

Especialización en Gestión de Servicios para la Discapacidad Trabajo Final Integrador

Autora: Mónica Viviana Lozano

ANÁLISIS DE LAS BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL RESPECTO DE SU INCLUSIÓN LABORAL

2015



Citar como: Lozano, M. V. (2015). Análisis de las barreras que enfrentan las Personas con Discapacidad Intelectual respecto de su inclusión laboral. [Trabajo Final de Especialización]. RID ISALUD.

Índice

0. Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
2. Planteo del Problema.....	5
2. 1. Objetivo General.....	6
2. 2. Objetivos Específicos.....	6
3. Metodología.....	6
4. Marco Teórico-Salud.....	7-10
4. 1. Discapacidad.....	11
4. 1. 1 Discapacidad Intelectual.....	12
4. 2. Mercado Laboral.....	13
4. 2. 1. Empleo.....	14
4. 2. 2. Marco Legal Internacional.....	14-15
4. 2. 3. Marco Legal en nuestro país.....	16-18
4. 2. 4. El sectorempresarial.....	18-19
4. 2. 5. Pequeñas y Medianas Empresas.....	20-21
5. Beneficios para las empresas.....	21-22
6. Barreras.....	23
6.1. Barrera Sociales.....	23-24
6.2. Barreras Legales.....	24-28
7. Análisis de resultados – Desarrollo.....	29-43
8. Conclusiones.....	44-45
9. Bibliografía.....	46-47
10. Anexos.....	48-49

Resumen

El presente trabajo busca identificar y describir las barreras que encuentran las personas con discapacidad Intelectual al momento de su inclusión laboral en el sistema productivo local, particularmente en el segmento de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).

Para ello, se realizó una encuesta con entrevistas exploratorias a empresas, algunas con trabajadores con discapacidad y otras sin ellos, para establecer un comparativo de su desempeño y las diferencias —si las hubiere— en sus características.

La percepción errónea, sostenida en prejuicios y en la falta de conocimiento por parte de los empleadores y otros actores del mercado laboral— empresarial, es uno de los factores más importantes al momento de analizar la problemática de la gestión de servicios para la discapacidad.

A pesar de una descripción muy positiva de las características de las PDI, tanto de los empleadores que tienen una PDI a su cargo como los que no están en esa situación, la inclusión laboral es escasa y anómala. Además, los empleadores admiten que la remuneración será menor que la que recibirán las Personas sin discapacidad.

Esta información contradictoria evidencia la necesidad de centrar en las PDI los planes y acciones futuras.

1. Introducción

Las tasas de empleo, patrones de la interacción social y la segregación, y las encuestas de actitudes sugieren que la sociedad posee un prejuicio significativo hacia los que tienen una discapacidad. Es así que deben enfrentarse con obstáculos que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad e impiden el reconocimiento de sus capacidades y sus aportes al sector empresarial, particularmente al de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes).

Por lo tanto, este trabajo pretende dar a conocer las percepciones de los empresarios en relación a las barreras que dificultan la inclusión de las personas con discapacidad.

El estudio de dichas barreras representa un avance en la generación de información, motivo por el cual se desarrolló esta investigación sobre las barreras sociales y legales, halladas en el relevamiento de 15 empresas pequeñas y medianas del barrio de Almagro, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en septiembre de 2014.

La identificación y descripción de esas Barreras que las PDI deben superar, es información que se considera relevante tanto para el campo de los Servicios para la Discapacidad como para las instituciones competentes en materia de empleo y discapacidad y las PyMEs., colaborando así en el diseño de proyectos y políticas públicas de promoción del empleo para las PDI.

2. Planteo del problema

En el informe “La hora de la igualdad en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pone de manifiesto que el trabajo opera como punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad dado que, como elemento central de la inclusión, aporta las herramientas necesarias para el empoderamiento y desarrollo de las personas.

El derecho a trabajar representa un derecho fundamental de las personas, reconocido por la Constitución Nacional, que encuentra su fundamento en los principios de dignidad y autonomía de cada persona.

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 hacer ejercicio pleno de todos sus derechos.

Las desigualdades se traducen en limitantes y obstrucciones que se pueden presentar en el acceso al empleo, en la selección o búsqueda de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad en el ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, etc. Además se observan problemáticas vinculadas al desempleo y el subempleo, la precariedad laboral, el trabajo no registrado.

Ahora bien, ¿cuáles son las Barreras Sociales y Legales intervinientes en las PyMEs a la hora de contratar personas con discapacidad intelectual? ¿Qué influencia tienen en el acceso al empleo de las PDI en edad productiva? La respuesta a estos interrogantes constituye el Objetivo General de este trabajo y la herramienta para cumplir con dicho Objetivo es un Estudio Exploratorio llevado a cabo durante septiembre de 2014 en el barrio de Almagro de la Ciudad de Buenos Aires.

2.1. Objetivo General

Identificar y describir las barreras sociales y cumplimiento de derechos laborales en relación al empleo de las Personas con Discapacidad Intelectual entre 25 y 35 años, en las PyMEs de la zona de Almagro, en la Ciudad de Buenos Aires.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar y describir la opinión de los empleadores de las PyMEs de la zona de Almagro, acerca de las habilidades laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual.
- Identificar y describir el cumplimiento de los derechos laborales de los empleadores de las PyMEs entrevistadas.

3. Metodología

Se diseñó una investigación de índole exploratoria. El propósito de la misma era hacer una encuesta que permitiera conocer la percepción de los empleadores de PyMEs sobre la capacidad laboral de su personal. El encuadre cuali-cuantitativo, de tipo transversal fue aplicado sobre una muestra de 15 personas, empleadores de empresas pequeñas y medianas de la zona de Almagro. El diseño exploratorio permitiría identificar qué factores sociales, legales y de imagen afectan la posibilidad de que una empresa reclute a una persona con discapacidad.

Para obtener la información se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas, orientadas a los objetivos enunciados, en las que cada persona debió marcar con una cruz sus respuestas a lo largo de una entrevista semi – estructurada.

En cuanto a la estrategia de procesamiento y análisis del relevamiento, se realizó mediante una planilla de cálculo para la confección de cuadros y gráficos.

Una vez recolectados los datos se organizaron en gráficos y se procedió a la interpretación de los mismos, en función de los objetivos y el marco teórico elaborado.

4. Marco Teórico – Salud

La Organización Mundial de la Salud ha desarrollado clasificaciones internacionales que se aplican a diversos aspectos de la salud, proporcionando el marco conceptual para codificar un amplio rango de información (por ejemplo: la relacionada con la discapacidad). De este modo, los servicios de salud pueden comunicarse con un lenguaje estandarizado y unificado en todo el mundo.

Entre esas clasificaciones se encuentra la CIE – 10 (abreviatura de Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª. Revisión) cuyo marco conceptual está basado en la etiología.

Los conceptos tales como “deficiencia”, “discapacidad” y “minusvalía”, manejados inicialmente, fueron luego publicados por la OMS, con carácter experimental en 1980 como Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). La posterior revisión de ese material dio paso a la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, conocida como CIF,

complementaria de la CIE - 10 y aprobada en mayo de 2001 para ser empleada a nivel internacional.

Podríamos resumir sus objetivos en: ¹

- Proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella.
- Establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, mejorando la comunicación entre distintos usuarios.
- Permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias, entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo;
- Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

La CIF ha sido usada (entre otras aplicaciones):

- Como herramienta estadística – en la recogida y registro de datos (por ejemplo: en encuestas y estudios de población)
- Como herramienta de investigación – para medir resultados, calidad de vida o factores ambientales;
- Como herramienta de política social – en la planificación de sistemas de seguridad social, sistemas de compensación, y para diseñar e implementar políticas;

¹ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. CIF – Organización Mundial de la Salud.

2001.-

Dado que la CIF es intrínsecamente una clasificación de salud y de aspectos “relacionados con la salud”, también se emplea en otros sectores como la seguridad social, el sistema laboral, la educación, la economía, la política social, el desarrollo legislativo y las modificaciones ambientales.

