



UNIVERSIDAD DE BELGRANO

Las tesis de Belgrano

Facultad de Ciencias Económicas
Carrera Licenciatura en Administración de
Recursos Humanos

Tecnología y discapacidad: Derribando
barreras para la inclusión laboral

N° 859

Ricardo Fabián Vitti

Tutora: Prof. Laura Greiner

Departamento de Investigaciones
Fecha defensa de tesina: 3 de septiembre de 2015

Universidad de Belgrano
Zabala 1837 (C1426DQ6)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina
Tel.: 011-4788-5400 int. 2533
e-mail: invest@ub.edu.ar
url: <http://www.ub.edu.ar/investigaciones>

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
TEMA DE INVESTIGACIÓN	7
TÍTULO.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
OBJETIVOS.....	11
OBJETIVOS GENERALES	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
HIPÓTESIS.....	12
PLANTEO DE LA HIPÓTESIS.....	12
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	12
METODOLOGÍA.....	13
RESULTADOS ESPERADOS	14
DESARROLLO	16
DISCAPACIDAD	16
¿QUÉ ENTENDEMOS POR DISCAPACIDAD?.....	16
CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	17
Tipos de Discapacidad	18

La Discapacidad en el Mundo.....	19
La Discapacidad en la Argentina.....	20
Discapacidad y Trabajo.....	23
LEGISLACIÓN	25
MARCO LEGAL.....	25
TRABAJO.....	31
EMPRESAS – FUENTES DE TRABAJO.....	31
BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR DE PERSONAS CON CAPACIDAD ESPECIALES	33
Certificado Único de Discapacidad (CUD) (Ver Anexo III)	33
Obras Sociales	33
Accidentes y Riesgos del Trabajo (ART).....	33
OTROS BENEFICIOS QUE GENERAN MEJORES RESULTADOS	34
Resiliencia.....	34
Impacto en la Rentabilidad	35
Imagen Institucional.....	35
CAPITAL HUMANO	37
PROCESO DE BÚSQUEDA.....	37
PROCESO DE SELECCIÓN	38

Consideraciones Especiales para la ocupación de un puesto de trabajo.....	38
PROCESO DE ENTREVISTA	41
Consideraciones según el tipo de discapacidad.....	41
Evaluación y Selección del Postulante	41
TECNOLOGIA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	43
TECNOLOGIA DIGITAL Y DISCAPACIDAD.....	44
TECNOLOGIA DIGITAL Y DEFICIENCIAS FISICAS.....	46
Las TICs para discapacidades visuales.....	47
Las TICs para discapacidades auditivas	48
Las TICs y las discapacidades motrices.....	49
LA TECNOLOGIA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD	50
TECNOLOGIA DIGITAL WEB 2.0	50
EL ROL DE RECURSOS HUMANOS.....	52
CONCLUSIONES	54
BIBLIOGRAFÍA.....	61
SITIOS WEB.....	63
GLOSARIO.....	65
ANEXOS	73

INTRODUCCIÓN

La presente tesina se realiza en el marco institucional de la Universidad de Belgrano, iniciada en el año 2013 y desarrollada durante todo el año 2014, para la obtención del título de grado de la carrera Licenciatura en Administración de Recursos Humanos.

Motiva la elección del tema de investigación propuesto, la necesidad y el derecho a la inclusión laboral de personas con capacidades especiales y el auge de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) que pueden servir de gran ayuda para las personas con diferentes tipos de déficit.

Los servicios de la Tecnología **Web 2.0**, tienen la fuerza para romper los paradigmas culturales que dificultan una participación plena y efectiva dentro de la sociedad y el mercado laboral, de las personas con impedimentos físicos o capacidades diferentes.

Históricamente, uno de los grupos marginados en las sociedades es el constituido por personas con discapacidad. Distintos organismos en conjunto con las Organización de las Naciones Unidas (ONU)¹, están comprometidos con la eliminación de prejuicios que atentan contra la igualdad y la integración. Prueba de ello, existen tratados como la Declaración del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981), la Década de las personas con Discapacidad (1980-1990) y la Declaración de las Normas Uniformes para la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). Todos ellos reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.

En el Siglo XXI, la globalización fue el mecanismo con el cual se motorizó la sociedad hacia una dimensión sin antecedentes en el desarrollo de la humanidad a la vanguardia de los derechos humanos, la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los hombres y mujeres. Pero sabemos que aún existen diversos motivos por los cuales no interactuamos en todos los lugares que una sociedad democrática y plural debería ofrecer a sus ciudadanos. Las personas con discapacidad todavía están en sus casas esperando la oportunidad de un trabajo modificante de su realidad. Todavía esperan el entorno que facilite su integración verdadera con el fin de aportar desde su singularidad y su diversidad, a la construcción de un país.

¹ Organización de las Naciones Unidas (ONU) fundada el 24/10/1925 con Sede en Nueva York, Estados Unidos: es la mayor organización internacional que facilita la cooperación en los asuntos de derechos internacionales, derechos humanos, paz, seguridad y desarrollo económico y social

En un pasado reciente, se pensaba como una utopía, el hecho de que una persona con discapacidad pudiera ocupar un puesto de trabajo, pero con el avance de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), como por ejemplo la WEB, 2.0, Intranet, Internet, *Smart Phone* (teléfonos celulares inteligentes), Aplicaciones Móviles, entre otras, se ha logrado romper con las barreras que los excluían de la vida social y laboral. En consecuencia, la utopía se desvanece y se cristaliza en un presente donde el acceso al mundo laboral en situación de discapacidad, es posible y real.

En el ámbito de las organizaciones será necesario adecuar los puestos de trabajo y sus entornos laborales para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en concordancia con las exigencias del puesto y las políticas nacionales de inclusión social. Es entonces, un tema de decisión utilizar esta nueva tecnología disponible desarrollando acciones concretas en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria.

Finalmente y como propósito de esta investigación, es invitar a la reflexión sobre el valor de la dignidad humana y tomar conciencia que hoy, en uno de cada cinco hogares argentinos, vive una persona con discapacidad que está esperando poder cambiar su vida. Es inexorable evolucionar en las formas de trabajar y sobre todo, que haya un cambio fundamental de actitud hacia las personas con discapacidad que anhelan convertir sus sueños en realidad.



TEMA DE INVESTIGACIÓN

“Analizar el grado de inclusión laboral de las personas con determinadas incapacidades, asistidas por la Tecnología de Información y Comunicación”.

TÍTULO

“Aporte de los servicios de la Tecnología de Información y Comunicación, como facilitadores del acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad”.

MARCO TEÓRICO

Durante todo el proceso investigativo, se expondrán determinados conceptos, definiciones, clasificaciones y características que hacen al desarrollo del mismo. Resulta importante que se comprendan las variables de la investigación y los términos usados con mayor frecuencia, tanto para acompañar la evolución del estudio, como para comprender sus resultados.

El desarrollado del marco teórico comprende la revisión de la literatura que aborda los temas vinculados con la investigación y que sugieren respuestas al problema que se plantea.

La variable de estudio “**Discapacidad**” será sometida a análisis con el fin de conocer el potencial de trabajo que ofrece. Asimismo, la variable de estudio “**Tecnología de Información y Comunicación**” será explorada con el fin de determinar el grado de aporte para la empleabilidad de trabajadores con discapacidad.

Los autores y personajes relevantes en lo que respecta a la bibliografía de estudio del presente trabajo, serán debidamente mencionados junto con su obra y una breve comprensión de la misma por parte de esta investigación. La mayoría de los autores seleccionados fueron estudiados en las materias que integran el Plan de Estudio de la Universidad de Belgrano, sumado a otros libros que aportaron información relevante, con el fin de realizar una vinculación adecuada de las variables de investigación.

Como inicio y previo a las definiciones de las variables de esta investigación, se considera oportuno pensar sobre la importancia que tiene el trabajo y lo que significa socialmente. Para ello, esta

investigación cita uno de los párrafos comprendidos en el libro “*Modernidad Líquida*”, escrito por Zygmunt Bauman² (2002) tal cual lo expresa:

“(…) Entre las muchas razones en virtud de las cuales el trabajo ha sido elevado a la categoría de máximo valor de los tiempos modernos, su extraordinaria habilidad, casi mágica, para dar forma a lo informe y duración a lo efímero se destaca como la más prominente. Gracias a esa habilidad, el trabajo se ha ganado con justicia una función clave, incluso decisiva, en la moderna aspiración de subordinar, doblegar y colonizar el futuro para reemplazar el caos por el orden, y la contingencia por una secuencia predecible (y por lo tanto controlable) de acontecimientos. Se ha atribuido al trabajo varias virtudes y efectos benéficos, como por ejemplo el incremento de la riqueza y la eliminación de la pobreza. (...) El “trabajo” así entendido fue la actividad a la que estuvo abocado el conjunto de la humanidad construía su historia, más por su propia naturaleza y destino que por su propia elección. Y el “trabajo” así definido fue el esfuerzo colectivo en el que cada uno de los miembros de la humanidad debió tomar parte. Todo lo demás fue una consecuencia: considerar al trabajo como una “condición natural” del ser humano y la inactividad como anormalidad; culpar de la pobreza, la miseria, la privación y la depravación existentes al alejamiento de esa condición natural; clasificar a hombres y mujeres de acuerdo con el supuesto valor del aporte de su trabajo a la labor de toda la especie y atribuir al trabajo una función primordial entre las actividades humanas, la de conducir a la auto-superación moral y a la elevación de todos los niveles éticos de la sociedad.(...)”(p.146) ³

El autor es contundente respecto a la importancia de trabajar y en consecuencia, el rol social que el hombre asume dentro de su comunidad. Asimismo, el acceso al trabajo permite satisfacer las necesidades humanas, desde las básicas para su supervivencia hasta las necesidades más elevadas como su auto-superación, valoración y reconocimiento.

² Zygmunt Bauman (Poznań, Polonia, 1925) sociólogo, filósofo y ensayista polaco. Es conocido por acuñar el término, y desarrollar el concepto, de la «modernidad líquida».

³ Bauman, Zygmunt (2010) “*Modernidad Líquida*”, Primera Edición, 12ª reimpresión. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. Pag.146.

El autor Pablo Ferreiro (2002)⁴, considera dos afirmaciones que las fundamenta en la mayoría de los pensadores que se han ocupado del tema de las necesidades humanas:

- 1- *“El hombre es un ser inacabado, imperfecto. Está abierto al futuro, crece y tiene en sus manos su propio destino. ¿Quiere esto decir que está mal hecho? No, es “perfecto en su imperfección”. La perfección plena, la felicidad perfecta a la que aspiramos, debemos lograrla con la acción, con el trabajo, porque no la tenemos dada de antemano.*
- 2- *El hombre es un ser dependiente. Depende, de alguna manera, de los demás y del entorno. Ni siquiera la humanidad, como colectivo, es independiente. Un hombre solo no puede alcanzar su plena satisfacción, la perfección. Necesita de las demás personas y del resto de la realidad para conseguirlo”. (p.23 y p.24)⁵*

Esta investigación, concluye que el trabajo es una actividad esencialmente humana y que no se limita a una actividad económica para su subsistencia, sino que también es una actividad existencial. El trabajo nos identifica, nos distingue de otros, nos brinda identidad no sólo porque podemos reconocernos en lo que hacemos, sino porque los otros nos reconocen por ese hacer.

Desde esta perspectiva se desprende que todos, absolutamente todos los seres humanos sin distinción, tenemos derecho al trabajo. La condición de discapacidad no está por encima de la condición de ser humano. Por lo tanto, las personas que padecen algún grado de discapacidad o limitación física no pueden quedar discriminadas ni privadas de su identidad, no pueden quedar imposibilitadas de satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas y afectivas, no pueden quedar aislados de la sociedad.

Avanzando con la investigación, exploramos distintas definiciones de Discapacidad. Existen varias definiciones de lo que se considera discapacidad. Algunas definiciones coinciden que discapacidad es una limitación para realizar ciertas actividades, cuya limitación es provocada por deficiencias físicas o psíquicas. La manera de conceptualizar la discapacidad va a determinar la manera de abordarla.

Este trabajo opta por la definición según la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad que expresa: *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas personas que tengan*

⁴ Pablo Ferreiro, Doctor en Ingeniería Industrial, Máster en Psicología Industrial. Pro rector y miembro del Consejo Económico de la Universidad de Piura, España. Autor de varias publicaciones especializadas en el campo de la Teoría de la Organización y de Ética.

⁵ Ferreiro, Pablo y Alcázar, Manuel (2002) *“Gobierno de personas en la empresa”*, Quinta Edición. Argentina: PAD, Escuela de Dirección Universidad de Piura. Pág. 23 y 24.

*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”.*⁶

Frente a los movimientos y organizaciones que comienzan a reclamar en defensa de las personas con capacidades diferentes, a pedir por sus derechos al trabajo, a ser parte de la sociedad y poder ser protagonistas de sus vidas, las organizaciones ya no pueden desconocer esta situación y son quienes tienen grandes posibilidades de cambiar esta realidad de miles de personas, simplemente haciendo un cambio cultural del trabajo, libre de prejuicios y condicionamientos.

El rol de las empresas es central en este sentido y este trabajo busca sugerir que consideren la flexibilidad en los requerimientos de los perfiles y competencias, la implementación de un de trabajo en el domicilio del trabajador y la adquisición de tecnologías específicas para que las personas con capacidades especiales accedan a puestos de trabajo.

Cuando esta investigación se refiere a integración laboral, lo hace en términos de personas con capacidades especiales y en condición de trabajar, personas que tienen aspiraciones y buscan oportunidades de igualdad de derechos, siendo necesario además, el conocimiento y habilidades para el dominio de las herramientas disponibles por la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).

⁶ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), Argentina: Protocolo Facultativo, Artículo I. segundo párrafo. (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>) [Consulta 15 de Septiembre del 2014]

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- Aportar información sobre el tratamiento actual de la Discapacidad y los avances de la Tecnología de Información y Comunicación en el ámbito Nacional e Internacional.
- Contribuir a la difusión de los datos estadísticos sobre personas con discapacidad en Argentina.
- Concientizar a las Organizaciones en lo referido a políticas de Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con discapacidades y su derecho al trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el grado de aporte de la Tecnología de Información y Comunicación como facilitadores para la inserción laboral de personas con capacidades especiales.
- Investigar el desarrollo de las tecnologías aplicadas orientadas a satisfacer insuficiencias de las personas con discapacidad.

HIPÓTESIS

La hipótesis que plantea este trabajo, es una respuesta provisional a la pregunta de investigación y que guiará el desarrollo de la misma. Dicha hipótesis se tendrá presente durante todo el proceso investigativo con el fin de generar un panorama completo del objeto de análisis y las posibles explicaciones tentativas del fenómeno de estudio.

PLANTEO DE LA HIPÓTESIS

“El uso de los servicios de la Tecnología de Información y Comunicación están directamente relacionados con la penetración en el mercado laboral de las personas con capacidades especiales”.

Es decir, que poder utilizar las nuevas tecnologías Web 2.0, **Tics** y **N-Tics**, facilitan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, porque convierten el puesto de trabajo, en un puesto accesible y adaptado a la problemática que presenta la persona.

La hipótesis que plantea esta investigación se someterá a prueba para determinar si es confirmada o refutada, argumentando con ciertos datos obtenidos e información relevada y conocimientos organizados, que aporten evidencia en su favor o en su contra a lo largo de la investigación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

“¿Cuál es el grado de contribución de la Tecnología de Información y Comunicación para la accesibilidad de personas con discapacidad a un empleo?”

METODOLOGÍA

Esta investigación se realiza en el marco institucional de la Universidad de Belgrano, con carácter de Tesina para la carrera de grado Licenciatura de Administración de Recursos Humanos.

La investigación tendrá en cuenta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) que permite una visión holística, una perspectiva amplia y profunda para el abordaje del tema que propone este trabajo. El enfoque mixto se basa en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, la integración de la información y la realización de inferencias sobre la información obtenida, con el fin de lograr un mayor entendimiento de la situación bajo estudio.

La metodología de investigación que aplica a esta Tesina es exploratoria-descriptiva, basada inicialmente en la revisión de literatura y guías vinculadas al fenómeno de la Tecnología Digital (TICs y NTICs), Discapacidad y Trabajo, para obtener información sobre el contexto, tendencias y la relación entre las variables de este estudio. Finalmente se llevará a análisis toda la información obtenida con el propósito de especificar las características relevantes del fenómeno de investigación que permitan revelar, describir y dimensionar los componentes más importantes de este problemática.

La hipótesis descriptiva planteada se someterá a prueba en la realidad como objetivo fundamental de esta Tesina, para confirmar si la Tecnología Digital (TICs y N-TICs) provocan un alto impacto sobre las personas con capacidades especiales. Para ello se programarán las siguientes actividades: a) Entrevista a Gustavo Tomba, funcionario de la Secretaría de Desarrollo Social Mendoza para Personas con Discapacidad; b) Entrevista a Carlos Chirino, funcionario de la Asociación Bancaria Delegación Mendoza; c) Entrevista a Gabriela Turco, Gerente Sede Mendoza de la Consultora en selección de personal Randstad⁷; d) Encuesta a Personas con capacidades especiales; e) Mi experiencia de trabajo de ocho años en el área de Recursos Humanos. El diseño de la encuesta se realizará por *Survey-Monkey*⁸ destinada a personas con capacidades especiales y con el fin de obtener opiniones y experiencias vinculadas al trabajo.

⁷ Portal de empleo de referencia para los candidatos y socios de RRHH para empresas que necesitan talento y colaboradores. Empresa dedicada a brindar servicios y soluciones en Recursos Humanos.

⁸ SurveyMonkey brinda un software gratuito para encuestas y cuestionarios online, que permite crear y publicar encuestas online en minutos y muestra los resultados gráficamente y en tiempo real.

La información obtenida de las entrevistas y las encuestas, se expondrá de manera clasificada según se trate de información estadística obtenida de los organismos gubernamentales con fuente en el último censo de población realizado, información cuantificable obtenida de las entrevistas personales.

El análisis del alcance tecnológico digital, de los perfiles basados en competencias, habilidades y roles de los trabajadores con capacidades especiales y el entorno laboral facilitarán la determinación del grado de accesibilidad a puestos de trabajos en organizaciones, ya que este estudio pretende poder determinar el grado de penetración en el mercado laboral de Entidades Financieras (Bancos) de la ciudad de Mendoza, de personas con discapacidad, facilitado por la Tecnología Digital.

Por último, el marco teórico y la bibliografía seleccionada y clasificada aportarán conceptos, definiciones e información relevante que brindará sustento a esta investigación. Los resultados obtenidos serán expuestos de manera cuantificable, sobre una estructura gráfica de barras provistos por la aplicación Excel, con el fin de cuantificar la información, visualizar un análisis estadístico que permita una mejor organización y comprensión. Esto facilitará el apoyo de la hipótesis planteada y posibilitará extraer conclusiones que propongan una respuesta a la pregunta de investigación formulada en esta Tesina, con el objetivo de llegar a demostrar que la Tecnología disponible facilita la inclusión de personas con capacidades diferentes en la vida laboral de las organizaciones y en su comunidad.

RESULTADOS ESPERADOS

La investigación cuenta con ciertos resultados esperados, que beneficiarán a la comunidad en general.

Dichos resultados se dividen en:

a) DIRECTOS

El resultado directo que se obtendrá de esta investigación, será la conclusión de los objetivos a partir de la información recolectada. Es decir, que cumpliendo los objetivos propuestos, se conseguirá responder a la pregunta de investigación, permitiendo del mismo modo, tener en forma física y documentada, los resultados obtenidos como producto mismo del desarrollo de la investigación científica. Por lo cual, la respuesta a la pregunta de investigación es el resultado directo que obtiene este estudio.

b) INDIRECTOS

Como resultados indirectos esta investigación podría inferir en el grado de participación que tienen las Empresas y Organizaciones Privadas sobre esta problemática y sugiera una mayor consideración para la

inclusión de personas con capacidades especiales en sus puestos de trabajo, evaluando los beneficios tangibles e intangibles, asumiendo el compromiso de igualar las oportunidades laborales.



DESARROLLO

DISCAPACIDAD

¿QUÉ ENTENDEMOS POR DISCAPACIDAD?

La discapacidad es una realidad humana que ha sido percibida de manera diferente en distintos períodos históricos y civilizaciones.

La visión que se le ha dado durante el siglo XX, está relacionada con una condición o función que se considera deteriorada, restringida o ausente respecto del estándar general de un individuo o de su grupo dentro de lo que se considera “normal” para el ser humano. Esto incluye a la discapacidad física, sensorial, cognitiva, intelectual y mental. La objetivación de los efectos de estas deficiencias por las cuales se manifiestan limitaciones funcionales como una realidad en la vida cotidiana, se hace objetivo al interferir las actividades corporales de algunos seres humanos. Por lo tanto debemos hablar de “Personas con discapacidad” y nunca de “Discapacitados”.

El enfoque que da en este sentido el informe de La Usina Asociación Civil ⁹ es contundente para acercarnos a la idea de integración y aceptación de la diversidad. En su informe, la Usina Asociación Civil expresa:

(...) “cada ser humano es único y distinto y en este concepto, sencillo a simple vista, radica la belleza de lo diverso como también su complejidad. Desde esta perspectiva es necesario tener en cuenta que cada persona con discapacidad asume esa complejidad de forma diferente: desde su experiencia, su entorno social y su interacción con los demás. Cada persona vive su discapacidad desde su subjetividad y cada discapacidad a su vez, tiene su particularidad. Los tipos y grados de discapacidad no son todos iguales y por lo tanto, no son simples categorías en las que podemos encasillar a las personas. Pensar en discapacidad implica pensar en uno

⁹ Asociación Civil sin fines de lucro con la misión de promover un cambio de actitud respecto a la discapacidad y generar el ejercicio de una ciudadanía activa.

mismo y en la interacción con el otro, como integrantes de una misma sociedad y con el fin de integrarnos en cada una de las áreas en las que desarrollamos nuestras vidas”.¹⁰

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Podemos abordar el concepto “discapacidad” desde el campo legal y médico. En algún diccionario encontramos como definición: “limitación para llevar a cabo ciertas actividades provocadas por una deficiencia física o psíquica”. En esta definición, la discapacidad se limita al daño corporal sufrido.

Para la Ley, las definiciones concluyen que es toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional, laboral. En esta definición se menciona el daño corporal y hay un intento de incluir las desventajas en lo social que trae aparejado.

Para la Medicina es toda restricción o ausencia –debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. En esta definición se prioriza la “norma”, lo habitual para la mayoría.

Asimismo, se observa que el concepto “discapacidad” ha variado mucho en los últimos años y evoluciona al ser defendido por los organismos de Derechos Humanos. Si bien décadas pasadas hablar de discapacidad hacía referencia a condiciones biológicas, desde hace un tiempo el contenido semántico ha girado hacia la interacción de las características de las personas con el entorno y el contexto social.

La definición que tiene en cuenta la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹¹, señala que:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una

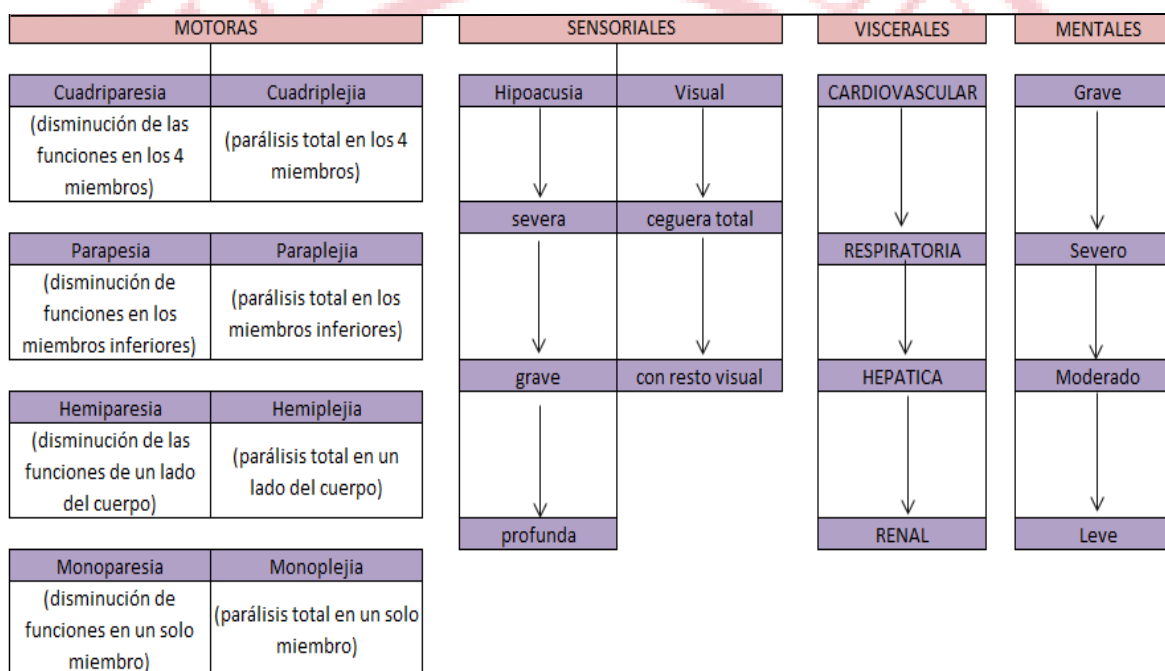
¹⁰ La Usina Asociación Civil (2013) – Informe Beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad: de la intención a la acción. (<http://www.lausina.org>) [Consulta 23 de Septiembre del 2014]

¹¹ La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.

*interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.*¹²

Por último, la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad, define 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.

Tipos de Discapacidad



13

Ilustración 1

¹² Organización Mundial de la Salud, Temas de Salud: Discapacidades. (<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>) [Consulta 23 de Septiembre de 2014]

¹³ La Usina Asociación Civil (2013) – Informe Beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad: de la intención a la acción.

Existe todo un universo de discapacidades visibles y no visibles. Pueden ser Motoras, Sensoriales, Viscerales y Mentales.

Ver Anexo I:

Clasificaciones de Discapacidad por Origen y por Grado de Lesión.

La Discapacidad en el Mundo

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹⁴, se calcula que son 650 millones de personas con tienen algún tipo de discapacidad, es decir el 15% de la población mundial, y dentro de esa comunidad, son 470 millones de personas que se encuentran en edad de trabajar. Los países que registran la tasa de desempleo más baja son el Reino Unido con el 13% -2 a 3 veces mayor que la misma tasa en personas sin discapacidades-, seguido por Alemania con el 18%. Los países emergentes –en los que se incluye la Argentina-, registran tasas del 80%.¹⁵

Si se incluye a los miembros de sus familias, el número de personas directamente afectadas por la discapacidad asciende a alrededor de 2.000 millones, casi un tercio de la población mundial.

