurable de la Organización debe alcanzarse y mantenerse a partir del desarrollo sustentable, donde sus tres componentes: –el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medioambiente– constituyen pilares interdependientes que se articulan y refuerzan mutuamente.

Para lograr el desarrollo sustentable se comprometen con los siguientes objetivos y acciones:

Desarrollo económico

- Establecer procesos eficientes, que respondan a los requerimientos de los clientes y a la estrategia comercial, de modo de lograr una operación rentable.
- Promover la cultura de cero defectos.
- Desarrollar programas de mejora continua, aplicando las mejores prácticas y metodologías de clase mundial, que aseguren la adaptabilidad de la operación a cambios en los mercados y en los clientes, así como la permanente mejora de eficiencia y competitividad a lo largo del tiempo.
- Promover el desarrollo de los proveedores, agregando valor a toda la operación.

Desarrollo social

- Identificar, controlar, evaluar, corregir y prevenir todo riesgo derivado de las operaciones que en materia de seguridad y salubridad pueda afectar a empleados, proveedores, contratistas o a la comunidad en general.
- Asegurar que los empleados y proveedores tengan condiciones de trabajo justas y respetuosas de la dignidad humana.

- Realizar acciones que contribuyan con el desarrollo social y cultural, y con el bienestar general de las comunidades de influencia.

Protección del medioambiente

- Identificar, monitorear, evaluar y corregir los riesgos ambientales derivados de la operación, para conservar la biodiversidad del entorno, prevenir la contaminación y minimizar el impacto que pudieran causar las emisiones y descargas al aire, agua, o suelo.
- Cumplir con todas las normativas y legislaciones aplicables vigentes.
- Realizar un uso racional y eficiente de insumos, del agua y de la energía.
- Minimizar la generación y el impacto de los residuos aplicando activamente la cultura de cero desperdicios y los conceptos de reducción, reutilización, reciclado, simbiosis industrial (100% producto), producción más limpia y un manejo responsable de los residuos peligrosos.
- Mantener una comunicación transparente y abierta sobre asuntos ambientales con la comunidad, los organismos de regulación, los clientes y toda otra parte interesada.

Misión y objetivos de Recursos Humanos

La misión es asegurar a la organización personas competentes, productivas y motivadas, que permitan alcanzar la visión y objetivos de San Miguel, diseñando e implementando políticas prácticas y herramientas de gestión, dentro del marco de nuestros valores. Dentro de sus objetivos se encuentran los siguientes:

- Desarrollar el talento dentro de la compañía en forma permanente para el crecimiento global y manejar el presente en forma eficiente.
- Facilitar la gestión de la compañía a través de políticas, normas y procedimientos formales y estandarizados en todas las locaciones.
- Garantizar un ambiente de trabajo cordial, seguro y profesional haciendo lo correcto, legal y lo moral.
- Gestionar el conocimiento y su transferencia en todas las áreas y en todos los niveles.

Trabajo de gestión en la empresa

La empresa trabaja con reportes de indicadores de mercado para poder desarrollar e implementar programas de gestión de Recursos Humanos.

En dicho trabajo vamos a comenzar presentando datos que surgen de una investigación de mercado realizada por una consultora, el relevamiento se realizó durante el año 2015 a 170 empresas de diferentes sectores económicos de la Argentina:

Indicador: Personas con discapacidad.

Definición del indicador: Es la relación entre la cantidad total de empleados con discapacidad y la dotación total de la empresa.

Fórmula del cálculo: Persona con discapacidad/Dotación total de la empresa.

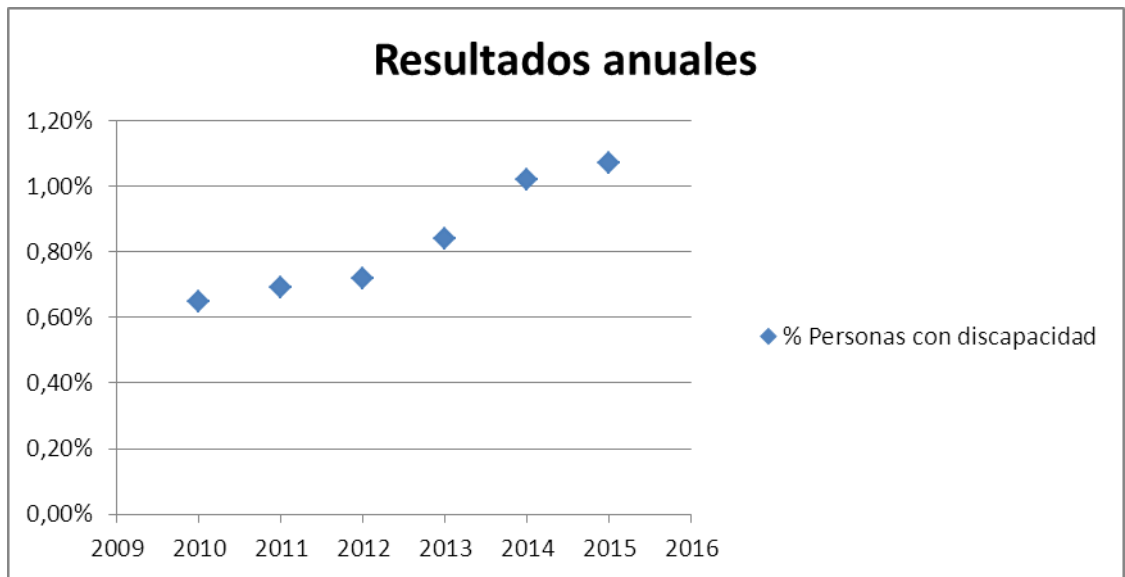
Los resultados brindados son los siguientes:

Figura 6: Resultados del indicador Persona con discapacidad

| Año | Resultado |
|------|-----------|
| 2015 | 1,07% |

| | |
|------|-------|
| 2014 | 1,02% |
| 2013 | 0,84% |
| 2012 | 0,72% |
| 2011 | 0,69% |
| 2010 | 0,65% |