La CIF organiza la información en dos partes. La parte 1 versa sobre Funcionamiento y Discapacidad, y la parte 2 sobre Factores Contextuales. Cada una de estas partes consta a su vez de dos componentes:

1. Componentes de Funcionamiento y Discapacidad

El componente Cuerpo consta de dos clasificaciones, una para las funciones de los sistemas corporales, y otra para las estructuras del cuerpo. Los capítulos de ambas clasificaciones están organizados siguiendo los sistemas corporales.

El componente Actividades y Participación cubre el rango completo de dominios que indican aspectos relacionados con el funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social.

2. Componentes de Factores Contextuales

El primer componente de los Factores Contextuales es una lista de Factores Ambientales. Los Factores Ambientales ejercen un efecto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del contexto / entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno general.

Los Factores Personales son un componente de los Factores Contextuales pero no están clasificados en la CIF debido a la gran variabilidad social y cultural asociada con ellos.

Los componentes de Funcionamiento y Discapacidad de la Parte 1 de la CIF se pueden emplear de dos maneras. Por un lado, pueden utilizarse para indicar problemas (ej., deficiencias, limitación en la actividad o restricción en la participación; todos ellos incluidos bajo el concepto global de discapacidad). Por el contrario, también pueden indicar aspectos no problemáticos (por ejemplo: neutrales) de la Salud y aspectos “relacionados con la salud” (todos ellos incluidos en el concepto genérico de funcionamiento).

Algunas definiciones —en el contexto de la salud— de términos utilizados en los Objetivos Generales y Específicos:

Funciones Corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las funciones psicológicas.

Estructuras Corporales son las partes anatómicas del cuerpo, como los órganos, las extremidades y sus componentes.

Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales, como una desviación significativa o una pérdida.

Actividad es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.

Limitaciones en la Actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño / realización de actividades.

Restricciones en la Participación son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

4.1 Discapacidad

En el año 2006 se aprobó La Convención de los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo.²

Fue ratificada por la Argentina en el año 2008 mediante la Ley 26.378 y adquiere jerarquía constitucional mediante Ley 27.044.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas personas 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

Las personas con discapacidad pueden vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

Pero son –en general- los Estados y –en particular- las Empresas quienes deben adoptar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, a –por ejemplo- las tecnologías de la información.

Por otra parte, se ha instalado como tema de actualidad la Responsabilidad Social Empresaria sustentado en la sensibilidad social, el respeto por el medio ambiente y la necesidad de las empresas de presentar –ante la sociedad- un rostro más humano.

² Ley 26.378 "Convenio de los Derechos de las Personas con Discapacidad", 24 de enero, 2007"

Esto no supone dar por verdaderas todas las opiniones de los empleadores de PyMES. Por el contrario, la realidad parece ser distinta pero suficiente como para estimular planes y acciones más centradas en las PDI encuadrados en estructuras justas y acordes con una actitud ética absoluta.

4.1. 1. Discapacidad intelectual

En el año 2010, se edita la edición número once del manual que mantiene la difusión de información de la discapacidad intelectual y la realización de buenas prácticas en relación con el diagnóstico, clasificación y planificación de apoyos individualizados para las personas con discapacidad intelectual³

Esto implica que el término *Discapacidad Intelectual* (hasta entonces Retraso Mental) se alinea con el modelo social, dando importancia a las conductas funcionales y los factores contextuales. De esta forma el modelo socio-ecológico brinda una base para la provisión de apoyos de acuerdo a las necesidades de las personas. Asimismo es menos ofensivo para las personas y se correlaciona con la terminología internacional.

En esta última edición se define a la Discapacidad Intelectual como:

“La Discapacidad Intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.”

³ Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo. Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo.

Undécima Edición, 2010.

Junto con esta definición se explicitan 5 premisas que forman parte de la definición y que son indispensables para su aplicación, ya que expresan más claramente el contexto en el que surge la definición e indican de qué forma hay que aplicarla.

Las premisas son:

1. "Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura."
2. "Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales."
3. "En una persona, las limitaciones coexisten habitualmente con capacidades."
4. "Un propósito importante de la descripción de limitaciones es el desarrollo de un perfil de necesidades de apoyo."
5. "Si se mantienen apoyos personalizados apropiados durante un largo período el funcionamiento en la vida de una persona con discapacidad intelectual generalmente mejorará."

4.2. Mercado Laboral

En el marco del presente trabajo se desarrollan conceptos relacionados al mercado laboral que posibilitan la comprensión de las diferentes variables de análisis.

4.2.1. Empleo

El empleo puede entenderse como la ocupación u oficio que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado.

Por otro lado, el trabajo es un conjunto de actividades realizadas, es el esfuerzo físico o mental llevado a cabo por las personas con el objetivo de alcanzar una meta, la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, es una tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica, en cambio el empleo es una posición a cargo de un individuo en una empresa o institución, donde su trabajo (físico o mental) es debidamente remunerado.

4.2. 2. Marco Legal Internacional

En la actualidad, la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad se considera un derecho humano consagrado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Tratado de alcance Internacional que fue incorporado al ordenamiento jurídico de la República Argentina a través de la Ley 26.378 en el año 2008. ⁴

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Reunión Tripartita de Expertos sobre la Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo; Ginebra; Octubre de 2001.

Esta Ley reconoce el derecho de las PD a trabajar en igualdad de condiciones con los que no sufren discapacidad alguna y gozar de "... *la oportunidad de ganarse la vida con un trabajo libremente elegido*".

- (1) En un sentido normativo, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que: "...los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo (...) adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas".
- (2) De la recomendación se desprende la necesidad de diseñar y articular políticas públicas integrales con el objetivo de proporcionar incentivos y respaldo para que las PD vean facilitado el ingreso al mercado del empleo y los empleadores flexibilicen las contrataciones.
- (3) A nivel de los Estados, pueden mencionarse intervenciones específicas, tales como leyes y reglamentaciones, políticas de rehabilitación y formación profesional, políticas de empleo por cuenta propia y micro financiamiento.
- (4) Clasificación Internacional de las Enfermedades 10ª Revisión (CIE – 10), de la OMS; Asociación Psiquiátrica Americana y Asociación Americana de Retraso Mental (AARM).

Entre los organismos internacionales, que se han ocupado de la problemática del acceso al empleo y la discapacidad, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha creado un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

El mismo ha sido diseñado con el propósito de guiar a los empleadores, ya sean de empresas grandes, medianas o pequeñas, del sector público o privado con el objetivo de promover una estrategia positiva de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, favoreciendo de esta manera un mayor conocimiento sobre la realidad de las capacidades laborales de Personas con Discapacidad.

4.2.3. Marco Legal en nuestro país.

La Ley de Contrato de Trabajo -en sus artículos 17 y 17 bis-⁵ prohíbe hacer todo tipo de discriminación entre los trabajadores "...por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad..." y hace la salvedad de que "Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación". Además, la normativa establece expresamente que el empleador "...debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...".

En cuanto al sueldo o salario, la normativa laboral establece que la remuneración que perciba el trabajador no podrá ser inferior al salario mínimo vital, es decir que el trabajador debe percibir en efectivo la remuneración establecida por ley de acuerdo a su jornada legal de trabajo y ésta no debe ser inferior a la remuneración mínima establecida, de modo que "...le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".⁶En el Art. 119 establece expresamente la

⁵ Ley 22.248 y sus modificaciones – Título IV - Capítulo 1 – Art. 103 – Concepto- A los fines de esta ley, se entiende por "Remuneración" la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo Vital. El empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

⁶ Op. Cit. – Ley 22.248 y sus modificaciones – Art. 116

prohibición de abonar salarios inferiores por "...ninguna causa..."⁷. En el caso de la República Argentina, en el año 2010 se reglamentó la Ley de Inclusión Laboral que establece un cupo de empleo para PD en el ámbito de la Administración Pública Nacional. La mencionada norma establece que los tres poderes del Estado tienen la obligación de ocupar personas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo o puesto, en una proporción no inferior al 4 por ciento ⁸ de la totalidad del personal, así como a reservar puestos de trabajos para ser exclusivamente ocupados por PD. Este porcentaje es obligatorio tanto para todo el personal de planta permanente o contratada, como para la tercerización de servicios.