Las personas con discapacidad representan un importante problema de desarrollo que a menudo se pasa por alto, y el logro de la igualdad de derechos y de acceso para esas personas tendrá una enorme repercusión en la situación social y económica de los países de todo el mundo.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)¹⁶, los países en desarrollo albergan el 80% de las personas con discapacidad.

¹⁴ Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial sobre Discapacidad (2011) (http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/) [Consulta realizada el 15 de Septiembre del 2014]

¹⁵ Estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 10/11/2009.

¹⁶ Organización de las Naciones Unidas (ONU) fundada el 24/10/1925 con Sede en Nueva York, Estados Unidos: es la mayor organización internacional que facilita la cooperación en los asuntos de derechos internacionales, derechos humanos, paz, seguridad y desarrollo económico y social.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁷, de las 470 millones de personas en edad de trabajar que tienen una discapacidad, el desempleo se triplica en las personas con discapacidad en edad económicamente activa, o sea, entre 20 y 40 años.

La prevalencia de la discapacidad se encuentra en aumento por causa del incremento de enfermedades crónicas (trastornos en la salud mental, diabetes, accidentes cerebro-vasculares, cáncer y el consumo de alcohol y drogas en población menor de 30 años). A esto se le suma el envejecimiento de la población.¹⁸

La Discapacidad en la Argentina

Años atrás, el mismo Instituto de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC) realizó después del Censo 2001¹⁹ la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad con la intención de relevar la situación particular de las personas con discapacidades tomando como parámetro la medición sólo en poblaciones con más de 5.000 habitantes. Los datos obtenidos describen aún más, la situación de las personas con discapacidad en Argentina:

Según el (ENDI)²⁰ 2002-2003:

- El 20,6% de los hogares alberga al menos una persona con discapacidad.
- El 38,4% no tiene cobertura médica, obra social, plan de salud privado o mutual.
- El 75% asciende el índice de desempleo.
- En el 43,9% de los casos de personas con discapacidad es jefe o jefa de hogar.
- El 19% de los niños con discapacidad no va a la escuela. Y de los que estudian, solo un 7% alcanza el nivel terciario o universitario.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT): organización especializada de la Naciones Unidas, fundada el 11/04/1919 que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones del trabajo.

¹⁸ Fuente: La Usina Asociación Civil (2013) – Informe Beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad: de la intención a la acción).

¹⁹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina.
(http://www.censo2010.indec.gov.ar/archivos/censo2010_tomo1.pdf) y
(http://www.censo2010.indec.gov.ar/archivos/censo2010_tomo2.pdf) [Consulta realizada el 13 de Septiembre del 2014]

²⁰ ENDI: Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad realizada en el año 2002 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina.

Dificultad o limitación permanente

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 (por ejemplo para 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, (por ejemplo en la educación, en la recreación, en el trabajo, etc.)”. El marco teórico-conceptual de esta definición proviene de la Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de la aplicación de su Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001)²¹.

Respecto a la captación de personas con limitaciones o dificultades, el cuestionario censal del Censo 2010 ha permitido captar tanto a aquellas que cuentan con “**certificado de discapacidad**”²² como a quienes no lo poseen pero declaran tener alguna/s dificultad/es o limitación/es permanente/s para ver, oír, moverse, entender o aprender. Es importante destacar que se optó por indagar sobre limitaciones o dificultades permanentes, ya que para la medición de las personas con discapacidad se necesitan instrumentos de captación más específicos y el concurso de encuestadores especializados debido a la complejidad de la temática.

El Censo 2010 indaga a cada integrante del hogar respecto a esta temática. El Censo 2001, en cambio, solo contabiliza la cantidad de hogares que declaraban que uno o más de sus miembros tenían alguna discapacidad. La información relevada sirve de base para la elaboración de los marcos muestrales requeridos para la realización de Encuestas Nacionales sobre Personas con Discapacidad.

En la entrevista con Gustavo Tomba, funcionario de la Secretaría de Desarrollo Social Mendoza para Personas con Discapacidad, actualmente tienen registro que aproximadamente unas 3.000 personas con discapacidad, en condiciones de desempeñarse buscan un puesto de trabajo, de las cuales solo el 10% -unas 300- personas poseen estudios secundarios y apenas el 2% -unas 60 personas- que poseen estudios universitarios. Desde el punto de vista de la formación y la educación universitaria, el porcentaje

²¹ Este texto constituye una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías que fue publicada inicialmente por la Organización Mundial de la Salud con carácter experimental en el año 1980. Para la realización de esta versión se han llevado a cabo estudios de campo sistemáticos y consultas internacionales a lo largo de los cinco últimos años. El 22 de Mayo de 2001 se aprobó para poder ser empleada a nivel internacional.

²² Certificado que emite el Ministerio de Salud y Educación que acredita la existencia de una discapacidad, su naturaleza, grado y rehabilitación. Ver Anexo II: Certificado Único de Discapacidad (CUD).

es muy bajo como para favorecer la penetración de las personas discapacitadas al mercado laboral. De todos modos, desde la perspectiva de la desocupación, la cantidad de personas calificadas con estudios universitarios que esperan una oportunidad, es muy alta para la ciudad de Mendoza.

Prevalencia

La prevalencia 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. La prevalencia para el año 2010 a nivel total del País es de **12,9%**, lo que representa **5.114.190** personas que declaran tener dificultades o limitaciones permanentes.

Cantidad de Personas con discapacidad por Género			
	Total de la población	Población con dificultad o limitación permanente	Prevalencia
Total	39.671.131	5.114.190	12,90%
Varones	19.276.217	2.263.175	11,70%
Mujeres	20.394.914	2.851.015	14,00%

Ilustración 2

Cantidad de Personas con discapacidad por tipo de discapacidad					
Población en viviendas particulares con dificultad o limitación permanente por tipo					
	Visual	Auditiva	Motora		Cognitiva
			Superior	Inferior	
Total	3.274.909	974.066	887.597	1.931.046	832.393
Varones	1.375.452	476.094	362.451	786.226	409.670
Mujeres	1.899.457	470.972	525.146	1.144.820	422.723

Ilustración 3

Ver Anexo III:

Gráfico de distribución en el territorio nacional de Prevalencia de la dificultad o limitación permanente.

Discapacidad y Trabajo

Esta investigación accedió a datos estadísticos que vinculan las Personas con Discapacidad y el Empleo, que se presentan a continuación con el fin de profundizar sobre la realidad actual en Argentina. Los datos fueron obtenidos por la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) realizada por el INDEC y difundida en marzo de 2005. Según la ENDI, las personas con capacidades especiales representan el 7,1% de la población.

Total: 2.176.123 personas, de las cuales 41% son personas en edad laboral (de 15 a 64 años). Casi tres cuartas partes de esta población (73,9%) se ve afectada por un solo tipo de discapacidad, lo que facilitaría su integración laboral. Sin embargo, la realidad revela que sólo el 25% de la población de las personas con discapacidad tiene empleo y que, de éstos, la mitad trabaja como obreros o empleados y la otra, por cuenta propia (42,5%).

Cinco años más tarde, el ENDI realizado por el INDEC (2010) las cantidad de personas con discapacidad asciende a 5.114.190, marcando un incremento en la tasa del 43%. Los datos que se obtienen en relación al empleo es: Condición de actividad: **24,9%** ocupados; **4,7%** desocupados; **68,4%** inactivos.

Total Personas Discapacitadas	5.114.190	
Ocupadas	1.529.143	29,90%
Desocupadas	240.367	4,70%
Inactivas	3.498.106	68,40%
Fuente INDEC (2010)		

Ilustración 4

Si bien el porcentaje de personas con capacidades especiales desocupadas es relativamente bajo, lo que preocupa es el porcentaje de las personas inactivas que resulta significativamente alto, dado porque las personas con discapacidad que se encuentran en edad productiva, no busca empleo activamente por razones de falta de confianza, falta de capacitación, imposibilidad de trasladarse, falta de un entorno laboral cercano a su domicilio y simplemente el temor de no ser aceptados.

Con la observación y análisis de los datos estadísticos, es posible realizar un diagnóstico que nos acerque a la comprensión de la relación que existe entre el empleo y las personas con discapacidad y la dificultad que aún existe para lograr la integración laboral.

Compartimos los fundamentos que describe la Fundación Par, en su libro “*La discapacidad en Argentina*” (2006):

(...) “En nuestro diagnóstico de situación, realizado a partir del relevamiento que da base a este libro, encontramos problemas de índice general que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad. Por el lado de la sociedad en su conjunto, el relevamiento realizado entre 580 organizaciones públicas y privadas del país, deja en evidencia que los prejuicios y el desconocimiento de la legislación vigente son los primeros impedimentos para que las personas con discapacidad se inserten laboralmente. En segundo lugar siguen los prejuicios, pero esta vez relacionados con la integración y aceptación por parte de sus pares en el ámbito laboral. En tercer lugar, figuran como obstáculos concretos las graves dificultades de accesibilidad en el transporte público, las barreras arquitectónicas en la vía pública y a nivel edilicio y a la falta de tecnología adaptada en materia de comunicaciones.”(...) (p.286)²³

La situación actual en Argentina revela que viven más de cinco millones de personas con discapacidad, de las cuales una gran parte se encuentran inactivas y desocupadas.

El rol fundamental de las organizaciones debería focalizarse además, en el esfuerzo por incrementar los niveles de bienestar de personas con discapacidad proporcionado por la identidad del trabajo, en la medida que implementen las nuevas Tecnologías Digitales. De este modo, se desarrollaría una oferta laboral competitiva para igualar oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

El rol de las empresas es central para brindar oportunidades laborales, considerando además, la flexibilidad en los requerimientos del perfil para las personas con capacidades especiales con el fin de facilitar el acceso a puestos de trabajo donde el rol se adapte a sus capacidades y se corresponda con sus competencias y fortalezas desarrolladas.

²³ FUNDACION PAR (2006) “*La discapacidad en Argentina*” [En línea] .(<http://www.fundacionpar.org.ar/>) [Consulta 18 de Septiembre del 2013]

LEGISLACIÓN

MARCO LEGAL

Se acuerda internacionalmente que el día 03 de Diciembre de cada año, se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Con el fin de fomentar la inclusión laboral y social de las personas con capacidades especiales, se han promulgado una serie de Leyes y Decretos vinculados al derecho al trabajo.

Dentro del marco legal se accede fácilmente a la legislación vigente, doctrina y jurisprudencia internacional, latinoamericana, nacional y del ámbito provincial, todas destinadas a atender la situación de personas con discapacidad con el fin de fomentar y garantizar oportunidades de crecimiento, madurez, fortalecimiento y contención del o de los miembros afectados, ya sea en forma individual o a nivel vincular y familiar.

Las leyes hacen referencia a la problemática de la salud, la asistencia social, la protección, el empleo y el trabajo, impositivas, la accesibilidad, las barreras urbanas, al sistema de jubilaciones y pensiones, el acceso al transporte público de pasajeros, a la cultura, a la educación y en general a todos los derechos en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad.

Los decretos y protocolos emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Derecho Internacional de Derechos Humanos como de otros organismos internacionales conforman jurisprudencia de jerarquía superior frente a las leyes nacionales y normativas internas. La legislación argentina se adapta a las normas y tratados internacionales dictando fallos que han invocado tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, para resolver situaciones judiciales.

Esta investigación, se focaliza en la legislación concerniente al tratamiento de la discapacidad y el trabajo. En ese sentido las leyes y decretos que tienen una relación directa con el tema de estudio, son analizados y detallados a continuación por orden cronológico. (Ver en Anexo los textos completos de las Leyes y Decretos que se mencionan).

La primera mención corresponde a la Constitución de la Nación Argentina, sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994, donde establece en su Art. 14 y 14 Bis:

“Art. 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Art. 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

LEY N° 22.431 - Sistema de protección integral de los discapacitados. (Ver texto ampliado de esta Ley en el Anexo IV)

BUENOS AIRES, 16 de Marzo de 1981.

El Ministerio de Salud de la Nación certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado y expedirá el Certificado Único de Discapacidad que acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional. El Estado, a través de sus organismos, prestará a las personas con discapacidad formación laboral y/o profesional, como así también préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.

En el Art. 8, de esta Ley se indica que: *“los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser*

exclusivamente ocupados por ellas. Este cumplimiento incluye contratos a tiempo indeterminado (planta efectiva), para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

En el año 2003, el Artículo anterior es sustituido por Ley N° 25.689, publicado en el Boletín Oficial del día 3/1/2003) e incorpora el Art. 8° bis: Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

Ley 24013 - Ley de Empleo. (Ver texto ampliado de esta Ley en el Anexo V)

BUENOS AIRES, Sancionada: 13 de Noviembre 1991. Promulgada parcialmente: 5 de Diciembre de 1991

En esta Ley se encuentran regulados los tipos de contratación, el empleo registrado y el no registrado, los ámbitos de aplicación, objetivos y competencias. Determina la promoción y defensa del empleo, la protección de los trabajadores desempleados, establece el Salario Mínimo, Vital y Móvil y regula la prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado, entre otras determinaciones.

Asimismo, esta Ley de Empleo prevé beneficios para los empleadores de personas con discapacidad, lo menciona en su Artículo 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”, y en su Artículo 88: “Los empleadores que contraten un 4 por ciento 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° 24.557 - Riesgo del Trabajo. (Ver texto ampliado de esta Ley en el Anexo VI)

BUENOS AIRES, Sancionada: 13 de Setiembre de 1995. Promulgada: el 3 de Octubre de 1995.

Esta ley tiene por finalidad la prevención de accidentes ocurridos en el ámbito del trabajo y producidos por causas de la actividad laboral.

En su ARTICULO 1° especifica: “*Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).*”

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;*
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;*
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;*
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras”.*

LEY N° 25.212 – Pacto Federal del Trabajo. (Ver texto ampliado de esta Ley en el Anexo VII)

BUENOS AIRES, Sancionada: 24 de Noviembre de 1999. Promulgada: 23 de Diciembre de 1999

DECLARAN:

(...) “Que el trabajo es la actividad que más inequívocamente expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que, por lo tanto, dignifica y enriquece a quien la ejerce en el seno de una comunidad organizada.(...)”

(...) “Que como parte de esos deberes de protección del trabajo, el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben garantizar la igualdad de oportunidades para todos los habitantes que se encuentren en situación de trabajo o que aspiren a incorporarse a la actividad productiva, para lo cual debe atenderse la situación de los sectores más vulnerables o insuficientemente protegidos de la sociedad, como son los trabajadores no registrados, los niños y los discapacitados, asegurando también la igualdad de oportunidades para las mujeres”.

En el Anexo VI de este pacto se hace referencia al Plan Nacional para fomentar la inserción laboral y expresa: (...) *“La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrollarán este Plan en forma conjunta y en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de las siguientes líneas de acción:*

Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitaciones laborales nacionales y provinciales, creadas o a crearse, a fin de asegurar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral.

LEY N° 25.280 - Aprobación de la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (Ver texto completo de esta Ley en el Anexo VIII)

BUENOS AIRES, 6 de Julio de 2000.

Esta Ley Interamericana reafirma que: *“las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”;*

Protocolo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) - (Ver texto completo de este Protocolo en el Anexo IX)

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 61/106. Resolución aprobada por la Asamblea General.

NUEVA YORK, 13 de diciembre de 2006.

LEY N° 26.378 – Aprobación del Protocolo Facultativo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). (Ver texto completo de esta Ley en el Anexo X)

Se aprueba la el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

BUENOS AIRES: 21 de Mayo de 2008. Promulgada: 6 de Junio de 2008.

DECRETO NACIONAL 312/2010 - (Ver texto completo de este Decreto en el Anexo XI)

Decreto Reglamentario de la Ley 22.431 sobre el sistema de protección integral de las personas con discapacidad.

BUENOS AIRES, 2 de Maro de 2010 BOLETIN OFICIAL, 8 de Marzo de 2010.

LEY N° 26.653 - Accesibilidad de la Información en las Páginas Web. (Ver texto completo de esta Ley en el Anexo XII)

BUENOS AIRES: 3 de Noviembre de 2010. Promulgada de Hecho: 26 de Noviembre de 2010.

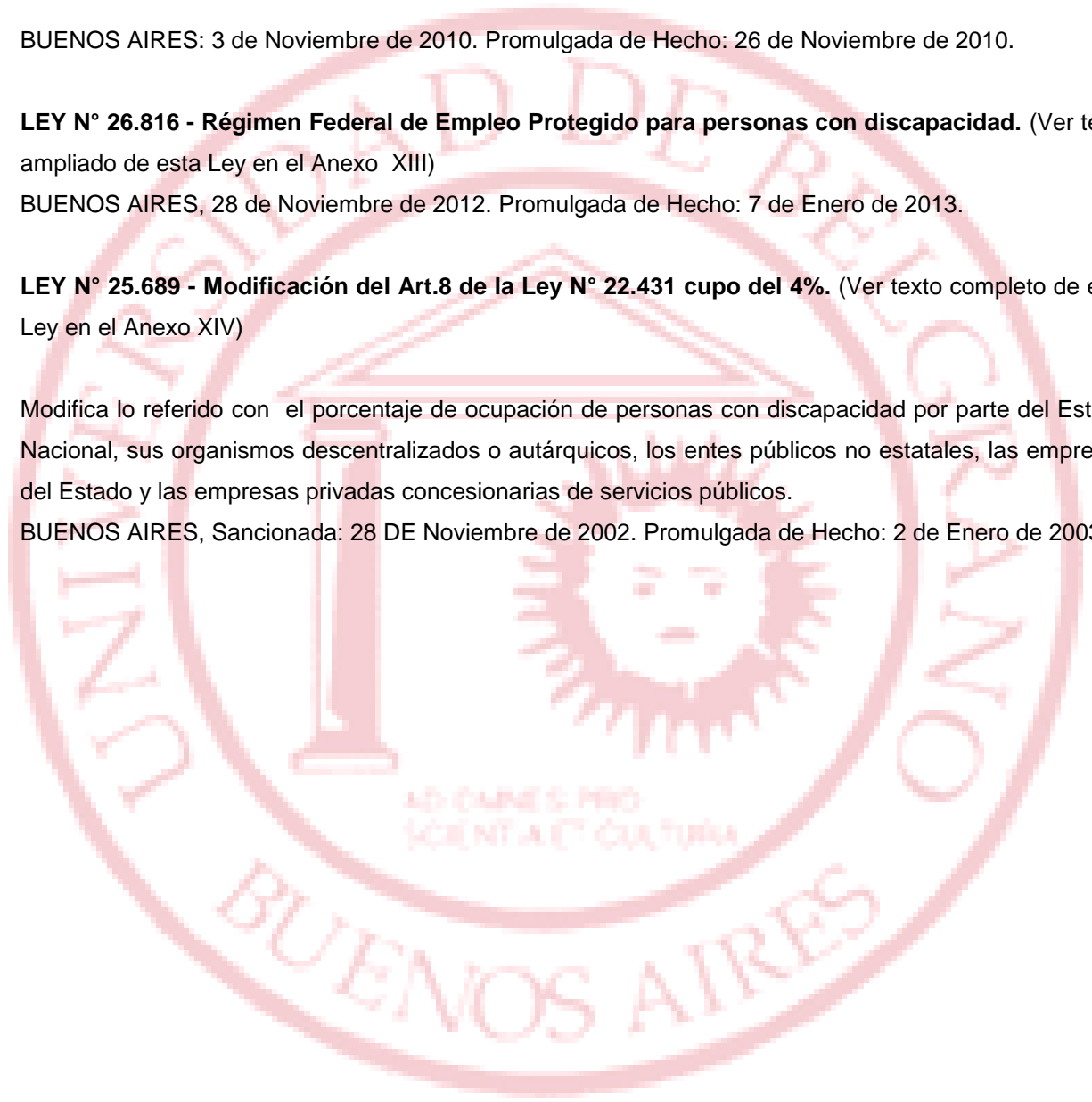
LEY N° 26.816 - Régimen Federal de Empleo Protegido para personas con discapacidad. (Ver texto ampliado de esta Ley en el Anexo XIII)

BUENOS AIRES, 28 de Noviembre de 2012. Promulgada de Hecho: 7 de Enero de 2013.

LEY N° 25.689 - Modificación del Art.8 de la Ley N° 22.431 cupo del 4%. (Ver texto completo de esta Ley en el Anexo XIV)

Modifica lo referido con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

BUENOS AIRES, Sancionada: 28 DE Noviembre de 2002. Promulgada de Hecho: 2 de Enero de 2003.



TRABAJO

EMPRESAS – FUENTES DE TRABAJO

El rol de las empresas es fundamental en la inclusión de personas con discapacidades en el mundo laboral, dado que se constituyen como “fuente de trabajo” para este enorme segmento del mercado ampliamente ignorado.

Con motivo de la gran cantidad de información, legislación y acciones de diversos organismos de derechos humanos que contribuyen a la sensibilización de las empresas, los empleadores van reconociendo que contratar personas con discapacidad no es un acto de caridad sino que, los empleados con discapacidad tienen mucho que aportar al desarrollo de la empresa. De todos modos, aún se requiere superar el miedo a lo desconocido y eliminar prejuicios para reconocer que la discapacidad no constituye un obstáculo irreparable para encontrar empleo.

La discapacidad una vez conocida, no constituye en sí misma una barrera para desempeñar un puesto de trabajo, porque el proceso de selección debería enfocarse en las habilidades y no en las discapacidades, centrarse en las competencias apropiadas para realizar determinado trabajo. Si la persona reúne estas características y su perfil aplica a los requerimientos de la búsqueda, la condición de discapacidad desaparece.

Las Empresas que se destacan por las mejores prácticas de contratación de personas con discapacidades, han sabido consolidar las habilidades y aprovechar el potencial de todos ellos. Con estas contrataciones, las empresas generan entornos de diversidad a la vez que realizan una valiosa contribución a la economía nacional, reducen los índices de desempleo, contribuyen a mitigar la pobreza y aumentan los índices de penetración al mercado laboral a través de la inclusión laboral y el respeto por los derechos humanos.

Sin embargo, las Empresas en Argentina parecen estar todavía lejos de posibilitar la diversidad dentro de su cultura. Pablo Maison en su libro “El trabajo en la Posmodernidad”²⁴ (2013), enfoca a la diversidad en el marco de las empresas como espejos de la sociedad y expresa:

²⁴ Pablo Maison, (2013), “El trabajo en la posmodernidad”, Argentina, Ed. Gránica.

“¿Esta diversa estructura poblacional se ve reflejada en las Organizaciones?, ¿la sociedad a la que le vendemos productos está reflejada en nuestras compañías? En la Argentina la respuesta es contundente: no. Y la negativa se da en dos aspectos para mí fundacionales de la diversidad: género y origen socio-cultural. (...) Para los más jóvenes es la era de la mezcla, de la interacción, de la caída de los prejuicios raciales, de género, religiosos o de cualquier índole. Es el tiempo de la diversidad cultural y de la aceptación mutua. Es la era en que las empresas deberán inevitablemente lograr que el conjunto de sus empleados (...) interactúen en armonía y respeto. La diversidad es una gran oportunidad para las compañías. (...) La aceptación de la diferencia, concepto clave de la posmodernidad, es uno de los trabajos más arduos que tienen las organizaciones por delante. Siempre es más fácil replicar lo que culturalmente ya aprehendimos que lo que no conocemos y nos atemoriza”. (Págs. 78 y 79).

En este sentido, resultaría que se deben sumar esfuerzos en pos de lograr la diversidad cultural por lo cual, es importante que las Empresas consideren adoptar estrategias de gestión de las discapacidades y que éstas formen parte de las políticas de selección y empleo como así también, se tengan en cuenta para garantizar la capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Dentro el marco Empresas como fuente de trabajo, esta investigación no pude dejar de mencionar a la acción sindical que pensada desde sus conceptos básicos que son movilizar, organizar, representar y educar, protegen los derechos de los trabajadores y en ese sentido, interceden para que las personas con discapacidad accedan a un trabajo justo. La inclusión laboral no es una cuestión aislada de la acción sindical sino por el contrario, es un fin por su estrecha relación con la justicia social. Según un informe de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), a partir de los años ´90 la toma de conciencia está creciendo dentro del Sindicalismo al respecto, más aún cuando esta Organización calificó de “mediocres” los logros sindicales en ese ámbito.

La mayoría de personas con discapacidad luchan contra los prejuicios y la discriminación cuando buscan trabajo y son precisamente todas esas personas que abren un campo de acción para la actividad de los sindicatos y fuente para ampliar su poder sindical. Los Sindicatos tienen el rol de veedores sobre los empleadores y trabajan en pos de la observancia de las normativas vigentes en materia de inclusión y la no discriminación.

Este trabajo de investigación ha accedido a información de la Asociación Bancaria, Seccional Mendoza, que con la reciente creación de la Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad, lleva adelante y promueve acciones positivas tendientes a fomentar la integración de todos los trabajadores, llevar

adelante campañas de sensibilización sobre las necesidades, derechos, leyes específicas, convenios y soportes tecnológicos que faciliten el acceso y la reinserción a un trabajo digno de todas las personas en condiciones de igualdad.

BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR DE PERSONAS CON CAPACIDAD ESPECIALES

Certificado Único de Discapacidad (CUD) (Ver Anexo III)

El Certificado Único de Discapacidad (CDU) expedido por el Ministerio de Salud de la Nación otorga los siguientes beneficios para el Empleador:

- Deducción de la Base Imponible del impuesto a las ganancias. (Ley 23.021)
- Acceso a créditos especiales para la financiación de las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas. (Ley 24.013)
- 70% de deducción de Ganancias. (Ley 22.431, art.23)
- 50% de deducción de Aportes Patronales durante el primer año (Ley 24.013 Art. 87)
- 50% de deducción de contribuciones patronales por contratación de grupos protegidos. (Ley 24.147, art 34)
- 33% de deducción de contribución de seguridad social por 12 meses.

Obras Sociales

Están obligadas a incorporar trabajadores con discapacidad ya que tienen derecho a la Prestación Médica Obligatoria (PMO)²⁵.

Accidentes y Riesgos del Trabajo (ART)

No podrán discriminar en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado. Por lo cual, la contratación de personas con discapacidades, se encuentran aseguradas de igual manera que el resto de los integrantes de la organización.

²⁵ Por el Decreto 486/2 Resolución Ministerial N° 201 del 02/04/2002, se aprueba el Programa Médico Obligatorio (PMO), el cual es una canasta básica de prestaciones a través de la cual los beneficiarios tienen derecho a recibir prestaciones médico-asistenciales. La obra social debe brindar las prestaciones del Programa Médico Obligatorio (PMO) y otras coberturas obligatorias, sin carencias, preexistencias o exámenes de admisión.