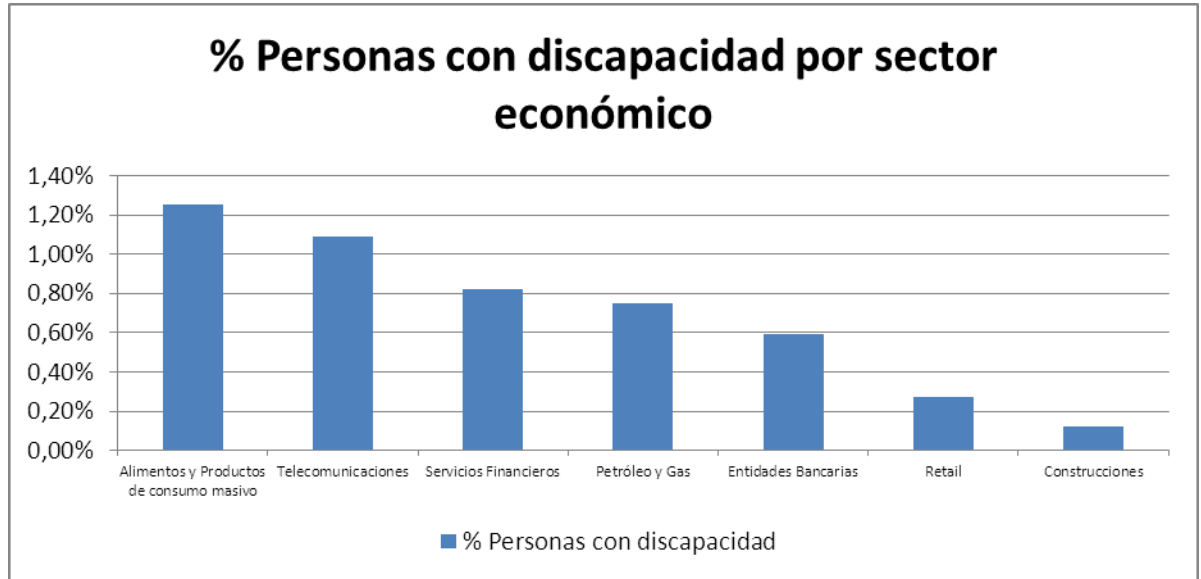
Figura 7: Resultados anuales del indicador personas con discapacidad.



Como podemos apreciar año a año las empresas están apostando a un trabajo inclusivo, pero aun así es mucho más bajo que el exigido a las entidades públicas en el artículo N° 8 de la Ley 22341: “Sistema de protección integral de los discapacitados”.

Si realizamos el análisis por tipo de industria, los resultados son los siguientes:

Figura 8: Resultados anuales del indicador personas con discapacidad.



Las industrias de Alimentos y Productos de consumo masivo y Telecomunicaciones son aquellas que más personas con discapacidad tienen en las organizaciones mientras que las de retail (empresas que comercializan productos masivos como supermercados) son las que menos personas con discapacidad emplean.

Ante estos datos del mercado, realizamos la siguiente **entrevista** a la Jefa de Capital Humano de San Miguel para entender en qué estadio se encuentra la empresa con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad y la percepción que tiene sobre este tema a nivel local.

Entrevista a Jefa de Capital Humano, Gerencia Recursos Humanos Argentina de la empresa en cuestión. Licenciada en Administración de Empresas, UNT. Diplomada en Gestión de Recursos humanos por Competencias (Univ. De Belgrano) y Coaching Organizacional (USPT), Finalizando la Especialización en Dirección Estratégica de en Recursos Humanos (UNT). Trabajó anteriormente en Sistema de Salud provincial (SI.PRO.SA) en el área de estadística de Programa de Salud y luego en Ternium Siderar (Grupo Techint) en diferentes áreas de Recursos Humanos. Como actividades extracurriculares fue voluntaria en Junior Achievement, es parte del Comité Directivo de la Asociación Mujeres en Red (Voces Vitales) que fomenta la inserción de la mu-

ger en el mundo laboral desde la formación e idoneidad, pertenece a la Comisión directiva de APRHNOA (Asociación de Recursos Humanos del NOA) y coordina actualmente la Comisión de Jóvenes Profesionales de dicha Asociación. Participó de proyectos de inclusión laboral en sus experiencias anteriores y actualmente está desarrollando este proyecto en la empresa en cuestión en conjunto con el área de Sostenibilidad y trabajando con Fundaciones de la Comunidad (Down Is Up y Minka) en otros eventos (EXPO NOA LABORAL).

Preguntas:

1. ¿Cuál es la postura de la empresa con respecto a la inclusión?

San Miguel es una organización que manifiesta expresamente adherirse al Pacto de la ONU donde se prohíben prácticas discriminatorias de toda índole (raza, religión, género, discapacidad, etc.) y así lo deja manifiesto en el su Código de Ético. A la fecha tiene realizadas dos experiencias pilotos de inclusión laboral y se encuentra desarrollando un proyecto de implementación en el mediano plazo y sostenible en el tiempo.

2. ¿Cuál es la importancia de tener un área de Capital Humano para trabajar en el desarrollo de las personas con discapacidad?

Capital Humano es, dentro de la amplitud de Recursos Humanos, el área que debe estar coordinando y dando seguimiento al Programa de inclusión porque es quien gestiona Selección y Formación. Pero estos proyectos no suelen trabajarse en forma aislada, se generan comités de trabajo en las experiencias iniciales. En términos generales el proceso consiste en: hacer un análisis de puestos y tareas para identificar aquellos donde pueda hacerse una posible inclusión (porque las patologías de discapacidad son múltiples y cada persona potencia otras habilidades o sentidos que pueden agregar valor en puestos específicos sin elevar a la persona in-

cluida a un techo de incompetencia o frustración), en base a esto se define con que organizaciones trabajar para que cumplan el rol del Tutor (siempre debe haber un socio externo a la empresa, que conozca la patología, asesore, guíe, capacite y controle el accionar de la empresa), se definen las condiciones de contratación (algunas patologías deben tener jornadas reducidas, o no pueden hacer turnos rotativos, condiciones salariales, condiciones de movilidad y asignación, condiciones de independencia de la personas – ejemplo: todos aquellos con un discapacidad por encima del 66% son considerados con discapacidad total y algunas patologías requieren en personas de más de 21 años que se haga una ampliación de la patria potestad, denominada curatela, ya que no son responsables de sus propios actos, esto aplica en discapacidad mental por ejemplo, no así en auditiva o visual; etc.) y luego se realiza la selección y formación del personal a ingresar. Una vez inducido, se enseñan las tareas en el puesto. Un punto clave es el equipo que recibirá a la persona y la asignación del jefe, esto también requiere un análisis minucioso para ver si las personas podrán desempeñar este rol y deben ser también capacitados.

3. ¿Cuál es el aporte del área de Capital Humano en los programas de inclusión? ¿Cómo es el acompañamiento de la persona desde el área?

Creo que está un poco explicado en la pregunta anterior, el aporte claramente es la coordinación de la inclusión. Este proceso es sencillo en la fase de implementación: hasta que la persona ingresa. Trabajar con diversas patologías requiere involucrarse en el tema y conocer detalles de comportamiento humano relacionado a esto. Capital Humano trabaja con diferentes actores en este sentido:

- La persona incluida: somos los responsables de acompañar la inclusión, de velar por la inducción de la persona, la integración de la misma al equipo, la formación en el puesto y la verificación que la asignación de las tareas sea la correcta. Rol compartido con el tutor externo.

- Tutor externo: es el consultor del área, es quien guía a Capital Humano en todos los aspectos vinculados a comportamientos, habilidades, reacciones en la patología específica.
- Jefe de la persona incluida: este es uno de los roles más difíciles, quien asume este desafío suele no estar preparado, ni vivió experiencia fuera de la empresa relacionadas a inclusión. Capital Humano es quien debe velar porque el Jefe asignado cumpla con determinado perfil, se convierte en su asesor y al a vez en contralor del rol, puede pasar que haya que cambiar el jefe.
- La familia del incluido: somos el contacto dentro de la empresa para canalizar dudas o sugerencias.
- El equipo del incluido: es clave, son los encargados de integrar y contener a la persona que ingresa. Capital humano y Sustentabilidad deben realizar constantes trabajos de sensibilización y formación.
- La empresa en general: Capital Humano promueve y sociabiliza en la empresa información al respecto del Programa de Inclusión y buenas prácticas.