En el componente de Adecuación del Estado se destaca que se deben promover nuevas formas de inserción laboral de las PD, así como modificar o crear nuevas normas de apoyo a la inclusión socio - laboral y fomento del trabajo con apoyo.

7 Op. Cit. Ley 22.248 y sus Modificatorias – Art. 119 – "...salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 209."

8 Ley 22.431 – Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas (Actualizada por Leyes 25.635, 25.634, 25.504, 24.901, 24.314, 24.308, 23.876, 23.121) - Art. 8 "El Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los Entes Públicos no estatales, las Empresas del Estado, están obligados a ocupar Personas Discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al CUATRO por ciento (4 %) de la totalidad del personal.

En este punto, resulta relevante destacar que la Constitución Argentina establece claramente, en sus artículos 14 y 14 bis, que el derecho al trabajo es un mandato legal, del que el trabajador goza conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio.

A partir de este principio fundamental, se establecen los derechos laborales contenidos en el art. 14 bis: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas; protección contra el despido arbitrario.

Es decir, que el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, en Argentina, forma parte de la Ley Máxima que rige las relaciones socio-laborales. Es más, los derechos laborales de las Personas con y sin Discapacidad no sólo han de vincularse con los citados artículos de la Constitución Nacional.

4.2.4. El Sector Empresarial

Desde el sector empresarial, existen iniciativas específicas destinadas a favorecer el empleo e incentivar la contratación de PD.

Atento a ello, en algunos países se han conformado redes de empresas comprometidas con la problemática, que cooperan para promover la inclusión laboral de las PD desde un enfoque de responsabilidad social corporativa y llevan a cabo acciones destinadas a la sensibilización y promoción de la temática inclusiva. Para lo cual, organizan exposiciones, editan materiales de difusión,

organizan seminarios de oportunidades laborales, seminarios de inclusión laboral y ferias laborales con la participación de empresas, donde se ofrecen puestos de trabajo para PD.

En Argentina, cabe citar el Club de Empresas Comprometidas. Se trata de un grupo de empresas asociadas que tiene como visión y misión que las empresas del país sean reconocidas como referentes en la mejora de la política de empleo de PD. Tienen, además, el objetivo de consolidar, a nivel nacional, una Red Formal de Empresas promotoras de oportunidades de empleo para las PD.

Las empresas conforman el mercado laboral abierto y ofrecen posibilidades de empleo de tipo competitivo, y en este sentido son alcanzadas por la responsabilidad social de favorecer la contratación de trabajadores con discapacidad.

Los empleadores deberían llevar a cabo acciones específicas, tales como: evaluación de la accesibilidad del entorno físico, consultas a servicios especializados de asesoramiento técnico sobre los ajustes razonables y sistemas de apoyo, provisión de información general acerca del tema en cuestión, adecuación de horarios y flexibilización de requisitos en el puesto, entre otros ajustes.

A fin de facilitar el acceso al empleo, los empleadores deberían estar asesorados y conocer sus capacidades de desempeño laboral. La accesibilidad –por ejemplo- incluye señalizaciones, manuales, instrucciones sobre el lugar de trabajo, entre otros elementos. Debería examinarse -donde fuera necesario- si estos elementos son accesibles, sobre todo cuando se trate de personas con discapacidades intelectuales.

En síntesis, poner en práctica todas las intervenciones y adecuaciones necesarias para que los trabajadores con discapacidad puedan desempeñar su labor con la mayor eficiencia posible.

4.4.2. Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs)

En el amplio espectro de las distintas formas de organizar el ámbito laboral, y específicamente el empresarial, existen diversas formas y posibilidades de inclusión, pero existen algunas estructuras y dinámicas organizacionales que resultan más favorables para la misma.

Entre ellas, las PyMEs ⁹son un tipo de organización que presenta determinados rasgos en su estructura, dinámica y cultura organizacional que, desde la óptica de la accesibilidad, resultarían propicias para la inclusión laboral de PDI.

En comparación, presentan mayor flexibilidad que las empresas convencionales en el sistema de producción, lo que permite entablar relaciones interpersonales más cercanas con clientes y compañeros de trabajo; los puestos de trabajo son más amplios, menos estrictos y los trabajadores están más abiertos al cambio.

En cuanto a las relaciones interpersonales, la cercanía de los integrantes con el movimiento cotidiano facilita el desarrollo de un mayor nivel de conocimientos específicos o fundamentales acerca de la empresa, no necesariamente

⁹ En la República Argentina, se considera Pequeña Empresa a la que reúna estas condiciones: tener un plantel que no supere los 40 trabajadores y una facturación anual inferior a la fijada para cada actividad por los organismos reguladores oficiales. – Ley 24.467 – Estatuto de regulación de las pequeñas y medianas empresas. Art. 83

académicos, que están relacionados con la técnica, la información y el conocimiento de los clientes (*Know How.- Saber Hacer*).

La toma de decisiones estratégicas resulta más simple y directa, dado que los procesos de gestión son menos complejos.

Entre otras características, también presentan una visión menos estricta, más enfocada en las necesidades y demandas de los clientes.

Es interesante remarcar, que este tipo de empresas genera, en conjunto, grandes riquezas para la economía de los países, además de ser uno de los principales motores del empleo.

5. Beneficios para las empresas

Es evidente la influencia positiva del trabajo en la calidad de vida de las PD, especialmente en las dimensiones de la salud psicológica, el nivel de independencia y las relaciones sociales, dado que la actividad laboral remunerada ofrece la posibilidad de alcanzar las metas y objetivos del proyecto vital, contribuye a la autoestima y a la satisfacción personal.

Entre otros efectos favorables, podrían mencionarse:

- Impacto positivo en la economía personal y familiar. La PD se convertiría en un aportante a la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- Mayores grados de autonomía. En la medida que las PD ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la

precariedad de recursos y la dependencia que suelen enfrentar, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.

- Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia. Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o manutención de esa persona.
- Mejora en la autovaloración personal. Se desprende de las entrevistas que las PD aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.

También se registran efectos favorables para las empresas: ya que las PDI logran adquirir un alto sentido de pertenencia y de compromiso con la organización y presentan tasas muy bajas de ausentismo. Su participación ayuda a las empresas, empleadores y demás trabajadores, a maximizar los recursos humanos y aumentar el bienestar individual y grupal, a través de la promoción de la dignidad humana y la cohesión social. (Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011).

6. Barreras

La mayoría de los autores compilados por Len Barton, catedrático de la Universidad de Londres y director de la revista "Disability and Society", a la que pertenecen los trabajos compilados, coinciden en señalar que existen barreras para el acceso a un trabajo libremente elegido por las PDI y se registran tasas de empleo y de participación en el mercado laboral significativamente más bajas que las que

corresponden a personas sin discapacidad. ¹⁰Esto no es nuevo. Veamos un ejemplo elaborado a partir de cifras proporcionadas por la Convención Internacional.

- En 2002 / 2003, las personas con Discapacidad ascendían al 7 % del total de la población –unas 200.000 personas-.¹¹

Datos más actuales todavía nos dicen que

- En la provincia de Buenos Aires, sobre un total de 58,773 personas con discapacidad, sólo el 13.6 % trabaja -8,019 personas-. Cerca de la mitad de esas personas están en edad laboral activa pero, prácticamente la totalidad no tiene trabajo y, por ende, se halla excluida del mercado de producción y circulación de bienes y servicios.
- Sobre la misma base de 8,019 personas, cuando el porcentaje de hombres que tiene un empleo es 16,1 %, el de mujeres es aún menor: 11,0 %.

Lucía Maffrand, Subsecretaria de Integración y Presidenta del COPRODIS y Magdalena Galli expresan: “Enfocamos nuestra acción fomentando políticas de

¹⁰ BARTON, L. (comp); Superar las Barreras de la Discapacidad; Morata; Buenos Aires; 10 de mayo de 2008.

¹¹ Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) – Complementaria del Censo Nacional de Personas, Hogares y Viviendas – 2002 / 2003.

integración de las personas en su comunidad y en la sociedad en general, facilitando su inclusión con un rol activo dentro de la misma.¹²

Si bien parecen datos inconexos es de notar que todos van en el mismo sentido: las PD tienen menos oportunidades de acceso a un empleo y, si lo tienen, -en general- ganan menos que las personas sin discapacidad y tanto ellos como sus familias son más proclives a sufrir desventajas económicas y dificultades materiales.