OTROS BENEFICIOS QUE GENERAN MEJORES RESULTADOS

Clima Laboral

Una de las grandes responsabilidades que recae sobre los líderes de las empresas, es la creación de un ambiente de trabajo saludable, de cooperación y respeto mutuo. Por lo cual, la inclusión de personas con discapacidad en sus equipos de trabajo da como resultado algunos beneficios para lograr un clima satisfactorio y en ese sentido, se observa una mejor administración del conflicto, desarrollo del sentimiento de empatía, mayor tolerancia y paciencia. La interacción de las personas con diversidad de género, creencias, religión, capacidades y limitaciones físicas, fomenta la adaptación, la sensibilidad y el respeto por los valores. De esa manera se pueden construir fuertes vínculos, que son la base de un buen clima de trabajo. “*The Great Place to Work*”²⁶ en sus publicaciones de encuestas realizadas a las mejores empresas del mundo, asegura que un buen clima laboral es, sin dudas, el medio para lograr los mejores resultados en los equipos de trabajo. Cuando se les pregunta a personas que trabajan en las mejores empresas, ellos declaran que trabajan con fuertes sentimientos de confianza, creen en sus líderes, se sienten respetados y sienten justicia en los procedimientos de la Compañía. Por todo esto, el sentimiento de orgullo emerge vivenciando un gran espíritu de trabajo en equipo y cooperación. Con un buen clima laboral, estas empresas son las que presentan indicadores de negocios mucho más rentables que sus competidores de mercado, tienen menor rotación y logran retener a sus talentos, presentan menores índices de ausentismo y licencias médicas, por lo cual sus empresas, son más productivas y más rentables. La inclusión de personas con discapacidad, fomentan esta integración y contribuyen a un ambiente saludable de inclusión y actitud positiva.

Resiliencia

La resiliencia es la habilidad colectiva y articulada que permite estar preparado para aprovechar conflictos, debilidades y amenazas como fuente de oportunidad. La resiliencia es una capacidad que no depende únicamente del carácter y de las experiencias pasadas, sino que puede ser desarrollada y entrenada. Se trata de una habilidad fundamental a la hora de llevar a cabo nuestro trabajo de la manera más productiva posible, más si cabe en épocas de incertidumbre como la actual, donde salir fortalecido

²⁶ *Great Pace to Work*: Son expertos mundiales en la transformación de excelentes lugares para trabajar, publicamos listas y rankings que identifican y clasifican a los mejores lugares para trabajar en el mundo. <http://www.greatplacetowork.com.ar/home>. Consulta realizada el 29 de Marzo del 2015.

de los momentos más complicados dependerá, en gran medida, de cómo los gestionemos emocionalmente.

En neurociencia, la resiliencia tiene que ver con la capacidad para afrontar una situación adversa, superarla y salir fortalecido. Llevándola al terreno laboral, hace referencia a la habilidad colectiva y articulada que permite estar preparado para aprovechar conflictos, debilidades y amenazas como fuente de oportunidad y desarrollo, aprendiendo del proceso de cambio.

Las personas que han superado una situación de discapacidad, potenciaron su calidad de vida al promover estrategias resilientes en los diversos contextos personales, familiares y comunitarios. Supieron generar situaciones para la búsqueda de lo mejor de lo posible, identificando oportunidades en ambientes turbulentos, con enfoque positivo y confianza para “deconstruir” las condiciones que dificultan incrementar la calidad de vida y potenciar sus fortalezas. Encontraron oportunidades “reconstruir y construir” alternativas generadoras de cambios que mejoran su relación con el entorno, el trabajo, la familia y la comunidad.

Por esta razón, incluir en ambientes de trabajo a personas con discapacidad, donde además de cumplir con la función asignada, asumen un rol determinante como ejemplo de superación y resiliencia, contagiado su entusiasmo y optimismo.

Impacto en la Rentabilidad

Las personas con discapacidad en el trabajo, crean entornos de diversidad y flexibilidad siendo estas condiciones muy buenas para los negocios. Las personas con capacidades especiales tienen influencia positiva en la moral del trabajo, son optimistas, generan compromiso y satisfacción hacia los clientes y esto, fomenta la fidelización y mejora las oportunidades comerciales.

Imagen Institucional

La imagen institucional tendrá un valor agregado por el reconocimiento de la sociedad dentro del marco de Responsabilidad Social Empresaria. Contar con personas con discapacidad ocupando puestos de trabajo, consolida los valores organizaciones, se convierte en una Empresa Solidariamente responsable con la dignidad y derechos humanos. Una nueva modalidad de “ventaja competitiva” se establece al ser una Organización que crea igualdad de oportunidades a través de la inclusión laboral.

Con lo expuesto anteriormente, se observa que existe además de un marco legal que protege a las personas con capacidades especiales y se definen beneficios concretos para las organizaciones, un

beneficio cualitativo de gran impacto positivo sobre el clima laboral, la necesidad de resiliencia en los integrantes de las organizaciones, la rentabilidad y la imagen institucional que intentan persuadir a los directivos en la decisión para promover la contratación de personas con capacidades especiales, fomentar la ocupación de puestos de trabajos y aumentar la inclusión a la vida laboral.



CAPITAL HUMANO

PROCESO DE BÚSQUEDA

Para cualquier necesidad de cobertura de vacante en una Organización, realizar una correcta selección de personas es bueno para la Empresa y para las personas, principalmente porque la persona que ingresa tiene una serie de expectativas respecto de su trabajo y de la Empresa, y a su vez, el empleador también espera ciertas conductas de su personal. Esto en cuanto se explicita y es compartido y aceptado, consolida el **contrato psicológico** entre empleado y empleador logrando una relación fructífera para ambas partes.

Previo al inicio del proceso de búsqueda es necesario realizar la Descripción del Puesto a ocupar. Describir un puesto consiste en recoger información, analizar sus contenidos, las tareas que se llevarán a cabo, los requerimientos específicos para la adecuada realización de dichas tareas y el contexto en que se efectuarán, como así también analizar qué tipo de conocimiento y habilidades se requiere dicha posición, teniendo en cuenta enfocarse en las fortalezas del postulante, conocimientos y habilidades adquiridas. La adecuación puesto-persona se efectúa relacionando el perfil del puesto con el perfil de la persona que lo ocupará. El entorno laboral debe además, propiciar su movilidad, garantizar su seguridad e integridad física.

Existe una diferencia entre tarea y puesto. Tarea es el conjunto de actividades individuales que ejecuta el ocupante de un puesto. Puesto es la posición ubicada dentro de la estructura organizacional.

El proceso de búsqueda tiene como finalidad encontrar el perfil que se corresponda con las exigencias del perfil del puesto y que la persona que ocupe dicho puesto, reúna los conocimientos, habilidades y competencias que posibiliten un desempeño satisfactorio del mismo y el alcance de los objetivos de la organización.

En cuanto a personas con discapacidad, el proceso de búsqueda no tiene grandes diferencias con el proceso tradicional si comprendemos en primer lugar, que "deficiencia" no es "ineficiencia", y en segundo lugar, si se tienen en cuenta los aspectos específicos que la persona va a precisar para ejercer de la mejor manera el trabajo para la cual se busca contratarla, como analizar si requiere la asistencia de dispositivos tecnológicos, medidas de seguridad específicas y el nivel de autonomía para generar un entorno acorde a sus necesidades.

Como en toda búsqueda, será fundamental comenzar con un proceso de análisis del puesto en el que, basándose en la descripción y requisitos del puesto, nos permite conocer qué tipos de capacidades especiales están en mejores condiciones de cumplir con las exigencias que el puesto requiere, focalizando en la capacidad de la persona y evitando exponerla a exigencias que no pueda cumplir o que perjudiquen su situación de discapacidad. Realizando una exhaustiva evaluación del puesto, permitirá saber qué tipo de discapacidad será la más adecuada para realizar determinada tarea.

Por otra parte, conociendo el tipo de discapacidad, su origen y el grado de lesión, será posible crear un entorno laboral apto para que el trabajador con capacidades especiales pueda acceder a su puesto y desempeñarse de manera segura, cómoda y eficaz.

PROCESO DE SELECCIÓN

Para poder realizar una correcta selección de personal incluidas las personas con discapacidades, debemos conocer de qué se trata cada tipo de discapacidad y cuáles son sus características principales.

Este trabajo se enfocará en los tipos de discapacidades Motrices, Auditivas, Visuales y Viscerales. Es decir que a los efectos de corresponder a los requerimientos de los puestos que componen la estructura organizacional de las Entidades Financieras, no se considerarán la Discapacidad Intelectual y la Discapacidad Psiquiátrica. Esta consideración responde al cuidado de la persona, a no exponerla a un entorno en el cual no se favorece su desarrollo y rendimiento efectivo, como consecuencia de ser un mercado altamente regulado por Leyes, Decretos, Normativa del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y procedimientos internos de Prevención de Lavado de Dinero, controles y verificación de identidad que garanticen la transparencia y legitimidad de las operatorias bancarias.

Consideraciones Especiales para la ocupación de un puesto de trabajo

Discapacidad Motriz

La persona con discapacidad motriz puede presentar una movilidad limitada a causa de una secuela o bien alteraciones específicas en diferentes partes del cuerpo. Algunas veces la discapacidad no es visible y en otra se requiere de apoyos especiales (muletas, silla de ruedas, etc.) Las posibilidades de movimiento y autonomía estarán dadas por el grado de la lesión, como así también, por los logros que haya podido alcanzar en su rehabilitación. En la discapacidad motriz, el eje deberá centrarse en la

accesibilidad del ámbito físico. Será importante analizar cómo es el entorno laboral, si hay presencia de rampas, baños adaptados y señalizaciones, entre otros.

Se deberán tener en cuenta los requerimientos físicos del puesto de trabajo y las posibles adaptaciones a realizar para que la persona pueda tener una inclusión laboral exitosa.

Discapacidad Auditiva

Son aquellas personas que presentan dificultades para escuchar los sonidos con la misma intensidad en que éstos son producidos. Las posibilidades de comunicación variarán en función del grado o nivel de pérdida auditiva. Sordera: es la pérdida total de la audición por lo cual, están imposibilitados a la comunicación oral. Hipoacusia: es la pérdida parcial de la audición, donde la percepción de los sonidos se ve dificultada pero no se ve del todo interferida la comprensión del lenguaje oral. En la entrevista deberá ponerse mayor atención en las cuestiones ligadas a la comunicación, cómo es el nivel de comprensión y cómo es su dicción. Si la persona no comprende alguna palabra, es necesario hacer uso de sinónimos o ejemplificaciones. La pronunciación y la modulación de las palabras deberá ser clara pero sin exagerar. Los gestos pueden facilitar la comunicación pero no es necesario abusar de ellos.

La Lengua de Señas Argentina (LSA) tiene una estructura distinta al lenguaje con el que nos comunicamos los oyentes. Cada seña no necesariamente refiere a una palabra, puede referir a una idea o conjunto de acciones. No todas las personas con discapacidad auditiva utilizan el lenguaje de señas. La Lengua de Señas no es un lenguaje universal, por lo cual, varía en cada país o región. Es preciso hablar de frente, asegurándose que la persona nos vea con claridad, sin interferir la comunicación girando la cabeza o evitando que la persona pueda leer los labios. Se deberá utilizar un lenguaje concreto y simple, con frases completas, claras y cortas, evitando el uso de metáforas. Se deberá evitar usar términos en otro idioma pues pueden llevar a confusión. Verifique con la persona si la forma en que se modulan las palabras o el volumen utilizado es el correcto. Puede suceder que la persona asienta con la cabeza que ha comprendido. Para mencionar información crucial se deberá recurrir a la escritura: nombres, palabras nuevas, direcciones, horarios, fechas, importes, etc.

Discapacidad Visual

Son aquellas personas que pueden carecer de visión o bien, esta pueda verse disminuida o ser defectuosa. Estas alteraciones pueden ser totales o parciales y su origen congénito, hereditario o adquirido. Ceguera: pérdida total de la capacidad de ver. Disminución Visual: pérdida parcial de la visión que puede manifestarse de distintos modos: imposibilidad de distinguir colores, molestia ante el exceso o falta de luz, percibir partes del ambiente, dificultades de enfoque. Se deberá poner mayor énfasis en establecer condiciones que ayuden a mejorar el rendimiento y potencial de la persona. Es importante

saber qué ayudas técnicas son necesarias para que la persona tenga mejores posibilidades de desarrollar tarea laboral. Estas personas pueden llegar a desarrollar mayor concentración para ciertas tareas o actividades. Es importante evaluar los requerimientos visuales que tiene una determinada tarea y si es posible utilizar alguna adaptación tecnológica para su desarrollo. La persona debe conocer el entorno en el cual desarrollará una tarea, para lo cual, es preciso acompañarla y describirle el lugar, posición del mobiliario, la ubicación de las cosas y los elementos de trabajo como las personas que lo acompañan. Siempre es necesario presentarse y despedirse en voz alta para que la persona sepa de nuestra presencia o ausencia del lugar. El entorno laboral debe mantenerse ordenado y se le debe informar a la persona de cualquier cambio. Si la persona necesita ayuda para desplazarse, se le ofrecerá el brazo para guiarlo, preferentemente ir delante de ella y no al revés. Cuando se les da indicaciones es primordial ser precisos, con términos como arriba, abajo, izquierda, derecha. Evitar decir: antes que... ahí, allá porque no pueden ver nuestra señas.

Discapacidad Visceral

Las personas con discapacidad visceral se ven afectadas en el desarrollo pleno de su capacidad vital a causa de un deterioro o daño de algún órgano o sistema de órganos. Pueden ser de tipo hepático, renal, respiratorio o cardiovascular. Las posibilidades de inclusión laboral van a estar determinadas por el órgano o sistema involucrado y por la instancia de tratamiento en el que la persona se encuentre. Deberá prestarse especial atención en las contraindicaciones médicas que tenga la persona para realizar determinada tarea o actividad. Es importante tener la mayor información posible. El tratamiento deberá ser prioritario y es en función de éste que deberá buscarse el puesto adecuado para la persona. Es importante saber que éstas características generales deben ser analizadas en el contexto en el que la persona con capacidades especiales desarrolla sus actividades. Como hemos señalado, las posibilidades de desarrollo de una persona con capacidades diferentes, estarán determinadas por su contexto socio-económico, sus posibilidades de acceso a capacitación, su entorno familiar y social, sus posibilidades de acceso a una atención en salud y rehabilitación adecuada y por el momento vital en el que haya adquirido su discapacidad. Es muy probable que dos personas con discapacidad con un mismo diagnóstico médico tengan realidades de vida muy diferentes de acuerdo a los contextos en los que haya podido desarrollarse. Es por esas razones que será necesario evaluar cómo estas características generales se dan en el contexto particular de cada una de las personas con capacidades especiales, a quienes nos acerquemos.

PROCESO DE ENTREVISTA

En la entrevista laboral a los candidatos interesados en el puesto, se debe tener en cuenta la discapacidad a indagar pero no es lo único. También se debe preguntar acerca de su motivación, intereses, formación, habilidades, experiencias pasadas, fortalezas y debilidades, grupo familiar y expectativas.

El entrevistador deberá tener en cuenta que aunque la personas muestre ciertas limitaciones, está tratando con un adulto y como tal, es una actitud de respeto tratarlo como a cualquier otro candidato.

Consideraciones según el tipo de discapacidad

En el momento de considerar la inserción laboral en el puesto apropiado, se deben tener en cuenta las limitaciones que según el tipo de discapacidad, dificultarán un desempeño productivo y halagador para el colaborador.

- **Discapacidad Motriz:** tener en cuenta el grado de accesibilidad, autonomía que requiere el puesto como así también, las limitaciones a la hora de realizar ciertas tareas físicas.
- **Discapacidad Auditiva:** son condicionamientos la comunicación y la integración social de los oyentes.
- **Discapacidad Visual:** Entran en juego la autonomía y el uso de ayudas técnicas.
- **Discapacidad Visceral:** Tener en cuenta la instancia del tratamiento, conciencia de sus limitaciones y el cuidado de su propio cuerpo.

Evaluación y Selección del Postulante

Para determinar si el candidato es el adecuado para cubrir determinado puesto de trabajo se tendrá la voluntad y la intención de enfocarse en las capacidades y potencialidades del candidato y no en su discapacidad o limitación.

Luego, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Capacidades reales de la persona con capacidades diferentes.
- Concordancia entre la capacidad de la persona y la exigencia del puesto.
- Si se administran evaluaciones, deberán tener en cuenta la discapacidad de la persona y los requerimientos del puesto. Es recomendable que el profesional que administre las técnicas de evaluación psicológica tenga en cuenta la discapacidad de la persona para elegir las técnicas que se ajusten de manera adecuada a esta situación.

- Es importante enfocar la mirada hacia el potencial del entrevistado.

Elliott Jacques en su libro "La Organización Requerida"²⁷ define a la capacidad como "*la habilidad de una persona para hacer un trabajo*". Y el mismo autor define al trabajo como "*el ejercicio de la discrecionalidad, el discernimiento y la toma de decisiones, dentro de ciertos límites al realizar una tarea. Es impulsado por los valores y pone en juego las habilidades cognoscitivas del individuo*". (Pag.71).

Estas definiciones orientan a evaluar al candidato teniendo en cuenta las capacidades actuales orientadas a la función y tareas que deba realizar y el rol que deba cumplir como integrante activo de la Organización, incluyendo el grado de motivación, la iniciativa personal, la predisposición para emprender acciones, trabajar en orden y con calidad, contribuir a los resultados de la Compañía. Es decir que si se observan limitaciones para un determinado puesto, del mismo modo, se detectarán potencialidades para el efectivo desempeño de otros puestos. Asimismo es relevante considerar la escala de valores de la persona, es decir, lo que valora e su vida y en ese sentido, cuál es el valor que le atribuye al trabajo. La valoración de una persona con discapacidad es altamente positivo por la oportunidad que significa para su vida, con lo cual, estas personas estarán motivadas y mostrarán un alto nivel de compromiso y responsabilidad.

(...) "*Los valores son vectores: expresan una fuerza aplicada en una determinada dirección.*

Los valores de las personas son los que determinan en qué medida se comprometerán con un cierto rol. Si, por cualquier motivo, valoran desempeñar cierto rol particular en un momento determinado, comprometerán en su trabajo un mayor grado de su capacidad disponible (o sea, estarán "mas motivadas") que si no lo valoran. Al seleccionar a los empleados que ocuparán los puestos vacantes, es importante tener en cuenta que ellos valoren el trabajo en cuestión".²⁸(pag.67).

Finalmente, las empresas deberán ofrecer igualdad de oportunidades de desarrollo, acceso a la información, sensibilidad interpersonal, la capacidad de escuchar adecuadamente y poder comprender y dar respuesta a las necesidades de sus colaboradores con capacidades especiales.

²⁷ Jacques, Elliott (2011), "La organización requerida", 2ª Edición, Buenos Aires, Ed.Gránica.

²⁸ Elliott Jaques (2001), "La organización requerida", 2ª Edición, Buenos Aires, Ed.Gránica, Pag.67.

TECNOLOGIA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La tecnología de Información y Comunicaciones es la última variable de estudio de esta Tesina, con la cual arribaremos a las conclusiones finales que servirán de argumento para apoyar la hipótesis planteada.

La tecnología desde un enfoque cognitivo es la ciencia aplicada. Asimismo, podemos definir la Tecnología como sistemas diseñados para realizar alguna función. Se habla entonces de tecnología como sistemas y no sólo de artefactos, para incluir tanto instrumentos materiales como tecnologías de carácter organizativo.

Uno de los conceptos más significativos que ayudan a comprender a la tecnología a partir de su carácter sistémico, es la interpretación de la tecnología como *práctica tecnológica*. El concepto de práctica tecnológica "...viene a ser la aplicación del conocimiento científico u organizado a las tareas prácticas por medio de sistemas ordenados que incluyen a las personas, las organizaciones, los organismos vivientes y las máquinas"²⁹.

El sistema funciona en completa interacción entre sus componentes, de este modo un determinado componente contribuye directamente, o a través de otros, a las metas comunes del sistema. Si un componente es removido, o si sus características cambian, los otros artefactos en el sistema se alteran.

Desde el enfoque sistémico, citamos a Ludwig Von Bertalanffy que en su libro "Teoría General de los Sistemas" (1976)³⁰, nos adelantaba el auge vertiginoso de la tecnología llamándola como "Segunda Guerra Mundial" y en su libro nos decía: "*Tanto el hardware de las computadoras, la automatización y la cibernación, como el software de la ciencia de los sistemas, representan una nueva tecnología que ha sido llamada Segunda Revolución Industrial y sólo lleva unas décadas desarrollándose. La cibernética es una teoría de los sistemas de control basada en la comunicación (transferencia de información) entre sistema y medio circundante, y dentro del sistema, y en el control (retroalimentación) del funcionamiento del sistema en consideración al medio*".

²⁹ Pacey, Arnold (1983), "La cultura de la tecnología", México DF, Mit Press.

³⁰ Von Bertalanffy, Ludwig, (2007), "Teoría general de los sistemas", 4ª Edición, Argentina, Ed. Fondo de Cultura Económica.

TECNOLOGIA DIGITAL Y DISCAPACIDAD

El desarrollo tecnológico digital es claramente el factor determinante que derriba las barreras que impone la discapacidad y logra que la persona supere sus limitaciones y desarrolle habilidades capaces de llevar adelante tareas de manera eficiente. En la actualidad, es esencial el aporte que las nuevas tecnologías digitales brindan a las personas con capacidades especiales para desempeñarse correctamente en puestos de trabajos, permitiendo lograr la inclusión laboral de todas las personas que esperan por un trabajo digno, remunerado y que posibilite el desarrollo personal y profesional en igualdad de condiciones.

Las comunicaciones y redes informáticas permiten instalar puestos de trabajo en cualquier sitio o lugar dentro de la Empresa, con el fin de facilitar el acceso de las personas con dificultades o limitaciones, integrándolas al resto de las personas de la Organización. Permiten además, la interacción en tiempo real y retroalimentación constante.

El uso y dominio de las herramientas tecnológicas digitales permite alcanzar un alto nivel de adaptabilidad, auto-organización e independencia para realizar tareas y ocupar puestos de trabajo. Para ello será necesario capacitar a la persona en el correcto uso de las herramientas de trabajo y como usuario de los servicios que ofrece la Tecnología de Información y Comunicación.

No todas las personas han tenido o tienen conocimientos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTICs) y esto depende de la edad y de las generaciones. Es decir, que existe una “Brecha digital” entre personas que dominan las herramientas tecnológicas digitales y aquellas que no. Esta brecha podría acentuarse aún más, tratándose de personas con capacidades diferentes, que no han podido acceder al conocimiento o aprendizaje de las mismas. En este sentido, es importante apoyarse en las TICs para lograr igualdad de oportunidades. La brecha digital en la discapacidad, es probablemente uno de los primeros conceptos con que se inicia la reflexión alrededor del tema del impacto social de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Desde entonces se percibe que estas tecnologías van a producir diferencias en las oportunidades de desarrollo de las poblaciones y que se establecerá una distancia entre aquellas que tienen o no tienen acceso a las mismas. Por lo cual, resulta vital y trascendente el acceso de las personas con capacidades diferentes a las nuevas tecnologías digitales para cerrar brechas, acortar distancias y colocarlas en un plano de equidad entre los seres humanos.

Actualmente existen leyes para garantizar la accesibilidad a las Web 2.0 y a todos los formatos digitales. En Argentina se promulgó la Ley Nro. 26.653³¹ de Accesibilidad de la Información en las Páginas Web. Esto no solo facilita la integración laboral sino que asegura el acceso al conocimiento, al aprendizaje y a la información de las personas con capacidades especiales.

Otro aspecto a considerar que en el universo de personas con capacidades especiales, es poder identificar a quienes nacieron en la era digital y son los llamados “*nativos digitales*”³² y quienes por su edad y generación han tenido que descubrir, aceptar y aproximarse a la tecnología digital, y ellos son los llamados “*inmigrantes digitales*”³³. Los inmigrantes digitales deberán asumir el auge de la tecnología digital y tomar la decisión de romper paradigmas que impiden el acercamiento a las herramientas digitales. A pesar de su resistencia al cambio tecnológico, deberán incorporar indefectiblemente en sus vidas cotidianas, los servicios que ofrecen la tecnología digital y una vez logrado, se habrá acortado la brecha digital creando para ellos, nuevas oportunidades de integración social y laboral.

Para lograr una verdadera integración laboral, será necesario el acceso al conocimiento y al desarrollo de habilidades. Las personas con limitaciones o incapacidades que estuvieron presentes desde su niñez, es vital e imprescindible el acceso al conocimiento, creando entornos apropiados para lograr el aprendizaje. Esto es posible con el surgimiento de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS). En este punto este trabajo cita a Nicholas Negroponte, quién en su libro “*Ser digital*” (1995)³⁴ expresa:

(...)“Creo que somos una sociedad con mucho menos niños con discapacidad de aprendizaje y con mucho más entornos con discapacidad para enseñar, de lo que generalmente creemos. La computadora tiende a cambiar esta realidad, brindándonos medios que nos permiten llegar mejor a niños con diversos estilos cognoscitivos y de aprendizaje” (...)

³¹ Ver texto completo de la Ley Nro. 26.653, en el Anexo IX.

³² Término definido por Prensky, Marc (2010) en su libro "Nativos e Inmigrantes Digitales".

³³ Término definido por Prensky, Marc (2010) en su libro "Nativos e Inmigrantes Digitales".

³⁴ Negroponte, Nicholas (1995), "Ser Digital", 1ª Edición, Buenos Aires, Editorial Atlántida.

La computación ya no sólo tiene que ver con computadoras. Tiene que ver con la vida. La gigantesca computadora central, prácticamente ha sido reemplazada a nivel universal por la computadora personal. La computadora se ha mudado de su gigantesco cuarto aislado, con aire acondicionado y temperatura constante, primero a los gabinetes, luego a los escritorios y por último a nuestras rodillas y a nuestros bolsillos.

El internet ha revolucionado el mundo y la conectividad desde cualquier punto del planeta. El planeta digital parecerá del tamaño de la cabeza de un alfiler. A medida que nos interconectemos compartimos experiencias, conocimiento, información, noticias, imágenes y hasta valores, cultura y tradiciones de manera global, sin fronteras. Socialmente nos relacionaremos en forma de comunidades digitales en las que el espacio físico y el tiempo serán irrelevantes.

Pues, la Tecnología de Información y Comunicación (TICs) son de gran ayuda para replantear y resolver algunas de las situaciones que se están presentando en este trabajo y donde las TICs perfectamente pueden convertirse en elementos para la igualdad, y no para la discriminación. Por lo que respecta a la relación entre las TICs y las discapacidades, se observa que por un lado pueden utilizarse para ayudar a personas con diferentes tipos de discapacidades: sensoriales, cognitivas, psicomotrices, a incorporarse mejor a la sociedad, relacionarse con el medio ambiente y comunicarse e interactuar con el resto de las personas, y por otro, es primordial prestarle especial atención al diseño e incorporación de las TICs, a la formación y al mundo laboral, para que las mismas no se conviertan en un elemento de exclusión social que en el intento por asistir a las personas con capacidades especiales, acentúe las diferencias que puedan existir.

