

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO NEGRO**

**Maestría en Políticas Públicas y Gobierno**

**INFORME DE TESIS:**

*“Políticas sociales y coordinación alcanzada para la efectiva inserción laboral de jóvenes con discapacidad Viedma Río Negro”.*

**Tesista:** Lic. Mónica Beatriz Mora

**Director:** Mg. María del Carmen Porto

**Co- director:** Lic. Paola Cerviño

Viedma, 20 de mayo del 2019

## RESUMEN

La discapacidad se instala ante un conjunto complejo de condiciones muchas de las cuales surgen del entorno social, por lo cual, requiere se produzcan modificaciones dirigidas a garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida, entre ellas, su efectiva inserción laboral.

El buceo bibliográfico muestra que la existencia de investigaciones, material teórico y de congresos internacionales y nacionales que enfatizan sobre los derechos de las personas con discapacidad y no tantas con respecto a las políticas públicas sobre discapacidad e inserción laboral, por ello, con este estudio se buscó indagar sobre: ‘cómo las políticas sociales -que implementan los organismos gubernamentales nacionales y provinciales en Viedma- y la coordinación lograda contribuyen a la efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad Viedma, Río Negro’.

El abordaje de este objeto de estudio se realizó considerando centrales las categorías conceptuales de: Políticas Sociales, Inserción Laboral, Jóvenes con discapacidad, Coordinación, Readaptación Profesional. Y metodológicamente, se optó por una investigación de carácter cualitativa. Para la misma se utilizaron las técnicas *Análisis documental* y *Entrevista en profundidad* a diferentes actores de organismos gubernamentales nacionales, provinciales y no gubernamentales que llevan adelante políticas sociales tendientes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La realización de esta investigación me permitió conocer las Políticas Sociales que se encuadran bajo normativas nacionales y provinciales para dar respuestas laboral a las personas con discapacidad, como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de

la Nación, el Consejo Provincial para las Personas con Discapacidad, y aquellos organismos gubernamentales que implementan programas que impactan en la vida de las personas con discapacidad como es el Ministerio de Educación y Derechos Humanos. En términos de coordinación se detectó tanto desde la dimensión intergubernamental como intersectorial entre organismos Nacionales, Provinciales, Municipales y No Gubernamentales, y en cuanto a la coordinación pro-integralidad sólo se acerca a un alcance *micro*.

## **AGRADECIMIENTOS**

Haber podido llegar a la culminación de esta Tesis de Investigación, significa un gran esfuerzo y crecimiento, no sólo intelectual sino, fundamentalmente, personal y profesional.

Más allá de este esfuerzo individual, también están aquellos que sin darse cuenta contribuyeron, acompañando desde diferentes lugares ya sea desde una escucha activa o desde la opinión profesional de la temática, es por esto, que quiero agradecer a mi pareja y compañero de la vida, a mis padres, hermanos, compañeras de trabajo y amistades por escucharme cotidianamente. A toda la gente que colaboró y aportó desinteresadamente sus testimonios y conocimientos y que han sido fundamentales para la elaboración de esta tesis.

Sin duda, el aporte más valioso provino de la persona que siempre me acompaño y aportó desde su conocimiento para que pueda realizar esta Tesis, no tengo más palabras que decirle gracias, a quien fue Directora de este trabajo Mg. María del Carmen Porto.

## INDICE

Resumen.....	pág. 1
Agradecimientos.....	pág. 3
Introducción.....	pág.6

### **Capítulo I “Aspectos Teóricos y Metodológicos”**

1. Planteamiento del Problema de investigación y antecedentes.....	pág.9
2. Objetivo General.....	pág.16
2.1. Objetivos Específicos.....	pág.16
3. Algunas cuestiones Teóricas.....	pág.17
4. Consideraciones Metodológicas.....	pág.21

### **Capítulo II “Normativas y Políticas Sociales destinadas a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad”**

1. Normativas Nacionales.....	pág.25
2. Normativas Provinciales.....	pág.35

### **Capítulo III “Políticas Sociales destinadas a la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Viedma Río Negro”**

1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.....	pág.42
2. Consejo Provincial para Personas con Discapacidad.....	pág.48
3. Ministerio de Educación y Derechos Humanos.....	pág.53

### **Capítulo IV “Coordinación lograda entre los organismos del Estado y su contribución a la efectiva inserción laboral de jóvenes con discapacidad”**

1. Coordinación: dimensiones y alcances de la coordinación pro- integralidad.....	pág.58
Conclusiones.....	pág.79

Bibliografía.....pág.84  
Anexo I Guía de entrevista.....pág.90  
Anexo II Entrevista.....pág.93

## **1.- Introducción**

La discapacidad se instala ante un conjunto complejo de condiciones muchas de las cuales surgen del entorno social, son las actitudes, prejuicios e ideologías las que demandan sí o sí de un cambio. Pero para que éste acontezca, es decir, para que se produzcan las modificaciones necesarias dirigidas a la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida hace falta que la sociedad en general se responsabilice y la formación e inserción laboral es una de éstas áreas.

En nuestro país la ‘protección laboral’ de las personas con discapacidad es una preocupación desde mediados del siglo XX, fe de ello da la ley de “Protección de la discapacidad de personas no videntes y ambliopes” promulgada en el año 1950. Luego pasarán más de 30 años hasta que, en el marco de las recomendaciones y normas internacionales, se promulga el “Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad“(Ley 22431/81) que en términos de inclusión laboral plantea, el cupo del 4% para ingresar en organismos públicos y empresas del estado, los centros terapéuticos formativos, los talleres protegidos y la promoción del empleo en empresas ordinarias. En esta dirección, desde ahí hasta la actualidad, se siguió legislando para ampliar y mejorar las condiciones laborales de esta población. Normativas que fueron dando encuadre legal y significatividad social a las políticas sociales que intentan sostienen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Si bien la bibliografía encontrada sobre el tema es amplia y extensa en referencia a recomendaciones para la adopción de medidas que aseguren la calidad de vida para las personas con discapacidad, sobre discapacidad y discriminación, sobre la formación que

brindan las escuelas laborales, también, sobre la necesidad de cambiar por el paradigma de la accesibilidad en el entorno, el análisis de normativas y de la obligación del estado de garantizar los derechos. Más puntualmente, sobre la inclusión de los jóvenes hay una investigación que enfatiza en la necesidad de crear emprendimientos y otra que habla de la reticencia del mercado laboral para cumplir con lo requerido por las normativas vigentes.

Así, más allá de toda normativa, la literatura y mi experiencia personal-laboral me permitió observar lo complejo que es para los jóvenes con discapacidad encontrar un espacio extra-familiar y escolar donde insertarse laboralmente, situación que despertó mi interés por indagar ‘cómo las políticas sociales -que implementan los organismos gubernamentales nacionales y provinciales en Viedma- y la coordinación lograda contribuyen a la efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad’. Viedma, Río Negro.

Cabe señalar que para el abordaje de este objeto de estudio consideramos centrales las categorías conceptuales de: Políticas Sociales, Inserción Laboral, Jóvenes con discapacidad, Coordinación, Readaptación Profesional.

Metodológicamente, en concordancia con el planteo del problema y el marco teórico, resultó adecuado realizar una investigación de carácter cualitativa, siendo el área de localización la ciudad de Viedma Provincia de Río Negro. Para la realización del trabajo de campo se seleccionaron los siguientes organismos: Consejo Provincial para la Persona con Discapacidad, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ministerio de Educación y Derechos Humanos, Municipalidad de Viedma, Secretaría de



Estado de Trabajo, Organización de la Sociedad Civil ONG's Fundación Nexo y la Asociación Taller Protegido Viedma A.T.a.P.

Como técnicas de recolección de datos se utilizan la entrevista en profundidad y el análisis documental, tomando como fuentes de información primaria los funcionarios y personal responsable de los organismos citados. Las fuentes secundarias que se utilizaron fueron las leyes y resoluciones nacionales y provinciales en materia laboral y los programas de los diferentes organismos que refieren a la política en juego.

La presentación fue organizada en cuatro capítulos y un apartado final para las conclusiones, según el siguiente esquema:

Capítulo N° 1: Donde se presentan los aspectos teóricos y metodológicos que dieron lugar a la realización del estudio de investigación.

Capítulo N° 2: Se da a conocer el marco normativo que- a nivel nacional y provincial- regula la formación e inserción laboral de las personas con discapacidad y designa los organismos responsables de trabajar con ello.

Capítulo N° 3: Se identifican y desarrollan las políticas sociales que llevan adelante los organismos gubernamentales en la provincia de Río Negro.

Capítulo N° 4: Se analiza la coordinación lograda y como contribuye para el cumplimiento de los objetivos de efectiva inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad de las políticas públicas vigentes.

Por último, se presenta la conclusión a la que se arribó con este estudio de investigación, articulando los desarrollos anteriores en relación con la pregunta del problema que guió el presente estudio.

## Capítulo I: Aspectos Teóricos y Metodológicos

El presente capítulo tiene como propósito presentar los lineamientos teóricos y metodológicos que guiaron este estudio. El material presentado se encuentra organizado a partir de los siguientes ejes: planteamiento del problema de investigación, sus objetivos, algunas cuestiones teóricas y por último, las metodológicas.

### *1.- Planteamiento del problema de investigación y antecedentes*

El tema seleccionado para la presente investigación fueron las Políticas Sociales vigentes en materia de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. La literatura vigente indica que por lo menos el 25 % de toda población se ve adversamente afectada por la presencia de discapacidades (física, mental o sensorial), por su parte, la Organización Mundial de la Salud afirma que más de 500 millones de personas en el mundo padecen algún tipo de discapacidad lo que equivale al 10 % de la población total.

La Organización para las Naciones Unidas (ONU) declaró en 1981 el Año Internacional y el Decenio para los Impedidos y a partir de allí, se fueron promulgando declaraciones y leyes a nivel internacional, nacional y provincial con el fin de *garantizar que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás ciudadanos.*

En este marco, se revaloriza la concepción de una educación para el trabajo, se le otorga a este último el valor de “actividad que ancla al sujeto en el seno de lo social” y es el Estado quien asume la responsabilidad de hacer cumplir estos derechos laborales de las personas con discapacidad. En este punto, cabe señalar que a la salida de la edad

culturalmente reconocida como la adolescencia, los jóvenes con discapacidad evidencian diferencias en cuanto a los roles sociales que pueden y deben asumir, uno de los cuales es el de ‘trabajador’. Y aunque la Ley nacional N° 22.431 de 1981 y la provincial N° 2.055 de 1987 y su modificatoria Ley N° 3.980 del 2005 postulan la formación laboral como “garante de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad”, en la práctica, se puede observar la ‘falta de espacios laborales’ tanto por parte del Estado como del mercado laboral competitivo y abierto local, por lo cual, el no poder encontrar un espacio por fuera de lo escolar y familiar en lugar de incluirlos en lo social los estaría excluyendo.

Ahora bien, en lo que concierne al buceo bibliográfico llevado adelante se han detectado investigaciones, teorizaciones y material de congresos internacionales y nacionales que enfatizan en diferentes aspectos tales como:

- *Calidad de vida para las personas con discapacidad*

Este aspecto lo encontramos resaltado en el “Informe Mundial sobre la Discapacidad” de la OMS y el Banco Mundial de 2011, el cual reúne información significativa sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad y facilitar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Desde esta posición, recomienda a los gobiernos y a la sociedad civil la adopción de medidas de alcance nacional e internacional.

Con este mismo fin de contribuir a ‘mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad’ están los trabajos de Miguel Ferreira (2007) presentado en el “Congreso Nacional de Discapacidad y Universidad” llevado adelante en Zaragoza, y el de Diego Guillermo Villacrés López (2004) en Ecuador, el primero lo aborda presentando a la

discapacidad como fenómeno social y el segundo, desde los servicios básicos para las personas con discapacidad visual en el cantón Ambato.

En nuestro país, un estudio de la Fundación Par<sup>1</sup> (2005) focaliza en la Discapacidad, manteniendo como temas claves *la política* en materia de prevención, promoción, asistencia con calidad y capacitación. Enfatizan en los derechos y realizan recomendaciones.