6.1. Barreras Sociales

Las barreras sociales constituyen el fundamento por el que la sociedad valora negativamente a las PD (o capacidad restringida). Dicha valoración difiere del patrón subjetivo “estándar” tanto en el modelo antropométrico como en el mental y el funcional.

Las Barreras Sociales implican una falta de aceptación e inclusión de las personas que poseen alguna discapacidad. El potencial humano es maravilloso y siempre está presente en las personas que poseen cualquier nivel de discapacidad y sería fundamental crear esa conciencia que permitiera una participación mucho más activa de la gente con discapacidad.

Esta percepción errónea, sostenida en prejuicios y en la falta de conocimiento por parte de los empleadores y otros actores del mercado laboral – empresarial, es

¹² MAFFRAND, L.; Subsecretaria de Políticas de Inclusión en Empresas— Presidenta del COPRODIS y GALLI, M.; Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad; Unidad para PD y Grupos Vulnerables —Asamblea Ordinaria del Consejo Provincial de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires.-

uno de los factores más importantes al momento de analizar la problemática de la gestión de servicios para la discapacidad.

Muchos de ellos aún consideran que las PD no están calificadas o no son productivas. Ignoran también aspectos relativos a la salud mental, los apoyos y ajustes en el ámbito laboral y la importancia que revisten para lograr una optimización de la tarea y una mejora de la productividad.

Al mismo tiempo, estos empleadores trasladan estos prejuicios y desarrollan Políticas de Empleo, sustentadas en la Falta de Experiencia, característica determinante, ya que “A menor experiencia, mayor resistencia a la prueba”.

Aun así, contar con una política inclusiva es condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de PD.

La carencia o precariedad de infraestructura, capacitación, comunicaciones relacionadas con la diversidad inhibe o disminuye el desempeño y la adaptación al puesto y a la organización.

La consideración emocional de la discapacidad es tan o más importante que la experiencia ya que precede a los argumentos y/o conductas inclusivas. Los temores se relacionan con “No saber entablar relaciones interpersonales”, “Cometer errores en el trato” o “Perder recursos invertidos en la inclusión”, todos ellos aspectos negativos.

Es muy común proyectar las propias inseguridades y atribuir las a las PD, adjudicándoles una condición de discapacidad invalidante. (“No pueden hacerlo”) o una escasa calificación técnica reduciendo su quehacer al transporte de cargas pesadas, que sería lo único que saben o pueden hacer, omitiendo los ámbitos administrativos o de apoyo.

Es poco frecuente que las PD cuenten con las “*Soft skills*” - habilidades blandas- necesarias para competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores al buscar un empleo.

Existen también otros mitos, relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin esta condición.

Un elemento fundamental para superar las barreras sociales es la Educación: brindar información que ayude a las personas y a la sociedad en general a quitarse los estigmas del sector discapacitado.

6.2. Barreras Legales

Además de las barreras sociales, las legales representan un nuevo obstáculo – bajo otra modalidad- para que las PD accedan a un empleo.

Los derechos de los trabajadores son vulnerados por los empleadores, por ejemplo, en la desigualdad de los términos de contratación, las diferentes condiciones de trabajo y -sobre todo- en la asignación del salario.

Los empresarios alegan que la contratación de personas con discapacidad implica costos adicionales ya sea porque en estos casos la discapacidad es menos limitante o porque las ayudas económicas y/o ventajas financieras son insuficientes para compensar los montos incurridos en incorporar personas con discapacidad a su planta de empleados.

En función de corregir los efectos de la desigualdad, las empresas podrían adoptar medidas tendientes a eliminar las barreras mediante el establecimiento de

programas de gestión de la discapacidad, con actividades e intervenciones destinadas al sostenimiento del empleo.

Entre los principales elementos de esta modalidad de gestión se advierte: la educación de los supervisores, los ajustes en el lugar de trabajo y todas aquellas acciones en general dirigidas a que los trabajadores puedan desarrollar y mantener sus aptitudes y capacidades.

Además, entre otras intervenciones, pueden citarse la asistencia y el apoyo para sostener el empleo y para participar en la vida social y económica en condiciones de igualdad, superando las barreras del contexto.

La asistencia y el apoyo no constituyen fines en sí mismos, sino un medio para mantener la dignidad y hacer posible la autonomía individual y la inclusión social, mediante la implementación de ajustes en los factores ambientales. Se consideran **ajustes razonables** a las 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 PD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, entre ellos el de trabajar y elegir un trabajo libremente. (Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad)

De esta forma, -con la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral- todos los actores implicados son beneficiados y además, se sientan las bases para el diseño, en forma conjunta y articulada, de un contexto laboral más abierto y flexible.

7. Desarrollo –Análisis de Resultados

En este Apartado se abordará el análisis de la Información relevada en relación a los Objetivos planteados (Generales y Específicos) así como los conceptos planteados como marco de interpretación de los datos obtenidos.

A los efectos de identificar y describir la opinión de los empleadores de las PyMEs de la zona de Almagro, acerca de las habilidades laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual y el cumplimiento de los derechos laborales de los empleadores de las PyMEs entrevistados, se realizó una investigación de alcance de tipo descriptivo, con una muestra de 15 pequeñas y medianas empresas de la zona de Almagro.

Para la recolección de la información se utilizó un instrumento de recolección de datos con preguntas cerradas, orientadas a los objetivos enunciados. Una vez recolectados los datos se organizaron en gráficos y se procedió a la interpretación de los mismos, en función de los objetivos y el marco teórico elaborado.

• PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS CON Y SIN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En primer lugar, se visualiza que el 27 % - 4 - de las PyMEs consultadas, contarían en su plantel con trabajadores con Discapacidad Intelectual, según se ve en el Gráfico 1.

PyMEs CON PDI vs. PyMEs SIN PDI

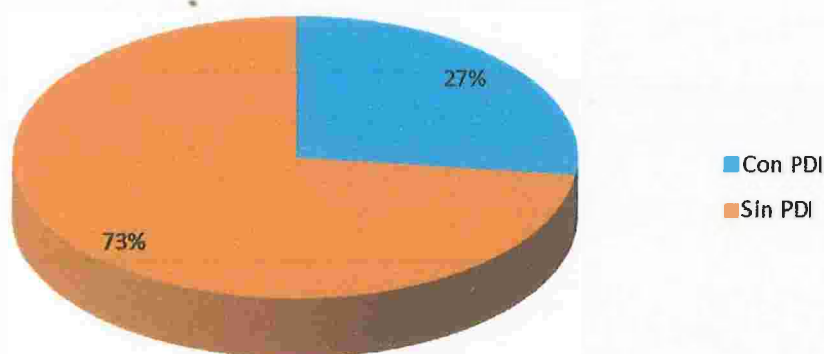


Gráfico 1 - Base: Totalidad de PyMEs Entrevistadas - Fuente propia – Septiembre 2014

A partir de aquí surge la posibilidad de comparar las distintas dimensiones según la Pymes tenga –entre sus trabajadores- una PDI. Y, al comparar las respuestas a las diversas dimensiones de una y otra Base, se podría –en forma aproximada- identificar y describir Barreras, de ninguna manera en forma concluyente, dada la escasez de la muestra relevada, EL 73% -11- no cuenta con trabajadores con Discapacidad.

• EMPLEADORES Y PDI FRENTE A LAS NORMAS DE ENCUADRE LABORAL

Los empleadores que han contratado a una PDI piensan que ésta es capaz de aceptar las normas de encuadre laboral. Parecería lógico pensar que es la experiencia la que los lleva a pensar de ese modo.