Resulta imposible no reconocer la intervención y el impulso que lograron en los últimos tiempos las TICs en relación a las discapacidades.

TECNOLOGIA DIGITAL Y DEFICIENCIAS FISICAS

La investigación aborda el tema de los avances tecnológicos con el fin de analizar si en su diseño, pueden compensar las deficiencias físicas de la persona creando un puente entre los requerimientos de un puesto y la posibilidad de realizar la tarea satisfactoriamente, dejando en segundo plano, la discapacidad que se trate.

Las TICs para discapacidades visuales

Frente a esta discapacidad, las TICs que se ponen a disposición de estas personas son bastante diversas y amplias, y van desde los adaptadores visuales, los convertidores de textos en sonido, hasta la utilización de las impresoras específicas para el lenguaje Braille. Un conjunto de tecnologías puestas a disposición de las personas con discapacidad visual, se centran en aquellas que facilitan la ampliación o la magnificación de la información en las pantallas de los ordenadores, como son las telulupas, que permiten la captación de la información por una cámara y la traslación ampliada a un monitor de televisión. En este sentido de ampliación de los caracteres, nos encontramos también con los programas de reconocimiento de texto o Reconocimiento Óptico de Caracteres (OCR), que estos programas, como el "Tifloscan" o el "Open Book", llevan incorporada una síntesis de voz, que facilita la comprensión de la información por los sujetos con un elevado grado de ceguera. Recientemente se presentó un nuevo dispositivo llamado "*FingerReader*" que consiste en un dispositivo que a modo de anillo se introduce en el dedo índice y permite transformar en sonido el renglón que está leyendo y con una vibración indica el inicio del renglón como el final.

La magnificación de los caracteres puede conseguirse no sólo mediante procedimientos de hardware, sino también a través del software. Y al respecto tenemos que señalar que contamos en la actualidad con una diversidad de programas que nos permiten su utilización tanto en ordenadores de entornos Windows (Zoomtext Xtra, MAGic, Lunar) como Macintosh (Lupe, InLarge, Zoomlens,) o Linux (XZoom, DynaMag, Puff). Algunos de estos programas son de dominio público y gratuito.

De todas formas, tampoco podemos olvidarnos de las opciones de accesibilidad que nos permiten los propios sistemas operativos y que nos llevan a poder modificar diferentes opciones de los programas, para hacerlos más accesibles a distintos tipos de sujetos, cambiando tanto el tamaño de las letras, los sonidos, la configuración del teclado o la ampliación visual de zonas específicas de la pantalla. En la actualidad, estas opciones se encuentran disponibles para los diferentes sistemas operativos.

Además de estos programas, contamos con algunos específicos que facilitan la interacción de estos sujetos con la realidad; así por ejemplo nos encontramos con el programa "Cobra" que permite la conversión de un texto visual al sistema Braille y que se compone de doce programas que permiten la creación de un entorno de trabajo para la producción de texto en Braille usando cualquier editor de texto que produzca ficheros en código ASCII (American Standard Code for Information Interchange) y que permite realizar gráficos en relieve para la captación de elementos complejos para estos sujetos.

En la actualidad, además, están adquiriendo bastante importancia para estas personas con incapacidad visual, diferentes tecnologías que permiten el tratamiento auditivo de la información, y que van desde los denominados sintetizadores de voz, que conectados a un ordenador permiten al usuario, sin ver la pantalla, tener referencia de lo que allí se expone, hasta los audio libros, que en su versión más novedosa con los "Ipod" están adquiriendo bastante importancia para facilitar de forma cómoda la información a los usuarios.

Las TICs para discapacidades auditivas

En este caso, los recursos tecnológicos con que nos encontramos van desde las prótesis auditivas, que permiten ampliar el volumen para superar la hipoacusia del receptor, hasta los que facilitan la traslación del sonido a texto. Los programas que trasladan el sonido a texto, están relacionados con el mundo de la informática y la telemática. Para estos sujetos discapacitados auditivos, el ordenador y los medios telemáticos (TELEcomunicaciones + inforMÁTICA = responsables de la transmisión y procesamiento automático de la información) por los requerimientos que establecen para la comunicación vía escritura, y por tanto visual. Son medios de verdadera ayuda para que las personas carentes de audición, establezcan relaciones con el medio ambiente. Asimismo potencian y desarrollan los procesos cognitivos básicos: atención, percepción, identificación, discriminación, memoria y motivación, y también favorecen otros procesos cognitivos complejos y habilidades como el aprendizaje.

Las personas con incapacidad para escuchar se valen de programas que permiten, gracias al avance en las tarjetas de sonido y al software apropiado, la comparación de los sonidos emitidos por una persona con los realizados con un modelo, hecho que puede ser de gran ayuda para el desarrollo y mejora de los procesos cognitivos de adquisición y desarrollo del lenguaje, puesto que con ellos se facilita que el sujeto tome conciencia de los errores que ha podido cometer y establezca las medidas correctoras oportunas, en la comparación con el modelo, para resolverlos. Con lo que ello supone para la formación en la entonación, velocidad, pronunciación y corrección de los diferentes trastornos del lenguaje.

Dentro de esta categoría de programas se encuentran el Speechiewer III, que funciona en entorno Windows, el visualizador de habla VISHA, o el sistema AVEL. En esta línea las tecnologías pueden ser de gran ayuda para la reeducación del habla, puesto que cumplen diferentes funciones como son: percibir las cualidades de las palabras articuladas (ritmo, entonación, duración), corregir y mejorar la prosodia, hacer más inteligente el habla, visualizar la prosodia favoreciendo la corrección, educar la respiración, facilitar la comprensión y corrección de las posiciones fonéticas, representar la tensión articuladora, ayudar a la percepción de las cualidades físicas del sonido articulado y entrenar en la segmentación silábica y fonética.

Por otra parte, un gran porcentaje de la comunicación realizada a través de Internet se efectúa de forma escrita, por ello sus herramientas de comunicación sincrónicas y asincrónicas: (chat, foros, listas de distribución, blogs), pueden ser de gran ayuda para ser utilizadas en acciones de formación con los discapacitados auditivos. De todas formas, debemos ser conscientes de que para que los sujetos puedan utilizarlas y tener una cierta autonomía, deben poseer una cierta capacitación, tanto en el manejo del lenguaje escrito como en Internet.

Por último, la tecnología multimedia ofrece verdaderas posibilidades para la presentación mediante imágenes reales o animadas, las palabras y los textos, que facilita el aprendizaje, al mismo tiempo, que permiten la configuración de entornos amigables e interactivos, para simplificar y satisfacer las necesidades de los discapacitados auditivos.

Las TICs y las discapacidades motrices

Lo primero que tenemos que señalar es que posiblemente sea la discapacidad para la que en menor grado se han producido TICs específicos, sobre todo en lo referido al desarrollo de programas. Los desarrollos se han focalizado en facilitar la interacción de la persona con esta discapacidad, con los ordenadores, como los licornios, los conmutadores, etc.

Asimismo, se han creado de teclados específicos para facilitar la interacción con los ordenadores; la configuración de teclados ergonómicos y la creación de teclados específicos para una sola mano, los virtuales y los numéricos.

Además de los teclados, se desarrollaron adaptaciones de los “*mouses*” tradicionales y pantallas táctiles que han llegado por su eficacia y comodidad, a las personas con discapacidades motoras.

Las pantallas táctiles y los sistemas de reconocimiento de voz, permiten el control y manejo de la computadora de manera simple y práctica.

Además de estas adaptaciones, nos encontramos también con las modificaciones que se pueden realizar a las teclas de las computadoras a través de programas específicos de software, que permiten asociar teclas a funciones específicas, como el Special Keys o el Dreamkey, o la emisión de sonidos específicos cuando se pulsan teclas concretas, como el JoyMouse o el Noisy Mouse.

LA TECNOLOGIA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD

Las TICs no sólo nos pueden servir para favorecer el acercamiento de los sujetos a la realidad y a los entornos educativos y laborales, sino que también, por su configuración, realización y diseño, pueden dificultar su interacción para determinados sujetos con discapacidades específicas; es entonces cuando hablamos de los problemas de accesibilidad, que pueden venir por diferentes causas, como por ejemplo, las características del hardware, el software que se utiliza o por la configuración y diseño que tengan los programas.

Es decir, que se trata de hacer una Internet y diseñar espacios web que sean accesibles para todas las personas, independientemente de las discapacidades que puedan tener, o su grado.

Cuando nos referimos a “accesibilidad web” estamos indicando que todas las personas tengan acceso a la web y a sus contenidos, independientemente de sus limitaciones personales, del tipo de hardware, software, equipo de navegación, dispositivo de acceso, idioma, cultura y que puedan entender y usar correctamente sus contenidos. Es decir, no excluir a nadie y con este compromiso, el software libre debería ser promotor del acceso a las Tecnologías de la Información de Comunicación.

De todos los elementos de la Sociedad de la Información, Internet es sin duda la pieza más importante. Los usuarios que acceden a Internet, incluso sin saberlo, es muy probable que se beneficien del software libre. La mayor parte de la infraestructura de Internet se basa en protocolos abiertos.

Ventajas del Software Libre: no es otro que la libertad, la libertad de expresión, la libertad de utilización, la libertad de distribución. El software libre supone el mejor instrumento de comunicación y entendimiento entre todos, dándonos la capacidad de compartir el conocimiento para que la gente se mantenga en un mismo estadio de oportunidades. El software libre proporciona accesibilidad.

TECNOLOGIA DIGITAL WEB 2.0

A través de la Web 2.0 se presentan nuevas formas revolucionarias de crear, colaborar, editar y compartir en línea de contenido generado por el usuario. La Web 2.0, denominada también la revolución social de Internet, es una web dinámica, participativa y colaborativa, donde los usuarios se convierten en protagonistas activos, creando y compartiendo contenidos, opinando, participando y relacionándose. Los servicios de la Web 2.0 son un medio potenciador para las personas con discapacidades en todo lo

relacionado con el aprendizaje participativo y colaborativo, prestando especial atención a las redes sociales, blogs, wikis y sindicación de contenidos.

La Web 2.0 se conforma de espacios virtuales que son abiertos, auto-organizativos, adaptativos, ágiles, accesibles y fáciles de usar, que cuentan con servicios de soporte colaborativo que permiten a los usuarios compartir, opinar o crear nuevos contenidos. Esta posibilidad de fácil acceso sumado a los dispositivos digitales, hacen posible la interacción de personas con capacidades especiales.

Las redes sociales son espacios de Internet donde las personas publican y comparten todo tipo de información, personal y profesional, con terceras personas. De este modo, las redes sociales favorecen el trabajo colaborativo y la democratización de los contenidos, siendo el lugar propicio para que los usuarios sin distinciones de capacidad, se desarrollen en la propia Red. La tecnología sobre la que se sustentan las redes sociales permite a sus usuarios compartir todo tipo de datos e información en múltiples formatos (audio, texto y vídeo). Han surgido hasta hoy un gran número de redes sociales en Internet, entre las cuales podemos mencionar Facebook, LinkedIn, MySpace, Twitter, como los más destacados.

Sin bien las redes sociales pueden representar un serio problema y riesgo en cuanto a la privacidad y/o confidencialidad porque los datos personales de los usuarios se encuentren a disposición de cualquier persona, es inevitable destacar el acercamiento al mundo global y la inclusión en las interacciones humanas para todas aquellas personas que por alguna discapacidad, vivían aisladas de la sociedad.

EL ROL DE RECURSOS HUMANOS

Si bien este trabajo intentó dejar en claro la importancia que tiene la Tecnología de Información y Comunicación para acercar a las personas con capacidades especiales al mundo laboral, no podemos dejar de lado el rol que cumple el área de Recursos Humanos para que esta necesidad de inclusión que tienen las personas con capacidades diferentes, sea una realidad.

Citamos a Idalberto Chiavenatto, quién es su libro “*Gestión del Talento Humano*” (2002)³⁵ que manifiesta:

“El área de Recursos Humanos (RH) no se debe mantener. Se debe eliminar si no trae ninguna contribución al negocio de la empresa o no favorece el ajuste a las demandas del nuevo ambiente empresarial. Es superflua cuando no añade nada y solo sirve para controlar y reglamentar el comportamiento de las personas y aplicar medidas disciplinarias que en nada mejoran el desempeño de las personas. Se debe suprimir si funciona como elemento de resistencia y bloqueo al cambio y la innovación, y si se mantiene como centro de gastos que no trae ningún retorno a la organización. En estos casos, las demás áreas toman la iniciativa de asumir la gestión del talento humano dentro de un estilo totalmente descentralizado, libre y participativo, con o sin ayuda y asesoría de los profesionales de RH. Pero la respuesta será afirmativa en otras situaciones. El área de RH se debe mantener y ampliar; mantener y desarrollar si contribuye de modo efectivo al negocio de la empresa o si favorece el ajuste de la empresa a un mundo variable y competitivo. Es imprescindible cuando reduce las disonancias respecto a la misión, la visión y los objetivos de la organización, y funciona como elemento que aclara los valores y principios de la empresa, crea una nueva cultura de compromiso y motivación de las personas y las vuelve emprendedoras y creadoras de nuevos paradigmas de calidad. Una empresa no se cambia solo con el aporte de las nuevas tecnologías, cambiando sus equipos o generando de nuevo procesos internos y desarrollando nuevos productos y servicios. Esto es consecuencia y no causa del cambio. Cambiar el hardware es cambiar el contexto y no el contenido del trabajo. Se cambia una empresa a partir de las actitudes, conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella. Se cambia una empresa a partir de la creación de una nueva mentalidad y un nuevo estado de espíritu que debe tener su comienzo en la cúpula de la organización. Y aquí el área de RH consigue prestar

³⁵ Chiavenatto, Idalberto (2002), "Gestión del Talento Humano", 1ª Edición, México, Ed. McGraw-Hill.

inestimables servicios trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente”.

Resulta entonces, muy importante iniciar una nueva cultura en aquellas organizaciones donde aún se mira con prejuicios a las personas con capacidades especiales. Las áreas de Recursos Humanos debería iniciar el cambio del paradigma que fija como una acción de caridad o solidaria hacia las personas con capacidades especiales, en lugar de comprender que se trata de un derecho el que tienen para acceder a un puesto de trabajo, un derecho al desarrollo intelectual, personal y laboral con igualdad de oportunidades.

Será el área de Recursos Humanos quienes decidan flexibilizar las exigencias de ciertos puestos para que permitan ser ocupado por personas, que apoyados en las nuevas tecnologías de información y comunicación, realicen sus tareas satisfactoriamente, brindándoles al igual que al restos de los colaboradores, capacitación, “*feedback*” constante, apoyo y reconocimiento para la mejora continua de su desempeño orientado a cumplir con los objetivos organizacionales.



CONCLUSIONES

Finalmente y como resultado de la revisión de la literatura seleccionada y el análisis de las guías relacionadas al tema de estudio, se obtuvo información académica, datos estadísticos y referencias sobre el contexto particular de la vida real. Con lo cual se tuvieron en cuenta los autores y pensadores mencionados, que fueron tomados como referencia constante para fundamentar cada paso de la investigación.

Con la información obtenida en este estudio, se determinaron tendencias e identificaron las relaciones entre las variables y las dimensiones en las que operan, en un intento por demostrar cómo se vinculan con las investigaciones anteriores referidas al tema Discapacidad y Tecnología de Información y Comunicación. De igual manera, de las entrevistas personales y de los resultados de la encuesta realizada (Ver Anexo XVI) fue posible acceder a valiosa información que revela el estado del mercado laboral actual sobre la inclusión de personas con discapacidades físicas, su demanda y las oportunidades laborales, como así también, detectar nuevos aspectos que condicionan el acceso a un empleo, como lo es, la falta de capacitación y escasos conocimientos académicos.

Desde la Revolución Industrial que provocó una de las mayores transformaciones del mundo laboral, hoy podemos observar que la Tecnología de Información y Comunicación marcan el inicio de un proceso profundo de cambio y que además, se convirtieron en un medio necesario para facilitar el acceso de personas con capacidades especiales a un trabajo digno. Es posible entonces, hablar de la Revolución Tecnológica Digital que viene a constituirse como un medio fundamental que permite el acercamiento de las personas con discapacidades –no solo al mundo laboral- sino que posibilita el acceso a una Escuela, Instituto de formación y Universidad por medio de las aulas virtuales y la educación a distancia, ya que resulta imprescindible achicar la brecha de conocimiento que existe entre personas que tienen nivel de educación y formación académica y las personas que por motivos de discapacidad no pudieron acceder.

El impacto tecnológico fue un punto de inflexión en la vida de las personas con discapacidad, porque les permitió ocupar un lugar en el mundo y superar las desigualdades y exclusiones. Por cierto, la inclusión al sistema laboral ya no es una utopía.

Con todo lo presentado en este trabajo en relación a la Tecnología Digital, considero que no existen dudas que ésta tecnología marcó un avance sin precedente en la eliminación de barreras, como por ejemplo acortando distancias, integrando distintas culturas y distintos lugares, evitando el desplazamiento

de las personas y su fundamental contribución para que las personas con capacidades especiales puedan comunicarse, desarrollarse, capacitarse, interactuar con el entorno y en consecuencia, trabajar.

Por último, se observa que las Empresas aún no han asumido un marcado compromiso frente a la igualdad de oportunidades de personas con capacidades especiales. La realidad nos demuestra que no se ha avanzado en la mejora de la inclusión al trabajo de personas con capacidades diferentes, considerado como un derecho en pos de la igualdad y por una vida digna. El estudio realizado nos permite abordar la complejidad de la relación empleo-discapacidad y la relevancia social que tiene dicha relación. En ese sentido, esta Tesina observa que se debe trabajar en la sensibilización de los directivos de las empresas con la finalidad de fomentar oportunidades de trabajo.

Con el objetivo de obtener información del mercado laboral y la demanda, esta investigación analizó las búsquedas activas y vigentes publicadas por las consultoras de empleo más relevantes, ya sea de modo on-line y/o presencial. De los datos obtenidos, se deduce un bajo nivel de puestos orientados a personas en situación de discapacidad física. Solamente dos consultoras explicitan en sus contenidos de búsquedas, que los requisitos del puesto no discriminan por condiciones de discapacidad. (Ver Ilustración 5 y 6).

En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles. Sin embargo, en Argentina muchos de ellos que desean trabajar, no tienen la oportunidad de hacerlo porque aún persisten numerosos obstáculos, prejuicios y discriminación configurándose en los viejos "*modelos mentales*"³⁶. Frente a esta problemática, considero que las asociaciones sindicales en Argentina deberían asumir un compromiso más profundo y protagónico en este aspecto, con la finalidad de promover las políticas de igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad física, obligar a las empresas a respetar la legislación vigente y los tratados internacionales relativos al tratamiento de la discapacidad y garantizar la reinserción laboral acorde a los derechos a un trabajo digno. La negociación colectiva es un medio de gran peso por el cual los sindicatos pueden acordar con las cámaras empresarias, beneficios y asistencia de personas con discapacidades en lo relativo a la inclusión laboral e igualdad de oportunidades. El objetivo de estas negociaciones deberían incluir acuerdos que velen por los trabajadores que se encuentran fuera del sistema para que puedan desempeñar un verdadero rol en los lugares de trabajo, puedan desarrollarse y

³⁶ Senge, Peter (1990), "La quinta disciplina", en su libro define a modelos mentales como los supuestos y creencias profundamente arraigados en la mente de las personas, que condicionan la manera de percibir el mundo y actuar en consecuencia.

mejorar su calidad de vida. Si bien la Tecnología de Información y Comunicación posibilita que una persona con discapacidad trabaje en condiciones de igualdad, aún falta recorrer el camino de la formación, la capacitación y la voluntad de las Empresas para permitir que sus puestos de trabajo sean ocupados por personas con discapacidad y así, revertir finalmente la tendencia a mirar hacia otro lado.

En consecuencia, esta tesina estaría arribando a la confirmación del planteo que se propone en la hipótesis del presente trabajo de investigación. Es decir, que la Tecnología de Información y Comunicación está directamente relacionada con la inclusión laboral de personas con necesidades especiales, confirmado por la encuesta realizada a personas en situación de discapacidad, porque incrementa el grado de penetración al mercado laboral y en consecuencia, reduce los niveles de desocupación de este segmento de la población porque adapta funcionalmente los requerimientos de los distintos puestos de trabajos a la discapacidad física de que se trate.

Analizando el grado de Inclusión al ámbito laboral, es posible dimensionar tres ejes que tienen un impacto directo sobre las variaciones del índice de Inclusión Laboral: 1° Tecnológico, 2° Educación y 3° Actitudinal.

1° Tecnológico: la dimensión tecnológica tiene la misión de proveer herramientas y dispositivos que permitan derribar barreras en la comunicación y técnicas de trabajo. En ese sentido, este trabajo observa que fueron logradas y puestas al servicio de todas aquellas personas y organizaciones que requieran de ellas. Con lo expuesto, la Tecnología Digital es un factor disponible para aumentar el grado de inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral y educativo.

2° Educación: la formación y el acceso al conocimiento es fundamental para que las oportunidades laborales se incrementen. Frente a una oferta laboral alta, la competitividad basada en el conocimiento y educación es relevante. Entendiendo que una persona con discapacidad puede acceder hasta niveles de educación universitaria, resulta importante fomentar la iniciativa para recibir formación académica, ya que las oportunidades laborales así lo requieren. En este punto, este trabajo observa que en Mendoza, del total de personas con discapacidad en condiciones de trabajar, solo el 10% posee estudios secundarios y un escaso 2% con universitarios completos.

3° Actitudinal: en la dimensión actitudinal, referimos a una sociedad sin prejuicios, estereotipos, estigmas ni discriminación en sus comportamientos frente a personas con discapacidad o deficiencias. En esta dimensión se incluye a las Empresas, que a pesar de la legislación vigente, se observa que son pocas las empresas que, más allá de los discursos políticamente correctos, hacen realidad la inclusión de personas con discapacidad. Considero que el área de RRHH debería tomar el

desafío de coordinar las acciones y crear los engranajes que sumen en sus equipos de trabajos, mayor diversidad y personas con capacidades especiales de trabajo.

Esta investigación, anhela ser útil para la sociedad y para las Empresas en general. Una de las principales razones por la cual se realizó este estudio, se fundamenta en el aporte teórico que pueda brindar con sus resultados obtenidos hasta el momento y ofrecer un aporte al conocimiento de la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas. Igualmente, de resultar de interés, se tome este trabajo como referencia de futuras investigaciones. En ese sentido, la información y datos expuestos en esta Tesina, quedan a disposición de quienes deseen realizar nuevos planteos que animen a pensar en un cambio de actitud frente a la demanda del derecho al trabajo de quienes anhelan mejorar su calidad de vida superando las barreras de la discapacidad.

Del mismo modo, en lo que respecta al área Recursos Humanos de las organizaciones, como aporte al conocimiento que brindará esta investigación, se espera que los resultados sean considerados como apoyo a la creación de políticas internas que fomenten la búsqueda y selección de personas con discapacidad y si fuese necesario, atreverse a flexibilizar los requerimientos y competencias de los perfiles, con el fin de posibilitar la empleabilidad de personas con limitaciones físicas.

Por todo lo expuesto, la investigación justifica su realización y los beneficios que se deriven de los resultados de la misma.

Como complemento y a modo de cierre de esta Tesina, acerco una reflexión profunda y sociológica frente a un cambio de paradigma en la sociedad, producido inexorablemente como consecuencia de la globalización, de sociedades hiperconectadas, la revolución digital, el cambio en los comportamientos de los consumidores, la incorporación de nuevas generaciones al ámbito laboral, mercados más competitivos y volátiles. Hoy, estamos frente a una “*sociedad líquida*” como define Zygmunt Bauman en su libro “*Modernidad Líquida*”³⁷, donde los límites son difusos y en constante movilidad, una sociedad impredecible, incierta, compleja y ambigua que exige velocidad e inmediatez, globalidad, personalización versus masividad, interconexión, búsqueda de bienestar y diversidad.

Si bien persisten organizaciones que sostienen modalidades del siglo pasado basadas en el intercambiando de salario por servicios, que hablan de tareas, horarios y descripción de funciones que se

³⁷ Bauman, Zygmunt (2010) “*Modernidad Líquida*”, Primera Edición, 12ª reimpresión. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica

vuelven no efectivas ni sustentables en una sociedad líquida, hay otras organizaciones que evolucionan y se transforman en empresas que hablan de vínculos, emociones, sentimientos, compromiso y felicidad. Resaltan los valores y estilos de liderazgo en sus procesos y estrategias, dejando en evidencia que el Capital Humano es el factor diferencial que hace a la ventaja competitiva, donde sus colaboradores son vistos como talentos capaces de potenciar los resultados globales de la organización. Para ello, se focalizan en la productividad, satisfacción al cliente, innovación y en la reducción importante de la conflictividad, centrados en el rol del líder efectivo capaz de crear entornos de confianza y buen clima laboral.

Antes de ir a los párrafos finales de la conclusión, quisiera agradecer profundamente a todas las personas que respondieron la encuesta aportando valiosa información para este trabajo y especialmente, a Macelo Bitti y Matías Martín, quienes se identificaron en la encuesta y me permitieron compartir su experiencia de vida, regalándome su relato en primera persona, tan maravilloso y lleno de optimismo.

Por último, este trabajo de investigación, cita al escritor Mario Benedetti ³⁸ que no se expresa basándose en fundamentos científicos, sino por el contrario, crea su mensaje desde lo más profundo de su corazón y que, aún lejos de la ciencia, sensibiliza con su mensaje y eleva nuestra condición humana hacia un estado de conciencia superior, que sin ella, toda acción solidaria, de inclusión y de justicia no se vería reflejada en quienes están esperando de nuestro reconocimiento. Es un principio, que *“la creación mental precede a la creación física”*³⁹.

Parafraseando entonces, a Mario Benedetti en su poema *“No te rindas”*, este trabajo se lo dedica con especial gratitud, a todas esas personas que tuvieron la capacidad de enfrentar y superar circunstancias adversas y las situaciones de crisis: la resiliencia, y que aún hoy, siguen esperando por sus derechos.

³⁸ **Mario Benedetti (1920-2009)**, fue un escritor, poeta y dramaturgo uruguayo. Su prolífica producción literaria incluyó más de 80 libros, algunos de los cuales fueron traducidos a más de 20 idiomas.

³⁹ Stephen R Covey, (1989), “Los 7 hábitos de la gente altamente efectivas”, Edición 25°, 2014, Ed. Paidós.

"No te rindas"

(Mario Benedetti)

No te rindas, aún estas a tiempo
de alcanzar y comenzar de nuevo,
aceptar tus sombras, enterrar tus miedos,
liberar el lastre, retomar el vuelo.

No te rindas que la vida es eso,
continuar el viaje,
perseguir tus sueños,
destrabar el tiempo,
correr los escombros y destapar el cielo.