4. ¿Cómo se complementa el trabajo con las áreas de Sustentabilidad y de Relaciones Institucionales?

Sustentabilidad es el área que debe velar por el relacionamiento con la Comunidad, y su vinculación principal es monitoreas que Asociaciones, Fundaciones u otro tipo de ONG pueden presentarse a la Selección, según la patología. También debe participar activamente en las acciones de formación y seguimiento de las personas incluidas.

5. ¿Para qué sirve un programa de inclusión en las empresas?

Un Programa de Inclusión no se lo debe pensar desde la utilidad para la empresa o los beneficios que otorga. Es una decisión política de la compañía y tiene que ver con dar posibilidades, ser realmente justos y equitativos en la generación de empleo genuino, se vincula al impacto que queremos tener en las comunidades donde estamos insertos, se relaciona con reconocer una problemática social y hacerla propia, no solo preocuparnos sino también ocuparnos.

Cuando se habla de desarrollar un programa de inclusión no debe pensarse en los costos que esto generará sino en el bienestar que se está generando: bienestar para la persona incluida (se siente útil, miembro activo de la sociedad, con independencia económica, reconocido), a la familia del incluido (es un logro inexplicable y una retribución al esfuerzo que vienen realizando en el desarrollo de esa persona en todos sus años de vida), a los equipos de la empresa (los sensibiliza, entienden a la sociedad desde otro lugar, mejora el clima laboral, en sus otros roles sociales se convierten en formadores de personas que aún no vivieron experiencias de contacto con personas discapacitadas), el bienestar trasciende a la organización.

Por supuesto que también existe exenciones impositivas para las organizaciones que declaran en sus nóminas personas discapacitado.

6. ¿Cómo se prepara a los líderes de la empresa para interactuar con personas que presentan discapacidad?

Este es el rol del Tutor externo, deben ser capacitados en esta materia y se les ofrece asesoría constante. Pero como ya mencione, no todos los líderes pueden ser Jefes de personas con discapacidad. La clave es la asignación inicial, las competencias luego se desarrollan porque hay potencial, voluntad y compromiso.

7. ¿Cómo actúa la empresa ante casos de discriminación? ¿Y de desigualdad?

A través del Código de ética, la Línea de denuncia directa y el Comité de ética.

8. ¿En la empresa existe infraestructura necesaria para puestos de trabajos de personas con discapacidad?

Si, TODA empresa tiene puestos que pueden ocuparse con personas con discapacidad. Ejemplo:

1. Cadetes administrativos: pueden realizarlo personas con patología motoras o auditivas.
2. Operadores en salas con maquinarias con ruido nocivo: pueden realizarlo personas con patología auditiva.
3. Recepción: pueden asignarse personas con disminución visual.
4. Operadores técnicos de tareas repetitivas: pueden realizarlo personas con patologías mentales, son muy ordenados, prolijos, siguen procesos en tiempo y forma.

Es clave, como ya mencione, el análisis de los puestos que tiene la empresa. Y lo importante no es crear puestos para incluir, sino que los puestos reales sean cubiertos con personas con discapacidad, esta es la verdadera inclusión sostenible.

9. ¿Crees que en Tucumán existe compromiso social en la inclusión de personas con discapacidad?

Si existe compromiso social, no existe compromiso político. La sociedad cada vez está más abierta e inclusiva, pero hay mucho desconocimiento y paradigmas que impiden avanzar en la inclusión laboral. Hoy muchas fundaciones que empezaron como equipos multidisciplinarios, o escuelas de oficio, que antes se enfocaban solo a la inclusión escolar, están luchando por la inclusión laboral, porque las poblaciones que atendían van creciendo. Pero la realidad de la región no ayuda. El NOA es un mercado netamente liderado por PYMES y estas no tienen infraestructura para encarar procesos de inclusión, pero principalmente manifiestan que no tienen

tiempo para dedicarle a los procesos. A mi criterio, y si bien es un proceso no habitual y complejo, pasa más por una cuestión de actitud y voluntad.

10. ¿Cuáles son los principales prejuicios que atacan a la inclusión?

Los prejuicios son: que en lugar de contratar un empleado contratar un problema, que la familia tomará en algún momento acciones legales por discriminación contra el empleado, que el costo no se justifica, que no pueden hacer los trabajos que los empleadores tienen disponibles y que adaptar sus estructuras es costoso. Hay mucho desconocimiento sobre lo que realmente significa incluir.

11. ¿Crees que la marginalidad laboral solo sucede cuando el candidato tiene alguna discapacidad?

No, hoy en el NOA aún se discrimina por género, color de piel, nivel social y de educación, aspecto físico. No así por religión. Es una sociedad tradicionalista y conservadora que tiene un largo camino de barreras por romper.

12. ¿Cuál es el rol de la familia en los trabajadores? Si no hay un rol definido, ¿cómo se espera su colaboración?

La familia es clave, debe acompañar la inserción desde el hogar. Su rol principal es acompañar a la persona incluida, enseñarle como ir y volver del trabajo si no lo sabe, explicarle y repasar con la persona condiciones laborales, indagar cuando vuelve a casa, mantenerse en contacto con la empresa o institución donde se realizó la inclusión, es un nexo.

13. ¿Conoces otras empresas de Tucumán que trabajen en este tema? ¿De qué sectores son?

Hay empresas que tienen experiencias aisladas. Por ejemplo: ABB Bella Vista (materiales eléctricos), Arcor (no sé si Tucumán), FET, pero no son muchas.

14. Según tu experiencia, ¿Qué beneficios aporta el trabajo en la vida de una persona con discapacidad?

Es un bienestar integral:

- Se siente útil
- Aporta sus conocimientos y habilidades
- Se convierte verdaderamente en miembro activo de la sociedad
- Tiene independencia económica
- Se siente valorado y reconocido
- mejora su calidad de vida al tener ingresos propios
- Amplia su vida social: comparte con nuevos grupos.

15. ¿Crees que existe en Tucumán una cultura empresarial poco sensible a la problemática? ¿Existe compromiso de los empresarios, empresas y/o sociedades para contribuir de manera activa en los casos de discapacidad, involucrarse con quienes padecen algún tipo de discapacidad y con su grupo familiar?

No, el mercado del Noa está muy atrasado al respecto. Si bien la Ley exige un cupo de inclusión del 4% de la nómina, este se utiliza con personas que tuvieron algún deterioro en su salud y realizan tareas livianas, o con personas que manifiestan alguna discapacidad parcial justificada por Juta que emite el Certificado Nacional de Discapacidad (ejemplo: pérdida parcial de la visión en un ojo, inmovilidad de una extremidad, etc) En el último tiempo se realizaron acciones aisladas: la FET tiene el programa “Socio por un día” donde personas con discapacidad trabajan un día en algún establecimiento y reciben salario por esto, existen las practicas no rentadas, donde se hacen trabajos manuales o de oficio y las gestionan las escuelas taller, pero no son remuneradas, es solo para que la persona se sienta “útil”, pero no hay Programas integrados que cubran todos los aspectos.