- *Discriminación- exclusión*

El trabajo de Paúl Antonio Córdoba Mendoza (2007) sobre “Discapacidad y exclusión social” realizado en Panamá aborda temas claves para la inclusión de las personas con discapacidad y concluye que aunque en cierta forma ha mejorado la legislación y, las instituciones se muestran más acordes en el tema de respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, comportándose en teoría mayormente inclusiva, en la mayoría de los casos, se hace difícil atender de una manera más efectiva, la inclusión social de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas destinadas a mejorar la condición de vida de las personas con discapacidad, ya sea a través de leyes o instituciones, *no han sido efectivas porque ignoran la estrecha relación exclusión social - discapacidad*. Donde la exclusión social de las personas con discapacidad no solo se resuelve entregando subsidios porque ésta es producto de un conjunto de condiciones que restringen su participación en la sociedad. En el caso

---

<sup>1</sup> Organización no gubernamental sin fines de lucro, cuya misión es la de promover la integración de personas con discapacidad y el fortalecimiento, en la sociedad, del derecho de igualdad de oportunidades. Bajo el lema: “a igual capacidad, igual oportunidad”, enfoca su acción en la promoción y formación laboral de personas con discapacidad motora y sensorial, para que puedan integrarse al mundo laboral como trabajadores competitivos.

específico de Panamá, esto se manifiesta por ejemplo, en lo económico - clara desventaja en cuanto a la adquisición de ingresos para solventar necesidades básicas-; en lo cultural y étnico racial -comunidades rurales y comarcas indígenas-.

El de Mariana Castilla Calderas (2011), “El ‘Derecho a la no discriminación de las personas con trastornos mentales’ realizada en México, estudia las condiciones de discriminación estructural en que se coloca a la persona debido a la *suposición o existencia de un diagnóstico respecto a su salud mental*. Y concluye que la violación del derecho a la no discriminación se puede analizar en su aspecto estructural, y también en actos concretos e individuales. Aunque para abordar adecuadamente el problema es importante considerar cambios urgentes en el aspecto estructural, pues en ese nivel se requiere tomar medidas para transformar la condición de desigualdad en las que han sido colocadas estas personas.

Y el de María Soledad Torres Dávila (2004) “Género y discapacidad” realizado en Ecuador, aborda la discriminación, las dificultades y conflictos alrededor del tema de la maternidad en las mujeres con discapacidad.

#### *-El discurso pedagógico*

Sobre este aspecto están los trabajos de Julia Clímaco (2010) “El Discurso Jurídico y Pedagógico” realizado en Brasil donde se aborda como temas centrales el discurso pedagógico- especial, la discapacidad, normalidad y analiza las construcciones de la discapacidad en las leyes.

Y en nuestro país, el estudio de María Cristina Shiavoni (2009) “el Maltrato en niños y adolescentes discapacitados en el ámbito escolar”, que puntualiza sobre los temas de la discapacidad motriz, sensorial y factores de riesgo.

También, el de la Fundación Par (2005) que toma los aportes realizados por la Comisión Nacional para la Discapacidad (CONADIS) en el año 1999, para afirmar que la formación de las instituciones educativas tienen que aportar a las personas con discapacidad las competencias claves que demanda el sistema productivo actual. Además, destaca las críticas realizadas por dicha Comisión tales como: que la *formación que brindan las escuelas laborales* en nuestro país está desactualizada y no tiene en cuenta las necesidades reales del mercado, que no contempla los intereses vocacionales de los alumnos, que falta personal idóneo y reina el retraso tecnológico, y esto no es sin consecuencia, ya que, obstaculiza la inclusión de los alumnos en el mercado productivo.

#### *-Políticas públicas sobre discapacidad e inserción laboral*

El trabajo de Jaime Maureira Bakovic (2008) realizado en Chile, centra su análisis en establecer y sistematizar las dimensiones relevantes que deben ser tomadas en cuenta al momento de *diseñar* políticas públicas sobre discapacidad. Concluye que tradicionalmente la visión social en general, hacia una persona con discapacidad es ver la diferencia, posicionarse en lo que el individuo no puede hacer bajo el “paradigma del déficit”. Por ello, debe existir un cambio de mentalidad y en cada actividad que se diseñe se requiere pensar en las formas de superar las limitaciones para realizar las actividades cotidianas y vitales y las restricciones para la participación que tienen las personas con discapacidad. La discapacidad es el resultado de la interacción entre capacidad individual y las condiciones del medio en que ésta capacidad se ha de manifestar. En consecuencia es responsabilidad de la comunidad y su organización social, observar las potencialidades, realizar la remoción de obstáculos o barreras que impiden que las personas con discapacidad accedan a los beneficios institucionales y sociales. Sociedades dispuestas a mover y transformar su

ideología, sus políticas, su institucionalidad, infraestructura física, bajo el paradigma de la accesibilidad en el entorno.

Y estudios como los de Marial Noel Miguez (2007) en Uruguay, Paúl Mendoza Córdoba (2009) en Costa Rica, Silvina Edelmira Klug Artola (2010) y Lilian Herminia Hernández del Cid (2007) en Guatemala que enfatizan en la integración laboral. La mayoría de estas investigaciones hacen mención a las *legislaciones* existentes en sus respectivos países, de qué manera favorecen a las personas con discapacidad, estableciendo la equiparación de oportunidades, buscando la equidad en los diferentes ámbitos públicos entre ellos: salud, educación, deporte, vivienda, *puntualizando en la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral*. También tratan sobre el deber que tiene el Estado de garantizar que se cumplan los derechos de todos los habitantes.

En síntesis, este desarrollo muestra como la mayoría de las investigaciones enfatizan en los derechos de las personas con discapacidad y, con respecto a su ‘inserción laboral’, éstas enfatizan en general, en el análisis de las legislaciones vigentes en cada país y un poco más afín son los estudios de Roberto Fabián Borea (2005) en los partidos de Lomas de Zamora, Esteban Echeverría y Almirante Brown, Provincia de Buenos Aires y el de Isabel Altamiranda (2011) en la ciudad de Viedma- Río Negro.

El primero, puntualiza en estrategias para la inserción al mundo del trabajo de personas con discapacidad y plantea que para la inserción individual al mundo del trabajo de las personas con discapacidad es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos y privados. Una estrategia interesante para ampliar las ofertas de ocupaciones genuinas a personas con discapacidad que hoy se encuentran

desocupadas o subocupadas son los micros emprendimientos y asociativismo (cooperativas de trabajo que produzca bienes y servicios de interés general). Asimismo, aprovechando las nuevas tecnologías de comunicación e información, se puede vincular a la persona con discapacidad con el trabajo a partir de las NTCI, promoviendo formación e inserción laboral, armado de una red de centros satelitales de teleformación y teletrabajo.

Y el segundo, el trabajo de tesis de grado de Altamiranda, vincula el lugar de alumno de las personas con discapacidad otorgado por la escuela de formación laboral con su posterior posibilidad de inserción socio-laboral y en sus conclusiones, da a conocer el bajo índice laboral de esta población, enfatizando en el incumplimiento del 4 % por parte de los organismos del estado, la reticencia del mercado laboral obstaculizando la integración al sistema ordinario de trabajo previsto en la Ley 22431/81 y la falta por parte de los adultos responsables de los jóvenes de *emprendimientos cooperativos extra-escolares* que den lugar a la modalidad laboral de empleo con apoyo.

De este modo, los resultados de la búsqueda bibliográfica efectuada muestran que sobre la coordinación lograda por los organismos gubernamentales y no gubernamentales en post de la inserción laboral de jóvenes con discapacidad no ha sido suficientemente abordado en el marco de las políticas sociales vigentes en la provincia.

En consecuencia, el haber tomado contacto con la literatura que debate sobre la problemática como los ámbitos de trabajo donde he tenido la oportunidad de transitar, despertaron mi interés por indagar, sin desconocer la complejidad de la temática en cuestión, ¿cómo las políticas sociales que implementan los organismos gubernamentales



provinciales y la coordinación lograda contribuyen para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad? *Viedma (Río Negro)*.

## **2.- Objetivo General**

-Conocer cómo las políticas sociales que implementan los organismos gubernamentales provinciales y la coordinación lograda contribuyen en la efectiva inserción laboral de jóvenes con discapacidad.

-Transferir los conocimientos obtenidos en el proceso de investigación a los organismos involucrados en la temática para contribuir al diseño de agendas públicas sobre dicha temática a nivel provincial

### **2.1-Objetivos Específicos**

-Identificar las diferentes normativas y las políticas sociales destinadas a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad que los organismos gubernamentales implementan en la ciudad de Viedma provincia de Río Negro.

- Especificar la coordinación lograda por dichos organismos.

-Establecer cómo las políticas sociales implementadas y la coordinación lograda contribuyen a la efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad en la ciudad de Viedma.

-Dar a conocer informes parciales y/o finales de este estudio a los organismos encargados de generar y/o aplicar políticas.

### **3.- Algunas cuestiones teóricas de la investigación.**

Para el abordaje de este objeto de estudio consideramos centrales las categorías conceptuales de: Políticas Sociales, Inserción Laboral, Jóvenes con discapacidad, Coordinación, Readaptación Profesional.

El abordaje teórico- conceptual que guía la investigación se sustenta en el enfoque político que define Andrenacci y Repetto (2006) desde el cual las *políticas sociales* son entendidas como aquellas políticas públicas que tienen como objeto la intervención común, lo social, que les otorga cierta especificidad. Política social, que desde finales de los noventa, apunta a reforzar el capital humano fortaleciendo una mayor demanda por educación, salud y ofreciendo mecanismos compensatorios para aquellos que quedan fuera del mercado. (Serrano, 2005).

En este sentido, Bustemo y Minujin, (1997) citan a Marshall cuando explican que, esta expresión se usa para hacer referencia a la política de los gobiernos respecto a aquellas actuaciones que tienen ‘impacto directo en el bienestar de los ciudadanos’ a través de proporcionarles servicios (seguridad social, servicios sanitarios y de bienestar, política de vivienda) o ingresos (política fiscal, de empleo e ingresos).

Por su parte, Esping – Andersen (1993), menciona tres áreas para definir a la política social cuya dinámica impacta en forma directa sobre los problemas y necesidades de determinados sectores de la sociedad, a saber: de cobertura universal; las asociadas a la seguridad social y las destinadas a enfrentar la pobreza.

Así, en el campo de la política social, al decir de Repetto (2005), las recientes acciones destinadas a enfrentar la pobreza dan paso al enfoque llamado de la “protección social”. Aspecto novedoso cuando se trata de políticas públicas relacionadas con población de bajo nivel de organización e incidencia política y social ya que, enfatiza en los derechos. Desde esta perspectiva engloba un conjunto de aspectos críticos en materia social: el capital humano, los riesgos individuales y colectivos, la reproducción intergeneracional de los problemas y necesidades sociales, el vínculo entre lo económicos y social, entre otros.

En la misma dirección, el sistema de política social de nuestro país está orientado a promover un *sistema integral de protección social*, para lo cual necesita de la ‘coordinación’ entendiendo a ésta como una función estatal, que requiere ser cumplida para avanzar en la integralidad más allá del tipo de diseño institucional que la operacionalice y actor o conjunto de actores que la lideren. (Acuña y Repetto, 2006).

Por lo tanto hablar de *coordinación pro- integralidad*, tal lo propone Repetto (2005), remite al proceso mediante el cual se va generando sinergia entre las acciones y los recursos de los diversos involucrados en un campo concreto de la gestión pública, -en este caso interesa la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad-, pero que al mismo tiempo este proceso posibilite la construcción de un sistema de reglas de juego formales e informales, a través de las cuales los actores participantes encuentran fuertes incentivos a cooperar. Y se la evalúa como tal cuando derive en: a) la fijación de prioridades compartidas; b) la asignación acordada de responsabilidad al momento de diseñar las intervenciones; c) la decisión suma positiva de qué hacer y cuántos recursos movilizar; y d) una implementación con acciones complementarias de múltiples actores; que se aproxime

de modo importante a aquellos objetivos planteados por los diversos responsables de las políticas y programas sociales. Los aspectos subrayados apuntan a resaltar el carácter complejo de una coordinación que promueva la integralidad ya que, son diversos los involucrados que intervienen y el reto requiere darle ‘coherencia sistémica tanto a la decisión como al diseño y la implementación’.

Ahora bien, si el *trabajo* es considerado como un medio de expresión de la personalidad, cualidades y capacidades del sujeto, que contribuye a elevar su calidad de vida y de la comunidad toda, entonces, su inclusión al campo laboral es el aspecto, por excelencia, que da cuenta de una efectiva integración social. Por lo tanto, para analizar la real inserción laboral de las personas con discapacidad, se recurre al concepto de *readaptación profesional*. Concepto adoptado en la sexagésima novena Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y aprobado en nuestro país por la Ley 23462/86. Desde este lugar, se entiende que la *readaptación profesional* consiste en permitir que la persona con discapacidad ‘obtenga y conserve un empleo adecuado, progrese en el mismo y, logre así su integración o reintegración en la sociedad’.