No te rindas, por favor no cedas,
aunque el frio queme,
aunque el miedo muerda,
aunque el sol se esconda y se calle el viento,
aún hay fuego en tu alma,
aún hay vida en tus sueños,
porque la vida es tuya y tuyo también el deseo,
porque lo has querido y porque te quiero.

Porque existe el vino y el amor, es cierto,
porque no hay heridas que no cure el tiempo,
abrir las puertas quitar los cerrojos,
abandonar las murallas que te protegieron.

Vivir la vida y aceptar el reto,
recuperar la risa, ensayar el canto,
bajar la guardia y extender las manos,
desplegar las alas e intentar de nuevo,
celebrar la vida y retomar los cielos,

No te rindas por favor no cedas,
aunque el frio queme,
aunque el miedo muerda,
aunque el sol se ponga y se calle el viento,
aún hay fuego en tu alma,
aún hay vida en tus sueños,
porque cada día es un comienzo,
porque esta es la hora y el mejor momento,
porque no estás sola,
porque yo te quiero."

CONSULTA PRINCIPALES CONSULTORAS - OFERTA LABORAL				
	Total de Búsquedas	Inclusión Personas con Discapacidad	Porcentaje	Mensaje de Inclusión
ADECCO	421	0	0,00%	no
BUMERAN	6897	6	0,09%	no
RANSTAD	312	282	90,38%	si
ZONA JOBS	1411	12	0,85%	si
Totales	9041	300	3,32%	
Consulta realizada On-Line 23/03/15				

Ilustración 5

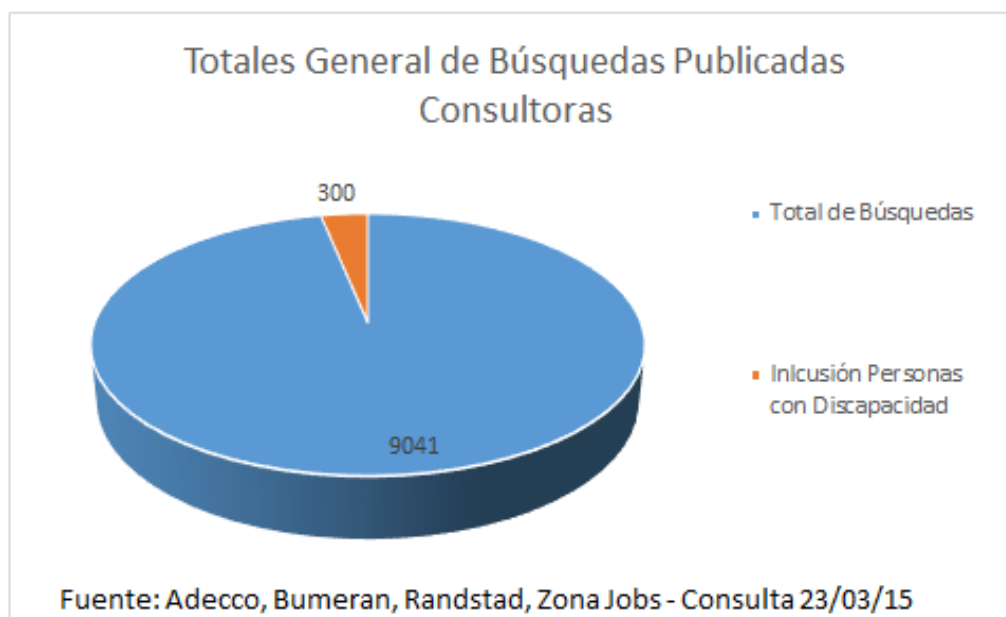


Ilustración 6

BIBLIOGRAFÍA

1. Alles, Marta (2011), "Dirección estratégica de Recursos Humanos", 2ª Edición, Buenos Aires, Ed. Gránica.
2. Amate, E. Alicia (2006), "Discapacidad: lo que todos deben saber", Organización Panamericana de la Salud, Washington DC, Ed Amate, E. Alicia.
3. Barton, Len (2008), "Superar las barreras de la discapacidad", 1ª Edición, Madrid, Ediciones Morata SL.
4. Bauman, Zygmunt (2010), "Modernidad Líquida", Primera Edición, 12ª reimpresión, Buenos Aires, Ed. Fondo de Cultura Económica.
5. Blanchard, Ken (1997), "Administración por Valores", Colombia, Ed. Norma S.A.
6. Chiavenatto, Idalberto (2002), "Gestión del Talento Humano", 1ª Edición, México, Ed. McGraw-Hill.
7. Chiavenatto, Idalberto (2011), "Administración de Recursos Humanos", 9ª Edición, México, Ed. McGraw-Hill.
8. Covey, Stephen R, (1989), "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", Edición 25°, (2004), Ed. Paidós.
9. Cornella, Alfons (2012), "La Solución Empresa x Co, 1ª. Edición, Barcelona, Ed. Zero Factory SL.
10. Echeverría, Rafael (2012), "Ontología del Lenguaje", 1ª Edición 10ª reimpresión, Buenos Aires, Ed. Gránica.
11. Ferreiro, Pablo y Alcázar, Manuel (2002), "Gobierno de personas en la empresa", 5ª Edición, Argentina, Ed. PAD Escuela de Dirección Universidad de Piura.
12. Fundación Par (2005), "La Discapacidad en Argentina", 1ª Edición Reimpresión (2006), Argentina.
13. Hernández Sampieri & Fernández Callado & Baptista Lucio (2010), "Metodología de la Investigación", 5ª Edición, Impreso en Perú: Mc Graw Hill.
14. Jacques, Elliott (2011), "La organización requerida", 2ª Edición, Buenos Aires, Ed. Gránica.
15. Kenneth C. Laudon & Jane P. Laudon (2004), "Sistemas de Información Gerencial", 8ª Edición, México: Ed. Pearson.
16. Maison, Pablo (2013), "El trabajo en la posmodernidad", Argentina, Ed. Gránica.

17. Montalto, Ana María y Montalto, María Eugenia (2012), "Personas con Discapacidad: los olvidados de siempre", 1ª Edición, Mendoza, Ed. de la Universidad del Aconcagua.
18. Negroponte, Nicholas (1995), "Ser Digital", 1ª Edición, Buenos Aires, Editorial Atlántida.
19. Pacey, Arnold (1983), "La cultura de la tecnología", México DF, Mit Press.
20. Prensky, Marc (2010), "Nativos e Inmigrantes Digitales", Madrid, Ed. SM.
21. Samaniego de García, Piar (2006), "Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en América Latina", Madrid, Ed. Comité Español de Representación de Personas con Discapacidad.
22. Schein, Edgar H. (1993), "Psicología de la Organización", México DF, Ed, Prentice Hall.
23. Senge, Peter (1990), "La quinta disciplina", 2ª Edición 12ª Reimpresión, Buenos Aires, Ed. Gránica.
24. Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2009), "Comportamiento Organizacional", 13ª Edición, Impreso en México, Ed. Pearson.
25. Von Bertalanffy, Ludwig, (2007), "Teoría general de los sistemas", 4ª Edición, Argentina, Ed. Fondo de Cultura Económica.
26. Publicación La Usina Asociación Civil sin fines de lucro (2013), "Beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad: de la intención a la acción".

SITIOS WEB

1. <http://linux.about.com/cs/linux101/g/xzoom.htm>
2. <http://www.cstr.ed.ac.uk/projects/festival/>
3. <http://www.gok.ca/>
4. <http://desarrollosocial.mendoza.gov.ar/familia-y-comunidad/discapacidad>
5. <https://es.surveymonkey.com>
6. <http://festvox.org>
7. <http://freshmeat.net/projects/svgatextmode>
8. <http://keytouch.sourceforge.net>
9. <http://kmag.sourceforge.net/>
10. <http://leb.net/pub/blinux/screader>
11. <http://mielke.cc/brltty/index.html>
12. <http://oralux.net/index.php>
13. <http://scholar.google.com/>
14. <http://www.adecco.com.ar>
15. <http://www.anses.gob.ar/>
16. http://www.atedis.gob.ar/recursos_inclusion_tecnologica.php
17. <http://www.bumeran.com.ar>
18. <http://www.clarin.com/>
19. <http://www.clippingdale.com/accesibility/hawking/hawking.html>
20. <http://www.conadis.gov.ar/>
21. <http://www.escomposlinux.org/lfs-es/blfs-es-6.0/gnome/gnopernicus.html>
22. <http://www.escomposlinux.org/lfs-es/blfs-es-SVN/gnome/gnome-speech.html>
23. <http://www.fundacionpar.org.ar/>
24. <http://www.gnome.org/projets/orca>
25. <http://www.grupomads.org/download>
26. <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/disability-and-work/lang-es/index.htm>
27. <http://www.indec.com.ar/indec.gov.ar.htm>
28. <http://www.inference.phy.cam.ac.uk/dasher>
29. <http://www.infoleg.gov.ar/>
30. <http://www.laflecha.net/canales/curiosidades/articulos/dasher>
31. <http://www.lanacion.com.ar/>
32. <http://www.lausina.org>
33. <http://www.linaccess.org>
34. <http://www.linuxpreview.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=24>
35. <http://www.msal.gov.ar/>
36. <http://www.mozilla.org/access>
37. <https://www.randstad.com.ar>
38. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

39. <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/>
40. <http://www.un.org/es/>
41. <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
42. http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/
43. <http://xvoice.sourceforge.net/>
44. <https://www.youtube.com/>
45. <https://www.zonajobs.com.ar/p/>
46. <http://www.greatplacetowork.com.ar/home>



GLOSARIO

Accesibilidad Web	Podemos definir la accesibilidad Web como la posibilidad de que un producto o servicio web pueda ser accedido y usado por el mayor número posible de personas, indiferentemente de las limitaciones propias del individuo o de las derivadas del contexto de uso.
Aplicaciones móviles	Una aplicación móvil es un programa que usted puede descargar y al que puede acceder directamente desde su teléfono o desde algún otro aparato móvil con el fin de participar de juegos, obtener indicaciones de localización paso a paso, acceder a noticias, libros, datos del tiempo y demás. Estas aplicaciones móviles son fáciles de descargar y a menudo gratis.
Blogs	Un blog es una herramienta Web que permite publicar artículos (denominados "entradas" o "posts"). Un blog funciona como un diario en línea y puede incluir texto, imágenes y sistemas de búsqueda y navegación a otros blogs, además de permitir que los usuarios comenten los artículos. La principal característica de los blogs es su actualización frecuente y que contienen entradas breves tal como opiniones, sugerencias o enlaces. Los blogs pueden cumplir con las más variadas intenciones educativas: facilitan la difusión de estudios; la investigación y la producción interdisciplinaria de los estudiantes en el diseño, creación y desarrollo de plantillas personalizadas; la creación y el desarrollo de una revista o boletín de noticias on-line; además de fomentar la curiosidad en la tecnología. Además, los blogs son utilizados por la comunidad investigadora y académica para el intercambio de ideas. Otros aspectos positivos del uso del blog en la educación son que eleva el nivel de comprensión del alumno, favorece el aprendizaje gracias a la disponibilidad de blogs de expertos, e incrementa la habilidad para categorizar y manejar los contenidos de aprendizaje de una forma personalizada.
Brecha Digital	Se define a la distancia que se establece entre los países con acceso a los dispositivos tecnológicos (Tics y N-Tics) y los que no los tienen. En las personas la brecha digital está dada por los individuos que utilizan esta tecnología y las que no adquirieron la capacidad y conocimiento para su uso.
Chats	El chat es una interacción conversacional espontánea, sincrónica, mediada por la escritura y por una computadora. Es un discurso espontáneo que resulta de la interacción de dos o más personas que dialogan en línea y en el que el devenir del diálogo no está prefijado, sino que se desarrolla a partir de las intervenciones de sus participantes. Constituye uno de los géneros discursivos más interactivos de la comunicación mediada por computadoras y en ese sentido, es una de las formas privilegiadas para observar las relaciones interpersonales de los participantes de la comunidad en la que se enmarca. Se realiza en un espacio virtual configurado por la interacción misma, en tiempo real. Son textos que se escriben y se leen en simultáneo. No hay distancia temporal ni espacial entre la instancia de producción y la de recepción del texto. El tiempo de la interacción es el tiempo real de los interlocutores.
Cibernética	Estudio de las analogías entre los sistemas de control y comunicación de los seres vivos y los de las máquinas; y en particular, el de las aplicaciones de los mecanismos de regulación biológica a la tecnología.

Clima Laboral	Se define como la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo, sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla. Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima laboral en el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa.
Código ASCII	ASCII (acrónimo inglés de American Standard Code for Information Interchange — Código Estándar Estadounidense para el Intercambio de Información). Es un código de caracteres basado en el alfabeto latino, tal como se usa en inglés moderno. Casi todos los sistemas informáticos actuales utilizan el código ASCII o una extensión compatible para representar textos y para el control de dispositivos que manejan texto como el teclado.
Comunicación Sincrónica	La comunicación sincrónica es el intercambio de información por Internet en tiempo real. Es un concepto que se enmarca dentro de la comunicación mediada por computadora. En lo que respecta a comunicación sincrónica, el máximo exponente es el chat. Su creación data de 1988, aunque el éxito masivo no se empezó a dar y a popularizar hasta principios del siglo XXI. Los participantes en este tipo de comunicación realizan una serie de características más propias de la charla oral, pero usando los ordenadores y el texto escrito para crear una ilusión de conversación.
Conectividad	Conectividad es la capacidad de un dispositivo (ordenador personal, , móvil, robot, electrodoméstico, automóvil, etc.) de poder ser conectado, generalmente a un ordenador personal u otro dispositivo electrónico, sin la necesidad de un ordenador, es decir en forma autónoma.
Contrato Psicológico	Término utilizado por Edgard Schein, en su libro “Psicología de la Organización”, México DF, Ed, Prentice Hall, 1983. Introduce el concepto del contrato psicológico entre la persona y la organización. El Contrato Psicológico se refiere al conjunto de creencias y expectativas acerca de los compromisos y obligaciones percibidas en una relación de manera implícita, más allá de los acuerdos formales manifiestos. Si bien el contrato psicológico tiene una connotación de acuerdo tácito entre las partes que conforma una relación, representa un determinante muy importante de la conducta en las organizaciones y las relaciones interpersonales.
Deconstruir	Deshacer analíticamente los elementos que constituyen una estructura conceptual.
Facebook	Es un sitio web de redes sociales creado por Mark Zuckerberg y fundado junto a Eduardo Saverin, Chris Hughes y Dustin Moskovitz. Originalmente era un sitio para estudiantes de la Universidad de Harvard, pero se abrió a cualquier persona con una cuenta de correo electrónico. A mediados de 2007 lanzó las versiones en francés, alemán y español traducidas por usuarios de manera no remunerada, principalmente para impulsar su expansión fuera de Estados Unidos, ya que sus usuarios se concentran en Estados Unidos, Canadá y Reino Unido. Facebook cuenta con más de 1350 millones de miembros y traducciones a 70 idiomas.

Feedback	En los procesos de evaluación del desempeño de colaboradores que se da en varias etapas, una de las cuales es el seguimiento del logro de los objetivos propuestos. Durante esta etapa el evaluador tiene ocasión de hacer análisis de desviaciones y controlar el progreso en la consecución de los objetivos. Una herramienta fundamental dentro del proceso de seguimiento es el Feedback, entendiendo como tal las conversaciones que se pueden llevar a cabo entre el evaluado (colaborador) y su evaluador (responsable) con un doble objetivo: por un lado, mejorar los resultados de la persona y del equipo y por otro, mejorar su desarrollo profesional.
Foros	Un foro en Internet es una aplicación web que da soporte a discusiones u opiniones en línea. Dicha aplicación suele estar organizada en categorías. Son una especie de tableros de anuncios donde se intercambian opiniones o información sobre algún tema. La diferencia entre esta herramienta de comunicación y la mensajería instantánea es que en los foros no hay un "diálogo" en tiempo real, sino nada más se publica una opinión que será leída más tarde por alguien quien puede comentarla o no.
Globalización	La globalización es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Consiste en la integración de las diversas sociedades internacionales.
Hardware	El hardware es la parte física de un ordenador o sistema informático, está formado por los componentes eléctricos, electrónicos, electromecánicos y mecánicos, tales como circuitos de cables y circuitos de luz, placas, utensilios, cadenas y cualquier otro material, en estado físico, que sea necesario para hacer que el equipo funcione. El término viene del Inglés, significa partes duras.
Inmigrantes Digitales	Este término fue acuñado por Marc Prensky, autor del libro "Enseñanza nativos digitales (2001). Prensky describe a los inmigrantes digitales como las personas que han nacido y educadas antes del auge de las nuevas tecnologías y tuvieron que adquirir el conocimiento de manera voluntaria.
Internet	Red informática mundial, descentralizada, formada por la conexión directa entre computadoras mediante un protocolo especial de comunicación.
Intranet	Red interna de la organización de acceso restringido que permite compartir recursos, información y servicios, utiliza la misma plataforma tecnológica que Internet que facilita la comunicación, la colaboración y coordinación entre los empleados. Mediante la intranet pueden realizarse los procesos naturales de toda organización, pero de manera más eficiente y en menor tiempo. No existe restricción en relación con su tamaño o lugar físico; la única restricción es el acceso único a usuarios autorizados,

- Linkedin** Es un sitio web orientado a negocios. Fue fundado en diciembre de 2002 y lanzado en mayo de 2003 (comparable a un servicio de red social), principalmente para red profesional. En octubre de 2008, tenía más de 25 millones de usuarios registrados, extendiéndose a 150 industrias. En marzo de 2013, disponía de más de 200 millones de usuarios registrados, 4 de más de 200 países, que abarcan todas las empresas de la lista de la revista Fortune de las 500 mayores empresas estadounidenses. Los usuarios pueden subir su currículum vitae o diseñar su propio perfil con el fin de mostrar experiencias de trabajo y habilidades profesionales. Se puede utilizar para encontrar puestos de trabajo y oportunidades de negocio recomendados por alguien de la red de contactos. Los empleadores pueden enumerar puestos de trabajo y la búsqueda de posibles candidatos. Los solicitantes de empleo pueden revisar el perfil de los directores de recursos humanos y descubrir cuáles de sus contactos existentes pueden presentarse.
- N-Tics** Se denomina a las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, que permite la Web 2.0 en el intercambio de información en tiempo real, mediante dispositivos como los teléfonos celulares inteligentes.
- Modelos mentales** Senge M. Peter. (1990) en su libro "*La quinta disciplina*" define a los modelos mentales como las imágenes, supuestos e historias que llevamos en nuestra mente acerca de nosotros, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo. Como un cristal que distorsionara sutilmente nuestra visión, los modelos mentales determinan lo que vemos y percibimos. Los modelos mentales tienen que ver con lo que sentimos y lo que hacemos, es decir que determinan lo que percibimos y en consecuencia, lo que hacemos y actuamos.
- My Space** Es un servicio de red social propiedad de Specific Media LLC y la estrella de pop Justin Timberlake. Myspace fue lanzado en agosto del 2003 es un servicio de red social propiedad de Specific Media LLC y la estrella de pop Justin Timberlake. Myspace fue lanzado en agosto del 2003. Teniendo en cuenta los derechos de autor, los nuevos cantantes o músicos pueden inscribirse para promover y vender su música, que es una práctica bastante popular entre los usuarios de MySpace. Permite a los usuarios exhibir sus canciones. No importa si el artista ya es famoso o no; artistas y aspirantes pueden cargar sus canciones para el MySpace y tener acceso a millones de personas en un día básico. La disponibilidad de la música en este sitio continúa desarrollando en la fundación de jóvenes talentos.
- Nativos Digitales** Este término fue acuñado por Marc Prensky, autor del libro "Enseñanza nativos digitales (2001). Prensky describe a los nativos digitales como las personas que, rodeadas desde temprana edad por las nuevas tecnologías (por ejemplo: computadoras, videojuegos, cámaras de video, celulares) y los nuevos medios de comunicación que consumen masivamente, desarrollan otra manera de pensar y de entender el mundo.

Neurociencias	Rama de la ciencia que se dedica al estudio, observación y análisis del sistema nervioso central del ser humano; también se puede hablar de neurociencia para animales. La neurociencia es la ciencia o el sistema estructurado de investigación y análisis sistematizado del sistema nervioso. Además estudia y analiza el sistema nervioso central de los seres humanos y animales, sus funciones, su formato particular, su fisiología, sus lesiones o patologías. De este modo, a través de su estudio se logra conocer mucho mejor su funcionamiento para eventualmente actuar sobre el cerebro. Debido a lo complejo y rico que es el órgano cerebral, que no tiene que ver nada más que con cuestiones anatómicas si no también con el desarrollo de habilidades como el aprendizaje, el lenguaje, etc., la neurociencia es un campo científico muy amplio y variado dedicado a cada una de estas funciones o particularidades del cerebro.
N-Tics	Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, se denomina tanto al conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de información, como al conjunto de procesos y productos derivados de las nuevas herramientas hardware y software, en su utilización en la enseñanza y el trabajo. Ejemplos de N-TICs: Videoconferencia, charla electrónica o chat, páginas web, tutoriales multimedia.
Paradigma	Término planteado por Kun, Thomas en su libro "La Estructura de la Revoluciones Científicas", FCE, México, 1971 y define paradigma al conjunto de experiencias, creencias y valores que afectan la forma que un individuo percibe la realidad y la forma en la que responde a esa percepción. Esta percepción del mundo, necesariamente instala una práctica para abordar la realidad.
Prevención de Lavado de dinero	Se define al proceso que detecta el ingreso a sistema financiero de dinero que oculta su existencia legal o esconde su origen derivado de una actividad ilícita y que pretende hacerlo parecer legítimo.
Redes Informáticas	Es un conjunto de dispositivos interconectados entre sí a través de un medio, que intercambian información y comparten recursos. Básicamente, la comunicación dentro de una red informática es un proceso en el que existen dos roles bien definidos para los dispositivos conectados, emisor y receptor, que se van asumiendo y alternando en distintos instantes de tiempo. Un ejemplo es Internet, la cual es una gran red de millones de computadoras ubicadas en distintos puntos del planeta interconectadas básicamente para compartir información y recursos.
Redes Sociales	Las redes sociales se han convertido en un fenómeno social, cuyo origen proviene de la filosofía Web 2.0. Son plataformas de comunidades virtuales que proporcionan información e interconectan a personas con afinidades comunes. Las redes sociales son uno de los mejores paradigmas de la Web 2.0 y la construcción de opinión en el entorno digital (Cabrera, 2010: 117). En la antropología inglesa, son estructuras de interacción social, caracterizada por el intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Las redes sociales facilitan en gran medida esta interacción, pueden clasificarse en redes sociales personales, que agrupan a un conjunto de contactos y amigos con intereses en común, y redes sociales profesionales, redes que se centran más en la creación de contactos profesionales afines a cada usuario. La red social más conocida es Facebook.

Resiliencia	Capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas. La resiliencia es la capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro. En ocasiones, las circunstancias difíciles o los traumas permiten desarrollar recursos que se encontraban latentes y que el individuo desconocía hasta el momento.
Responsabilidad Social Empresaria	La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el fenómeno voluntario que busca conciliar el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente. La creciente preocupación de la sociedad sobre los problemas de carácter ético, ambiental y social, hace que las empresas traten de abordarlos en profundidad, adquiriendo un compromiso permanente con todos los grupos de interés.
Retroalimentación	Se designa el método de control de sistemas en el cual los resultados obtenidos de una tarea o actividad son reintroducidos nuevamente en el sistema con el fin de controlar y optimizar su comportamiento.
Smart Phone	El teléfono inteligente (en inglés: smartphone) es un tipo teléfono móvil construido sobre una plataforma informática móvil, con una mayor capacidad de almacenar datos y realizar actividades, semejante a la de una minicomputadora, y con una mayor conectividad que un teléfono móvil convencional. El término inteligente que se utiliza con fines comerciales, hace referencia a la capacidad de usarse como un computador de bolsillo, y llega incluso a reemplazar a una computadora personal en algunos casos.
Software	Software es un término informático que hace referencia a un programa o conjunto de programas de cómputo que incluye datos, procedimientos y pautas y que permite realizar distintas tareas en un sistema informático. Comúnmente se utiliza este término para referirse de una forma muy genérica a los programas de un dispositivo informático.
Tecnología Digital	La tecnología digital se caracteriza por el uso de Internet Web 2.0 y de otros procesos digitales para conducir y dar apoyo a los negocios, la educación y las relaciones sociales en línea. La tecnología digital impulsa el movimiento hacia las formas horizontales que vinculan a las personas, clientes y proveedores. Un sistema digital es un conjunto de dispositivos destinados a la generación, transmisión, manejo, procesamiento o almacenamiento de señales digitales
Telemática	Aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información computarizada.
Tic's	Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes. Ejemplos de TICs: Internet de banda ancha, Teléfonos, Televisores de alta definición, cámaras digitales.