Sigue siendo un tema Tabú y es una gran problemática para las familias a medida que las personas con discapacidad cumplen la mayoría de edad (la inclusión escolar es otra deuda pendiente aún no resulta aunque haya una ley que lo avale).

El principal problema es que no hay voluntad de las partes: ni del Gobierno, ni del Poder judicial, ni de los empleadores. Hasta tantos estos actores

no se sinceren y generen políticas justas y articuladas, la problemática seguirá presente. Hoy todo lo que se gana en esta materia es por la lucha de las familias y las Fundaciones (y algunas pocas empresas).

16. ¿Sentís que el gobierno nacional está en deuda con este sector de la sociedad? ¿Conoces de campañas de concientización de esta situación?

Si, el Gobierno Nacional y provincial está en deuda. Por lo menos hasta el Gobierno anterior las direcciones de discapacidad se limitan solamente a emitir los certificados con el porcentaje de discapacidad validado por Junta Médica; la gestión de las pensiones está manejada por punteros políticos y no se asigna realmente a las personas que la necesitan; la Superintendencia de Salud no audita y sanciona a la obras sociales quienes no dan la cobertura completa como la Ley lo exige obligando a las familias a presentar constantemente recursos de amparo (muchas hacen optar a las familias por cobertura médica o cobertura escolar); las infraestructuras en la vía pública o accesos de edificios no están adaptadas (semáforos, rampas, etc); la ley de inclusión escolar no se cumple y las Secretarías de Educación / Ministerio de Educación no controla este aspecto; los docentes a su vez no están capacitados para manejar grupos con personas discapacitadas (las currículas y cursos de actualización no lo incluyen, o son muy pocos pero no obligatorios); y por último y lo más lejano...el 4% de inclusión laboral exigido no se cumple o no es transparente. Es una problemática que lleva años sin mejoras y sin ser gestionada.

No conozco de campañas de comunicación actuales, pero si existen no pasan de eso, solo comunicación, sin una ejecución real.

2.- Casos de éxito

1. La Fageda

Esta es una empresa multinacional española, fue fundada en 1982 y desde entonces, llegó a ser uno de los grandes productores lácteos de España³⁶.

Esta empresa se caracteriza por poseer la mayor parte de su personal de trabajo con algún tipo de discapacidad mental. Cristóbal Colón, su fundador, entendió que el asistencialismo no era suficiente para personas con discapacidad, sino que éstas necesitaban poder insertarse en el circuito productivo a través de las empresas. Mediante esta concepción tan innovadora, este hombre logró en disminuir a cero el desempleo de personas con discapacidad en el pueblo catalán de Garrotxa.

Este Psicólogo español entendió, luego de 10 años trabajando en hospitales psiquiátricos, que el verdadero trabajo, la verdadera inserción por así decirlo, se podría lograr sólo a partir de la experiencia en una empresa real. Así fue como decidió crear La Fageda, con un principio social de inserción e inclusión laboral.

Esta empresa es una cooperativa sin fines de lucro, en las ganancias no hay dividendos entre los socios sino que las utilidades se reinvierten. En sus orígenes, para que esta empresa pueda entrar en marcha, fue clave la ayuda económica y el auspicio de terceras personas altamente dispuestas a colaborar con esta causa, pero el principal financiador de este proyecto fue el mismo Estado español. Más allá de que hoy son una empresa ya autosuficiente, una gran parte de los salarios siguen siendo subvenciones estatales.

Más de treinta años después, esta empresa aún compite con los grandes productores españoles y todavía sigue sin perder su esencia, contando con un

³⁶ www.fageda.com/es

personal que está compuesto en más de un 60% por personas con discapacidad.

Este caso fue uno de los más resonantes escuchados a nivel mundial, llegó a ser tratado y analizado en la prestigiosa Universidad de Harvard, donde se buscó estudiar cuáles son los impactos que esta inclusión laboral causa en los propios discapacitados, en su entorno familiar, en la empresa, en el resto de los empleados y en la totalidad de la sociedad donde se encuentra radicada la empresa.

La Fageda nació de la responsabilidad corporativa y no solo tuvo mucho éxito sino que también pudo seguir creciendo, posicionándose hoy en día como la tercera productora de yogures y lácteos de Cataluña e inaugurando nuevas secciones de jardinería, producción de helados y conservas, sin perder jamás de vista su misión de lograr inclusión social con su compromiso empresarial.

En el año 2013, Cristóbal Colón dio diversas charlas y conferencias en Argentina, en la ciudad de San Martín de los Andes, contando todos los detalles de cómo se llevó a cabo este proyecto, concientizando sobre la importancia de definir la misión, visión y los valores encaminados a la ayuda a personas discapacitadas y sobre la importancia de buscar beneficios como consecuencia de la actividad de la empresa y no como objetivo primordial de la empresa. Animó a los empresarios a entender que “saber qué se quiere lograr y cómo administrarlo es una de las claves del modelo. Muchas veces los proyectos sociales están cargados de buena voluntad, pero administrarlos desde el punto de vista del negocio no es fácil, y evidentemente hemos sabido hacerlo”.

Figura 9: Equipo La Fageda



2. Clínica Santa Elena

Esta clínica es un centro hospitalario religioso que se integró al proyecto Juntos Somos Capaces de la Fundación MAPFRE, y bajo el mismo, se comprometió a contratar personas con discapacidad para la realización de tareas menores, como ser desinfección, limpieza y papeleo³⁷.

Esta institución con principios religiosos dio gran importancia a la problemática existente del desempleo de personas con discapacidad, por ello se comprometió activamente a la inserción de dichas personas en puestos de trabajo menores³⁸.

Carmen, una de las encargadas de la clínica, en una entrevista de evaluación del proyecto, declaró que no resultó dificultosa la integración de estos empleados, sino que bastó con solo un poco de paciencia y cariño para hacerles entender a estos nuevos empleados lo que se requiere de ellos.

³⁷ <https://www.juntossomoscapaces.org/noticias-items/insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual-en-la-empresa-clinica-santa-elena>

³⁸ www.clinica-santa-elena.org

Mientras que Mario, uno de los empleados con discapacidad intelectual, también en una de estas entrevistas rutinarias, declaró que esta experiencia le aportó independencia y una seguridad que le permitió emanciparse y valerse por sí mismo, sin dejar de lado el impacto en su autoestima. También destacó el buen trato que tuvo por parte del resto del personal y de sus superiores. Al día de hoy, expresa que se siente capaz de colaborar con los nuevos empleados que se integren, mejorando su adaptación³⁹.

3. Nomines

Guillermo Dos Santos y Leandro Simeoli se animaron a lanzar la propuesta de una empresa que prioriza la contratación de personas con discapacidad por sobre las personas sin discapacidad⁴⁰.

Esta empresa rosarina que brinda servicios tecnológicos nació en el año 2012 y cada vez son más los empleados con alguna discapacidad que forman parte de su personal.