En este sentido, María Laura Esquivel y Cecilia Figari (2005) en un artículo de la Fundación Par (2005) afirman que este propósito necesita de un proceso que contempla cinco (5) etapas: evaluación, orientación, formación profesional, colocación selectiva y seguimiento. Cada una de ella se caracteriza por:

La *evaluación* es la estimación de las potencialidades que permiten desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos. La evaluación analiza

destrezas, capacidades, aptitudes, intereses y motivaciones, así como también las ofertas y tendencias del mercado, perfiles laborales, etc.

La *orientación* es el asesoramiento que se brinda a una persona para orientar la elección de su ocupación de acuerdo con sus características, capacidades y las oportunidades que ofrece el medio.

La *formación profesional* es la etapa de capacitación de la persona, con el fin de que pueda desempeñar una actividad productiva dentro de las condiciones de mercado. La formación profesional no debe ceñirse a un puesto de trabajo en particular: debe estimular la comprensión del concepto de trabajo de manera de concientizar sobre su valor.

La *colocación* puede ser definida como la aplicación de una serie de medidas, técnicas y procedimientos para la integración de la persona a una actividad productiva remunerada, de acuerdo a sus capacidades.

El *seguimiento* post- empleo es el que, en última instancia, permitirá evaluar los resultados del proceso: si la colocación se ha dado en un empleo adecuado o no; si la persona está integrada a su actividad productiva.

En cuanto al concepto de *persona con discapacidad*, en este trabajo se tiene en cuenta la convención internación sobre los Derechos de las Personas con discapacidad aprobada por la ONU en 2006. De los dos modelos el médico<sup>2</sup> y el social, se toma el segundo, en el cual la discapacidad es entendida como:

---

<sup>2</sup> En el aspecto médico se ve la discapacidad como una enfermedad que requiere de la asistencia médica permanente proporcionada bajo la forma de tratamiento individual.

Una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social por eso, requiere de la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. (José Hoover Venegas García. Lidia Maritza Gil Obando. 2007. Pág. 59)

Algunos interrogantes que guiaran mi trabajo son:

¿Cuáles son las políticas sociales provinciales vigentes destinadas a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad? ¿Existe la coordinación necesaria (pro-integral....) entre los organismos gubernamentales encargados de implementar políticas sociales en materia laboral o bien sólo generan acciones puntuales/coyunturales? ¿En qué medida dicha coordinación o de qué forma optimizan la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad? -¿Es la formación laboral, como acción política, la única encargada de brindar herramientas para que los jóvenes con discapacidad logren su inserción laboral o es una responsabilidad de todos los organismos gubernamentales de trabajar para que los mismos tengan mayores posibilidades?

#### ***4.- Consideraciones Metodológicas***

Teniendo como referencia los supuestos teóricos elegidos para sustentar el problema de estudio, optamos por una investigación de corte cualitativa, que nos permitió el conocimiento y descripción de las políticas sociales en materia de inserción laboral de jóvenes con discapacidad implementadas en la ciudad de Viedma por los organismos gubernamentales provinciales y como contribuyeron los niveles de coordinación logrados.

Decisiones para ingresar a la recolección de datos:

- *Área de localización:*

El área de localización de la investigación fue la ciudad de Viedma (Río Negro). Para la realización del trabajo de campo se seleccionaron los siguientes organismos gubernamentales nacionales, provinciales y municipales: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, Consejo Provincial para la Persona con Discapacidad, Ministerio de Educación y Derechos Humanos de Río Negro, Municipio de Viedma, Fundación Nexo y Asociación Taller Protegido Viedma A.Ta.p.

Los criterios priorizados para su elección fueron: que se trata de los organismos señalados por la legislación vigente para trabajar en la inserción laboral de las personas con discapacidad; y la *accesibilidad* para ingresar al lugar.

- *Unidades de información:*

Estas fueron: funcionarios, profesionales técnicos y personal administrativo de los organismos seleccionados. Para su selección se utilizó una muestra de tipo *no probabilística*, por lo tanto, los elegidos lo fueron por ser relevantes y significativos para este estudio.

- *Criterios de selección de las unidades de información:*

Los criterios priorizados fueron: estar a cargo de las áreas o ser parte de los equipos técnicos o administrativos, estando en relación permanente con la implementación de las políticas sociales y el de *accesibilidad* para poder entrevistarlos.

### *-Técnicas e instrumentos de recolección de información*

En este estudio se utilizó:

*Análisis documental.* Se analizaron diferentes programas destinados a materializar las políticas sociales de inserción laboral tales como: Promover para la Igualdad de Oportunidades; Inserción Laboral; Empleo Independiente; Especial de formación Técnica y Asistencia; de Gestión de Oportunidades Sociales y el de Inclusión educativa. También, Leyes nacionales y provinciales que establecen y regulan tanto la formación como la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Todos con el objetivo de ingresar al escenario normativo- prescriptivo y acciones referentes a la capacitación y la posibilidad de acceder a un trabajo de las personas con discapacidad.

*Entrevista focalizada.* Se realizaron un total de once (11) entrevistas a los siguientes actores del Consejo Provincial para la Persona con Discapacidad (CPPD): al Coordinador General, al ex Coordinador y a un Profesional Técnico; al Referente de la Gerencia de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; al Supervisor de la Modalidad Especial; a la Directora de Escuela de Nivel Medio; Referente de CONADIS; a la Coordinadora de la Oficina de Empleo del Municipio; al Director de la Fundación Nexa; al Referente de la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia y por último, al Referente de la Asociación Taller Protegido Viedma A.Ta.p.

Las entrevistas resultaron valiosas porque permitieron encuentros cara a cara con los informantes, destinados a la comprensión tanto del modo en que significaban las políticas sociales en juego como la percepción que tienen acerca de la viabilidad de las mismas para



la real inclusión laboral de las personas con discapacidad y que relataron con sus propias palabras.

El instrumento fue una guía de entrevista elaborada a partir de grandes ejes para dar lugar a la palabra del sujeto (modelo de ella figura en el Anexo N° 1). Además, para realizar un registro detallado de las entrevistas recurrí al registro magnetofónico (grabador).

Cabe aclarar que se apeló a la *triangulación* de los datos obtenidos de las diferentes técnicas e instrumentos con el propósito por un lado, de disminuir errores en el trabajo de campo y por otro, de demostrar al final del estudio, que la realidad ha sido *válidamente* representada.

Las tareas de codificación y análisis de los datos se dieron en forma conjunta con la etapa de recolección de información, por entender a éstas desde una conexión de interdependencia y de reciprocidad mutua. Se sistematizó tanto la información primaria como la secundaria dando lugar a escritos parciales vinculados a cada uno de los ejes de análisis. Al terminar esta tarea, a través de explicitaciones verbales y distanciamientos del lugar en forma paulatina, se concreta la salida del campo.

Por último, se establecieron las relaciones entre los análisis parciales y se avanzó hacia la elaboración de una nueva configuración de los datos. En cuanto a su presentación, ésta se condensa en la redacción y presentación de este informe final.

## **Capítulo II: Normativas Nacionales y Provinciales Políticas Sociales destinadas a la inserción laboral de jóvenes con discapacidad en la Provincia de Río Negro.**

En este capítulo se presenta una breve reseña de las normativas que propician la inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país a nivel nacional y provincial y que sirven de encuadre legal y significatividad social a las políticas sociales destinadas para ese fin.

### ***1.- A nivel nacional***

En Argentina, a nivel nacional, las primeras medidas de protección laboral para personas con discapacidad se remontan a los primeros años del siglo XX, es a través de la ley N° 13.926 de “Protección de la Discapacidad de personas no videntes y ambliopes” del 11 de septiembre de 1950. Esta ley establece un grupo de medidas que tienen impacto directo sobre el bienestar de personas con discapacidad visual. Por ejemplo, en el artículo primero establece:

- *La obligatoriedad* de los establecimientos y dependencias del Estado donde existan tareas que puedan ser desempeñadas por ciegos, de admitirlos “en la proporción de uno por cada cien personas ocupadas”.
- *La responsabilidad* del Ministerio de Trabajo y Previsión, en cada caso, de establecer “la capacidad o incapacidad para desempeñar un determinado trabajo”.

También plantea:

- *La prioridad* para la instalación de quioscos en los edificios de la administración pública.

Intervención que complementa en el artículo tercero con:

- *El otorgamiento de créditos* destinados a la instalación o ampliación de los pequeños comercios, talleres individuales o colectivos de “manufacturas de la especialidad en que fueron diplomados lo ciegos o ambliopes”, quedando la tarea de reglamentación a cargo de las instituciones bancarias oficiales.

Aunque esta normativa de inclusión laboral sólo alcanza a una problemática como es la discapacidad visual, tiene el valor de abrir una ‘posibilidad’ laboral para las personas que la padecen impensable hasta ese momento e ‘instalarse’ como antecedente para otras.

Unos años después, el 30 de septiembre de 1974 se promulga la Ley 20.923 que crea la Comisión Nacional del Discapacitado, y ‘un régimen especial’ que disponía la contratación obligatoria de personas con discapacidad en las áreas públicas y privadas.

En su artículo tercero establece que:

Todo organismo o repartición de la administración nacional y toda empresa estatal, mixta o privada quedan obligados a ocupar mano de obra hasta un 4% como mínimo del total de plazas de trabajo existentes proporcionando empleo a discapacitados, cuando estos reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

De este modo, los beneficios logrados por la ley N° 13.926, son ampliados tanto en el cupo de inclusión como su extensión al resto de las problemáticas.

Ahora bien, pasaran décadas para que *la integración social y laboral de las personas con discapacidad* sea auspiciada por las más solemnes normas internacionales. Entre ellas: la Carta de Rehabilitación Internacional el 26 de junio de 1980 y el Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas aprobado el 3 de diciembre de 1982.

En esos años, Argentina participaba del Comité de las Naciones Unidas encargado de la preparación y organización del Año Internacional de los Impedidos, entonces, el gobierno militar decidió la conformación de una comisión intersectorial con el propósito de redactar un anteproyecto que contemplara la temática de la discapacidad. Así, en un contexto histórico represivo, de violación de los derechos individuales y sociales, en el que se encontraban clausurados los canales institucionales de participación y representación política y social, el 16 de marzo de 1981, se promulga el “Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad”, Ley N° 22.431.

Este Sistema Protección Integral se basa en la perspectiva conceptual denominada “modelo de rehabilitación” que pone el énfasis en la persona y su deficiencia, afirmando que ésta se presenta desviada de un supuesto estándar y, por dicha razón, limitada o impedida para realizar actividades que se consideran normales y de participar plenamente en la interacción social. Desde esta conceptualización, en su art. 2, la ley define a la persona con discapacidad como: “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”.

Y en materia de integración laboral, en su art. 8, mantiene el cupo laboral (no inferior al 4%) reservado para ingresar en Organismos públicos y empresas del Estado. Cabe aclarar

que respecto a este cupo, en el Decreto reglamentario 498/83 se establece, que de ese cuatro por ciento (4%) deberá darse uno por ciento (1%) de preferencia para empleo de personas no vidente. Asimismo, conserva otros sistemas para favorecer dicha inclusión tal como:

- La autorización y fiscalización del desempleo en las distintas tareas a cargo del Ministerio de Trabajo<sup>3</sup>. (Art. 9)
- La concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos y empresas prestatarias de servicios públicos privatizados.
- Estableciendo los mismos derechos y obligaciones que la legislación laboral prevé para el trabajador normal para las personas discapacitadas. (Art. 10).

Con este Sistema de Protección Integral se busca dar una respuesta exhaustiva a las necesidades de las personas con discapacidad (salud, asistencia social, educación, seguridad, transporte, arquitectura). Y puntualmente, en lo que refiere a la inclusión laboral considera como finalidad primordial de la política de empleo del trabajador con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo. Por ello, además de los centros terapéuticos fundamentalmente formativos, los Talleres Protegidos, agrega “la promoción del empleo en empresas ordinarias”. (Art.12)

Más adelante, ya en el marco de un gobierno democrático y, teniendo en cuenta la complejidad que se juega en la implementación de estas acciones es que se abre las puertas

---

<sup>3</sup>En cumplimiento de esta delegación, el Ministerio de Trabajo a través de su Resolución N° 1011/83, responsabiliza: a la Dirección Nacional Recursos Humanos y empleo, de coordinar la oferta y demanda de empleo para personas discapacitadas en el sector privado y público; a la Dirección Nacional Policía de Trabajo de fiscalizar la aplicación de lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley 22.431 y a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el trabajo todo lo relativo a higiene, salubridad y seguridad concerniente a la salud psicofísica del trabajador discapacitado en el ámbito privado.

a sumar esfuerzo. Así, nuestro país el 1 de diciembre del año 1986 aprueba el convenio sobre “la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad” (Ley N° 23.462) adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima novena Conferencia General. Y a partir de él, como el resto de los miembros, entiende que la *readaptación profesional* consiste en permitir que la persona inválida<sup>4</sup> obtenga y conserve un empleo adecuado, progrese en el mismo, y logre así su integración o reintegración en la sociedad.