Sin embargo, algo más de la mitad de los que *no* han contratado una PDI coinciden con la mayoría de los que tienen una PD en su plantel. Véanse los gráficos 2 y 3:

Normas de Encuadre Laboral – sin y con PCD

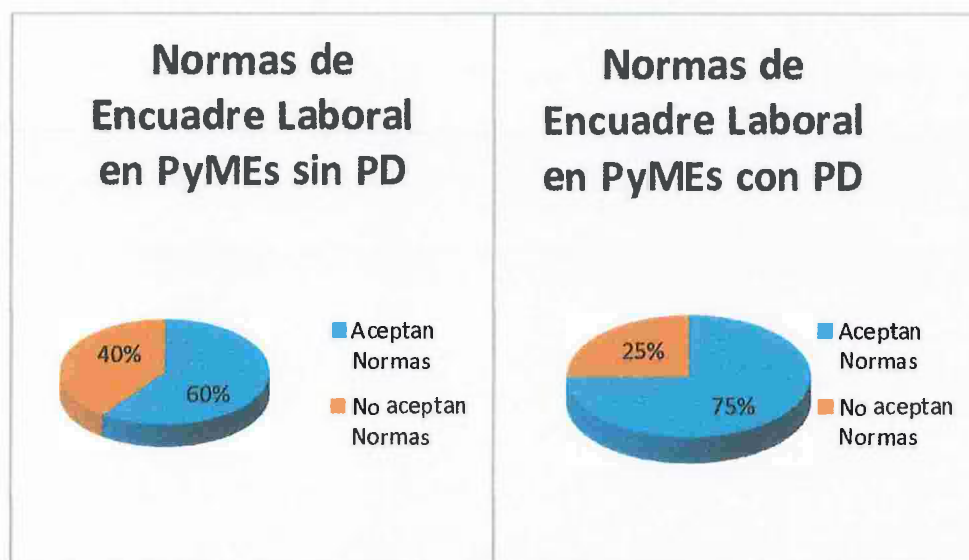


Gráfico 2 - Base: Totalidad de PyMEs Entrevistadas Gráfico 3 - Base: PyMEs que han contratado una PDI

En este caso, sólo un empleador respondió que las PDI no logran sostener y aceptar las Normas de Encuadre Laboral. En ambas bases, la mayor parte de los empleadores dice que las PD tienden a aceptar las Normas de Encuadre Laboral.

Se puede concluir entonces que no hay elementos suficientes como para establecer que **Aceptar el Encuadre Laboral** constituye una Barrera. Por lo menos, así piensa el 60 % de la muestra, empleador de PyMEs de la zona de Almagro.

• LAS PDI Y EL TRABAJO EN EQUIPO

En otro orden de cosas, -según muestran los gráficos 4 y 5- es posible que la percepción del trabajo en equipo entre la totalidad de las PyMEs encuestadas

cambiara si los empleadores tuvieran la posibilidad de tener la experiencia con una PDI en la nómina laboral

- **Percepción del Trabajo en Equipo en PDI**



Gráfico 4 – Base: Total de PyMEs entrevistadas (15), F. Propia Gráfico 5 – Base: PyMEs que emplean PDI (4), F Propia

Los gráficos 4 y 5 muestran cómo los empleadores que no tienen una PDI entre sus trabajadores e *imaginan* que los discapacitados no logran trabajar en equipo, constituyen el 20 % de la muestra (3 PyMEs). Si se compara esta situación con la de las Pymes que cuentan con una PDI en sus filas, el valor sube y alcanza un 75 %, 3 Pymes sobre un total de 4.

- PROBLEMATICA LABORAL DE LAS PDI

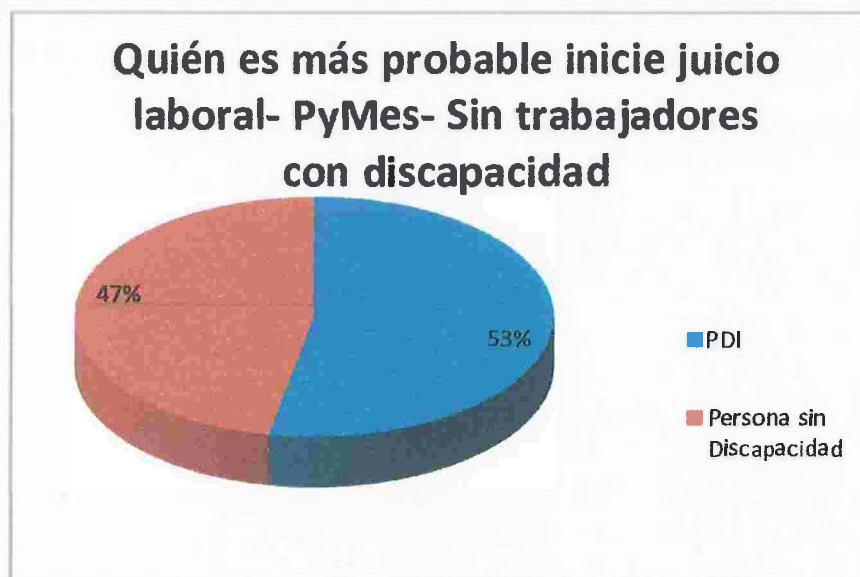


Gráfico 6- Base: Todas las PyMEs entrevistadas (15)- Fuente propia –Septiembre 2014



Gráfico 7 - Base: Totalidad de PyMEs que emplean PDI (4) - Fuente propia – Septiembre 2014

En tanto los empleadores de PyMEs con PDI (4) en su nómina son unánimes en descartar una actitud problemática por parte de estos trabajadores. En cambio se puede observar que las PyMes (11) que no poseen trabajadores con discapacidad opinan que las personas con discapacidad podrían presentar actitudes problemáticas en el trabajo – 47% (PDI) Y 53% (PSD).

• DESEMPEÑO LABORAL Y SU SUPERVISIÓN

La tendencia a registrar una opinión coincidente entre los empleadores de ambas bases (los que emplean PDI y los que no lo hacen) se manifiesta sobremanera en Percepción de los Empleadores sobre el Desempeño Laboral y Supervisión en el Desempeño Laboral de las PDI – Percepción de los Empleadores. Véanse los gráficos 8 y 9:



Gráfico 8 - Base: Total de PyMEs entrevistadas (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

Como se puede observar, una amplia mayoría –en ambas bases opina que la Discapacidad no constituiría una Barrera para el trabajo de los PDI.

Lo mismo sucedería con la percepción de los Empleadores sobre el Desempeño Laboral, independientemente de haber o no contratado una PDI. Prácticamente

unánime es la opinión de los Empleadores: la Discapacidad no constituiría un obstáculo para tener un alto desempeño laboral. Así opinan tanto los Empleadores que no han contratado una PDI, como los que sí lo han hecho.

- **Desempeño laboral de las PDI**



Gráfico 9 - Base: PyMEs que han contratado una PDI – (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

Finalmente, se dan opiniones coincidentes en la dimensión correspondiente a la Necesidad de Supervisión que tienen las PDI. Parecería obvio que las PDI necesiten más ayuda que sus colegas sin Discapacidad, de acuerdo a la definición que vimos en el punto 4. 2. Así se puede ver en los cuadros 8, 9 y 10.

**Supervisión de Desempeño Laboral
de las PDI - Percepción de los
Empleadores**

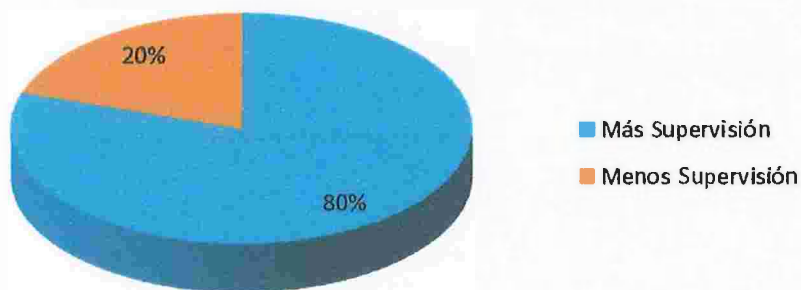


Gráfico 10 – Base: Total de PyMEs entrevistadas – (15) – Fuente propia – Septiembre 2014

En este caso sí, la opinión de los empleadores es coincidente, prácticamente unánime, en relación a la necesidad de una mayor supervisión. Esto genera en los empleadores la idea que la contratación de una PDI traería aparejados mayores costos y una estructura desbalanceada.