- Twitter** Es una red social que permite enviar mensajes de texto plano de corta longitud, con un máximo de 140 caracteres, llamados tuits, que se muestran en la página principal del usuario. Los usuarios pueden suscribirse a los tuits de otros usuarios – a esto se le llama "seguir" y a los usuarios abonados se les llama "seguidores". Por defecto, los mensajes son públicos, pudiendo difundirse privadamente mostrándolos únicamente a unos seguidores determinados. Los usuarios pueden tuitear desde la web del servicio, con aplicaciones oficiales externas (como para teléfonos inteligentes). Si bien el servicio es gratis, acceder a él vía telefonía celular, comporta soportar tarifas fijadas por el proveedor de telefonía móvil.
- Ventaja Competitiva** En su obra *Ventaja competitiva*. Creación y sostenimiento de un desempeño superior, publicada en 1985, Michael E. Porter denomina ventaja competitiva al valor que una empresa es capaz de crear para sus clientes, en forma de precios menores que los de los competidores para beneficios equivalentes o por la provisión de productos diferenciados cuyos ingresos superan a los costes. Para Porter, el valor es la cantidad que los compradores están dispuestos a pagar por lo que la empresa les proporciona. Una empresa es lucrativa si el valor que obtiene de sus compradores supera al coste necesario para crear el producto. El crear productos para los compradores cuyo valor exceda al coste es la meta de toda estrategia empresarial. Para analizar el valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores, Porter utiliza lo que él llama la cadena de valor, o sucesión de actividades empresariales en las que surge el valor. Cualquier característica de una empresa que la distingue del resto y la sitúa en una posición superior para competir. Las ventajas competitivas básicas son el liderazgo en costes y la diferenciación de productos.
- Web 2.0** Es un concepto que se acuñó en 2003 y que se refiere al fenómeno social surgido a partir del desarrollo de diversas aplicaciones en Internet. El término establece una distinción entre la primera época de la Web, donde el usuario era básicamente un sujeto pasivo que recibía la información o la publicaba, sin que existieran demasiadas posibilidades para que se generara la interacción, y la web2.0 que provoca una revolución por el auge de los blogs, las redes sociales y otras herramientas relacionadas. La Web 2.0, por lo tanto, está formada por las plataformas para la publicación de contenidos, las redes sociales, como Facebook, los servicios conocidos como wikis (Wikipedia) y los portales de alojamiento de fotos, audio o vídeos. La esencia de estas herramientas es la posibilidad de interactuar con el resto de los usuarios o aportar contenido que enriquezca la experiencia de navegación. Es importante tener en cuenta que no existe una definición precisa de Web 2.0, aunque es posible aproximarse a ella estableciendo ciertos parámetros. Una página web que se limita a mostrar información y que ni siquiera se actualiza, forma parte de la generación 1.0. En cambio, cuando las páginas ofrecen un nivel considerable de interacción y se actualizan con los aportes de los usuarios, se habla de Web 2.0. Con la llegada de la Web 2.0, se produjo un fenómeno social que cambió para siempre nuestra relación con la información, principalmente porque nos hizo parte de ella

Wikis

Los wikis son aplicaciones web en las que los usuarios pueden crear nuevas páginas o editar las existentes. Son sitios colaborativos que permiten a los visitantes agregar, borrar, editar y cambiar contenidos, generalmente sin necesidad de registrarse. Los wikis permiten la contribución de muchos usuarios, que pueden agregar o modificar contenidos, de tal manera que todos los miembros de un wiki compartan su propio conocimiento. En estructura y lógica es similar a un blog, pero en este caso cualquier persona puede editar los contenidos, aunque hayan sido creados por otra persona. Además, los wikis permiten consultar las diferentes versiones o modificaciones que ha sufrido el texto hasta alcanzar su versión definitiva los wikis han adquirido gran interés en el ámbito educativo. Es de gran utilidad para la colaboración cuando se busca realizar un trabajo que tenga muchas entradas o aportaciones, tales como glosarios, diccionarios, enciclopedias, escritura, trabajos de investigación desarrollados en distintos países, entre otros, que pueden ser redactados por distintas personas. En cuanto a la construcción del conocimiento, mediante los wikis los estudiantes pueden acceder fácilmente a la información, editar sus ideas, reorganizar páginas en el orden en que emergen los temas y realizar conexiones entre ideas relacionadas.



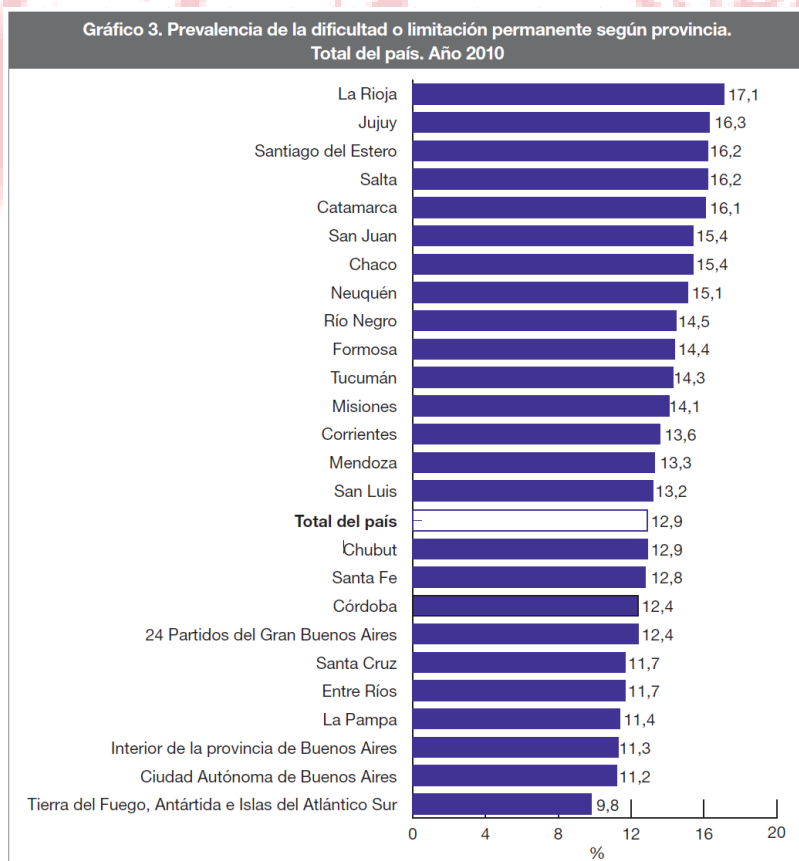
ANEXOS

Anexo I - Clasificaciones de Discapacidad por Origen y por Grado de Lesión.

Origen de la Discapacidad	Congénita	La incapacidad se da en el momento de la gestación o al nacer.
	Hereditaria	La incapacidad se adquiere por transmisión genética.
	Adquirida	Puede ser adquirida en distintos momentos de la vida y por diversas causas: enfermedades, accidentes, intoxicaciones.

Grado de lesión	Total	
	Parcial	Leve: la discapacidad permite ser independiente y superar las barreras del entorno.
		Moderado: la persona puede superar con algún grado de dificultad las barreras del entorno.
		Grave o Severa: La persona necesita apoyo constante de terceros y no logra superar las barreras del entorno.

Anexo II - Distribución en el territorio Nacional de Prevalencia de la dificultad o limitación permanente.



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo III – Certificado de Discapacidad

El certificado de discapacidad es distinto al certificado médico.

El Ministerio de Salud y Educación, como organismo de contralor, es quién determina la existencia de una discapacidad y extiende el Certificado Único de Discapacidad (CUD), donde certifica la existencia, naturaleza, grado y rehabilitación.

El CUD otorga beneficios a la persona con discapacidad:

- 100% de la cobertura en medicación y tratamiento del diagnóstico que figura en su CUD, si posee cobertura de salud por Obra Social o Medicina Prepaga (Ley Nro.24.901)
- El Régimen de Asignaciones Familiares otorgado por ANSESS.
- Empleo en la Administración Pública (Ley Nro. 22.431)
- Transporte público nacional gratuito de corta, mediana y larga distancia en trenes, subtes, colectivos y micros (Decretos Nro.38/2004 yNro.118/06)
- Franquicias para la compra de automotores y administración de pequeños comercios.
- Libre tránsito y estacionamiento (Ley Nro. 19.279)
- La exención de patente y de algunos otros impuestos.

Ministerio de Salud Buenos Aires La Provincia

CERTIFICADO N°: [Número de certificado] FECHA DE EMISIÓN:

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD
Ley N° 22.431

APELLIDO Y NOMBRES: [] N° CURSICUL: [] FINACIMIENTO: []

DIAGNÓSTICO:

DIAGNÓSTICO FUNCIONAL: []
ESTRUCTURAS CORPORALES: +1100.371

ACTIVIDAD PARTICIPACIÓN: +230.44 +410.44 +220.44 +177.33 +640.44 +520.44 +415.44 +710.23 +820.44 +510.44 +230.45 +27.44 +210.44 +170.44

FACTORES AMBIENTALES: +570 +3 +1101 +3 +555 +3 +580 +3 +57.0 +3 +5801 +3

ORIENTACIÓN PROFESIONAL:
TRANSPORTE

VENCIMIENTO:
El presente certificado tiene validez hasta el: []
El presente certificado no comprende la evaluación de la discapacidad.

ACOMPANANTE:
En tal caso de que el tipo de discapacidad lo requiera, el padre o madre o quien también se cubra al acompañante. Acompañante: []

LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN:
Lugar: Bahía Blanca Fecha emisión: []

EMITIDO POR LA JUNTA EVALUADORA DE LA DISCAPACIDAD DE:

PROFESIONAL	PROFESIONAL	PROFESIONAL
MENDEZ, Nicolás	SCHARGRODSKY, Anaía	ORTOLAS, Rosana
<small>Dr. Nicolás Fabián Vitti Jefe de Gabinete Ministerio de Salud y Educación Provincia de Buenos Aires</small>	<small>Lic. Anaía Schargrodsky Psicóloga Jefe de Gabinete Ministerio de Salud y Educación Provincia de Buenos Aires</small>	<small>Lic. Rosana Ortolas Psicóloga Jefe de Gabinete Ministerio de Salud y Educación Provincia de Buenos Aires</small>
Firma y sello	Firma y sello	Firma y sello

Para controlar la veracidad de este certificado consulte la página web: www.discapacidad.gov.ar

Ministerio de Salud Buenos Aires La Provincia **CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD** Ley N° 22-431

CUD NRO. CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

APELLIDO: [] FECHA EMISIÓN: [] FECHA VTO: [] ACOMPANANTE: []

NOMBRES: [] PROFESIONAL: [] PROFESIONAL: [] PROFESIONAL: []

TIPO DE DOCUMENTO: [] FECHA VENCIMIENTO: []

PROFESIONAL: Lic. Nicolás Fabián Vitti
PROFESIONAL: Lic. Anaía Schargrodsky
PROFESIONAL: Lic. Rosana Ortolas

Anexo IV – Extracto de la LEY N° 22.431

Sistema de protección integral de los discapacitados.

Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional,

El presidente de la Nación Argentina

SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY:

TITULO I

Normas generales

CAPITULO I

Objetivo, concepto y calificación de la discapacidad

Artículo 1° - institúyase por la presente ley, 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 franquicias 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.

Art. 2° - A los efectos de esta ley, 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 considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Art. 3° - La Secretaría de Estado de Salud Pública certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicha Secretaría de Estado indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar.

El certificado que se expida acreditará plenamente la discapacidad en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo lo dispuesto en el artículo 19 de la presente ley.

TITULO III

Disposiciones complementarias

Art. 23. - 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.

Art. 24. - La ley de presupuesto determinará anualmente el monto que se destinará para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 4°, inciso c) de la presente ley. La reglamentación determinará en qué jurisdicción presupuestaria se realizará la erogación.

Art. 25. - Sustitúyase en el texto de la ley 20.475 la expresión "minusválidos" por "discapacitados". Aclarase la citada ley 20.475, en el sentido de que a partir de la vigencia de la ley 21.451 no es aplicable el artículo 5° de aquélla, sino lo establecido en el artículo 49, punto 2 de la ley 18.037 (t.o, 1976).

Anexo V – Extracto de la LEY N° 24.013

Ley de Empleo

Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias.

Ver Antecedentes Normativos

BUENOS AIRES, Sancionada: 13 de Noviembre 1991. Promulgada parcialmente: 5 de Diciembre de 1991

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina
Reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley

TITULO I

Ámbito de aplicación, objetivos y competencias

Capítulo Único

ARTICULO 1° — Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económicas sociales.

ARTICULO 2° — Son objetivos de esta ley:

- a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;

Capítulo 3

Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores

ARTICULO 81. — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Estos programas deberán atender a las características de los trabajadores a quienes van dirigidos y tendrán una duración determinada. Sin perjuicio de los enumerados en este capítulo, podrán incorporarse otros programas destinados a otros sectores de trabajadores que así lo justifiquen.

ARTICULO 86. — Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2 y 3 de la ley 22.431 y que sean mayores de 14 años. Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431;
- b) proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al 4 por ciento del personal (artículo 8 de la ley 22.431) en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;
- c) impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.

ARTICULO 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.

ARTICULO 88. — Los empleadores que contraten un 4 por ciento 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.

ARTICULO 89. — 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.

Anexo VI – Extracto de la Ley N° 24.557

Riesgos del Trabajo

Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Contingencias y situaciones cubiertas. Prestaciones dinerarias y en especie. Determinación y revisión de las incapacidades. Régimen financiero. Gestión de las prestaciones. Derechos, deberes y prohibiciones. Fondos de Garantía y de Reserva. Entes de Regulación y Supervisión. Responsabilidad Civil del Empleador. Órgano Tripartito de Participación. Normas Generales y Complementarias. Disposiciones Finales.

BUENOS AIRES, Sancionada: 13 de Setiembre de 1995. Promulgada: el 3 de Octubre de 1995.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

CAPITULO I

OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY

ARTICULO 1° — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Anexo VII – Extracto de la LEY N° 25.212

Pacto Federal del Trabajo

Ratificase el Pacto Federal del Trabajo

BUENOS AIRES, Sancionada: 24 de Noviembre de 1999. Promulgada: 23 de Diciembre de 1999

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1° — Ratificase, en lo que es materia de competencia del H. Congreso de la Nación el "PACTO FEDERAL DEL TRABAJO", suscripto el 29 de julio de 1998 entre el PODER EJECUTIVO NACIONAL y los representantes de las PROVINCIAS y del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, que como ANEXO "A" forma parte integrante de la presente ley.

ARTICULO 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTICUATRO DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE.

PACTO FEDERAL DEL TRABAJO

En la Ciudad Buenos Aires, a los 29 días del mes de julio de 1998, reunidos el Presidente de la Nación Argentina, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el señor Ministro del Interior y los representantes de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Corrientes, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Tucumán y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

DECLARAN:

Que el trabajo es la actividad que más inequívocamente expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que, por lo tanto, dignifica y enriquece a quien la ejerce en el seno de una comunidad organizada.

Que, citando a su Santidad Juan Pablo II, "el trabajo, en cuanto problema del hombre, ocupa el centro mismo de la cuestión social", convirtiéndose entonces "en una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social".

Que los cambios tecnológicos, organizacionales y productivos acontecidos en las últimas décadas en el escenario laboral internacional, no pueden ser utilizados como argumento para desconocer la dimensión del trabajo como vehículo de desarrollo y de crecimiento de los hombres.

Que, por el contrario, estas transformaciones brindan la oportunidad de imaginar y poner en práctica nuevas y creativas acciones que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, de vida de los habitantes de la Nación.

Que la jerarquización, transparencia y estabilidad del trabajo en todas sus formas es un deber indelegable del Estado Nacional y de las Provincias.

Que la asignación de competencias, que en materia laboral impone el sistema federal de gobierno, no debe convertirse en un obstáculo para la instrumentación de políticas y acciones en toda la República que procuren el bienestar general sino que, por el contrario, ofrece la posibilidad de sumar voluntades y recursos humanos y materiales en toda la extensión del país.

Que como parte de esos deberes de protección del trabajo, el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben garantizar la igualdad de oportunidades para todos los habitantes que se encuentren en situación de trabajo o que aspiren a incorporarse a la actividad productiva, para lo cual debe atenderse la situación de los sectores más vulnerables o insuficientemente protegidos de la sociedad, como son los trabajadores no registrados, los niños y los discapacitados, asegurando también la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Que esta especial atención que requieren los sectores mencionados no debe ser asumida independientemente por cada jurisdicción, sino que se impone la cooperación y coordinación de esfuerzos y funciones para alcanzar el objetivo común sobre la base de igualdad de oportunidades y homogeneidad de las regulaciones.

Que la observancia del cumplimiento de la normativa laboral, si bien es un deber irrenunciable de los gobiernos, no garantiza por sí misma el éxito en la lucha contra la reiteración de procedimientos y conductas contrarias a la naturaleza social del trabajo, resultando entonces necesaria la adopción de medidas adicionales que contribuyan a instalar una conciencia colectiva acerca de la importancia de proteger el trabajo en todas sus formas, extendiendo a todos los trabajadores los deberes, derechos y beneficios de los sistemas de la seguridad social.

Que tales medidas también deben orientarse a lograr el compromiso de los actores sociales a través de la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otras instituciones sociales.

Que para coordinar la actuación de los organismos competentes en materia laboral de la Nación, de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es preciso institucionalizar el Consejo Federal de Administraciones del Trabajo a fin de procurar la mayor eficiencia en las medidas a adoptarse, bajo los principios de cooperación y corresponsabilidad.

Que para asegurar la unidad y seguridad jurídica de la Nación en materia laboral, alcanzando también una más adecuada coordinación de la actividad de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, es preciso unificar el régimen general de sanciones por infracciones laborales.

Que para alcanzar tales objetivos las partes, ACUERDAN propiciar e impulsar los mecanismos legales pertinentes para la aprobación de los siguientes Proyectos, Planes y Programas:

SEXTO — El "Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas", que se agrega como Anexo VI de este Acuerdo y forma parte integrante del mismo.

ANEXO VI

PLAN NACIONAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y EL MEJORAMIENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrollarán este Plan en forma conjunta y en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de las siguientes líneas de acción:

Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitaciones laborales nacionales y provinciales, creadas o a crearse, a fin de asegurar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral.

Crear y/o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Sus funciones serán el registro e intermediación entre la oferta y demanda de empleo de este sector.

Asimismo ofrecerán información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.).

Anexo VIII – Extracto de la LEY N° 25.280

Apruébese una Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala.

Sancionada: Julio 6 de 2000. Promulgada de Hecho: Julio 31 de 2000.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1º — Apruébese la CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, suscripta en Guatemala —REPUBLICA DE GUATEMALA— el 8 de junio de 1999, que consta de CATORCE (14) artículos, cuya fotocopia autenticada forma parte de la presente ley.

ARTICULO 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS SEIS DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL.

—REGISTRADA BAJO EL N° 25.280—

CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LOS ESTADOS PARTE EN LA PRESENTE CONVENCION,

REAFIRMANDO que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

CONSIDERANDO que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 3, inciso j) establece como principio que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera";

PREOCUPADOS por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad;

TENIENDO PRESENTE el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (AG.26/2856, del 20 de diciembre de 1971); la Declaración de los Derechos de los

Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución N° 3447 del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG.46/119, del 17 de diciembre de 1991); la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES. 1249 (XXIII-O/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG.48/96, del 20 de diciembre de 1993); la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES. 1356 (XXV-O/95)); y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-O/96); y

COMPROMETIDOS a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad, HAN CONVENIDO lo siguiente:

ARTICULO I

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1. Discapacidad

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

2. Discriminación contra las personas con discapacidad:

a) El término "discriminación" contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

ARTICULO II

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

ARTICULO III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados Parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

Anexo IX – Extracto del texto de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 61/106. Resolución aprobada por la Asamblea General. Nueva York, 13 de diciembre de 2006.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La Asamblea General,

Recordando su resolución 56/168, de 19 de diciembre de 2001, por la que decidió establecer un comité especial, abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas para que examinase las propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor realizada en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social. Recordando también sus resoluciones anteriores pertinentes, la última de las cuales es la resolución 60/232, de 23 de diciembre de 2005, así como las resoluciones pertinentes de la Comisión de Desarrollo Social y la Comisión de Derechos Humanos. Acogiendo con agrado las importantes contribuciones que han hecho las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y las instituciones nacionales de derechos humanos a la labor del Comité Especial.

1. Expresa su reconocimiento al Comité Especial por haber concluido la elaboración de los proyectos de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de Protocolo Facultativo de esa Convención;

2. Aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención que figuran en el anexo de la presente resolución, que estarán abiertos a la firma en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007;
3. Exhorta a los Estados a que consideren la posibilidad de firmar y ratificar la Convención y el Protocolo Facultativo como cuestión prioritaria y expresa la esperanza de que entren en vigor en breve;
4. Pide al Secretario General que proporcione el personal y las instalaciones necesarios para el eficaz cumplimiento de las funciones de la Conferencia de los Estados Partes y el Comité previstos en la Convención y el Protocolo Facultativo después de la entrada en vigor de la Convención, así como para la difusión de información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo;
5. Pide también al Secretario General que aplique progresivamente normas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Convención, en particular cuando se hagan trabajos de renovación;
6. Pide a los organismos y organizaciones de las Naciones Unidas que tomen medidas para difundir información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo y promover su comprensión, e invita a las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales a que hagan otro tanto;
7. Pide al Secretario General que le presente, en su sexagésimo segundo período de sesiones, un informe relativo a la situación de la Convención y el Protocolo Facultativo y la aplicación de la presente resolución, en relación con el subtema titulado "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad".

76a sesión plenaria, 13 de diciembre de 2006

Anexo I

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

- a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,
- b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,
- c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

- e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás,
- f) Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,
- g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,
- h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,
- i) Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad,
- j) Reconociendo la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,
- k) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,
- l) Reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,
- m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,
- n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,
- o) Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,
- p) Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,

- t) Destacando el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad,
- v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,
- w) Conscientes de que las personas, que tienen obligaciones respecto a otras personas y a la comunidad a la que pertenecen, tienen la responsabilidad de procurar, por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos,
- x) Convencidos de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones,
- y) Convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados,

Conviene en lo siguiente:

Artículo 1º

Propósito

El propósito de la presente Convención 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.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2º

Definiciones

A los fines de la presente Convención:

La "comunicación" incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las

comunicaciones de fácil acceso; Por "lenguaje" se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal; Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables; Por "ajustes razonables" se entenderán 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 personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; Por "diseño universal" se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3º

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4º

Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
 - b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
 - c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
 - d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
 - e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
 - f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño, universal en la elaboración de normas y directrices;
 - g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
 - h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
 - i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.
2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.
3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5º

Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. 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.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 8º

Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas a este fin incluyen:

a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:

- i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
- b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
 - d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Artículo 9º

Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:
 - a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
 - b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.
2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:
 - a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
 - b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
 - c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;

- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;
- h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Artículo 20

Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;
- b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;
- c) Ofrecer a las personas, con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;
- d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 21

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida, la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

- a) Facilitar las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;
- b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;
- c) Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;
- d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;
- e) Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 24

Educación

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;
- c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;

- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.
3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:
- a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;
 - b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;
 - c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordo-ciegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.
4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.
5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una

discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Anexo X – Extracto de la Ley 26.378

Apruébese la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006.

Sancionada: Mayo 21 de 2008, Promulgada: Junio 6 de 2008

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1º — Apruébese la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006. Ambos instrumentos jurídicos forman parte del presente como "Anexo 1" y "Anexo 2" respectivamente.

ARTICULO 2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTIUN DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL OCHO.

— REGISTRADO BAJO EL N° 26.378 —

24 de enero de 2007

Sexagésimo primer período de sesiones

Tema 67 b) del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General
61/106.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La Asamblea General, Recordando su resolución 56/168, de 19 de diciembre de 2001, por la que decidió establecer un comité especial, abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas para que examinase las propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor realizada en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social,

Recordando también sus resoluciones anteriores pertinentes, la última de las cuales es la resolución 60/232, de 23 de diciembre de 2005, así como las resoluciones pertinentes de la Comisión de Desarrollo Social y la Comisión de Derechos Humanos,

Acogiendo con agrado las importantes contribuciones que han hecho las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y las instituciones nacionales de derechos humanos a la labor del Comité Especial,

1. Expresa su reconocimiento al Comité Especial por haber concluido la elaboración de los proyectos de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de Protocolo Facultativo de esa Convención;
2. Aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención que figuran en el anexo de la presente resolución, que estarán abiertos a la firma en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007;
3. Exhorta a los Estados a que consideren la posibilidad de firmar y ratificar la Convención y el Protocolo Facultativo como cuestión prioritaria y expresa la esperanza de que entren en vigor en breve;

Anexo XI –Extracto del Decreto 312/2010: SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS

Reglamentación de la Ley Nº 22.431

Bs. As., 2/3/2010

VI S T O e l E x p e d i e n t e EXPJEFGABMI EX003082/03, la Ley Nº 22.431 aprobatoria del Sistema Nacional de Protección Integral de los Discapacitados y su Ley modificatoria Nº 25.689, y

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 22.431 se establece un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, disponiéndose a través de su artículo 8º modificado por la Ley Nº 25.689, que el Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres Poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— está obligado 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 de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

Que, asimismo establece que el porcentaje determinado será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta permanente, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios.

Que con la finalidad de su efectivo cumplimiento establece un sistema de veeduría con participación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS.

Que dicha normativa específica que, en el supuesto que el ente que efectúe una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumple la obligación de ocupar la proporción mínima del CUATRO POR CIENTO (4%) pudiendo los postulantes con discapacidad hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito.

Que asimismo la norma de referencia establece que, de verificarse tal situación, se considerará que los responsables de los entes incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Que la misma norma establece el deber del Estado de asegurar que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en la normativa y provea de las ayudas técnicas y programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

Que, por otra parte, el referido ordenamiento obliga a los sujetos alcanzados a priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

Que en tal sentido deviene necesario reglamentar la aplicación de la referida normativa, armonizándola con el marco vigente en materia de incorporación de personal, a efectos de preservar los derechos de las personas discapacitadas y el principio de igualdad de oportunidades y asegurar el cumplimiento de tales previsiones por parte de los funcionarios respectivos, asignando las debidas responsabilidades.

Que la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la ex SECRETARIA DE GABINETE Y GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, dependiente del CONSEJO NACIONAL DE COORDINACION DE POLITICAS SOCIALES de la PRESIDENCIA DE LA NACION han intervenido conforme les compete.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 2º de la Constitución Nacional.

Por ello,

LA PRESIDENTA DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — DE LA INFORMACION. Las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 8º de la Ley Nº 22.431, modificado por la Ley Nº 25.689, dentro de los TREINTA (30) días hábiles de entrada en vigencia del presente decreto, deberán informar, a la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, lo siguiente: a) Cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria; y b) Cantidad de personas discapacitadas contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes. Dicha obligación de información se funda en lo establecido por el

Decreto N° 1027/94 y resoluciones complementarias. Por su parte, la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS suministrará la pertinente información al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Las Jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades aludidas en el presente artículo deberán actualizar la información respectiva correspondiente al 31 de diciembre y al 30 de junio de cada año, dentro de los QUINCE (15) días corridos posteriores a dichos vencimientos. Dentro de los TREINTA (30) días corridos de los indicados vencimientos, la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS deberá informar a los titulares del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION, los incumplimientos que se hubieren verificado respecto de la indicada obligación de información. Asimismo, las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en dicha obligación, deberán identificar e informar sus necesidades de puestos de trabajo vacantes o las ofertas de contratación pasibles de ser ocupados preferentemente por personas con discapacidad. Esta última información deberá remitirse a la citada Subsecretaría, en cada tramitación por la que se solicite la excepción a la prohibición a la cobertura de vacantes dispuesta por el artículo 7° de la Ley N° 26.546, o el que lo sustituya, y en cada tramitación que se efectúe para la contratación de personal, bajo cualquier modalidad.

Art. 3° — DEL INGRESO DEL PERSONAL Y DE LA CONTRATACION DEL PERSONAL. En todos los procesos de selección y concursos para la cobertura de vacantes, y en las contrataciones de servicios personales, de locación de servicios o de obra intelectual, bajo cualquier modalidad, las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Decreto deberán efectuar la consulta previa, en la página web del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, del Registro que se confeccionará con los perfiles de los postulantes inscriptos, a los efectos de participar en el proceso de selección. Al respecto, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL otorgará a las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades antes referidas, una clave de acceso para consultar el Registro mencionado, debiendo registrar las consultas que se generaren al mismo. Asimismo, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL aportará su institucionalización federal, a través de sus unidades territoriales, para facilitar una mayor cobertura de captación de potenciales postulantes. Dicho servicio de empleo para personas con discapacidad podrá ser consultado por los demás entes indicados en el primer párrafo del artículo 8° de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689, interesados en la búsqueda de postulantes para la cobertura de vacantes. La falta de inscripción en el respectivo Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, no inhibirá de modo alguno la participación de postulantes con discapacidad en los procesos de selección y concursos para la cobertura de vacantes, y contrataciones de servicios personales anteriormente descriptos, ni los derechos preferenciales atribuidos por la Ley N° 22.431 y modificatorias.