En otras palabras, significa asegurar – tal lo expresa el art. 3 del convenio- que existan ‘medidas adecuadas’ de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Medidas que se apoyan en el principio de ‘igualdad de oportunidades’ entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Pero que estas medidas encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores “no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos” (Art.4).

De este modo, este convenio es relevante para este trabajo porque establece – ya desde mediados de los años 80’- que el compromiso de promover la integración o reintegración a la sociedad de las personas con discapacidad es, puntualmente, a través *del trabajo*, más puntualmente, de la *readaptación profesional*, que como ya se dijo, es la que le permite obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado.

---

<sup>4</sup> Se utiliza este término para respetar la letra de la norma, la cual designa ‘persona inválida’ a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

En la década de los noventa, se puede observar en nuestro país una situacional paradójica con respecto a las políticas vinculadas con los derechos de las personas con discapacidad ya que, mientras avanza en la adhesión a numerosos Convenios Internacionales de Derechos Humanos, algunos de los cuales alcanzan rango constitucionales, al mismo tiempo se produce un proceso de debilitamiento de las capacidades estatales y de mercantilización de las relaciones sociales que limitan la posibilidad de ejercicio de esos derechos. Y en ese contexto, se sanciona la Ley 24013 (diciembre de 1991) *del Empleo*.

Esta ley es relevante para este estudio ya que, en su Capítulo 3, instituye un “Programa de empleo para grupos especiales de trabajadores”, designa como responsable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también lo han hecho otras leyes como la Ley 13926 y posteriormente Ley 22431, y puntualmente, en su art. 86 refiere a los programas para discapacitados. En este punto, recupera la definición de persona con discapacidad postulada en el art. 2 de la ley 22431 de 1981 (ya citada); el cupo no inferior al 4 por ciento, promover los talleres protegidos de producción e impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado.

El 29 de septiembre de 1992, se legisla el Régimen de los *Talleres Protegidos de Producción* para los Trabajadores con Discapacidad -Ley 24.147- política ya presentada en leyes anteriores. Este régimen establece que estos talleres:

-Participen regularmente en las operaciones de mercado, aseguren un empleo remunerado.

- Tengan una estructura y organización similares a las adoptadas por las empresas ordinarias, sin perjuicio de sus peculiares características y de la función social que ellos cumplan.

- Ajusten su gestión a todas las normas y requisitos que afectan a cualquier empresa del sector al que pertenezcan, debiendo además cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 22 de la Ley 22.431, donde toda obra pública pensada para acceso de público, debe contar con acceso, medios de circulación e instalaciones adecuadas para personas que utilicen sillas de ruedas.

Ahora bien, en este recorrido, es fundamental destacar que en términos de derechos de las personas con discapacidad, éstos alcanzan explícitamente rango constitucional con la reforma de 1994. La Constitución Nacional en su capítulo cuarto, artículo 75 inciso 23 impone al Congreso el mandato de:

legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados nacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (Pág. 13)

En esta dirección en el año 1997, se crea un Sistema Único de Prestaciones Básicas para las Personas con Discapacidad, regulado por la Ley 24.901 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad”. En él se establece que finalizado su proceso de habilitación, rehabilitación y/o capacitación, recibirá por única vez una cobertura para la iniciación laboral [...] con el



objeto de brindarle todo apoyo necesario, a fin de lograr su autonomía e integración social (Art.36). Esta cobertura, tiende a facilitar y/o a permitir la adquisición de elementos o instrumentos de apoyo que permitan la efectiva autonomía e integración (art.35).

En el año inicio del siglo XXI se legisla en dirección a eliminar la discriminación y a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de otorgar beneficios a las empresas. Por ejemplo, la Ley 25280 del 2000, incorpora al orden normativo interno la Convención Interamericana para la *Eliminación de todas las Formas de Discriminación* contra las personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala en 1999. Esta Convención, desde el punto de vista conceptual, puede ser interpretada como un avance en el sentido del ‘modelo social’ asociando la noción de persona con discapacidad, con las limitaciones de la propia sociedad, entendiendo que la rehabilitación o normalización deben estar orientadas al cambio de la sociedad y no de las personas.

En el mismo año, la Ley 25300 propicia el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas que desarrollen actividades productivas en el país. Entre sus medidas, contempla reducir “el monto con que se financian los programas orientados a las personas con discapacidad”. Aquí cabe aclarar que la ley establecía que el Poder Ejecutivo Nacional y el Honorable Congreso de la Nación deberán incluir en las futuras leyes de presupuesto las partidas necesarias para la ejecución de estos programas “que garanticen como mínimo el nivel de recaudación del año 1999 según lo establecido por la Ley 24.452 (art. 52)” pero este artículo fue vetado por el Poder Ejecutivo Nacional, por Decreto 777/2000. Situación que lleva a que no exista presupuesto para llevar adelante programas para personas con discapacidad.

Y en el 2003 la Ley 25.689 de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, modifica el Artículo 8 de la Ley N° 22.431 en términos de garantizar la efectiva incorporación laboral de las 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. Según el texto de este artículo el gobierno nacional está obligado a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellos. Las vacantes que se produzcan (de planta efectiva, contratos o tercerización de servicios), deberán 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 el caso en que esto no se cumpla, los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Y proveer 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.

Esta ley también incorpora el Artículo 8° bis, por el cual se prioriza, 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. Y en el art. 4 del Capítulo II “Servicios de asistencia, prevención, órgano rector” establece, entre otros servicios en materia de salud y educación, la Formación laboral o profesional (inc.b); Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual (inc.c).

Finalmente, en mayo de 2008, nuestro país suscribe la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y su Protocolo facultativo -aprobados mediante resolución de la Asamblea General de la Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006- a través de la Ley 26.378. Este instrumento de ‘protección de los derechos de las personas con discapacidad’, asume el modelo social<sup>5</sup> de discapacidad por entender que ésta resulta de la interacción entre las personas y las barreras originadas en las actitudes y el entorno en el que se encuentran inmersas.

Es ante todo un tratado de derechos humanos que tiene como objetivo: “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 (Art.1). Los principios generales definidos en el Art.3 son: la autonomía individual, la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas. La no discriminación, respeto por la diferencia, participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad. La igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer, el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad. En el marco de estos derechos la Convención establece en materia de trabajo y empleo que:

Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad

---

<sup>5</sup> Modelo Social: postulado por la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala en 1999 y tomado por la Ley 25280 (ya mencionado en este trabajo).

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 (Art. 27).

Por lo cual, los Estados Partes – entre ellos nuestro país- salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adoptando medidas pertinentes, entre ellas: prohibir la discriminación a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, igualdad de condiciones de trabajo con los demás en término de: oportunidades, remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables (incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos), ejercer los derechos laborales y sindicales, acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

## ***2.- A nivel provincial***

Desde el año 1985, la provincia sostiene una política de promoción e integración de las personas con discapacidad Ley N° 2.055 y su modificatoria Ley N° 3.980 del año 2005 ampliando derechos a través de la modificación de una serie de artículos<sup>6</sup>. Desde ese momento, el Estado provincial quedó responsabilizado de prestar, a través de sus organismos dependientes, servicios tales como:

*-Formación laboral o Profesional* que comprenda la preparación básica para aquellos discapacitados sin actividad laboral, anterior a su discapacidad; la *readaptación al puesto*

---

<sup>6</sup> Tales como: 1°, 2°, 2° bis, 4°, 5°, 6°; 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24; 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 50, 51, 52, 53, 54 y 56.

desempeñado con anterioridad a la discapacidad y *reeducción profesional* cuando no puedan reintegrarse a su actividad laboral anterior. (Art.4 inc.b)

-*Créditos* preferenciales y *subsídios* destinados a promover la inserción o reinserción laboral de los discapacitados en mercados de trabajo protegidos, semicompetitivos y competitivos (Art.4 inc.c).

Asimismo, se creó un Consejo del Discapacitado que entre sus funciones tiene la tarea de:

-Contribuir a la formulación del programa provincial del discapacitado, coordinando políticas y propuestas en relación con las políticas nacionales;

-Sistematizar toda la información relativa a la problemática de los discapacitados;

-Coordinar la elaboración y aplicación de los programas provinciales de rehabilitación integral, formación laboral y profesional de los discapacitados en establecimientos comunes de capacitación, de promoción de la inserción o reinserción laboral en distintos mercados de trabajo, de previsión y;

-Estimular la implementación y el desenvolvimiento de los Talleres Polivalentes, teniendo a su cargo la habilitación y supervisión de los mismos, según lo dispuesto por la presente ley.

El Estado promoverá la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, respecto de inserción en los mercados de trabajo. En consecuencia, se considerarán nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan, en contra de las personas con discapacidad, discriminaciones en el empleo en materia de remuneraciones, jornadas y demás condiciones de trabajo (Art.16).

Las personas con discapacidad, para ingresar a la administración pública provincial o municipal, serán admitidas en las pruebas selectivas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. La idoneidad para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditará, en caso, mediante dictamen vinculante expedido por un equipo interdisciplinario de profesionales, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

[...] solo tendrán prioridad de otras personas con mayores posibilidades de ubicación laboral, para acceder al desempeño de aquellas funciones que signifiquen un adecuado aprovechamiento de su capacidad residual, cuando quede establecida su idoneidad (Art. 17).

Con respecto a los Talleres Polivalentes mixtos o privados, en el art. 21 de la Ley se aclara que se privilegia aquellos con ‘espíritu cooperativo’.

Y los define como:

Centros que tengan como objetivo principal el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de rehabilitación laboral que requieran sus trabajadores con discapacidad. La totalidad de la planta del personal de los Talleres Polivalentes estará integrada por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de los puestos para personal sin discapacidad, imprescindibles para el desarrollo de la actividad (Art. 20).

Además, el Estado Provincial queda comprometido a promover tanto en organismos públicos como privados, “la modalidad del empleo domiciliario, para aquellas personas discapacitadas, imposibilitadas de desplazarse a la localización de los puestos de trabajo, que tengan capacidad suficiente para desarrollar la tarea requerida” (Art.23).

Y cada vez que el Estado intervenga “promoviendo la integración laboral de los discapacitados, deberán realizarse evaluaciones periódicas a través de los Equipos Interdisciplinarios de Profesionales, a efectos de establecer el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado en cada caso” (Art.24).

Unos años más tarde, en el año 1998, la provincia sancionó la Ley 3.244 que crea el Registro Provincial de Personas Discapacitadas en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo, en él deben constar las actitudes laborales que posean con el objetivo de proporcionar la inserción laboral, permitiendo que las personas físicas o jurídicas privadas o públicas y municipios puedan contratar a los inscriptos en el Registro.

Ahora bien, mientras que las normativas a nivel provincial, sin desconocer las nacionales, con la ley 2055/85 enfatiza en la regulación de empleo, ampliando niveles de equidad (Capítulo 2, Trabajo y Previsión social, art. 17 al 28), sin embargo, en la actualidad, existe dificultad para que esto acontezca. En consecuencia, en el año 2017 se presentó el Proyecto Ley N° 674 que fue aprobado por Ley 5325<sup>7</sup> del 2018, el cual modifica los artículos 17, 18, 19. 21 y 22. Aquí el Estado promueve la inserción en los mercados de trabajo, obligación de ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor al 4% de las incorporaciones anuales de personal; igualdad en el acceso a todos los agrupamientos del

---

<sup>7</sup> Boletín oficial N° 5725 del 26 de noviembre de 2018.

escalafón contemplado en la Ley 1844, la idoneidad para el ejercicio de las funciones la dictaminara un equipo interdisciplinario y reconocimiento de beneficios fiscales a las empresas privadas y particulares que contraten a personas con discapacidad.

En este desarrollo, se puede observar, a nivel nacional que el *Sistema de Protección* Ley 22431/81 y la ley 25689/03 que la modifica establecen *para sostener el derecho al trabajo*: la reserva de un cupo obligatorio del 4% para las plantas de personal del Estado nacional, organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos no estatales y empresas del Estado, formación laboral y profesional, concesión de espacios públicos para el desarrollo de pequeños comercios, ayudas técnicas y económicas para las personas con discapacidad y para las empresas que los contraten, apoyo a la creación de talleres protegidos de producción.

Así desde el año 2003 hasta hoy, en nuestro país el *Sistema de Protección Integral* Nacional constituye el marco organizador del esquema de respuesta laboral para las personas con discapacidad junto a la Ley de Empleo 24013/ 91 que incorpora el impulso para que en las convenciones lectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo en el sector privado (Art.86), exenciones de cargas impositivas para los empleadores que contraten trabajadores (Art.87) y créditos especiales para la financiación de obras (Art.88); la Ley 24147/92 que establece el funcionamiento, los requisitos de habilitación, un régimen laboral especial y uno de jubilaciones de los Talleres Protegidos de Producción y de los Grupos Laborales Protegidos y la Ley 25.300/00 propicia el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas.