- **TOLERANCIA DE LAS PDI A LOS CAMBIOS EN LA RUTINA LABORAL**

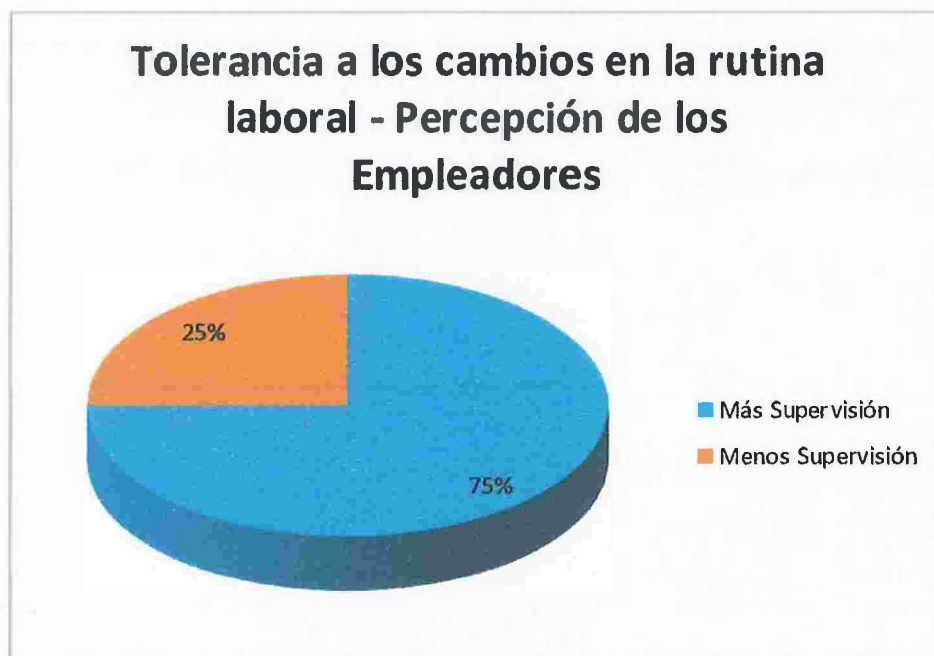


Gráfico 11 - Base: PyMEs que han contratado una PDI. — (4) - Fuente propia — Septiembre 2014

Hay otro ejemplo en el que la cantidad de respuestas en un sentido u otro es bastante similar por lo que se podría deducir que no constituye una Barrera que impida o dificulte el acceso laboral para las PDI.

Esa variable es: ***Tolerancia a los cambios en la rutina laboral*** como puede verse en los Gráficos 11, 12 y 13.

**Tolerancia a los cambios en la
rutina laboral - Percepción de los
Empleadores**

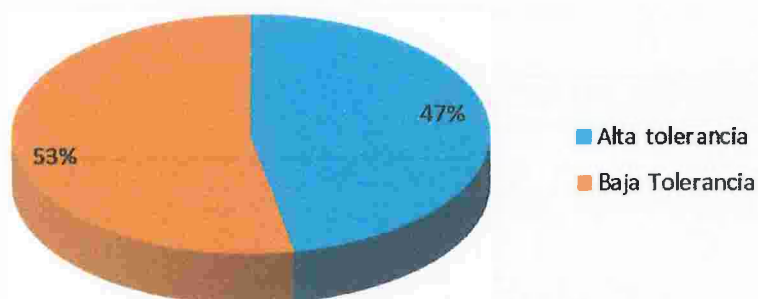


Gráfico 12 - Base: Total de Pymes Entrevistadas (15) - Fuente propia – Septiembre 2015

**Tolerancia a los cambio en la
rutina laboral - Percepción de los
Empleadores**

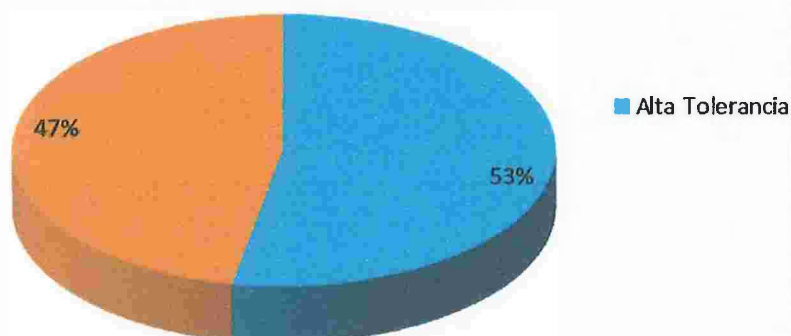


Gráfico 13 - Base: PyMEs con PDI contratadas - (4) - Fuente propia – Septiembre 2014

- **TOLERANCIA A LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

Los siguientes cuadros se refieren a la tolerancia que –frente a la mirada de los empleadores- tendrían las PDI para estar todo el tiempo atentos y dedicados al trabajo.

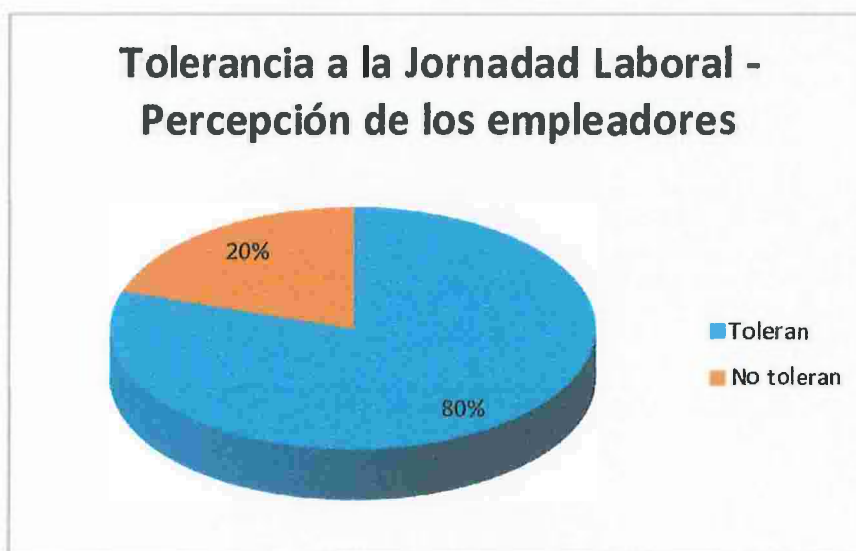


Gráfico 14 - Base: Totalidad de PyMEs entrevistadas – (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

**Tolerancia a la Jornada Laboral -
Percepción de los Empleadores
que poseen trabajadores con
Discapacidad**

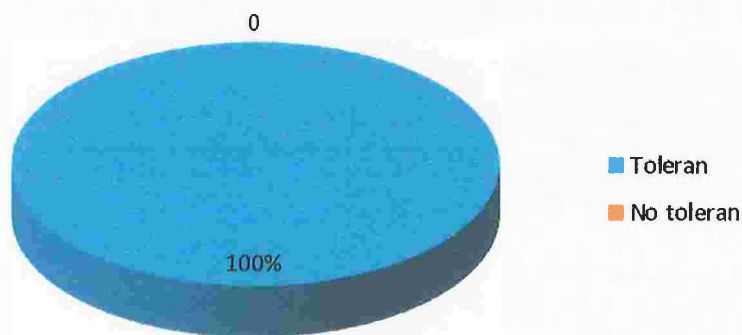


Gráfico 15- Base: Totalidad de PyMEs entrevistadas - (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

Como en algún otro ejemplo, se observa la coincidencia de opiniones y –al mismo tiempo- el contraste con la realidad. En el gráfico 14 se puede observar que de 15 PyMEs entrevistadas, el 20% de las PyMEs piensa que las PCD no poseen tolerancia a la jornada laboral y el 80% piensa que posee tolerancia a la Jornada laboral.

En el gráfico 15 se puede visualizar que las PyMEs que cuentan con trabajadores con discapacidad piensan que el 100% de los trabajadores pueden tolerar una jornada laboral.

• MEJORAS, CONTRATACIONES Y REMUNERACIÓN

Lo mismo que el cuadro que antecede, los siguientes sorprenden con una visión en la que los empleadores están dispuestos a realizar adaptaciones a los puestos de trabajo para mejorar el desempeño de las PDI. Además, manifiestan su voluntad de contratar PDI.