Art. 4º — Para un efectivo cumplimiento de la garantía establecida en el último párrafo del artículo 8º de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689, los organismos intervinientes en los procesos de selección de postulantes para la cobertura de vacantes, al definir y utilizar los criterios de selección que se orienten hacia las aptitudes, los conocimientos y las capacidades específicas considerados esenciales para las funciones del puesto vacante, verificarán que no sean motivo innecesario de exclusión de las personas con discapacidad, buscando garantizar el principio de no discriminación y la equiparación de oportunidades para todos los candidatos.

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

Art. 6º — Cuando se concrete la incorporación de personas con discapacidad en planta permanente, transitoria o bajo cualquier modalidad de contratación, los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerirle a la COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS y al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la asistencia técnica y las acciones de capacitación en los organismos involucrados.

Art. 7º — En aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación empleada, se encuentre o no comprendida ésta en el Régimen del Decreto N° 1023/01 y su normativa complementaria y modificatoria, deberá incluirse en los respectivos Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la misma.

Art. 8º — Con relación a la priorización dispuesta en el Artículo 8º bis de la Ley N° 22.431, incorporado por la Ley N° 25.689, si se produjera un empate de ofertas, deberá considerarse en primer término aquella empresa que tenga contratadas a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada. En el caso en que la totalidad de las empresas igualadas hubiera personal con discapacidad, se priorizará, a igual costo, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten o tengan en su planta de personal el mayor porcentaje de personas discapacitadas empleadas.

Anexo XII – Extracto de la Ley N° 26.653

LEY DE ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN EN LAS PÁGINAS WEB
ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

Accesibilidad de la Información en las Páginas Web. Autoridad de Aplicación. Plazos. Reglamentación.
Sancionada: Noviembre 3 de 2010. Promulgada de Hecho: Noviembre 26 de 2010

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con
fuerza de Ley:

LEY DE ACCESIBILIDAD DE LA INFORMACION EN LAS PAGINAS WEB

ARTICULO 1º — El Estado nacional, entiéndanse los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, empresas prestadoras o contratistas de bienes y servicios, deberán respetar en los diseños de sus páginas Web las normas y requisitos sobre accesibilidad de la información que faciliten el acceso a sus contenidos, a todas las personas con discapacidad con el objeto de garantizarles la igualdad real de oportunidades y trato, evitando así todo tipo de discriminación.

ARTÍCULO 2º — Las instituciones u organizaciones de la sociedad civil que sean beneficiarias o reciban subsidios, donaciones o condonaciones, por parte del Estado o celebren con las mismas contrataciones de servicios, deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 1º a partir de la entrada en vigencia de esta ley. A tal efecto, las personas jurídicas mencionadas que demuestren no contar con posibilidades de dar cumplimiento a lo establecido, recibirán la necesaria asistencia técnica directa, capacitación y formación de personal por parte del Estado nacional.

ARTICULO 3º — Se entiende por accesibilidad a los efectos de esta ley a la posibilidad de que la información de la página Web, puede ser comprendida y consultada por personas con discapacidad y por usuarios que posean diversas configuraciones en su equipamiento o en sus programas.

ARTÍCULO 5º — Las normas y requisitos de accesibilidad serán las determinadas por la Oficina Nacional de Tecnologías de la Información (ONTI), debiendo actualizarse regularmente dentro del marco de las obligaciones que surgen de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378).

ARTÍCULO 6º — Las compras o contratación de servicios tecnológicos en materia informática que efectúe el Estado nacional en cuanto a equipamientos, programas, capacitación, servicios técnicos y que estén destinados a brindar servicios al público o al servicio interno de sus empleados o usuarios, tendrán que contemplar los requisitos de accesibilidad establecidos para personas con discapacidad.

ARTICULO 10. — Los entes no estatales e instituciones referidos en los artículos 1º y 2º no podrán establecer, renovar contratos, percibir subsidios, donaciones, condonaciones o cualquier otro tipo de beneficio por parte del Estado nacional si incumplieren con las disposiciones de la presente ley.

Anexo XIII – Extracto de la Ley 26.816

REGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

Sancionada el 28 de Noviembre de 2012. Promulgada de Hecho: Enero 7 de 2013

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

REGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Capítulo I

ARTÍCULO 1º — Creación y objetivos. Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con jurisdicción en todo el territorio nacional de la República Argentina, el que tendrá los siguientes objetos:

1. Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales.
 2. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.
- El presente Régimen será administrado por la autoridad de aplicación, con los créditos presupuestarios que se contemplen en los presupuestos de la Administración Pública Nacional y, en su caso, de los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional. La autoridad de aplicación deberá coordinar las actividades de los organismos que intervengan para el desarrollo del presente Régimen y propender a su fortalecimiento.

La autoridad de aplicación promoverá, especialmente a través del Consejo Federal del Trabajo, la participación activa de los gobiernos provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales del país para la asistencia técnica, el financiamiento y el control, como así también la incorporación de otros organismos públicos nacionales, con la finalidad de construir una Red Federal para el Empleo Protegido.

Capítulo V

Régimen Especial de Seguridad Social para el Empleo Protegido

ARTICULO 17. — Creación. Institúyase, con alcance nacional y con sujeción a las disposiciones de esta ley el Régimen Especial de Seguridad Social para el Empleo Protegido, que comprenderá a los

trabajadores incluidos en la presente norma, a los que brindará cobertura para las siguientes contingencias:

- a) Vejez, invalidez y sobrevivencia;
- b) Enfermedad;
- c) Cargas de familia;
- d) Riesgos del trabajo.

Los trabajadores encuadrados en la presente ley serán considerados afiliados al Régimen Previsional Público del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), regulado por la ley 26.425 y sus modificatorias.

Capítulo VI

De los estímulos y su financiación

ARTICULO 26. — Estímulos. Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y los Talleres Protegidos de Producción (TPP), para el cumplimiento de los objetivos previstos en el presente régimen gozarán de los estímulos económicos que se detallan en el presente.

El gasto que demande su aplicación estará a cargo del Estado nacional por un lapso de veinticuatro (24) meses, el que deberá incorporar los créditos presupuestarios que resulten necesarios al Presupuesto General de la Administración Nacional en la Jurisdicción 75 - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- a) Una asignación mensual estímulo, no remunerativa, equivalente al cuarenta por ciento (40%) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente, para cada trabajador con discapacidad que se desempeñe bajo la modalidad de Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE);
- b) Junto con la asignación estímulo de junio y diciembre de cada año, el trabajador con discapacidad que se desempeñe bajo la modalidad de Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) recibirá un beneficio del cincuenta por ciento (50%) del importe que por ese concepto le corresponda percibir ese mes;
- c) El pago del cien por ciento (100%) de los aportes personales previstos en el artículo 21 de esta ley;
- d) El pago del cien por ciento (100%) de las contribuciones patronales que se deban abonar respecto de los beneficiarios que presten servicios bajo la modalidad de Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupo Laboral Protegido (GLP);
- e) El cien por ciento (100%) de los honorarios abonados a los integrantes del Equipo Multidisciplinario de Apoyo previsto en el artículo 9° de la presente;
- f) El cien por ciento (100%) de la cotización resultante por la contratación del Seguro de Riesgo de Trabajo previsto en la ley 24.557 y sus modificatorias, y/o la que la reemplace, respecto de los beneficiarios de esta ley;
- g) Una asignación estímulo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico mensual del personal de Maestranza y Servicio, categoría 5ta., del Convenio Colectivo de Trabajo N° 462/06 para

instituciones civiles y deportivas, o el que lo reemplace, imputable a cuenta del sueldo que corresponda a cada beneficiario comprendido en un organismo responsable con la modalidad de Taller Protegido de Producción (TPP), el que deberá satisfacer el importe restante para completar la remuneración;

h) Los Organismos Responsables que cumplan con el objetivo de mejorar efectivamente la situación de empleo de sus beneficiarios, serán acreedores a un premio por recalificación. La autoridad de aplicación deberá determinar claramente las pautas objetivas a tal efecto y el importe de dicha asignación económica a que se hará acreedor el organismo responsable.

Capítulo IX

Beneficios tributarios

ARTICULO 31. — Deducción Especial. Los empleadores que concedan empleo a las personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) o de Talleres Protegidos de Producción (TPP) tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al cien por ciento (100%) de las remuneraciones brutas efectivamente abonadas correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

En estos casos no será de aplicación el artículo 23 de la ley 22.431.

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

En el caso de importaciones, la exención en impuestos internos e Impuesto al Valor Agregado se limitará a los bienes de capital.

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

ARTICULO 34. — Operatoria Comercial. Organismos Responsables. Situación frente al Impuesto al Valor Agregado. Los Organismos Responsables que implementen las modalidades de empleo protegido conforme al artículo 2°, incisos 1 y 2 de la presente, registrados y habilitados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrán optar por inscribirse en el Impuesto al Valor Agregado y determinar el

impuesto conforme a las normas generales de la ley del tributo, cuando ello resulte necesario por cuestiones de operatoria comercial y/o competitividad.

En tales casos, no resultará de aplicación la exención del Impuesto al Valor Agregado prevista en el artículo 32 ni la devolución contemplada en el artículo 33.

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

Anexo XIV – Extracto de la Ley N° 25.689

Modificación del Artículo 8 de la Ley 22.431 – Cupo 4% Personas con Discapacidad.

SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS

Ley 25.689

Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Sancionada: Noviembre 28 de 2002.

Promulgada de Hecho: Enero 2 de 2003.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1° — Modifícase el artículo 8° de la Ley 22.431 que quedará redactado de la siguiente forma:

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

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con

discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerarán que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

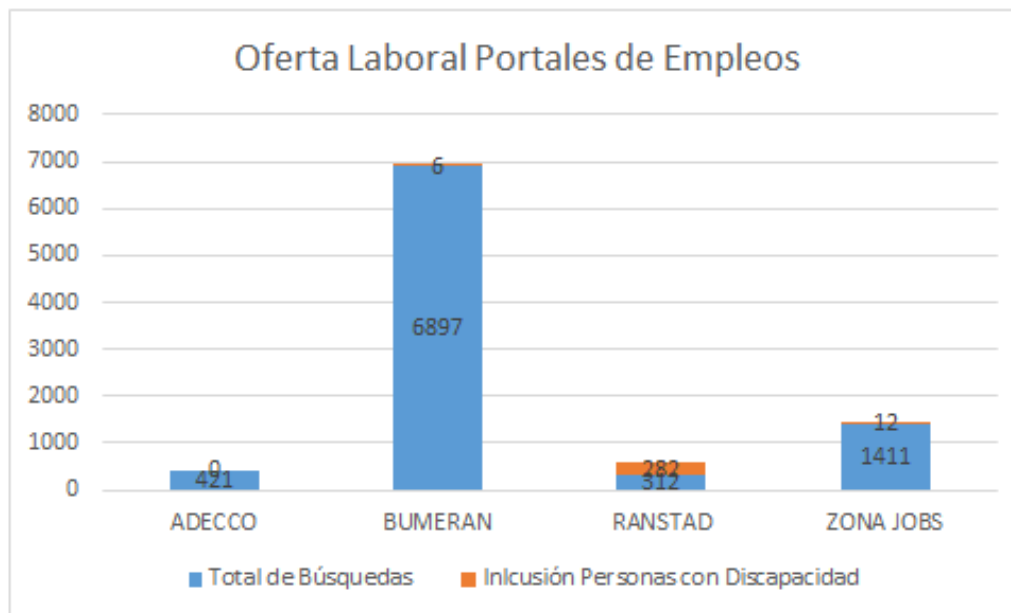
El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

ARTICULO 2° — incorpórese como artículo 8° bis a la Ley 22.431 el siguiente:

Artículo 8° bis: Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

Anexo XV – Consultoras de Empleo – Gráficos de Búsquedas a Marzo-2015.

Total de búsquedas y Búsquedas orientadas a la inclusión laboral.



Consultoras que incluyen a las personas con discapacidad en sus búsquedas y lo explicitan en sus publicaciones:

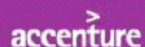


Se encontraron **12 ofertas de empleo** en la siguiente búsqueda:

Personas con Discapacidad no excluyente.

Áreas

- Administración y Contabilidad (2)
- Almacenamiento / Logística / Distribución (1)
- Finanzas y Economía (1)
- Legales (1)
- Recursos Humanos (1)
- Salud (4)
- Sistemas / Tecnología / IT (2)



Especialista de Training y Gestión del Conocimiento con Inglés Avanzado

Publicado: 16 de marzo
Este aviso cierra en 23 días

Accenture
Industria: Consultoría / Auditoría
Capital Federal

Accenture no discrimina por motivos de raza, religión, color, sexo, edad, discapacidad física o mental no inhabilitante, nacionalidad.



Analista de Sistemas Contables Jr. / Ssr.

Publicado: 24 de febrero
Este aviso cierra en 3 días
IBM Argentina SRL
Industria: Tecnología

IBM se esfuerza en crear un entorno diverso y se enorgullece de ser una empresa donde rige la igualdad de oportunidades. Se tendrán en cuenta para el empleo todos los solicitantes cualificados, independientemente de la raza, color, religión, sexo, expresión o identidad sexual, orientación sexual, país de origen, genética, discapacidad, edad o estado de veterano de guerra.

: Randstad Argentina, Argentina



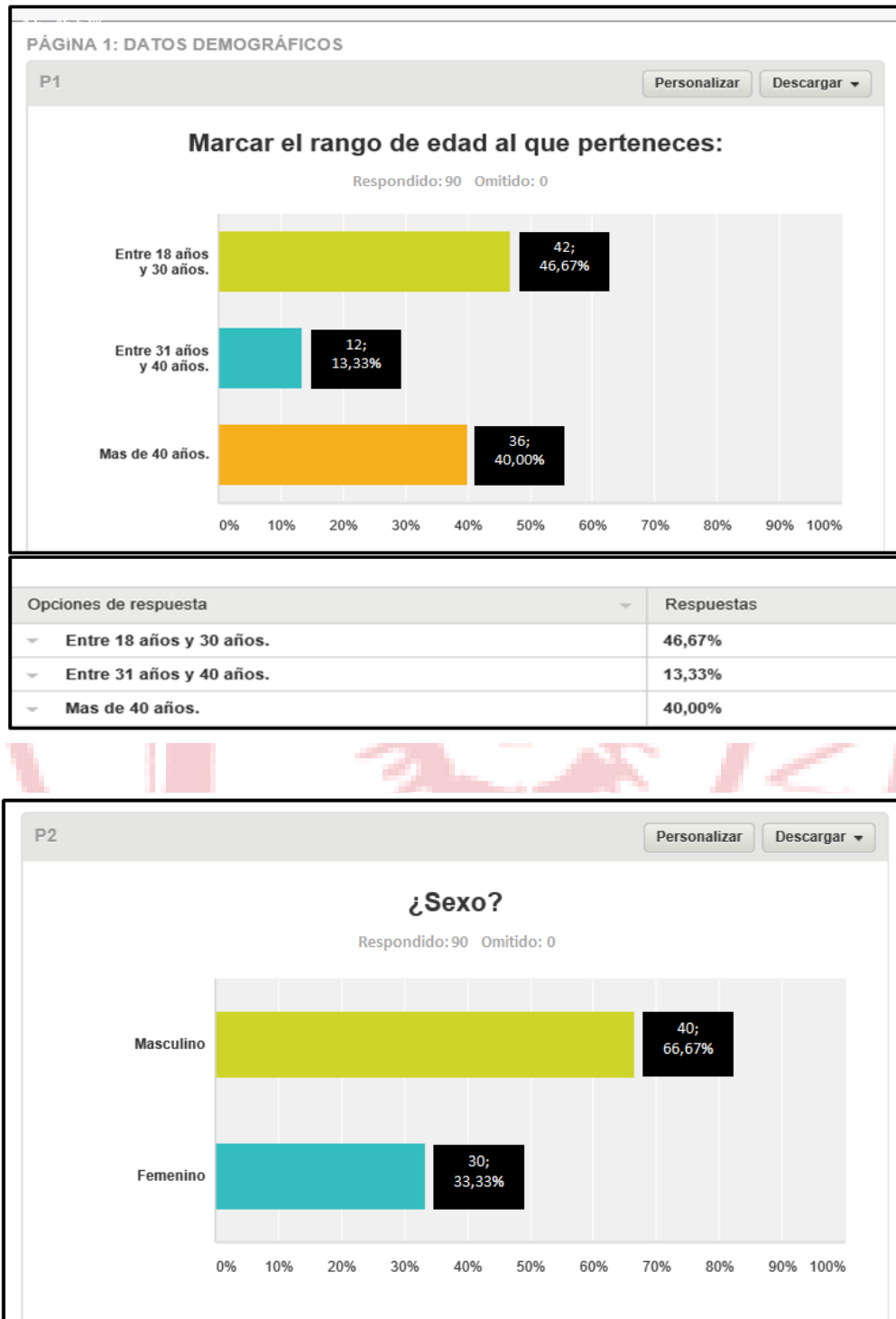
Descripción

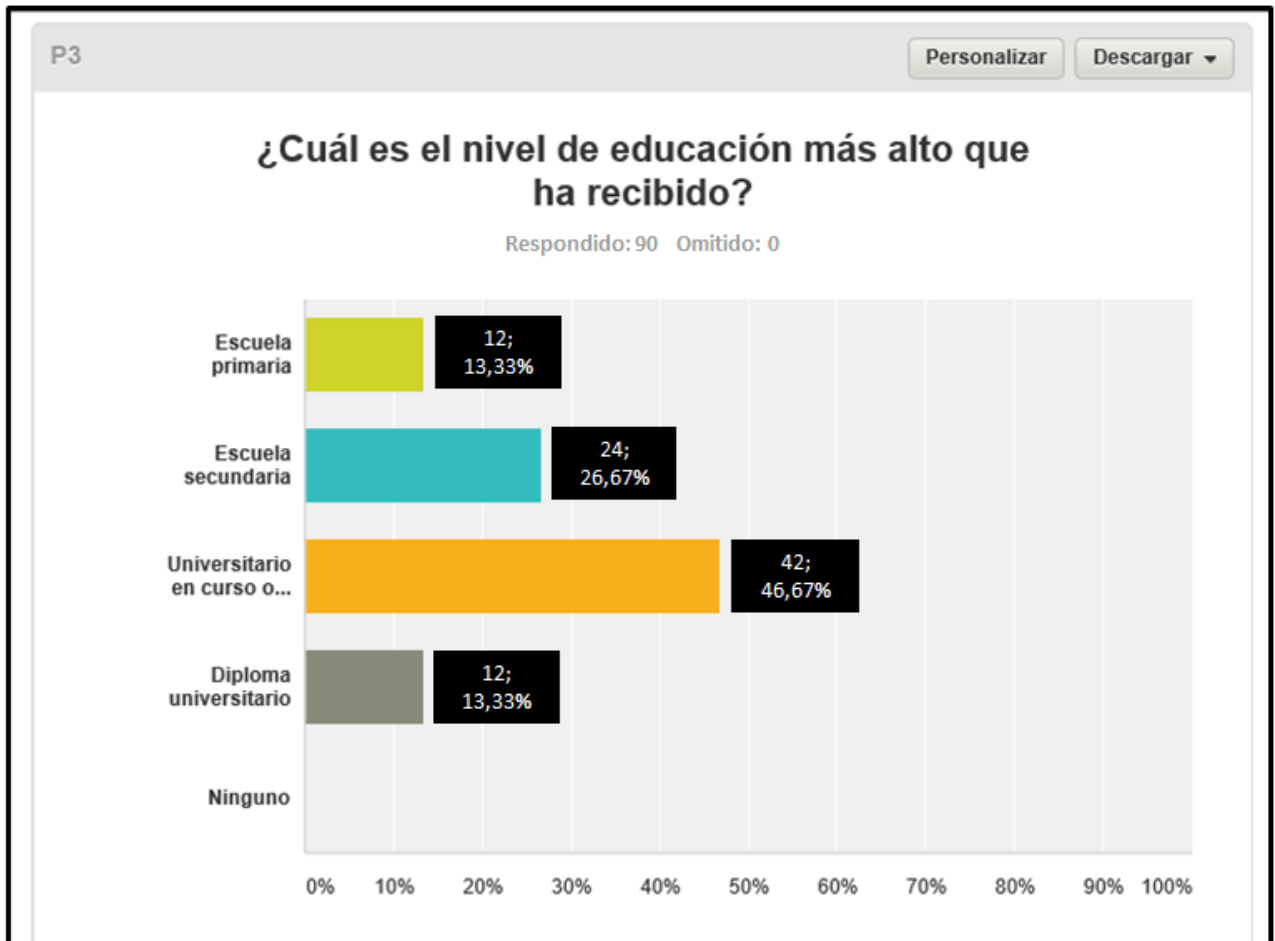
Para importante Industria Alimenticia local nos encontramos en la búsqueda de asistente administrativo, con experiencia comprobable en el puesto. Sus principales funciones serán cargar las solicitudes de compra, reportes diarios de producción y mensuales, gestión y control de gastos, etc. Se valorará capacidad de aprendizaje y para trabajar en equipo, además de habilidad para la comunicación. Zona de trabajo: La Rioja.



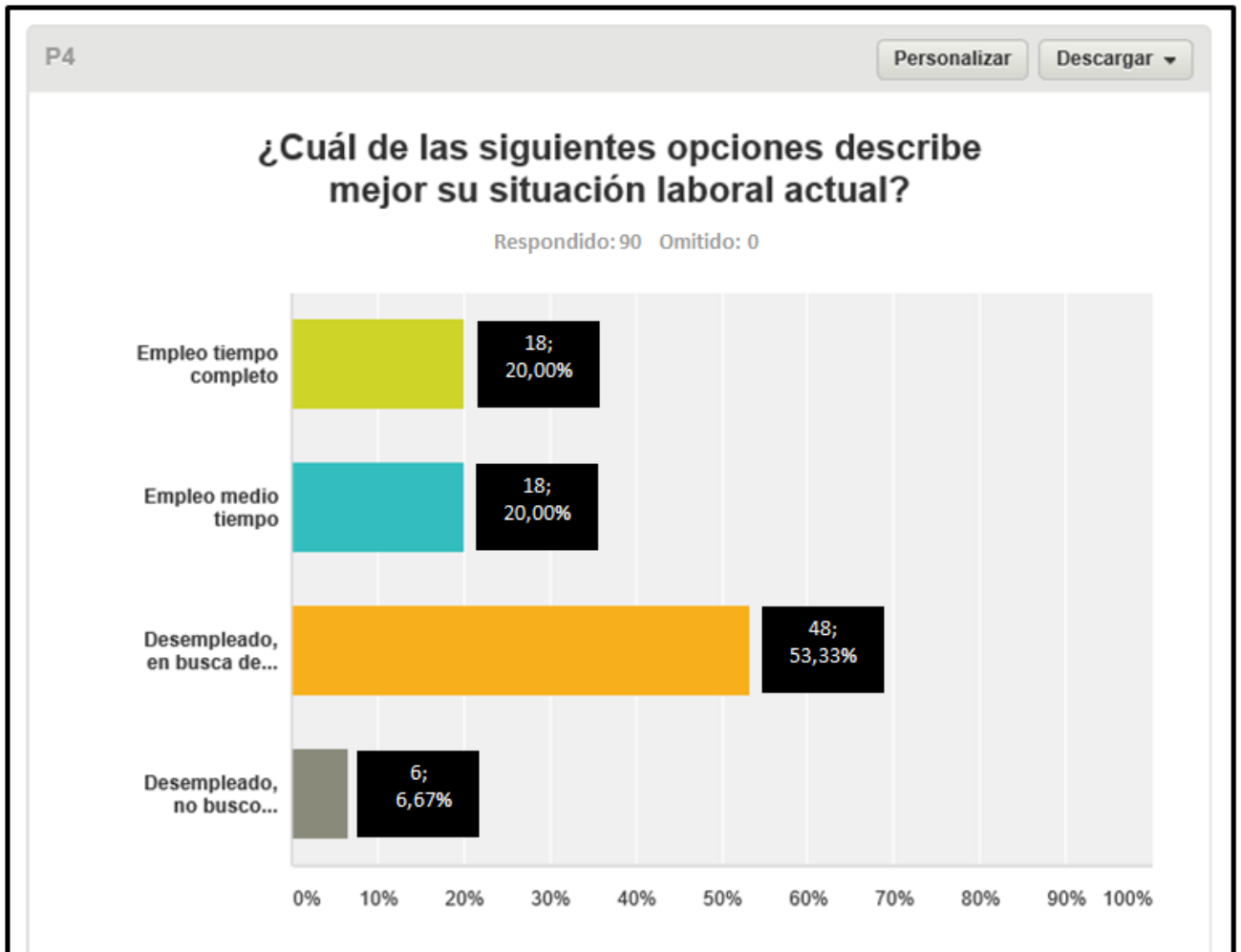
Nos esforzamos todos los días en crear un entorno diverso y nos enorgullece ser una empresa con igualdad de oportunidades. Se tendrán en cuenta para el empleo a todos los solicitantes cualificados, independientemente de la raza, color, religión, sexo, identidad sexual u orientación sexual, país de origen, genética, discapacidad, edad o estado de veterano de guerra.

Anexo XVI – Resultado de la Encuesta realizada a personas con discapacidad.