Y a nivel provincial, que su Ley de Protección N° 2.055 del año 1.985 y su modificatoria Ley N° 5.325 del 2.018, en materia de inserción laboral de personas con discapacidad está en total concordancia con la legislación nacional en cuestiones tales como: la formación laboral y/o profesional, la readaptación de puestos de trabajo, créditos y subsidios que favorezcan la inserción o reinserción laboral. Promueve los Talleres Polivalentes, el empleo domiciliario y la integración laboral de personas con discapacidad. Reconociendo progresivamente derechos a las personas con discapacidad, entre ellos: la necesidad de alentar su autonomía individual, eliminar la discriminación, propiciar la plena participación e inclusión social, y garantizar el respeto a la diversidad, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.

### **Capítulo III: Políticas sociales destinadas a la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Viedma Provincia de Río Negro**

Las políticas sociales suelen ser identificadas como aquellas políticas públicas que tienen como objeto de intervención común, los problemas “sociales” (Andrenacci y Repetto 2006). Así, esta denominación en palabras de Marshall (1981)- como ya se señaló en el marco teórico- hace referencia a la política de los gobiernos respecto a aquellas actuaciones que tienen impacto directo en el bienestar de los ciudadanos a través de proporcionarles servicios o ingresos. Desde esta conceptualización en este trabajo se considera el *derecho al trabajo de las personas con discapacidad* un problema social que exige la implementación de una serie de intervenciones/actuaciones públicas que garanticen que el mismo realmente se efectivice y a las cuales, la normativa nacional y provincial vigente – desarrolladas en el capítulo anterior- dan legitimidad y significatividad social.

En nuestra provincia, esa serie de actuaciones que organismos nacionales y provinciales llevan adelante en materia de inserción laboral de personas con discapacidad son enunciadas como ‘Programas’. Aquí cabe recordar las palabras de Leopoldo Halperín (1999), cuando afirma que en nuestro país, la formulación y ejecución de las políticas sociales, en términos de acciones y propósitos, se etiquetan con frecuencia con el nombre de “programas”. (p. 19)

A continuación se presentarán algunas de las políticas sociales en materia laboral que implementan organismos tales como: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; Consejo Provincial para la Persona con Discapacidad; Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la provincia.

## 1.- *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación*

Como ya se señaló en este trabajo, leyes tales como la 13.926 de “Protección de la discapacidad de personas no videntes y ambliopes (1950); la 22.431 “Sistema de Protección integral de las personas con discapacidad” (1981) y la 24.013 del Empleo (1991) designan a este organismo responsable de llevar adelante ‘programas de empleos’ para personas con discapacidad. Desde esta asignación el Ministerio, en la actualidad, implementa en toda la provincia y en la ciudad de Viedma en particular cuatro (4) Programas: Promover; Inserción Laboral (PIL); Empleo Independiente (PEI) y Formación Técnica y Asistencia. Los mismos aunque son independientes sin embargo, mantienen una relación de contenido interno que tiende a ‘fortalecer la formación de la persona con discapacidad’ para una posible inserción laboral.

### *- Programa Promover para la Igualdad de Oportunidades de Empleo*

Vigente desde el año 2011 se enmarca en la Ley N° 26.378/ 2008 que suscribe la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) (aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2006), la cual plantea la obligación de los Estados a reconocer “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás” (Art. 27).

Promover está dirigido a trabajadores desocupados mayores de 18 años a quienes asiste para que *construyan o actualicen su proyecto de formación y ocupación* a través de las siguientes acciones: desarrollo de trayectorias laborales, finalización de estudios formales obligatorios, experiencias de formación o de entrenamiento para el trabajo, generación de actividades productivas de manera independiente y/o en la inserción en empleos de calidad.

Los aspirantes se inscriben en forma gratuita y personal en la Oficinas de Empleo Municipales<sup>8</sup>. Los requisitos son contar con documento de identidad (LE, LC o DNI), código de identificación laboral (Cuil), residencia permanente en el país, certificado de discapacidad expedido en los términos de las leyes N° 22.431, N° 24.904 o norma similar provincial.

La historia laboral de cada uno es cargada en una plataforma llamada “Portal de Empleo” [www.portaldeempleo.gov.ar](http://www.portaldeempleo.gov.ar). Se ingresa con el número de CUIL de la persona y se accede a cargas distintas solapas. Explica la responsable:

*-“Datos personales: nombre y apellido completo, dirección, teléfono, si maneja las redes sociales e internet; Nivel de escolaridad alcanzado: escuela primaria, secundaria completa o incompleta; Formación laboral, si tienen experiencia laboral, donde ha trabajado, por cuanto tiempo. Después tenemos en la plataforma la postulación, en que puestos de trabajo se quiere presentar; qué capacitaciones quiere hacer, de aquí se desprende el perfil que la persona dice que tiene”.-*

Una vez inscriptos pasan a formar parte de la “población objetivo”. Y el programa para lograr sus objetivos cuenta con *dos líneas de acción*.

- Primera línea: las asociativas de interés comunitario

Estas actividades buscan impulsar *habilidades y hábitos del mundo del trabajo*, son tuteladas y deben ser de utilidad social. Se viabilizan a través de proyectos formulados y ejecutados por organismos públicos o entidades sin fines de lucro inscriptas en el Registro

---

<sup>8</sup> Estas oficinas municipales colaboran con el Ministerio de Trabajo en la difusión del proyecto y su inscripción.

de Instituciones de Capacitación y Empleo y es el Ministerio quien les da asistencia económica tanto para la adquisición de insumos y herramientas necesarias para la actividad como para pagar un porcentaje del seguro de los participantes, además, le asigna un tutor durante 24 meses.

Sus destinatarios son personas con limitaciones funcionales de carácter psico-sociales, mental, intelectuales o cognitivas, acreditadas mediante certificación vigente expedida en los términos de las Leyes N° 22.431, N° 24.901 o norma análoga provincial.

- Segunda línea: Apoyo a la inserción laboral

Al igual que las anteriores, se trata de proyectos formulados y ejecutados por organismos públicos o instituciones sin fines de lucro a los que se suman los organismos privados. Todos reciben asistencia económica para comprar insumos, herramientas, ropa de trabajo o para capacitación. Y en el caso de los dos primeros también, para accidentes personales y tutoría.

Los destinatarios son personas con limitaciones motora o mental leves -acreditadas mediante certificación vigente expedida en los términos de las Leyes N° 22.431, N° 24.901 o norma análoga provincial-, en la finalización de 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. Puntualmente, las acciones de *entrenamiento para el trabajo* se vuelven muy importantes porque con ellas se busca incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a

través de prácticas calificantes en ambientes de trabajo y entrenarse en un puesto específico de trabajo.

Sobre estas líneas de acción explica la responsable:

*-“La primera, por ahí para instituciones, escuelas sin fines de lucro las actividades claramente están abocadas a la discapacidad de la persona, le financia un tutor. Cada grupo lo constituyen entre 9 y 12 personas... entonces, de acuerdo a la cantidad de personas van a ser los tutores y la segunda, es para entrenarse en un puesto específico de trabajo”.-*

Y sobre las solicitudes, comenta:

*-“Hay que hacer un acompañamiento de lo que van presentando las instituciones día a día, porque se complica un poco hasta que la institución conoce la forma de presentar”.-*

A partir de esta inclusión la persona puede acceder también, a otros programas que brinda el Ministerio. Por ejemplo, actualmente, en la Provincia de Río Negro hay un total de 431 solicitudes de adhesión al programa y 125 corresponden a Viedma. De estas últimas, 4 son para el programa de empleo independiente (PEI), 6 para el de Entrenamiento para el Trabajo. Explica la responsable:

*-“A una persona que hace una trayectoria de promover, por ejemplo, un curso de formación en electricidad, luego, se le financia un proyecto independiente para hacer electricidad ahí tenemos una inclusión laboral realizada”.-*

Los otros programas del Ministerio son:

*- Programa de inserción laboral (PIL)*

Su objetivo es promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad, a través del *otorgamiento de incentivos económicos* a empleadores públicos y privados para su contratación. Así, estos contabilizan como parte del salario la ayuda económica mensual a cargo del Ministerio y abonan la diferencia según la categoría que corresponda, esta ayuda económica es durante 12 meses, con posibilidad de extenderlo a 6 meses más. También, tiene una deducción en el impuesto a las ganancias del equivalente al 70% de las retribuciones abonadas al personal con discapacidad en cada período fiscal (Ley N° 22.431), por el período de un año extensión del 50% de aportes patronales (Ley N° 24.013) y deducción de ingresos brutos, según normativa provincial.

Aquellos empleadores interesados en participar del programa deberán estar inscriptos en el Registro de instituciones de capacitación y empleo (REGICE) y presentar solicitud de adhesión ante la oficina de empleo municipal.

*-“Ahora, la secretaria de desarrollo por ejemplo, va a incorporar a un trabajador que estuvo haciendo un entrenamiento por ocho meses y lo va a incorporar como planta en Viedma. Aquí se trata de un entrenamiento, que pasa al programa de inserción laboral (PIL)”.-*

*-Programa de Empleo Independiente (PEI),*

A través de él se busca fomentar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad ayudándolos en el desarrollo de *un emprendimiento independiente individual o asociativo*.

Para ello cuentan, a través de un curso de gestión empresarial, de asistencia técnica para la formulación del proyecto y acompañamiento en su implementación.

La ayuda económica consiste en un subsidio no reembolsable destinado a los siguientes rubros: bienes de capital, insumos, acondicionamiento del lugar de trabajo, habilitaciones, instalación de gas o electricidad, elementos de seguridad del trabajo y luego, un importe fijo por 9 meses. Asimismo, podrán acceder a un segundo subsidio no reembolsable en el concepto de refinanciamiento quienes hayan cumplido con la rendición de cuentas del primer subsidio, cuenten con una antigüedad mayor a un año, sigan desarrollando la misma actividad y acrediten la necesidad de una nueva asistencia económica.

*- Programa Especial de formación técnica y asistencia*

Consiste en proyectos de capacitación a cargo de sindicatos, institutos de desarrollo técnico, ONG, escuelas técnicas, centros de formación profesional, universidades nacionales, que acrediten experiencia en capacitación y en la temática de discapacidad y además, figuren inscriptos en el Registro de instituciones de capacitación y empleo (Regice). Con estas capacitaciones se pretende mejorar el nivel de empleabilidad e incrementar competencias para facilitar la búsqueda de empleo y la inserción laboral de personas con discapacidad en actividades orientadas según las demandas del mercado. En este programa el Ministerio financia los honorarios de los capacitadores, orientadores laborales, asistentes técnicos, y ayuda económica para los insumos específicos que demande el desarrollo de la capacitación a instituciones y beneficiarios.

Aquí cabe destacar que como lo explica la responsable son muchas personas las que han ido logrando un lugar de trabajo. La referente hace notar que hay más inclusión efectiva en



las instituciones sin fines de lucro que en los organismos públicos y empresas privadas. En sus propias palabras:

*-“Hemos sacado cuatro proyectos con un total de cuarenta personas capacitándose en distintas actividades, con muchas posibilidades de que una de las actividades de encuadernación pueda decantar en un proyecto de servicio, del Programa de empleo independiente (PEI), de ese modo lograríamos tener otras incorporaciones en el mundo laboral sin tener que depender del sector público o privado”.-*

## **2.- Consejo Provincial para Personas con Discapacidad**

Es el Órgano gubernamental de aplicación de la Ley Provincial N° 2.055 *Régimen de Promoción Integral de las Personas con Discapacidad*, depende del Ministerio de Desarrollo Social de Río Negro, y cumple con la función de “prestar servicios, puntualmente, en materia formación laboral y profesional desde una preparación básica, readaptación al puesto de trabajo y readecuación profesional”. (Art.4) En su constitución está representado por el gobierno provincial y las entidades representativas del discapacitado. (Art.5) En consecuencia en la actualidad, explica su presidente está conformado por:

*-“Cinco organismos gubernamentales y cinco no gubernamentales -instituciones representante de manera geográfica y zonal<sup>9</sup>-, un representante del Ministerio Desarrollo Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación y Derechos*

---

<sup>9</sup> un representante por ONG's por Valle Inferior Zona Atlántica, Valle Medio, Alto Valle, Zona Andina y Líneas Sur.