La actividad de esta empresa es diversa, se divide en brindar servicios de call center, realizar ventas de productos online y de nuevos productos para adultos mayores, también se encargan de gestionar eventos y, uno de sus trabajos más destacados, es adaptar tecnologías a que lo requieren las demás empresas para la incorporación de personas con discapacidad. Cuentan a su vez con desarrollo de software, servicio de consultoría y asesoramiento tecnológico. Puertas adentro, Nomines posee la infraestructura apropiada y tecnología de última generación para permitir potenciar al máximo la capacidad y trabajo de todos sus empleados.

Nomines es la primera empresa de estas características en la Argentina, siendo pionera y buscando extender cada vez más sus fronteras, fijó entre sus

³⁹ www.juntossomoscapaces.com - Fundación MAPFRE, 2015

⁴⁰ www.nomines.com.ar

principales objetivos no solo prestar un servicio y lucrar con ello; sino también poder establecer un clima de adaptación y bienestar para sus numerosos empleados con discapacidad.

Otro tema, que no es de menor importancia a este proyecto, es que uno de sus creadores, Dos Santos, vive en carne propia lo que es tener una discapacidad, él posee una capacidad motriz. Fue él mismo quien vio en su discapacidad una oportunidad de innovar en tecnologías acordes a personas con discapacidad, por ejemplo creó un mouse que se puede controlar con el movimiento de sus ojos.

“Tenemos trabajando a dos hombres ciegos, una mujer con disminución visual y otras dos mujeres con limitaciones motrices. Actualmente priorizamos la contratación de gente que tiene discapacidad. Es una importante oportunidad para estas personas y para lograr una igualdad social” expresó Dos Santos.⁴¹

Es así como esta empresa argentina pionera se convirtió en una de las más destacadas en el ámbito de la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral. Demostrando que es posible la inserción y la integración y que la misma genera grandes beneficios para todas las partes, solo es cuestión de intentarlo y de comprometerse con la sociedad en búsqueda del cambio, solo se requiere de paciencia y voluntad.

⁴¹ www.fundacionlacapital.org.ar, 2012



4. Arcángeles

La familia Salazar sufrió una tragedia cuando uno de sus miembros, Juan Pablo, sufriera de múltiples fracturas practicando esquí que le impidieron volver a caminar; esto les sirvió de motivación para tomar el impulso necesario para fundar e inaugurar una fundación para discapacitados⁴².

“Ese accidente u oportunidad nos abrió las puertas para entrar en el mundo de las personas con discapacidad y nos dimos cuenta de que había mucho por hacer”, explica Daniel Salazar.⁴³

La función de esta fundación colombiana es la de insertar personas con discapacidad al mercado laboral, haciendo el contacto con las empresas y acomodándolos de acuerdo al requerimiento. El primer emprendimiento que apostó por estos fue el Centro Comercial Gran Estación, que contrató al 70% de sus empleados buscado que posean alguna discapacidad. Este centro comercial fue construido por Daniel Salazar, arquitecto y padre de la familia; y mientras se terminaba su construcción, desde la fundación, se iba reclutando al personal buscando que en su mayoría se trate de personas con discapacidad para poder darles la oportunidad y la experiencia de la inserción laboral.

⁴² www.arcangeles.org

⁴³ www.kienyke.com, 2013

Al día de hoy, Gran Estación tiene más de 100 empleados con distintos tipos de discapacidades. Fue tan importante el impacto en la sociedad y tan positiva la aceptación que generó este proyecto, que tuvo como consecuencia que de a poco, sean cada vez más las empresas colombianas que trabajen en contacto con esta fundación.

Daniel Salazar detalló que se lanzaron a este proyecto ya que consideran que las personas con discapacidad tienen gran predisposición para el trabajo y el aprendizaje.

5. Adecco S.A.

Adecco S.A. es una compañía de recursos humanos con base en Suiza. Esta empresa da trabajo a aproximadamente 500.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con aproximadamente 28.000 empleados propios y 5.500 oficinas en 60 países del mundo, incluida Argentina. Adecco S.A., adoptó el compromiso de trabajar por la integración e igualdad en el ámbito laboral, especialmente para grupos vulnerados entre los que se encuentran las personas con discapacidad.⁴⁴

Desde el año 2006 Adecco trabaja con un programa de RSE llamado “Discapacidad y Habilidades” con el objetivo de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad. Para desarrollar esta iniciativa, cuenta con una red de sucursales con profesionales y especialistas en discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Nación y con la colaboración de diversas ONGs con amplia experiencia en esta temática.

Además, Adecco integra el Club de Empresas Comprometidas. Los ejes del programa Discapacidad y Habilidades son:

- I. Brindar cursos de formación y capacitaciones para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.

⁴⁴ www.adecco.com.ar

II. Realizar desayunos de trabajo, talleres y participar con otras empresas de encuentros para promover la concientización acerca de cómo integrar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

III. Asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de personas con discapacidad.

IV. Identificar actividades y ocupaciones que los mismos puedan realizar.

CONCLUSIÓN

En la sociedad Argentina se encuentran arraigados diversos prejuicios y mitos relacionados con las personas que padecen algún tipo de discapacidad; en la mayoría de los casos, estos convencionalismos están basados en argumentos pocos sólidos y en falta de información respecto a la relación que existe entre discapacidad y aptitud. Sin embargo, son la principal consecuencia de una elevada presencia de actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad, generando que éstos se sientan excluidos de la sociedad en los diversos ámbitos de sus vidas, pero principalmente en el plano laboral, lo que se ve claramente reflejado en el importante porcentaje de desempleados con discapacidad que hay en nuestro país al día de la fecha.

A lo largo del presente trabajo, hemos buscado revelar la importancia de poder tomar conciencia respecto a las discapacidades, contemplando siempre a la persona que la posee como un sujeto de derecho, que si bien tiene una discapacidad, no tiene porqué ser privado de sus derechos fundamentales de poder acceder a un trabajo decente e integrarse de manera honrada y digna a la comunidad.

Es por esto que hemos analizado las diferentes leyes que existen en nuestro país para proteger a este grupo social marginado y que buscan, a su vez, fomentar la empleabilidad de los mismos a través de distintos beneficios económicos, legales, sociales e impositivos para aquellos empleadores que decidan comprometerse con la problemática mediante la formulación y la ejecución de prácticas de responsabilidad social empresarial que tengan por objetivo desarrollar políticas tendientes a la adaptación y/o creación de ámbitos laborales más diversos, plurales e inclusivos, brindando a las personas con discapacidad la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo íntegro, generando así igualdad de oportunidades y un trato equitativo hacia todos los miembros de la sociedad.

Para nosotros, el trabajo no sólo permite la satisfacción de necesidades materiales, protección social y regulación previsional, entre otros, sino que también es una herramienta de autorrealización de la persona, de su desarrollo personal, de su autoestima; genera en los individuos un sentimiento de dignificación al poder saberse

parte activa de una comunidad con la que interactúa. El que una persona con discapacidad vea limitada su oportunidad de integrarse al mercado laboral, no solo perjudica a esta persona y a su grupo familiar, sino que refleja la falta de sensibilidad de la población que, ante esta cuestión, brinda la solución de discriminar y excluir y no de aceptar e incluir.