Adaptaciones al Puesto de Trabajo para Mejorar el Desempeño

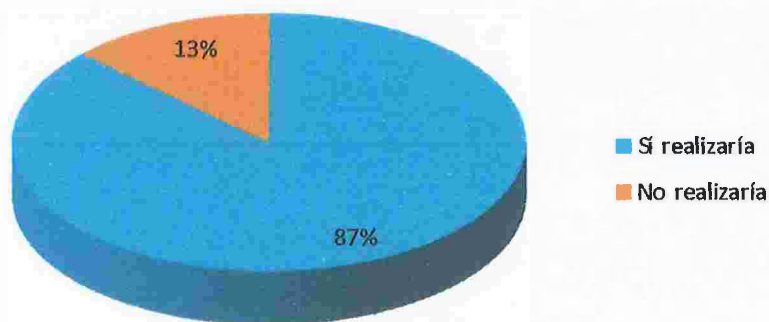


Gráfico 16 - Base Totalidad de PyMEs entrevistadas (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

Contratación de PDI - Percepción de los Empleadores

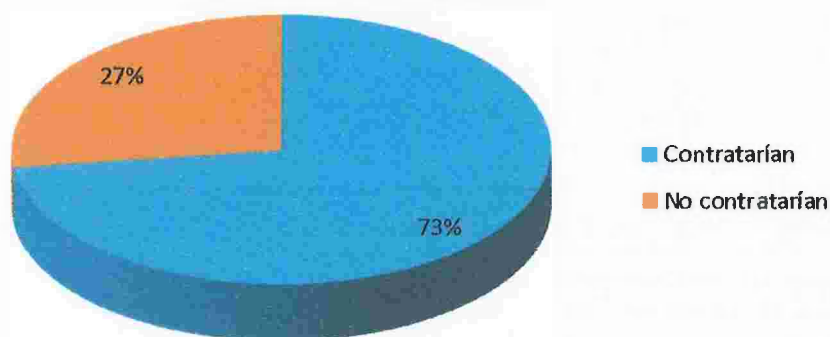


Gráfico 17 - Base: Totalidad de PyMEs entrevistadas—(15) - Fuente propia – Septiembre 2014

A la hora de admitir que no están dispuestos a cumplir con la ley y remunerar a sus empleados del mismo modo, a igual tarea.

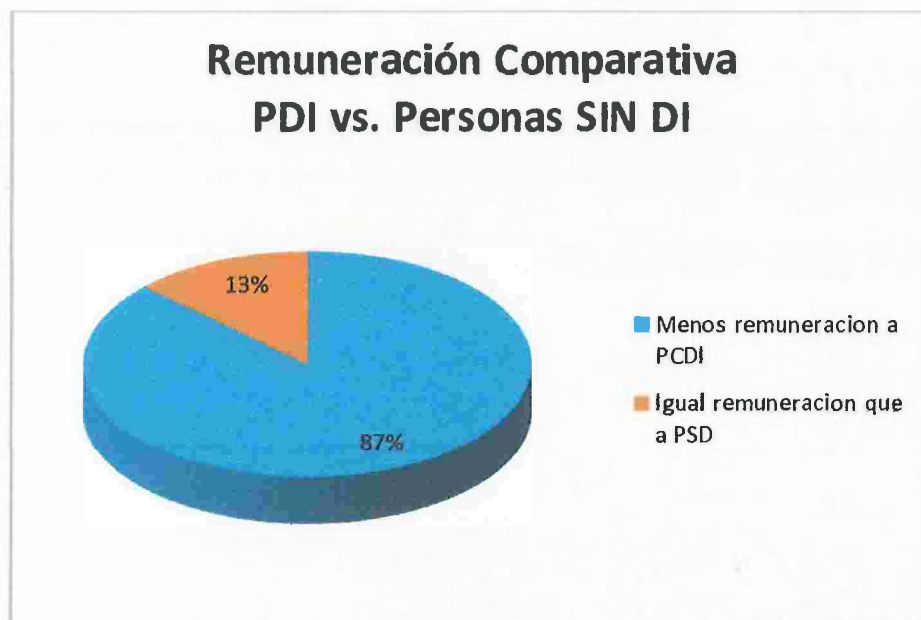


Gráfico 18 - Base: Totalidad de PyMEs entrevistadas - (15) - Fuente propia – Septiembre 2014

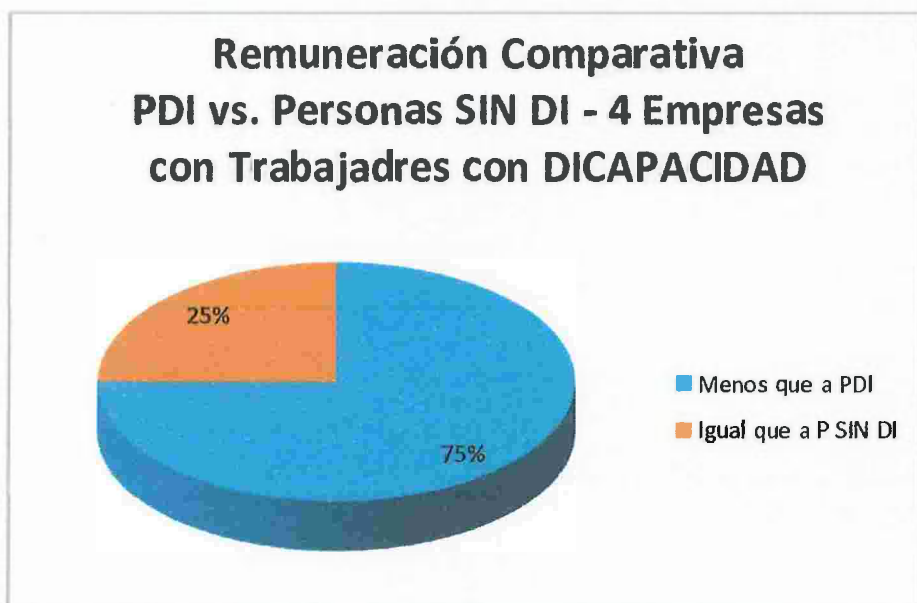


Gráfico 19 - Base: PyMEs que han contratado PDI – (4) - Fuente propia – Septiembre 2014

En los gráficos 17,18 y 19, se observa la contratación de las cuatro PDI registradas en la Investigación. Los gráficos detallan que ninguno de los 4 está en relación de dependencia, el sistema habitual y corriente en el mercado. Tres de ellos están bajo el Régimen de Pasantías, que –generalmente- se prolonga más allá de lo que permite la ley. Y, finalmente, el caso restante no está bajo ningún sistema que lo proteja, de acuerdo al decir popular: “está en negro”.

En este análisis se observa la ayuda que implica la comparación de resultados sobre dos (o más) bases, donde por lo menos una de ellas incluye PDI.

Se ha podido identificar y caracterizar las Barreras Económicas (por ejemplo: La menor Remuneración que reciben las PDI frente a las Personas sin Discapacidad); las Barreras Sociales (por ejemplo: La Necesidad de Mayor Supervisión en el Desempeño Laboral de las PDI); las creencias erróneas referidas a las Barreras (por ejemplo: la idea que las PDI no resistirían una jornada laboral) y el grado de cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales.

8. CONCLUSIONES

El presente trabajo tiene como Objetivo General: " Identificar y describir las barreras sociales y legales en relación al empleo de las Personas con Discapacidad Intelectual entre 25 y 35 años, en las PyMEs de la zona de Almagro, en la Ciudad de Buenos Aires."

Las respuestas a la encuesta de carácter exploratorio realizada entre 15 PyMEs de la zona de Almagro, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, expresan la opinión de empleadores, algunos que han contratado PDI (en total 4) y los 11 restantes que no lo han hecho.

La primera conclusión es que, a pesar de los incentivos nacionales, el respaldo internacional y hasta su rango Constitucional, la inclusión laboral de Personas con Discapacidad Intelectual es escasa y anómala ("ninguna de las 4 personas con discapacidad que trabajan en las 4 Pymes se encuentran trabajando en relación de dependencia")

Si bien muchas características relacionadas con su gestión son positivamente evaluadas: adaptación y sosten al encuadre laboral, trabajo en equipo, escasa o nula probabilidad de Juicios laborales, posibilidad de tener un desempeño superior, sin embargo, al mismo tiempo, se admite que la remuneración será inferior a la de aquellos que no presentan una discapacidad.