*Humanos, Secretaría de Trabajo y Ministerio de Obras y Servicios Públicos. Y el funcionario responsable del área en este caso es la Presidenta del Consejo”.-*

Su sede central se encuentra en la ciudad de Viedma y brinda respuesta a la comunidad en las siguientes áreas:

*-Certificación:* se ocupa, en conexión directa con el Servicio Nacional de Rehabilitación, del sistema de carga que da lugar a la denegatoria o al certificado (Certificado Único de Discapacidad -CUD) el cual se emite en papel moneda, con reglas difíciles de adulterar o falsificar.

*-Juntas de evaluación,* que funcionan en distintas localidades de la provincia<sup>10</sup>, cuya función es certificar la discapacidad (motora, visual, mental, auditivo y visceral) permitiendo el acceso a la salud a través de las distintas orientaciones de prestaciones provinciales y nacionales.

El consejo cuenta con el registro estadístico donde da cuenta que en la Provincia hay un total de 21.303 personas con discapacidad que gestionaron el certificado único de discapacidad (CUD), del total de estas personas 2.759 corresponden a Viedma, y en término de alteraciones funcionales: Auditivas 392, Intelectual 63, Mental 608, Motora 881, Visceral 205, Visual 193 y Múltiple 418.

---

<sup>10</sup> Zona Atlántica; Viedma, San Antonio Oeste, Valcheta, Sierra Grande, General Conesa, Valle Medio; Luis Beltrán, Río Colorado, Alto Valle; Villa Regina, General Roca, Cipolletti ; Zona Andina; San Carlos de Bariloche, El Bolsón, respecto a la Zona Sur es atendida por juntas itinerantes desde otras localidades.

- *Junta de categorización* conformada por un equipo interdisciplinario integrado por médico, psicólogo, trabajador social, arquitecta, fisiatra y psicopedagogo, que evalúa y clasifica los servicios para las personas con discapacidad, previstos en la Ley 24.901.
- *Asesoría legal*, que recibe las consultas de las personas con discapacidad y/o grupo familiar en relación a los beneficios que otorga el certificado, sobre la cobertura de salud, transporte, acceso a una vivienda, beneficios impositivos, educación, entre otras.

Hasta el año 2016 las políticas sociales que llevaba adelante el Consejo se financiaban con los fondos provenientes de la Ley 25730 de Cheques<sup>11</sup> que recibía la CONADIS. Con estos fondos – aportes de dinero no reintegrable- se otorgaban subsidios a la gente que presentaba proyectos encuadrados en los siguientes Programas: Apoyo a los Emprendedores con discapacidad, Adaptación al Puesto de Trabajo y Fortalecimiento de Unidades Inclusivas. El Consejo Provincial era quien los acompañaba para que no sea una frustración para la persona y que tenga sustentabilidad en el tiempo. La solicitud podía ser individual o para los talleres protegidos (talleres laborales en donde trabajan más de una persona). Sobre esto los actores recuerdan lo importante que era ese apoyo económico para lograr:

*-"A largo plazo en una empresa, que cada uno tenga su sueldo en blanco, se conformen en responsables inscriptos y que facturen como cualquier otro".-*

---

<sup>11</sup> Se trataba de un fondo especial que surgía de una reglamentación del Banco Central que establecía que las cuentas corrientes que emitían cheques de los Bancos Públicos y Privados, si se equivocaban ‘errores en formato’, o emitían cheques sin fondo, debían pagar una multa. Ese dinero era transferido a la CONADIS.

Los fondos eran utilizados también para la adquisición de transporte institucional, mejoras edilicias, equipamiento de organizaciones. Y

También brindaban apoyo a instituciones deportivas y atletas, capacitaciones para la promoción, tendiendo a fortalecer Redes de Rehabilitación posibilitando la creación de bancos de ayudas técnicas para mejorar la movilidad y comunicación de las personas con discapacidad, y contemplar el crecimiento de micro emprendimientos (CONADIS, Diario La Matanza 22 de diciembre, 2015).

Ahora bien, el Gobierno Nacional en el año 2017 decidió, mediante decreto 696/17, disolver la CONADIS y creó:

Agencia Nacional de Discapacidad que se constituye como un ente descentralizado en la órbita de la Secretaría General de la Presidencia, con autarquía económica, financiero y personería jurídica propia. (Diario Digital La Nueva Radio Suárez del 8 de septiembre, 2017)

Con el cual actualmente, en palabras del Coordinador:

*-“El Consejo Provincial para las Personas con Discapacidad no ejecuta ninguna política de las destinada a la inclusión laboral”.-*

Un año antes, en el 2016, a nivel provincial y en el marco del cambio de gestión gubernamental, el Consejo Provincial diseña la política social denominada Gestión de Oportunidades Sociales (GES.TO.S), creada por Decreto provincial 1039/16. La misma tiene como finalidad fortalecer los vínculos entre el Estado, la sociedad civil y el sector privado a través del desarrollo de planes y programas. Por lo cual, al darse en el 2017 la

disolución de la CONADIS, ésta quedó ‘como su única política activa’ en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Explica un técnico:

*-“Es el único programa que está trabajando para y con personas con discapacidad, para una salida laboral, se trabajan los distintos aspectos, la rehabilitación, la integración familiar, la integración en la sociedad”.-*

Los fondos son gestionados por el Consejo ante el Ministerio de Desarrollo Social y la población objetivo son aquellas personas con diferente discapacidad que asistan a espacios que desarrollen Instituciones No Gubernamentales o Gubernamentales de rango Municipal o Comisión de Fomento con el fin de equiparar oportunidades, y que requieran asistencia técnica y financiera por parte del Estado. En otras palabras, provee a las personas con discapacidad que asisten a diferentes espacios de formación y/o contención de herramientas que le permitan mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Las instituciones deben presentar para que se inicie el trámite de pago de las *horas cátedra a los talleristas* (profesionales o idóneos), que dicten cursos dentro de los proyectos presentados, los siguientes requisitos: Proyecto del taller (actividad), Fotocopia de documento Nacional de Identidad donde conste el último domicilio o certificado de domicilio, constancia de Cuil, Certificado de Buena Salud, Declaración Jurada de cargos (para no incurrir en incompatibilidad laboral y horaria), Certificado del Registro Nacional de Reincidencia ([www.dnrec.jus.gov.ar](http://www.dnrec.jus.gov.ar)), Certificado de antecedentes, Currículo, Título analítico de los estudios cursados (Primario como mínimo).

De este modo, a través de GES.TO.S se busca fortalecer las distintas modalidades de intervención tales como: Rehabilitación Profesional y Formación Laboral, Centro de Día y Centro Educativo Terapéutico garantizando así, la calidad de las prestaciones que llevan adelante Organizaciones de la Sociedad Civil y Organismos gubernamentales – Municipio o Comisiones de Fomento- para que la persona con discapacidad obtenga una mejor formación que propicie su inclusión laboral.

En la actualidad hay un total de 36 Instituciones sin fines de lucro registradas en el CPPD. Y a través del programa GES.TO.S se pagan los salarios de 121 talleristas distribuidos en toda la provincia. En Viedma, puntualmente, se asiste a través del pago de talleristas a las siguientes instituciones: Asociación para Personas con Problemas de Visión (APROVI), Asociación Taller Protegido (ATAP), Mutual Vivir, Fundación Nexo, Terapia Asistida con Animales (TACA).

### ***3.- Ministerio de Educación de la Provincia de Río Negro***

La Ley Nacional de Educación N° 26.206 del año 2006 establece “que la educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social garantizados por el Estado”. (Art. 2) Y en el caso, de la Modalidad de Educación Especial expresa “que está destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidad, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del sistema educativo”. (Art.42) En esta dirección el Consejo Federal de Educación en el año 2011 dicta la Resolución N° 155 donde establece las condiciones de base para que los alumnos con discapacidad reciban una educación de calidad. Se trata de enseñar, generando condiciones y brindando herramientas para que la justicia y la equidad se efectivicen en las aulas y fuera de ellas. Entre ellas se piensa la transformación de la Escuela de Educación Especial Laboral en Centros de

Educación buscando ampliar la formación laboral a otras áreas para propiciar el desarrollo integral y autónomo de esta población en su pasaje a la vida adulta.

En ese mismo año, y en el marco de estas normativas, la provincia de Río Negro aprueba con la resolución N° 3438 del Ministerio de Educación y Derechos Humanos, los lineamientos para la ‘Inclusión de los alumnos/as con discapacidad’ en los Establecimiento Educativos de Nivel Inicial, Primario y Medio. Para *construir una escuela inclusiva*, en texto de la citada resolución es preciso orientar acciones en múltiples direcciones institucionales, tales como:

El trabajo de concientización en y con la comunidad, comprensión crítica de la relación familia- escuela, revisión de las dimensiones que componen el Proyecto Educativo Institucional, las formas de enseñar, los programas y contenidos educativos, los vínculos cotidianos que se establecen en el escenario escolar, la comunicación, la dinámica de poder que subyace en toda institución, los valores, el respeto por uno mismo y por el otro, el orden instituido, sus normas y disciplinas, la participación de la comunidad educativa, revisión de normativas al interior de cada nivel educativo, redefinición de modos de intervención de los equipos de apoyo, actualización y capacitación docente e incremento o redistribución de recursos.” (pp. 8)

En este marco, la política social en pos de una *Educación Inclusiva*, busca atender a todos los niños/as, abordando la amplia gama de diferencias que presenta y asegurando la participación y el aprendizaje en el marco de escuelas y servicios comunes.

El proyecto de escuela inclusiva del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la provincia ofrece a los niños/as y adolescentes con discapacidad su incorporación en los establecimientos educativos de Nivel Inicial, Primario y Medio. Y ofrece además, la Modalidad de

Educación Especial Primaria y Pos Primaria. A los efectos de este estudio tendremos en cuenta la segunda, por ser el último eslabón antes de una posible inclusión laboral para algunos jóvenes con discapacidad. En Viedma está a cargo de la Escuela de Formación Cooperativa y Laboral N° 1 “El Dique”<sup>12</sup>

Este establecimiento fue creado en el año 1.987 por Resolución N° 560 del Consejo Provincial de Educación, y tiene por objetivo promover la integración social de los adolescentes y jóvenes con discapacidad, a través de la capacitación y formación integral, que jerarquice el protagonismo de los alumnos, sus familias y la comunidad.

Y en cuanto a la formación y capacitación ofrece: Talleres de Habilidades para la Vida Diaria, Artesanías y Souvenirs, Cocina y Repostería, Panificación, Carpintería Artesanal, Motores, Confecciones en Tela, Huerta y Granja. Y conforme a la Ley de Educación Nacional N° 26.206 ya citada, se incorporaron nuevos perfiles tales como: Apoyo Pedagógico, Informática, Educación Física y Música. Y otras actividades tales como:

*-De la Escuela a la Comunidad*, el objetivo es “promover el intercambio escuela-comunidad a través de actividades que pongan en escena los trabajos y potencialidades de nuestros alumnos”.

---

<sup>12</sup>La Escuela se encuentra ubicada a 10 km. del centro de la ciudad, sobre la ex-ruta nacional N°3 a 500 metros del cauce del Río Negro, rodeada de chacras de producción fruti hortícola, ganaderas y de construcción de ladrillos. La distancia entre el ejido urbano y el establecimiento se requiere de un transporte escolar



*-Kiosco Saludable*, se lleva adelante con el objetivo de “trabajar en la alimentación sana y nutritiva”.

*-Comunicándonos*, tienen como objetivo “Que los alumnos sordos e hipoacúsicos adquieran conocimientos sobre la Lengua Seña Argentina”.

*-Formado Ecociudadanos*, tiene como finalidad “respetar el hábitat en todas sus manifestaciones, tanto en lo que hace a su ambiente natural, como de la sociedad que forma parte de ella”.

*-Radio Escolar*, actividad planteada para que los alumnos/as adquieran conocimientos sobre el uso de elementos de multimedia, uso de radio escolar.

*-Natación escolar*, se pretende que el alumnado acceda a distintas disciplinas que se dictan en la ciudad.

*-Convivencia*, se trabaja en fortalecer la capacidad de nuestros alumnos para tomar decisiones éticas fundadas en valores para promover el respeto entre ellos.

Actualmente, concurren al establecimiento educativo un total de 101 alumnos entre 14 y 22 años de edad que presentan las siguientes discapacidades: físicas, mentales, intelectuales, motoras provienen de escuelas especiales o de inclusiones en las escuelas comunes (Proyecto de Integración). También, y en menor porcentaje, jóvenes con Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.) a solicitud Equipo Técnico de Apoyo Pedagógico (ETAP) y, adolescentes con trastornos generalizados del desarrollo, con patologías psíquicas que se encuentran en tratamiento con profesionales particulares derivados por el Servicio de Salud Mental del Hospital Artémides Zatti.