Tal como analizamos en el caso de la empresa San Miguel, se torna sumamente importante que las empresas puedan aportar desde una óptica de Capital Humano y Sustentabilidad la riqueza que la diversidad implica en todas las esferas de la vida para poder, a partir de esta aceptación, eliminar las barreras que impiden la inclusión de éste grupo social que representa al 12,9% de la población Argentina. Permitiendo su integración al mercado de la oferta y la demanda laboral, sin olvidarnos que se trata de personas que, como hemos mostrado en este trabajo, pueden incorporarse adecuadamente a un determinado empleo, siempre y cuando existan las condiciones de infraestructura necesarias para su acceso y permanencia, cuenten con la capacitación necesaria para comprender plenamente cómo ejecutar sus tareas, se les reconozca sus derechos y se les brinde un trato idéntico al del resto de sus compañeros de trabajo logrando así que la persona se convierta verdaderamente en miembro activo de la sociedad.

Hay que adoptar la temática de la discapacidad desde una perspectiva ética y humanitaria, entendiendo que todas las personas, sin importar su condición, tienen el derecho de formar parte activa de la sociedad bajo condiciones de equidad e igualdad. El éxito de esta afirmación radicará en la ejecución comprometida de campañas de concientización social que vayan acompañadas de la adopción y cumplimiento de las normas vigentes que regulan la temática. Una vez que todos seamos capaces de reconocer los derechos de los demás, podremos comenzar a forjar una sociedad inclusiva que dé posibilidades equitativas para todos sus miembros, dejando de ver las diferencias siempre de manera negativa y pudiendo reconocer con tolerancia que, como dice Pablo Pineda - primera persona con síndrome de Down que obtuvo un

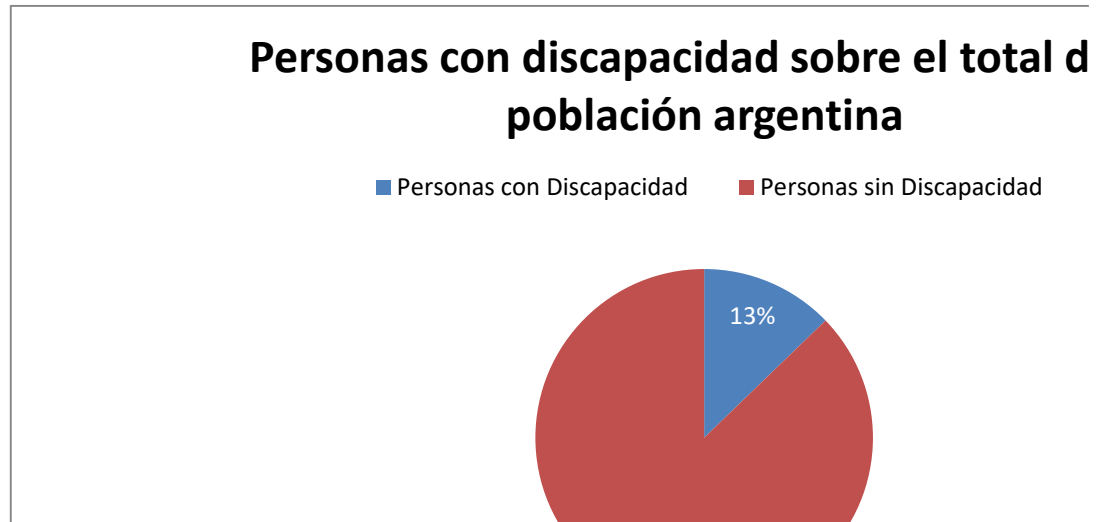
- 93 -

título universitario de licenciatura - “los discapacitados no están debajo de lo normal, ni valen menos, ni son menos capaces, simplemente funcionan distinto”.

APÉNDICE

Datos de la realidad graficados

Figura 10: Personas con discapacidad sobre el total de la población argentina.



Según el último censo nacional de población, hogares y viviendas, el 12,9% de la población argentina presenta uno o más tipos de discapacidad.

Figura 11: Personas con discapacidad sobre el total de la población tucumana.



Para el año 2010, según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, en la provincia de Tucumán existían aproximadamente 205.621 personas con discapacidad, lo que representa el 14,3% de la población tucumana.

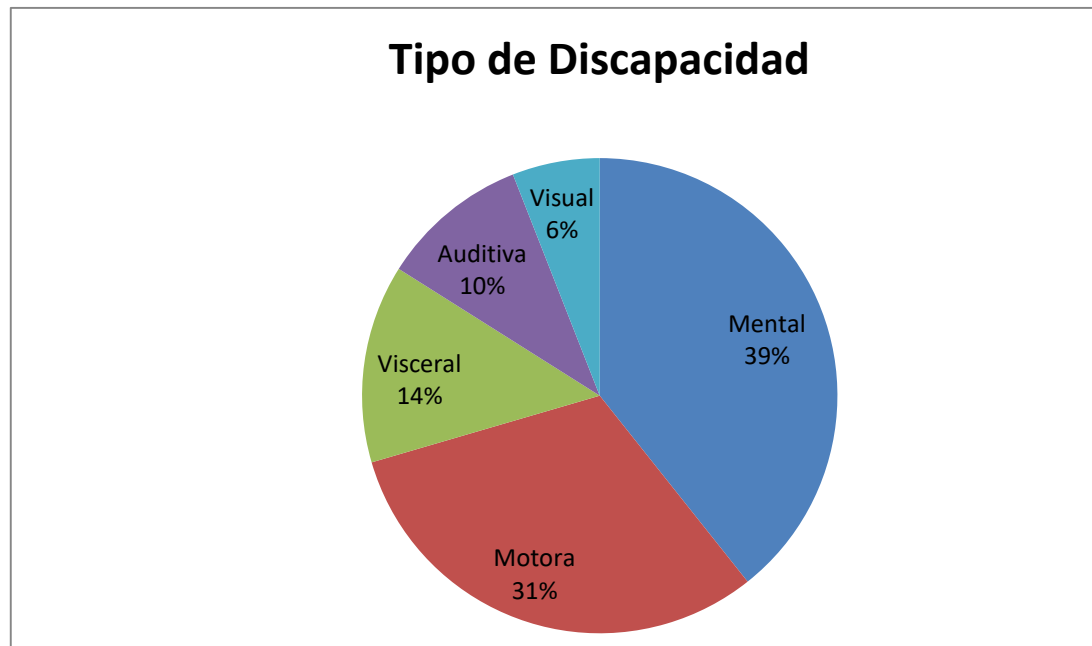
Figura 12: Personas con discapacidad que se encuentran en edad de trabajar a nivel Nación.



Si tomamos el 12,9% de personas que poseen discapacidad como el 100%, los datos del mismo censo permiten identificar que el 59,24% de ellos se encuentra en edad laboral, es decir, aquellas comprendidas entre los 15 a 64 años.

Del total de personas con discapacidad en Tucumán que se encuentran en edad laboral, se encuentra a partir de la ENDI, que el 75% de ellos no posee empleo, pero no se cuenta con los datos necesarios para poder distinguir si estas personas se encuentran o no en la búsqueda laboral.