Finalmente, la Necesidad de Mayor Supervisión a las PDI es reconocida como Barrera (de raíz económica) tanto entre la totalidad de las PyMEs entrevistadas como entre las PyMEs que ya tienen algún empleado con discapacidad.

Y la optimización de los puestos de trabajo para mejorar el desempeño semeja contradictoria con la baja inclusión laboral antes mencionada.

En definitiva, el reconocimiento de los empleadores entrevistados que poseen trabajadores con Personas con Discapacidad, al expresar en forma prácticamente unánime que"... la Discapacidad no constituye un obstáculo para tener un alto desempeño laboral." Parece más una afirmación "políticamente correcta", un rasgo de humanidad que todo empleador debe exhibir para ser considerado "Inclusivo":

Si la sociedad comienza a aceptar "lo diferente" —y la discapacidad intelectual es una clara manifestación de lo que dicha sociedad considera "diferencia"—, ¿cómo permanecer ajeno al nuevo paradigma?

Se pone en evidencia cuando los mismos empleadores que dicen que las Personas con Discapacidad Intelectual rinden en forma similar a sus compañeros sin dicha discapacidad, admiten que, a pesar del desempeño similar, las Personas con Discapacidad Intelectual continuarán trabajando "en negro" y recibirán una remuneración menor a la de sus compañeros sin Discapacidad.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buenos Aires Integración. Encuentro sobre Discapacidad Intelectual en la Asamblea Ordinaria de COPRODIS (Mar del Plata, 2013). Recuperado de: <http://www.buenosairesintegracion.tv/>
- BARTON, L. (comp); Superar las barreras de la discapacidad; Morata; Buenos Aires; 2008.
Dirección General de Estadísticas y Censos, Gobierno de la provincia de Córdoba (2002 – 2003) Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) Complementaria del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda. <http://estadistica.cba.gov.ar/Encuestas/PersonasconDiscapacidad/tabid/440/language/es-AR/Default.aspx>
- Ministerio de economía y finanzas Publicas, Honorable Congreso de la Nación, República Argentina. *Ley 22.431. Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas (Actualizada por Leyes 25.635, 25.634, 25.504, 24.901, 24.314, 24.308, 23.876 y 23.021). Art. 8, modificado por Ley 25.689, Art. 1.* (Centro de información y documentación).-
- Ministerio de economía y finanzas Publicas, Honorable Congreso de la Nación, República Argentina. Ley 24.467. Estatuto PyME o de Regulación de las Pequeñas y Medianas Empresas. (23/03/1995),(Infoleg- Centro de información y documentación).-
- Ley 26.378 – Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo – Artículo 27
- Clasificación Internacional de las Enfermedades 10ª Revisión (CIE–10), de la OMS; Asociación Psiquiátrica Americana y Asociación Americana de Retraso Mental (AARM).
- Honorable Congreso de la Nación, República Argentina. Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. (Sancionada el 21/2008) Buenos Aires. Art. 27),(Infoleg- Centro de información y documentación).-
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo. Trabajo presentado en Reunión Tripartita de Expertos sobre la Gestión de las

Discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra, octubre de 2001.
Recuperado de:

http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_216028/lang-es/index.htm

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); Conferencia Internacional del Trabajo; 91ª. Reunión; 2003; Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos fundamentales en el trabajo; Oficina Internacional del Trabajo; Ginebra; Esta Memoria puede ser consultada en el sitio Internet de la OIT (<http://www.ilo.org/declaration>).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Panorama Laboral 2013 – América Latina y el Caribe – 20 Años; Impreso en Perú; 2013
- Organización Mundial de la Salud – Organización Panamericana de la Salud Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España) – Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad – Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO); CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud; 2001
- Organización Mundial de la Salud (2011) / Informe Mundial sobre la Discapacidad, enlace: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Servicio Nacional de Rehabilitación; Ministerio de Salud de la República Argentina. (2013). Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad. <http://www.snr.gob.ar/publicacion.php?id=8>
- SCHALOCK, R. L. (2009). La Nueva Definición de Discapacidad Intelectual, Apoyos Individuales y Resultados Personales. Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 40 (229), 22– 39.
- VERDUGO ALONSO, M.A. (2008). Qué significa la Discapacidad hoy, Cambios Conceptuales, la Concepción de Discapacidad en los Modelos Sociales. España: (Mesa redonda)
<http://www.um.es/discatif/TEORIA/Verdugo-ModelosSoc.pdf>
- VERDUGO ALONSO, M. A. (Fecha 2010). Análisis de la Definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental del 2002. Universidad de Salamanca, España: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

10. ANEXOS

Datos Estadísticos – Año 2013

Anuario Estadístico sobre Discapacidad

Tabla 1.1 Distribución de las personas con discapacidad con CUD que fueron certificadas con un solo tipo de discapacidad. Provincia de Buenos Aires. Año 2013

Tipo de discapacidad	Cant. de Personas	%
Motora	19.256	30,8%
Mental	24.879	39,8%
Auditiva	5.843	9,4%
Visual	3.856	6,2%
Visceral	8.626	13,8%
Total	62.460	100,0%

Fuente: elaboración propia en base al Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Tabla 1.6 Distribución de las personas con discapacidad con CUD que fueron certificadas con un sólo tipo de discapacidad según sexo. Provincia de Buenos Aires. Año 2013

Tipo de discapacidad	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	Cant. de personas	%	Cant. de personas	%	Cant. de personas	%
Motora	9.835	51,1%	9.421	48,9%	19.256	100,0%
Mental	10.028	40,3%	14.851	59,7%	24.879	100,0%
Auditiva	3.013	51,6%	2.830	48,4%	5.843	100,0%
Visual	2.040	52,9%	1.816	47,1%	3.856	100,0%
Visceral	3.703	42,9%	4.923	57,1%	8.626	100,0%
Total	28.619	45,8%	33.841	54,2%	62.460	100,0%

Fuente: elaboración propia en base al Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Condición de Actividad	Cant. de Personas	%
Trabaja	8.019	13,6%
No trabaja	50.754	86,4%
Total	58.773	100,0%

Tabla 1.13 Distribución de las personas mayores de 14 años con discapacidad con CUD según condición de actividad. Provincia de Buenos Aires. Año 2013

Fuente: elaboración propia en base al Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Tabla 1.14 Distribución de las personas mayores de 14 años con discapacidad con CUD por condición de actividad según sexo. Provincia de Buenos Aires. Año 2013

Condición de Actividad	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	Cant. de Personas	%	Cant. de Personas	%	Cant. de Personas	%
Trabaja	3.144	11,0%	4.875	16,1%	8.019	13,6%
No trabaja	25.394	89,0%	25.360	83,9%	50.754	86,4%
Total	28.538	100,0%	30.235	100,0%	58.773	100,0%

Fuente: elaboración propia en base al Registro Nacionade Personas con Discapacidad.

Tabla 1.4 Distribución de las personas con discapacidad con CUD de acuerdo a los Grupos Quinquenales de edad de edad. Provincia de Buenos Aires. Año 2013

Grupos Quinquenales de edad	Cant. de Personas	%
0 a 4años	5.578	7,4%
5 a 9 años	6.589	8,8%
10 a 14 años	4.948	6,6%
15 a 19 años	4.185	5,6%
20 a 24 años	3.284	4,4%
25 a 29 años	3.050	4,1%
30 a 34 años	3.478	4,6%
35 a 39 años	3.815	5,1%
40 a 44años	4.211	5,6%
45 a 49 años	4.700	6,3%
50 a 54 años	5.654	7,5%

55 a 59 años	6.214	8,3%
60 a 64 años	6.161	8,2%
65 a 69 años	4.745	6,3%
70 a 74 años	3.443	4,6%
75 a 79 años	2.498	3,3%
80 a 84 años	1.454	1,9%
85 a 89 años	738	1,0%
90 a 94 años	208	0,3%
95 y más	26	0,0%
Total	74.979	100,0%

Fuente: elaboración propia en base al Registro Nacional de Personas con Discapacidad.