Los cambios propuesto por la legislación señalada, en la práctica, no tanto en la escuela laboral pero sí en los distintos niveles educativos fue encontrando dificultades y desacuerdos. Los actores explican:

*-“Al principio fue difícil los docentes no tienen las herramientas para poder acompañar y el equipo técnico tiene tiempos de acompañamiento acotados [...] Los docentes con una formación tradicional consideraban que era bajar el nivel, que nadie los había preparado para eso... Porque tenía que dedicar ese tiempo”.- (Dtor. Nivel Medio)*

Hasta aquí, del desarrollo realizado se puede observar que, nuestro país y nuestra provincia en particular, como ya se dijo, adhieren a un *Sistema de Protección Integral* para dar respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad y que en ese marco, las *actuaciones* puestas en juego por distintos organismos vinculadas con la salida laboral de los jóvenes con discapacidad persiguen, como ya se dijo de la política social, ‘un impacto directo en el bienestar de los ciudadanos a través de proporcionarles servicios o ingresos.

Pero en este punto, cabe recordar los postulados de Repetto (2005), cuando advierte que ‘la efectividad de ese impacto’ requiere de la *coordinación*, pues sin ella las etapas de diseño, implementación y evaluación de la política social pueden verse recortadas en sus alcances. En consecuencia, preguntarnos sobre la coordinación puesta en juego en estos proyectos para contribuir a una efectiva inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad.

**Capítulo IV: “Coordinación lograda entre los organismos del Estado y su contribución a la efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad**

**1.-Coordinación: dimensiones y alcances de la coordinación pro- integralidad**

En palabras de Fabián Repetto (2013) un sistema integral de política social es “una tarea de mediano/largo plazo que requiere de pasos iniciales firmes, coherentes, sostenibles y estratégicos respecto al rumbo deseado”. (p. 3) Una tarea que guié las transformaciones de la institucionalidad social, la gestión cotidiana de cada programa social y que combine integralidades al interior de cada programa con las del conjunto de este tipo de programas, insertos en una política social más amplia (sea sectorial o de carácter intersectorial). De este modo, la *coordinación* ocupa un lugar central. Porque, como advierten Ramírez y Peñalosa (2006):

Si las políticas no son el resultado de un consenso entre los actores involucrados, si no hay acuerdos sobre el “que” y el “como”, sin un convencimiento acerca de los beneficios esperados, sin sinergias o incentivos y castigos a la ejecución, las políticas corren el riesgo de quedarse en la iniciativa. (p. 2)

*Coordinación*, entendida como un proceso de múltiples *dimensiones* que exige una doble articulación de las acciones, la ‘vertical llamada también intergubernamental’. Esta articulación remite a las relaciones que se dan entre el Estado nacional y el provincial, que involucre diferentes actores y sectores, con el fin de articular esfuerzos y crear sinergias. (Molina, 2005). Y la ‘horizontal también llamada intersectorial’. En este caso, se trata de la integración de diversos sectores con vistas a la solución de problemas sociales, en palabras

de Cunil Grau (2005), se crean mejores soluciones cuando se comparten los recursos propios de cada sector.

Ya en términos de alcance de las *coordinaciones pro- integralidad*, Fabián Repetto, (2013) los clasifican en término de:

-Macro (coordina el conjunto de políticas sociales);

-Meso (coordina un subconjunto de intervenciones sociales que requieren acciones de muchos sectores y jurisdicciones en aspectos específicos de sus tareas y responsabilidades);

-Micro (coordina un programa de gran escala y alta visibilidad política).

En este capítulo, se analizará las articulaciones y alcance de las coordinaciones puestas en juego en los proyectos desarrollados en el capítulo anterior y en el marco de las normativas vigentes, para pensar que tan cerca o lejos se está de una coordinación pro- integralidad, es decir de una coordinación que contribuya a la efectiva inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad, advertidos que, muchas veces, las políticas pueden quedar solo en ‘buenas intenciones’. Para tal fin, se volverá a transitar por los ‘programas’ que en la actualidad llevan adelante los diferentes organismos nacionales, provinciales con el fin de establecer dimensiones y alcances de las coordinaciones puestas en juego en los mismos.

En el caso del *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación* que, como ya se señaló en este trabajo, leyes tales como la 13.926 de “Protección de la discapacidad de personas no videntes y ambliopes (1950); la 22431 “Sistema de Protección

integral de las personas con discapacidad” (1981) y la Ley N° 24013 del Empleo (1991) lo designan responsable de llevar adelante ‘programas de empleos’ para personas con discapacidad, en la actualidad, implementa los Programas: Promover; Inserción Laboral (PIL); Empleo Independiente (PEI) y Formación Técnica y Asistencia (descritos en el capítulo III). Cada programa social es independiente pero mantiene una relación de contenido interno con los otros, aportando a una política más amplia como lo es: ‘fortalecer la formación de la persona con discapacidad’ para una posible inserción laboral.

En este punto, a lo interno de la Gerencia del Ministerio de Trabajo en Viedma se podría hablar de una coordinación caracterizada por una articulación ‘sectorial’ –entre sus propios programas- y un alcance Micro en el sentido, de que se trata de un programa de gran escala y alta visibilidad política. Pero, ampliando la lectura hacia su implementación se puede pensar la coordinación desde su doble articulación. Parafraseando a Méndez y Fernández (2004), el Ministerio de Trabajo de la Nación adapta su política a la realidad de la provincia, estableciendo una coordinación -Estado Nacional y Provincial- desde la *dimensión intergubernamental* tendientes, en términos de ‘inserción laboral’, a “Promover la igualdad de oportunidades” de los jóvenes con discapacidad, articulando esfuerzos y creando sinergias, ‘indispensable’ para que se pueda dar la dimensión horizontal-intersectorial (Molina, 2005). Además, como nivel superior de gobierno el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación desempeña un papel normativo, de financiamiento y monitoreo. Esta dimensión da lugar a la *intersectorial* que se juega, en teoría, entre la *Gerencia de empleo* del Ministerio con sede en la ciudad de Viedma, la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia de Río Negro y la Oficina de Empleo del

Municipio, buscando con esta articulación, como dice Molina (2005), compartir los recursos propios de cada sector en pos de crear mejores soluciones.

¿Cómo se desarrolla en Viedma esta coordinación?

La Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia creada a través de la Ley K N° 3803/2003, tiene por función impulsar programas y acciones tendientes a:

Erradicar el trabajo infantil, promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso a puestos de trabajo y la *participación de personas con capacidades diferentes en los programas de empleo y capacitación laboral para una mayor inserción en la comunidad.* (Art.2 inc.d) – el subrayado es mío-.

Razón por la cual, desde esta función, articula con el Ministerios de Trabajo de la Nación –convenio mediante- colaborando en tareas de derivación de los interesados a sus programas y de acompañamiento a las instituciones que tienen la intención de presentar proyectos. Comenta el responsable:

*-“Tenemos un convenio con el Ministerio de Trabajo de la Nación... derivamos tanto a la oficina de empleo municipal como a la gerencia de empleo de ese Ministerio a las personas que quieren ingresar al programa, para obtener beneficio a la hora de insertarse laboralmente”.* -

*-“Sensibilizar y acompañar a las cámaras tripartitas, empresario y los gremios para resolver esta problemática puntual del acceso al empleo”.*-

En cuanto a la Oficina de Empleo Municipal, aunque expresan formar parte de la red nacional de servicios de empleo, sin embargo, dicen no coordinar con el Ministerio porque aún no firmaron ningún acuerdo.

*-“Esto significa que tenemos una plataforma común, es una base de datos integral que tiene centralidad en el Ministerio y cada oficina de empleo referencia sus datos hacia esa plataforma online”.-*

*-“Nosotros no tenemos firmado lo que se llama “el protocolo”, esto significa que los beneficiarios no pueden acceder a la prestación de esos beneficios en la ciudad, no como oficina de empleo, esto lo maneja directamente la Gerencia de Empleo del Ministerio de Trabajo”.-*

Y esto no es sin consecuencia, ya que, el Municipio, al no cumplir ni con la tarea de cargar los posibles beneficiarios, ni la de comunicación y difusión, entonces, se produce una ‘descoordinación’ de las acciones entre los organismos lo cual genera tensiones sectoriales. Por ejemplo, en el orden administrativos- burocráticos, en cuanto a la presentación de formularios, papeles, promoción y sensibilización. Pero sobre todo, porque se le estaría dificultando las posibilidades de inscripción a los beneficiarios.

Desde el Ministerio de Trabajo, sin desconocer estas dificultades, explican que el objetivo se cumple porque hay muy buena recepción y trabajo conjunto con organizaciones no gubernamentales entre ellas: Fundación Bienestar, Te doy una Mano, Inca, Nexo. Comenta la referente que son todas muy buenas experiencias:

*-“Con la Fundación Bienestar, hemos hecho muchas colocaciones por ejemplo en Villa Regina en el Hospital, en General Conesa, en Sierra Grande [...] en General Roca tenemos un entrenamiento con la Fundación Te Doy Una Mano y la Fundación Inca todos los meses están presentando proyectos interesantes para mantenimiento edilicio, cuidado de personas mayores en un geriátrico, para auxiliar informático, digamos, los proyectos que se presentan tienen posibilidades de salir a insertarse laboralmente”.-*

En Viedma, la Fundación Nexo articula con el Consejo Provincial para las personas con discapacidad y desde ahí presentan proyectos al Ministerio, por ejemplo,

*-“Ha presentado para incorporar una persona en un organismo público, en la parte de archivo, también, tenemos un entrenamiento”.-*

Cabe aclarar que esta Fundación funciona en nuestra ciudad como un observatorio de la discapacidad. Se ocupa de la:

*-“Capacitación para mejorar la condición de empleabilidad de las personas; Intermediación laboral, detecta búsquedas de empleo y oferta de trabajo. Editorial, difunde información sobre programas, servicios, beneficios, derechos a través de diferentes canales de comunicación en formatos papel, página web y redes sociales. Incubadora para aquellas personas que buscan micro emprendimiento personal se detectan recursos para financiar este tipo de emprendimientos y capacitar para que puedan formular un proyecto de trabajo y después conseguir financiamiento”.-*

En consecuencia, tal como se dijo desde el Ministerio, desde la Fundación acompañan a la persona con discapacidad tanto en su capacitación como en su búsqueda de inclusión



laboral efectiva, articulando para ello, tanto con programas nacionales (Promover) como provinciales (GES.TO.S.). Por ejemplo:

*-“Hace un mes y pico atrás estuvieron 25 personas acá trabajando en un proyecto, nuestra modalidad de trabajo presentar proyectos referidos a la discapacidad en diferentes matices perfiles con diferente naturaleza y dentro de sus proyectos involucrar a personas con discapacidad que trabajan ellos y de paso se capaciten y de paso pueden cobrar un peso cuando esas personas están adentro de la fundación trabajando nosotros a la vez vamos viendo en dónde pueden en el futuro”.- (Ref. Fundación Nexo)*

*-“La fundación Nexo logro articular- provincia y nación, por qué es un programa dedicado de inclusión con personas que cobra su beca y el estado rionegrino a través de GES.TO.S le paga a los talleristas para que le enseñen, luego, está el pedido de acompañamiento se trata de insertarlos en el mercado laboral, por eso muy bien hay que ser un estudio de mercado para saber en qué lo podes incluir, por ejemplo, Nexo incluyo una persona en el INTA”.- (Referente Ministerio de Trabajo de la Nación)*

Entonces, se puede hablar de coordinación intersectorial, sin dejar de lado los puntos de tensión que se juegan en la práctica y que ya fueron señalados, logrando sus programas significatividad social y visibilidad política.

Por su parte, el *Consejo Provincial para Personas con Discapacidad*, creado- como ya se explicitó- por la Ley 2055/85 de Promoción e Integración de las personas con discapacidad registra en su base de dato que de las 17.060 personas en condición de trabajar sólo lo hacen 2.615 y las 14.445 restante no. El tipo de ocupación está

clasificado como obrero o empleado 1507, trabajo por cuenta propia 1024, trabajo familiar 59 y patrón con persona a cargo 25.<sup>13</sup>

En la actualidad coordina el Proyecto GES.TO.S, tiene a su cargo lo normativo y el monitorio y el financiamiento está a cargo del Ministerio de Desarrollo de la Provincia. Aquí cabe destacar, que a partir de la disolución de la CONADIS, el Consejo no articuló con ninguna política nacional. En palabras del anterior presidente del Consejo:

*-“Los proyectos los trabajamos en coordinación con Nación y con la posibilidad de iniciar un trabajo dentro de la provincia con la Secretaria de Trabajo de la Nación”.-*

Desde el 2016 a la fecha esta articulación ha quedado sin efecto. Y el programa GES.TO.S, tiene una cobertura importante con aciertos y dificultades que se juegan en su implementación. Con respecto a los primeros, se rescata que estas acciones, en muchos casos, son el ‘paso previo’ para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito privado o en ONG’s. Ejemplo de ello son:

*-“En General Roca-localidad de la provincia de Río Negro- funciona la Asociación Patagónica de Síndrome de Down (Apsido), ha incluido muchas personas en el ámbito privado, es la real inclusión laboral”.- (Coordinador)*

*-“Hay personas que empezaron a concurrir ONG’s y luego fueron absorbidos como talleristas o como agentes multiplicadores, en Viedma se ha dado en la Fundación*

---

<sup>13</sup>En cuanto a la situación previsional, sin beneficio 7433 personas y con beneficio 13.470 distribuidos: jubilación del sistema común 4722, pensión del sistema contributivo 556, pensión no contributiva 5620, pensión no contributiva graciable 182, jubilación y pensión 144, otras 2122, pensión no contributiva y otra pensión 20 y pensión no contributiva y otra 104.