Figura 13: Tipo de discapacidad.



La siguiente información se pudo confeccionar gracias a los datos obtenidos a partir del Censo Nacional de Población Hogares y Viviendas del año 2010, los que permitieron actualizar los datos de la ENDI, reflejando con exactitud cuáles son las discapacidades que afectan a nuestra población y en qué magnitud se manifiestan las mismas.

El único problema aquí presente, es que no hay información que permita diferenciar si las personas poseen una o más de estas discapacidades.

ANEXO

Por qué usar siempre la expresión “Personas con Discapacidad”⁴⁵

Si bien la palabra “**discapacidad**” está bastante difundida en Argentina, no siempre es empleada de la misma forma ni sus alcances son claros para todos. Existen varias expresiones usadas a veces en su lugar, al parecer, con la intención manifiesta de “**suavizar**” el escozor que a algunos les causa este término o simplemente por desconocimiento. Resulta importante reflexionar sobre ello teniendo en cuenta que, precisamente, los términos y las concepciones no son ociosas y orientan a las acciones. De tal suerte, de manera sintética, y sin agotar la discusión, a continuación se analizan algunas de esas expresiones.

El término ‘discapacidad’: el aporte de la nueva versión de la Clasificación de la OMS

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS), parte de la totalidad del individuo, al que entiende como sujeto de derechos y obligaciones, y define *discapacidad* como *los aspectos negativos del funcionamiento humano, es decir limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, a partir de un estado o condición de salud de una persona en interacción con el contexto*. De tal suerte, ‘discapacidad’ pasa a ser un término abarcativo, ‘paraguas o baúl’, debajo o dentro del cual se entienden la *deficiencia*, la *discapacidad* y la *minusvalía*, conceptos que a partir de 1980 fueron desarrollados y sistematizados por la anterior versión de la OMS, la Clasificación Internacional de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía conocida como CIDDM. Así expresado, *discapacidad* puede ser considerado un término técnico que resume todo un proceso que involucra a la persona con un estado negativo o problema de salud en interacción con el contexto, y que puede afectar las actividades y la participación propias del funcionamiento humano. Pero, ¿qué pasa en la práctica, en la vida cotidiana?

⁴⁵ Pantano, Liliana, ‘Personas con discapacidad’: hablemos sin eufemismos, Revista La Fuente, año X N° 33- (Córdoba, Argentina, julio de 2007)

¿Cómo son denominadas las personas afectadas? En relación y en contraposición: ¿cómo son denominadas las personas que no están afectadas? Sobre ello se reflexiona a continuación.

Ser persona

Decir *personas con discapacidad*, primeramente supone que hablamos de *personas*, como todos y todas. El Diccionario de la Lengua Española define ‘persona’, destacándose básicamente que se refiere al “*individuo de la especie humana*”, “*sujeto de derecho*”. Y esta aclaración tan sencilla y, en realidad, al parecer, hasta redundante, abre toda una gama de dimensiones que no siempre son tenidas en cuenta. Por más que desconozcamos las características concretas de su condición, tal apreciación alude holísticamente al individuo. Orienta con mayor propiedad en relación al trato, a la interpretación de las posibilidades del sujeto para hacer y para decidir su presente y su futuro, su vocación y sus intereses, más allá de lo limitado que esté o que vaya a estar. Implica aludir al ciudadano, jefe de familia, consumidor, vecino, fanático de algún deporte, socio, espectador, cliente, votante, ocupado o desocupado, es decir: al miembro potencialmente activo de la comunidad.

Por otra parte no nos referimos a quien *es discapacitado* sino a quien *tiene una discapacidad*, por lo cual decimos *persona con discapacidad*, expresión que conduce también a reconocer y valorar las capacidades de cada uno e interpretar sus necesidades.

¿Capacidades diferentes?

Ese estado de salud, del que parte la discapacidad, supondrá daño o acotamiento en algunos órganos o funciones. Pueden verse afectadas o reducidas, entonces, las distintas capacidades de la persona: alguna o algunas capacidades (ya sea su capacidad para entender, para oír, para ver, para caminar, etc.); poco o muy limitadas. Pero no se pasa a tener “otras capacidades”, distintas capacidades. Son las mismas, pero acotadas, minoradas. Se trata, entonces, de “personas con discapacidad”. Hay –

eso sí – una diferencia en su funcionamiento y no sólo está dada por el estado de salud de la persona sino precisamente por la interacción de ese estado con el entorno, ya sea en lo familiar o social, en lo económico, en lo cultural, etc. Aunque sea como aclaración, cabe decir que, en rigor de verdad, también las capacidades “excesivas”, las de los talentosos o personas geniales, plantean discapacidad. Muchas veces un talento notable (que pone en evidencia también un estado de salud), limita a la persona en su actividad o la restringe en su participación en cuanto no siempre cuenta con medios para desarrollarlo o no es debidamente comprendido y acompañado. Sin embargo, la expresión “persona con capacidades diferentes” parece culturalmente reservada para designar el defecto y no el exceso de capacidad.

Bajo este enfoque por otra parte, tiende a ponerse el acento en la carencia o diferencia y no en el todo, en la persona, en su funcionamiento. De ahí que tener algún tipo de discapacidad específico muchas veces lleva a presuponer que se carece de otras capacidades, más que las “dañadas”. Se piensa entonces, que una persona con cualquier tipo de discapacidad no puede trabajar o ejercer el derecho al voto, disfrutar de su sexualidad o formar una familia. Generalmente, esto no es así, pero las propias actitudes que se despliegan hacia ellas terminan forjando una barrera social y cultural muy difícil de encarar y de eliminar.

¿Necesidades especiales?

En relación a las necesidades de las personas con discapacidad valga considerar que, como personas, tienen las mismas que cualquier otra persona, en todos los órdenes de la vida y a todo lo largo de su vida.

Sin embargo la denominación, “personas con necesidades especiales”, que muchas veces pretende ser sinónima, lleva a pensar o a interpretar que las personas con discapacidad tienen necesidades que deben ser satisfechas en espacios segregados, también “especiales”. En rigor de verdad, tienen los mismos tipos de *necesidades* que cualquiera (fisiológicas, de alimentación, de seguridad, de estima, de autorrealización,...). Algunas personas -no todas- experimentan ciertas “difi-

cultades para satisfacerlas” de manera común y corriente. En tal sentido, a veces -no siempre-, requieren adaptaciones o elementos particulares.

Por otra parte, la gama de necesidades es muy amplia ya que tienen que ver con todas las dimensiones de la persona. Además, como en todas las personas, irán variando con el tiempo, con el propio desarrollo y crecimiento, con su experiencia y con sus posibilidades de satisfacción. Algunas desaparecerán, serán pasajeras, mientras que otras se mantendrán o acentuarán. Surgirán otras nuevas como las que tienen que ver con la vocación o con la sexualidad o con la independencia personal y la vida autónoma.

¿Todos o no todos?