Opciones de respuesta	Respuestas
Escuela primaria	13,33%
Escuela secundaria	26,67%
Universitario en curso o incompleto	46,67%
Diploma universitario	13,33%
Ninguno	0,00%



Opciones de respuesta	Respuestas
▾ Empleo tiempo completo	20,00%
▾ Empleo medio tiempo	20,00%
▾ Desempleado, en busca de trabajo	53,33%
▾ Desempleado, no busco trabajo	6,67%

PÁGINA 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACION Y COMUNICACION

P5

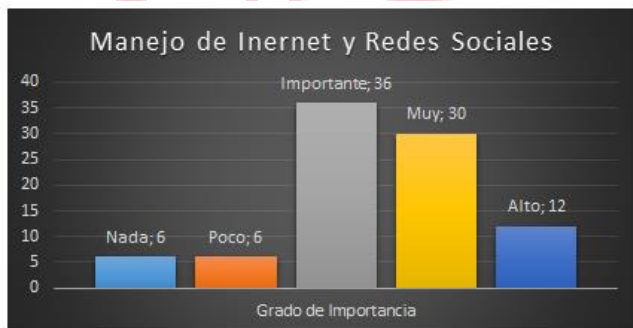
Personalizar

Descargar ▾

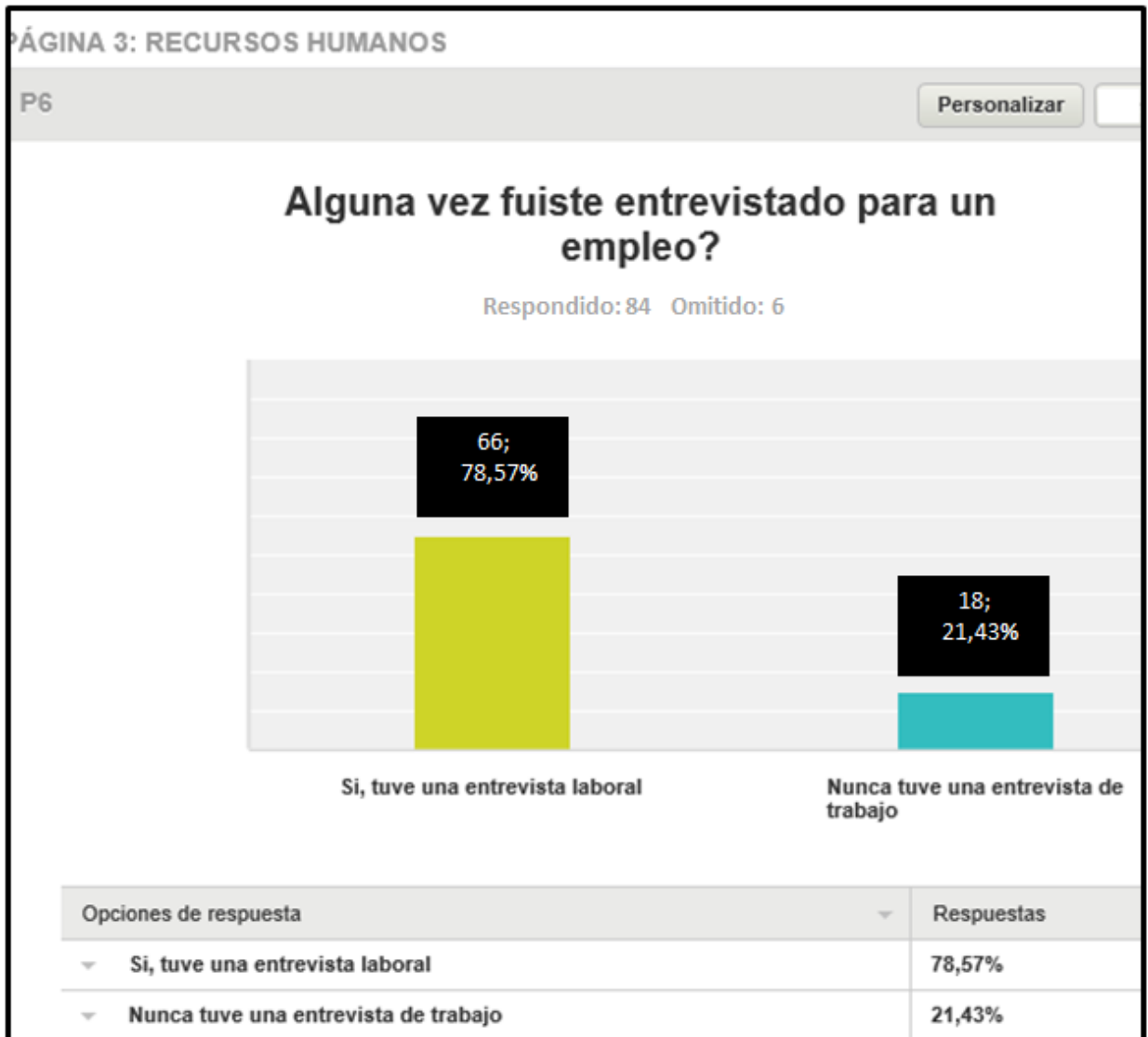
Cómo considera Usted el aporte de los siguientes puntos para ocupar un puesto de trabajo?

Respondido: 90 Omitido: 0

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Altamente importante	N/C
Manejo de Internet y Redes Sociales	6,67%	6,67%	40,00%	33,33%	13,33%	0,00%
Uso de Computadoras, Notebooks y Tablets	0,00%	0,00%	13,33%	40,00%	46,67%	0,00%
Uso de Teléfonos Celulares Inteligentes	0,00%	13,33%	33,33%	20,00%	33,33%	0,00%
Manejo de Programas y Aplicaciones (Excel, Word, Power Point, Correo Electrónico)	0,00%	6,67%	6,67%	26,67%	60,00%	0,00%
Dispositivos electrónicos digitales (Ratón -mouse- Óptico, Convertidores de Voz-Texto-Voz, Amplificadores de Voz, Pantallas táctiles)	0,00%	20,00%	20,00%	26,67%	33,33%	0,00%







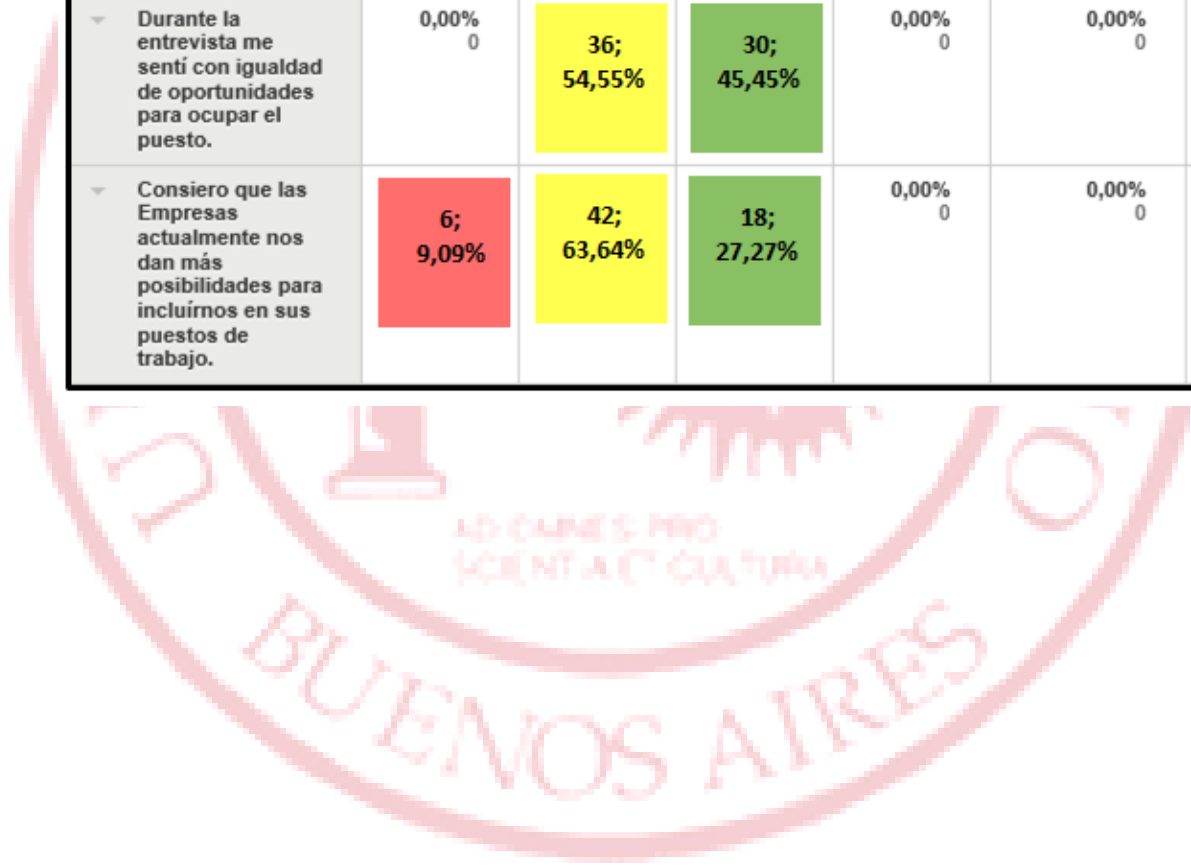
BUENOS AIRES

P7 Personalizar Descargar ▾

Si has tenido una entrevista laboral, cómo te sentiste con esa experiencia?

Respondido: 66 Omitido: 24

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	N/C
El puesto de trabajo ofrecido se adaptaba a mi condición especial de capacidad.	0,00% 0	18; 27,27%	36; 54,55%	12; 18,18%	0,00% 0	0,00% 0
Durante la entrevista me sentí con igualdad de oportunidades para ocupar el puesto.	0,00% 0	36; 54,55%	30; 45,45%	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0
Consiero que las Empresas actualmente nos dan más posibilidades para incluirnos en sus puestos de trabajo.	6; 9,09%	42; 63,64%	18; 27,27%	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0

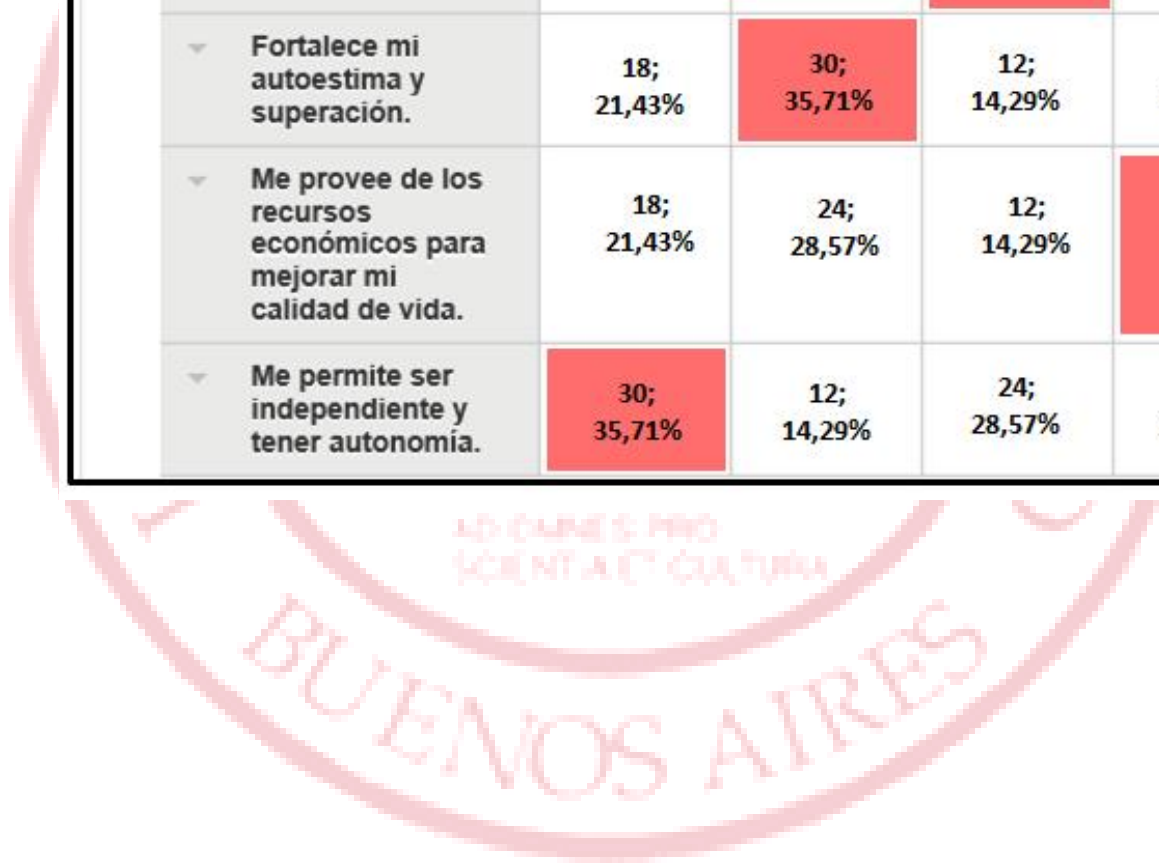


P8 Personalizar Descargar ▾

Tener un puesto de trabajo digno, es importante porque: (Indicá con 1 el más importante para vos, luego con el 2 el que sigue y con 3 y 4 los que menos.)

Respondido: 84 Omitido: 6

	1 ▾	2 ▾	3 ▾	4 ▾
▾ Reconocimiento e Integración Social	18; 21,43%	18; 21,43%	36; 42,86%	12; 14,29%
▾ Fortalece mi autoestima y superación.	18; 21,43%	30; 35,71%	12; 14,29%	24; 28,57%
▾ Me provee de los recursos económicos para mejorar mi calidad de vida.	18; 21,43%	24; 28,57%	12; 14,29%	30; 35,71%
▾ Me permite ser independiente y tener autonomía.	30; 35,71%	12; 14,29%	24; 28,57%	18; 21,43%



P9: Si deseas contarnos algo más, adelante!!!. Te ofrezco el siguiente espacio. Luego en el Punto 10, si te parece bien, podés dejar tu contacto. MUCHAS GRACIAS !!!

Aunque muchas veces las personas cuentan con las capacidades para desempeñarse en un puesto de trabajo, es el entorno físico y el contexto el que los limita

P10: Dirección

Nombre	Matías Martín
Ciudad o Departamento	Mar del Plata
Povincia	Buenos Aires
Dirección de correo electrónico	matiasmartin111@live.com.ar

P9: Si deseas contarnos algo más, adelante!!!. Te ofrezco el siguiente espacio. Luego en el Punto 10, si te parece bien, podés dejar tu contacto. MUCHAS GRACIAS !!!

Estimados: cada reunión, necesito un intérprete de Lengua de Señas Argentina para poder entender bien y seguro porque no puedo leer bien en la lectura labial que hablaron muy rápido y yo no hablo perfecto por ser discapacitado auditivo.

P10: Dirección

Nombre	Marcelo Daniel Bitti
Ciudad o Departamento	CABA
Povincia	Bs As
Dirección de correo electrónico	mbitti@hotmail.com

BUENOS AIRES

Anexo XVII – Campañas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Red de Servicios de Empleo



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



promover



Actividades de apoyo a la inserción laboral

¿De qué se trata?

El programa Promover en su línea de actividades de apoyo a la inserción laboral tiene como finalidad asistir a los participantes en la construcción o actualización de su proyecto formativo y ocupacional, en el desarrollo de trayectorias laborales pertinentes, en la finalización de sus estudios

formales obligatorios, en la realización de experiencias de formación y/o de entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción en empleos de calidad.

¿Quiénes pueden participar?

Pueden participar personas desocupadas mayores de 18 años con discapacidad, quienes deberán:

- Contar con LE, LC o DNI.
- Tener Código Único de Identificación Laboral (CUIL).
- Tener residencia permanente en el país.
- Contar con certificado de discapacidad vigente, expedido en los términos de las Leyes N° 22.431, N° 24.901 o norma análoga provincial.

Las personas que participen de una prestación recibirán una ayuda económica.

El trámite de inscripción se realizará en forma personal en la **Oficina de Empleo**.

Se percibirán incentivos a la formación, a la certificación de estudios formales obligatorios, o por participar en cursos de formación profesional.

Acérquese a la **Oficina de Empleo** de su Municipio y obtenga mayor información.



promover
la igualdad de oportunidades de empleo

www.trabajo.gov.ar/redempleo/directorio · www.trabajo.gov.ar/discapacidad · 0800-222-2220

Promover la igualdad de oportunidades de empleo de las personas con discapacidad

Servicios a empleadores de la Oficina de Empleo de su Municipio

Preselección de postulantes

Este servicio ofrece al empleador una preselección de postulantes con los perfiles y requisitos adecuados para ocupar la vacante que ofrece. Se realiza una evaluación funcional de la discapacidad del trabajador en función del puesto a cubrir.

Información a empleadores

Información sobre legislación laboral, programas de empleo e incentivos para la contratación de personal.

Responsabilidad Social Empresaria es contribuir a la inclusión social

Emplear una persona con discapacidad contribuye a lograr el desarrollo integrado de una sociedad más justa e igualitaria.

Tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competitivas.

Las Oficinas de Empleo de la Red de Servicios de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social otorgan asesoramiento adecuado para la contratación de personas idóneas para las tareas que les serán confiadas.

Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad
Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Secretaría de Empleo

Contratación de personas con discapacidad

Promover la igualdad de oportunidades de empleo de las personas con discapacidad

Para mayor información
www.trabajo.gov.ar/redempleo/directorio
www.trabajo.gov.ar/discapacidad
0800-222-2220

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social | Red de Servicios de Empleo | promover

Inserción laboral y entrenamiento de personas con discapacidad

Programa de Inserción Laboral

El programa abona al trabajador con discapacidad la suma de \$ 2.300 (a tiempo completo) o de \$ 1.200 (a tiempo parcial) durante un período de 1 a 12 meses, que el empleador podrá contabilizar como parte del salario, abonando como mínimo la diferencia que corresponda de acuerdo con la normativa aplicable.

Acciones de Entrenamiento para el Trabajo

Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de los trabajadores desocupados con discapacidad.

La duración es de 1 a 6 meses en el sector privado, de 2 a 8 meses en el sector público, y de 3 a 8 meses en las instituciones sin fines de lucro.

Para proyectos de Instituciones sin Fines de Lucro, los participantes reciben una ayuda económica mensual de \$750 o \$550 cargo del MTEySS, según la carga horaria.

Para proyectos del Sector Público, los participantes reciben una ayuda económica mensual de \$1.100 u \$800 a cargo del MTEySS, de acuerdo a la carga horaria.

Para proyectos del sector privado, la ayuda económica es de \$1.500 a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa, según se trate de una micro, pyme o gran empresa. La carga horaria es de 20 horas semanales.

Beneficios impositivos para el empleador que contrate personas con discapacidad

- 70% de las retribuciones abonadas como deducción adicional en el Impuesto a las Ganancias. (Ley N° 22.431, Ley 23.021).
- 50% de reducción de las contribuciones a la seguridad social el primer año. (Ley N° 24.013, art. 87).
- Deducción de Ingresos Brutos, de acuerdo a cada jurisdicción.
- Reducción de las contribuciones con destino a la seguridad social por el término de 24 (veinticuatro) meses. (Ley N° 26.476, Título II, Cap. II).

Deducibles del monto total de remuneraciones que el empleador abona por cada trabajador con discapacidad contratado.

Modalidad Contractual

El contrato de trabajo que realiza una empresa con una persona con discapacidad no difiere del que puede celebrarse con una persona que no la tiene.

Anexo XVIII – Finger-Reader – Dispositivo electrónico-digital para personas no videntes.

El “*FingerReader*” permite a los usuarios reconocer textos impresos y luego reproducirlos como audio en tiempo real, en lugar de utilizar el sistema braille.

El revolucionario invento, puede cambiar para siempre el modo en que las personas no videntes se acercan a textos escritos, su manera de “entenderlos. El anillo cuenta con una cámara diminuta que puede escanear a medida que el usuario señala el texto con el dedo y se obtiene así una transcripción en una voz sintética. La herramienta está pensada para personas con disminución visual y es capaz de detectar textos en superficies variadas como tarjetas, revistas o menús de restaurante.



Anexo XIX – Dispositivos electrónico-digital para personas con discapacidades físicas

The image is a screenshot of a news article from Clarín.com. At the top, there is a navigation bar with the Clarín logo and several menu items: Noticias, Deportes, ¡ExtraShow!, Estilo, and Servicios. Below the navigation bar, the article's date and category are shown: Clarin.com > Sociedad > 02/08/13. The main headline reads "Crean en el país una silla de ruedas que se mueve con el pensamiento". Below the headline, a sub-headline states "LA DISEÑARON EN ROSARIO Está ideada para personas que tienen debilidad muscular en brazos y piernas." The central part of the image features a photograph of a man wearing a head-mounted sensor device, sitting in a wheelchair. Three callout boxes with lines pointing to specific parts of the setup provide details: "Casco con sensores" (Headset with sensors), "Micrófono" (Microphone), and "Silla de ruedas motorizada" (Motorized wheelchair). A fourth callout box, "Computadora" (Computer), is positioned to the right of the man. At the bottom of the image, a caption reads "El prototipo interpreta la voluntad del usuario y la traduce en movimientos." Below the image, there is a "TAGS" section with the tag "Silla De Ruedas".

ClarínX Noticias Deportes ¡ExtraShow! Estilo Servicios

Clarín.com > Sociedad > 02/08/13

Crean en el país una silla de ruedas que se mueve con el pensamiento

LA DISEÑARON EN ROSARIO Está ideada para personas que tienen debilidad muscular en brazos y piernas.

Casco con sensores
Utilizaron un modelo inalámbrico disponible en el mercado. Registra ciertas ondas cerebrales, pequeños movimientos musculares y también los movimientos de la cabeza.

Micrófono
Permite dar comandos con la voz.

Silla de ruedas motorizada.
Se reemplazó la palanca de mandos estándar por una interfaz que permite controlar los motores de la...

Computadora
Un software especialmente diseñado permite integrar las señales de los sensores, los comandos de voz y la detección de obstáculos. Puede adaptarse a las necesidades y limitaciones del paciente.

El prototipo interpreta la voluntad del usuario y la traduce en movimientos.

TAGS **Silla De Ruedas**

Anexo XX – Historia de Vida

Los Andes Sociedad
Domingo, 19 de abril de 2015

Hoy 21°
24° 12°
Lu. 20°/10° Ma. 23°/11° Mi. 24°/10°

¿Qué estás buscando?

Portada Secciones Más Deportes Estilo Sociales Todos los títulos Últimas noticias Los Andes con Vos

Martes, 14 de abril de 2015 Edición impresa

Pablo sufre grave discapacidad, pero quiere trabajar

Padece una rara enfermedad congénita, pero desde la niñez se ha empeñado en salir adelante. Estudia Administración de Empresas.



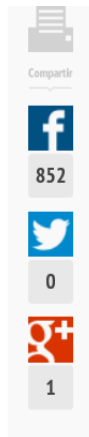
"Mi deseo es hacer algo más, y no pensar en mi problema físico", dice Pablo Ochoa. |@ (José Gutiérrez / Los Andes)

Miguel Tíro - mtitiro@losandes.com.ar



Se llama Pablo Fernando Ochoa, tiene 21 años y estudia Administración de Empresas, luego de haberse recibido de técnico en Economía Social.

Estaríamos frente a un caso habitual de un joven con deseos de progresar, pero Pablo tiene una sobrecarga de esfuerzo producto de su discapacidad: sufre una grave enfermedad denominada



artrogriposis múltiple, una malformación en las articulaciones de brazos, manos y piernas. Debe desplazarse en forma permanente en silla de ruedas.

En su casa del barrio 16 de Abril, de El Resguardo (Las Heras), Pablo, acompañado por su madre Felipa Talquenca (49), sostiene que tuvo dos opciones en su corta existencia: "Quedarme y esperar ayuda o labrarme como fuera un futuro".

Naturalmente optó por la segunda variante, pero le costó. Baste señalar que en una década fue operado 11 veces en procura de mejorar sus desplazamientos y habilidades. La última intervención fue en el brazo derecho. En la niñez se las ingenió: "Como no podía jugar con el trompo, me las arreglaba con las bolitas y otros entretenimientos caseros".

Hizo la primaria en la escuela Ciro Alberto Molina, del barrio Espejo. "El ciclo inicial fue una penuria porque no podía escribir, y sólo lo hacía con la boca, pero maestros y compañeros me ayudaron a superar los obstáculos", señala con firme tono de voz.

En el apuntador del cronista muestra cómo lo hacía, y con letra clara estampa su nombre. El tiempo le permitió superarse y hoy logra efectuar los trazos con la mano izquierda, aunque no para tomar los apuntes de un profesor porque admite que es "muy lento".

En las aulas de la Molina era el único con discapacidad, pero sus compañeros y docentes le hicieron sentir como uno más, especialmente una de sus educadoras, Graciela Terranova. Consultada, esta maestra confiesa que para ella fue una experiencia maravillosa. "Podría decir que Pablo me enseñó más que yo a él. Todos admirábamos su fuerza de voluntad", precisa.

El nivel medio transcurrió en el colegio 4-023 Molinero Andrés Tejeda, que ofrece la especialidad de Economía y Gestión de las Organizaciones. Para compensar dificultades de sus escasos movimientos, estudió en equipo con uno de sus mejores amigos, Maximiliano Martín.

"Nos dejaron rendir juntos. Maxi escribía los trabajos prácticos y yo le dictaba, pero cuando había que dar prueba oral, nos examinaban por separado", rememora. Su aplicación en las tareas lo llevó a ser primer escolta de la bandera nacional, con un promedio de 8,75.

Un escalón más

El jovencito pudo quedarse con el diploma del secundario, pero quiso superarse y se anotó en el Instituto Superior de Formación Docente 9-026. "Mi deseo es hacer algo más, y no pensar en mi problema físico; además me gusta estudiar", confiesa.

La carrera terciaria que encaró le opuso otro contratiempo, del que también pudo zafar: "Me resultaba complicado entender la política y su relación con la economía, pero me fui adaptando y me concentré en el tema de los emprendimientos, que son una opción de salida laboral para la gente".

Como técnico en Economía Social pudo ensayar lo que había aprendido dando capacitaciones, junto con sus colegas de curso, en una unión vecinal de El Plumerillo; en una entidad de Guaymallén y ante artesanos de El Challao. También participó en congresos en Buenos Aires, San Rafael y la capital mendocina.

Del paso por el terciario tiene un concepto elevado. "Fue el mejor lugar por donde pasé para instruirme, aprendí mucho de los profesores y de mis pares", rememora, a la vez que destaca el aprecio por su compañera Sandra Donoso.

El año pasado, Pablo enfrentó la disyuntiva de seguir o quedarse con lo que había logrado. Optó por dar un salto más, y se anotó en el Instituto Superior Técnico de Estudios Económicos de Cuyo, y ahí está batallando para egresar con la especialidad en Administración de Empresas.

"Sigo estudiando, pero admito que querría trabajar, por ejemplo en el municipio o en una oficina del gobierno provincial, o tal vez en alguna empresa, aplicando la especialidad que he realizado", apunta.

Pablo, por decoro, no pone énfasis en sus necesidades materiales, pero los allegados comentan que su existencia mejoraría con una silla de ruedas a motor, que le permitiría no depender de terceras personas para desplazarse.

Sí mencionó que se ilusiona con una beca de estudios para continuar con la carrera que está haciendo. El empleo y un beneficio de auxilio estudiantil se corresponderían con otra ilusión de este joven: ayudar a sus padres a construir una casa más acorde a las necesidades familiares, ya que en la actualidad el grupo Ochoa-Talquenca reside en el domicilio de los abuelos maternos.

A quienes padezcan problemas similares a los que sufre él, les recomienda que "traten de no quedarse y recurran a las entidades de apoyo a las personas con discapacidad y los organismos del Estado, como la Dirección de Discapacidad".

En el hogar del 16 de Abril acompañan a Pablo sus padres Felipa y Jorge Ochoa (54, albañil), sus dos hermanos, Diego (27) y Damián (28), además de sus abuelos y tíos.