La discapacidad, alude a limitaciones en la realización de las actividades. En función de ello, muchos consideran que ya que todos tenemos alguna limitación o dificultad para realizar actividades, “*todos somos discapacitados*”. En realidad, en la liviandad de este análisis homogeneizador subyace una subestimación de la limitación propia de la discapacidad que es la originada en una deficiencia o problema de salud. Muchas de las limitaciones que las personas en general tienen se deben simplemente a la imperfección humana, a la diferente y variada dotación biológica que les es propia y no a una deficiencia. Y en ese sentido puede ser que dos personas, al parecer, compartan la limitación -por ejemplo, dificultad para bailar o desplazarse-, pero mientras una naturalmente carece de gracia, disposición o de entrenamiento, la otra tiene secuelas de poliomielitis o artrosis que le impiden un movimiento acorde.

Concluyendo

La última versión de la Clasificación de la OMS, la CIF, aporta el término *discapacidad* en un sentido *abarcativo*, representando la deficiencia (en interacción con el entorno), la limitación en la actividad y la restricción en la participación. Si bien *discapacidad* o *personas con discapacidad* son términos técnicos que buscan designar objetivamente una condición que tiene o puede tener un individuo, en la

práctica, suelen ser reemplazados por otros. Lo adecuado sería usar los originales sin resquemores y evitar eufemismos como personas con ‘capacidades diferentes’, o con ‘necesidades especiales’ que llevan a reconocer segregando, buscando respuestas aparte de las de los demás. Por otro lado, correspondería trabajar sobre las valoraciones positivas de las diferencias y no pretender borrarlas aduciendo que ‘todos somos discapacitados’.

Será útil también entender que la discapacidad es un ejercicio de vida cotidiano y una posibilidad abierta. Si bien algunos hoy la portan, cualquiera puede adquirirla durante el curso de su vida, siempre a causa de un problema de salud, aunque se genere éste en factores ambientales diversos.

Pero en realidad, lo que aquí se intentó fue reflexionar más que sobre los términos en sí mismos, sobre las orientaciones a que dan lugar en el trato hacia una persona con discapacidad y las acciones consecuentes. Es cada vez más importante entender la discapacidad como una diferencia y no como una desigualdad. Reconocer la realidad, llamarla por su nombre y terminar con los eufemismos y las expresiones “suavizantes”, puede contribuir a ello de una manera sencilla, concreta y eficiente.

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

a) General:

BLAKE, Robert y MOUTON, Jane, Comportamiento y Desarrollo Organizacional, (Houston, 1985).

ILLANES, Pablo, El Sistema Empresa, 6ta edición, (s.d.).

KAST, F. y ROSENZWEIG, J., Administración en las organizaciones, 4^{ta} Edición, Editorial McGraw Hill, (s.d.).

KOFMAN, Fredy, La Empresa Consciente, Editorial Aguilar, (España, 2008).

STONER, James y otros, Administración, 6ta edición, Editorial Pearson Prentice Hall, (México, noviembre de 2.006).

SUAU CASTRO, Jaume y otros, Diversidad y Cohesión Social, Editorial Milenio, (España, s.f.).

Organización Internacional del Trabajo, Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017: Un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad, 1ra edición, (Ginebra, 2015).

Banco Mundial, Informe mundial sobre la discapacidad, (Malta, 2011).

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, Derecho al Trabajo sin Discriminación: Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades, 1ra edición, (Argentina, diciembre de 2013).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación, Mapa Nacional de la Discriminación, Segunda serie sobre discriminación en Argentina, (Argentina, noviembre de 2014).

VAZQUEZ BARRIOS, Armando y CÁCERES, Nora, El abordaje de la discapacidad desde la atención primaria en salud, 1a edición, Organización Panamericana de la Salud, (Buenos Aires, 2008).

b) Especial:

PANTANO, Liliana, La discapacidad como problema social. Un enfoque sociológico: reflexiones y propuestas, Editorial Eudeba, (Argentina, 2010).

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC), Censos Nacionales de Población, Hogares y Viviendas de los años 2.001 y 2.010.

INDEC- CONADIS, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad. La población con discapacidad en la Argentina, 2.005.

Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), 1.980.

Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, (Ginebra, 2001).

Ley de Discapacidad N° 22.431: “Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas” (1981) y su modificación: Ley N° 25.504 (Argentina, 2001).

Ley Nacional N° 24.901: “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad” (Argentina, 2007).

Ley N° 26.816: “Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad” (Argentina, 2013).

c) **Otras Publicaciones:**

DE BORJA JORDÁN, Francisco, El preparador laboral: Análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo, publicado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca, (España, noviembre de 2015).

Fundación Lantegi Batuak, Soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad que envejecen en entornos sociolaborales, publicado entre los trabajos premiados de Investigación e innovación sobre personas con discapacidad intelectual, (España, 2015).

PANTANO, Liliana, Discapacidad: conceptualización, magnitud y alcances. Apuntes para el mejoramiento de las prácticas en relación a las personas con discapacidad. Centro de Investigaciones Sociológicas. Departamento de Sociología/CONICET, (Argentina, 2.008).

JARMA, Nora, Discapacidad en la provincia de Tucumán. Instituto de Investigaciones Estadísticas, Facultad de Ciencias Económicas, U.N.T., (Tucumán, 2009).

Consultas a bases de información en Internet:

<http://unstats.un.org/unsd/databases.htm>, febrero, 2016.

<http://publicaciones.ops.org.ar/publicaciones/otras%20pub/informeCIF.pdf>, febrero, 2016.

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf, marzo, 2016.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dpbe19992c.htm>, marzo, 2016.

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>, abril, 2016.

<http://www.adecco.com.ar/es-AR/institucional/sustentabilidad/Documents/Guia-Inclusion-Discapacidad-baja.pdf>, mayo, 2016.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Prólogo..... | 1 |
| Introducción..... | 2 |

CAPITULO I DISCAPACIDAD

| | |
|---|----|
| 1. Antecedentes..... | 5 |
| 2. Objetivos y metodología del trabajo..... | 9 |
| 3. Hipótesis..... | 11 |
| 4. Concepto de discapacidad..... | 12 |
| 5. Importancia del tema..... | 14 |

CAPITULO II MARCO LEGAL VIGENTE

| | |
|--|----|
| 1. Marco legal..... | 23 |
| 2. Reseña histórica para Argentina..... | 27 |
| 3. Régimen laboral de las personas con discapacidad..... | 30 |
| 4. Otras leyes vigentes en Tucumán..... | 38 |

CAPITULO III MOTIVOS PARA LA INCLUSIÓN

| | |
|---|----|
| 1. Responsabilidad Social Empresarial..... | 42 |
| 2. Beneficios de contratar a personas con discapacidad..... | 45 |

CAPITULO IV

ROMPIENDO PREJUICIOS

| | |
|--|----|
| 1. Discriminación laboral..... | 57 |
| 2. Mitos y prejuicios sobre la discapacidad..... | 61 |

CAPITULO V

EJEMPLOS APLICADOS

| | |
|----------------------------|-----|
| 1. Empresa San Miguel..... | 658 |
| 2. Casos de éxito..... | 862 |
| Conclusión..... | 91 |
| Apéndice..... | 94 |
| Anexo..... | 98 |
| Índice Bibliográfico..... | 104 |
| Índice..... | 108 |