*Nexos y en la Asociación de personas con problemas de visión (Approvi)”.- (Profesional Técnico)*

En cuanto a los obstáculos señalan: -La continua movilidad del recurso humano:

-“*Del Programa, fue entrando y saliendo gente, y costó mucho la dinámica*”.- (Profesional Técnico)

- Que el programa quede sujeto a la gobernabilidad del momento. Comentan:

-“*GESTOS es una parte de un todo, un programa por decreto, entonces, dura lo que el gobierno dure*”.- (Coordinador)

La burocracia administrativa de los organismos gubernamentales. Esta obtura la efectiva puesta en marcha de los talleres y genera tensiones entre las partes involucradas.

Situaciones tales como:

-“*Un talleristas para poder cobrar su primer sueldo demora seis meses*”.- (Coordinador)

Del desarrollo, se desprende que el consejo articula con el Ministerio de Desarrollo y las diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales donde se lleva adelante la formación e inclusión de los beneficiarios del Programa.

Otro organismo abocado a la formación y capacitación de las personas con discapacidad es el *Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la provincia*. Mandato social establecido tanto por la Ley de Promoción e Integración de las personas con discapacidad 2055/85 como por la Ley de Educación N° 26.206/06.

Desde el año 2011- Resolución 3438 mediante, pone en marcha el Proyecto de *escuela inclusiva*. Con ella busca promover el intercambio de información y conocimiento, con respecto a la realidad educativa del alumno, entre docentes, equipos técnicos, comunidad educativa de todos los niveles educativos común y especial. En consecuencia, si la coordinación apunta a generar sinergias para el logro de objetivos específicos, aquí la formación y capacitación laboral convoca a los propios niveles educativos común y especial a trabajar en conjunto (para ejecutar acciones, establecer acuerdos y negociaciones) para encontrar soluciones integrales y productivas puestas a resolver dicho objetivo.

En este contexto, la escuela ofrece pensar en *trayectorias escolares* que permitan a los estudiantes lograr su formación y capacitación conforme a sus posibilidades. Dentro de este acompañamiento se incorpora tanto al ámbito universitario como a la educación pos primaria. Un Directivo del Nivel Medio explica que una escuela inclusiva persigue que:

*-“Los estudiantes tengan una conciencia crítica, construir un mundo donde todos/s estén incluidos y no solamente que cada uno se preocupe por sí mismo, sino que se preocupen en conjunto”.-*

Asimismo, los alcances de una inclusión y la necesidad de encontrar articulaciones con otras instituciones para poder seguir:

*-“Aquel que está en proyecto de inclusión, no significa que no tenga las herramientas para continuar sus estudios universitarios hemos tenido chicos con parálisis cerebral, que son muy inteligentes y que tienen todas las herramientas para seguir estudios universitarios y se articuló con la universidad y pudo continuar sus estudios con parálisis cerebral”.-*

*-“Como no teníamos ni idea de cómo seguía esto y que además dentro de lo que es el Ministerio, educación tampoco tiene claridad respecto si el título sirve no sirve qué es lo que pasa, entonces nosotros fuimos a la universidad e instituto y hablamos con la gente para ver qué políticas se tiene en cuenta”.-*

*-“Articulamos con la escuela del 20 de junio viste que es la escuela primaria que se llama si no me equivoco que dan talleres de cocina, mecánica, otro”.-*

De estos relatos se desprende que el tema del egreso de los alumnos beneficiarios del proyecto de inclusión es uno de los puntos de des-articulación, producto de desacuerdos entre los diferentes sectores del mismo Ministerio. El supervisor de Educación Especial explica:

*-“Estos alumnos egresan y quedan ahí... cuando uno egresa del sistema común tiene un montón de posibilidades de hecho si yo quiero ir a estudiar mañana me inscribo con 80 años la universidad y voy a estudiar en cambio nuestros alumnos a los 22 años 23 o 24 se les cortas sobre todos los que tienen mayor discapacidad debería haber otro nivel que se ocupe de lo profesional, lo educativo”.-*

*-“Los alumnos terminan egresando y se quedan en la casa, educación especial los toma desde los tres meses de vida cuando entran a atención temprana y hasta los 22 y en algunos casos más edad que permanecen dentro del sistema educativo y de un día para el otro se acaba”.-*

De estos relatos se desprende que la salida laboral es compleja para los jóvenes con discapacidad, pero más aún, para quienes transitan por la educación especial. Para estos egresados, educación sólo le ofrece pasantías, que no siempre se logran.

-“Como política educativa apunta a pasantías no a inserción laboral”.-

-“Todo lo que hay de inclusión laboral tiene que ver con gestiones particulares de los padres”.-

Esta situación, a pesar del Proyecto de inclusión y de las modificaciones de la ley 2055<sup>14</sup>, pareciera persistir/resistir en el tiempo lo podemos leer en la investigación, ya citada, de Isabel Altamiranda (2011) respecto a la inserción laboral de los egresados de la Escuela Laboral El Dique.

Llama la atención *la falta de espacios laborales* tanto por parte del Estado como del mercado competitivo y abierto local [...] El primero, porque no cumple ni hace cumplir los derechos laborales de las personas con discapacidad (Leyes N° 22.431/81 y 2.055/87), situación que se ve constatada en el bajísimo índice de inserción laboral de esta población, por ejemplo, en la Administración Pública Provincial y que, además, se agudiza, porque las familias por desconocimiento de la obligación estatal (de contar en su planta funcional como mínimo con un 4% de personas con discapacidad), no exigen su cumplimiento. [El segundo] aparece muy reticente a darles empleos. Así, se observa un alto nivel de desempleo para este grupo poblacional en la Comarca Viedma- Carmen de Patagones (del 45 %) que, la Fundación Nexos, adjudica al escenario de desigualdad y ‘discriminación’ en el que se despliega. A esto se suma que, tampoco se generan, por parte de los adultos responsables de los jóvenes, *emprendimientos cooperativos extra-escolares* que den lugar a la modalidad laboral de empleo con apoyo” (pp. 78).

---

<sup>14</sup>Desarrollada en el capítulo II

De este modo, la coordinación desde el Proyecto de inclusión y desde la Escuela laboral para efectivizar puestos de trabajo es a construir.

Hasta aquí, se puede observar que son dos los organismos (uno nacional y otro provincial) que llevan adelante políticas sociales/programas en materia de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad, coordinando con sectores gubernamentales y mucho más con los no gubernamentales (Asociaciones y Fundaciones). Su alcance, en término de coordinación pro-integral, es Micro, contando dichos programas con significatividad social y visibilidad política.

La tarea es ardua y al momento de evaluar las condiciones de posibilidad para la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad, los referentes de los distintos organismos coinciden en señalar que, se avanza pero aún con muchas dificultades. Y esto preocupa porque como ya se dijo en el marco teórico, el *trabajo* contribuye a elevar la calidad de vida de un sujeto y de la comunidad toda, por ello, es la inclusión al campo laboral lo que da cuenta de una *efectiva integración social*. Cabe pensar en las cinco etapas que el concepto de *readaptación profesional* contempla como partes de un proceso destinado a garantizar la conservación y el progreso en un empleo a las personas con discapacidad. ¿Cuáles están logradas o más orientadas y cuáles no?

La *evaluación* que analiza destrezas, capacidades, aptitudes, intereses y motivaciones, así como también las ofertas y tendencias del mercado, perfiles laborales, etc. Esta etapa se puede ubicar, por ejemplo, en la plataforma llamada Portal de Empleo Del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la tarea de *intermediación laboral* (detecta búsquedas de empleo y ofertas) de la Fundación Nexos.

La *orientación* y la *formación profesional* con el fin de que pueda desempeñar una actividad productiva dentro de las condiciones de mercado son dos etapas que los programas sostienen efectivamente acompañando a las ONG's, conforme a los proyectos que éstas les presentan.

La *colocación* en términos de medidas y procedimientos para la integración de la persona a una actividad productiva remunerada, de acuerdo a sus capacidades. Esta etapa demanda que las actuaciones de las políticas sociales articulen con el campo 'posible' laboral local. ¿Cuáles son estas posibilidades?<sup>15</sup>

En Viedma estas son: el cupo laboral no inferior al 4% establecido por las normativas vigentes para ingresar en Organismos públicos y empresas del estado; los micros emprendimientos y asociativismo y los talleres protegidos de producción.

Cargos en los organismos públicos se detectaron nueve (9): dos (2) personas que ingresaron en el Organismo Central del Ministerio de Educación de la provincia, una bajo la modalidad de contrato de Locación de Servicio Ley 1844, con un régimen horario de 30 horas semanales de labor, cumple funciones en el archivo y la otra esta como administrativa. Tres (3) en el Ministerio de Salud, en el año 2018, bajo la modalidad de contrato de Locación de Servicio Ley 1844, con un régimen horario de 30 horas semanales de labor, uno cumple funciones como Administrativo en el Hospital Área Programa El Bolsón, otro en el Servicio de Apoyo en el Hospital Área Programa Ingeniero Jacobacci y el tercero se desempeña en el Agrupamiento de Servicio de Apoyo en Organismo Central.

---

<sup>15</sup>A los efectos de este trabajo se buscó, a nivel de los organismos, información estadística sobre las inclusiones laborales de las personas con discapacidad. Ante su inexistencia se trabajó con los datos obtenidos de los relatos de los referentes institucionales.



Dos (2) en el Ministerio de Trabajo de la Nación – sede Viedma. Dos (2) en el Consejo Provincial para la Persona con discapacidad sede Viedma, en planta permanente.

Estas inclusiones permiten observar una tendencia de parte de los organismos de ir cumpliendo con la Ley. Claro que quienes llevan muchos años trabajando en la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad continúan preocupados por el carácter temporario, ocasional, pequeños programas, de muchas de esas inclusiones.

*-“En algunos casos hay empleados que se van incorporando sobre todo bajo regímenes de programas nacionales, contratos temporales o por prestación de servicios específicos y con fines determinados en un plazo determinado. Por ejemplo, hace muy poquito tuvimos una experiencia con el Ministerio de Salud de la provincia que después de haber tenido a una persona por programa durante dos periodos lo contrataron bajo un régimen de contrato de locación de servicios”.- (Integrante Fundación Nexo)*

Sólo es “en algunos casos”, lo que habla de que la posibilidad laboral está aún acotada, el derecho le asiste solo a unos pocos. Esto da lugar a una mirada descreída de los enunciados normativos o políticos. Desde esta apreciación afirman:

*-“No existe una verdadera política de inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que existe son pequeños programas que son partes y que ofrecen condiciones irrisorias para las personas con discapacidad [...] nosotros por ejemplo, de 100 personas que han pasado por acá en estos últimos años habremos conseguido dos, tres empleos en planta permanente, y un contrato, no es planta permanente, pero tiene una obra social, un aporte jubilatorio”.-*

Y termina el comentario afirmando que el porcentaje de efectividad es bajísimo “*ni siquiera un 10% de casos de éxito*”.- (Integrante Fundación Nexo)

En esta misma dirección comenta la referente del Ministerio de Trabajo de Nación:

-“*Inserción laboral en organismos públicos 2 o 3 personas, muchas en las organizaciones sin fines de lucro, me explico a lo que voy, no siempre se incluyen laboralmente, es solamente un programa o la presentación de un proyecto, [...] hay una construcción del empleo, hay vacantes a cubrirse pero si hablamos de una inserción en el mundo laboral como tenemos la posibilidad vos o yo, ahí es donde me hace un poco de ruido*”.-

Por su parte el responsable de la Oficina de Empleo Municipal afirma que:

-“*Falta la voluntad o la decisión política de que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mercado laboral de una manera sustentable, no esporádica, aleatoria, insustancial*”.-

Otra salida laboral efectiva son *los micros emprendimientos y asociativismos* para quienes han logrado su capacitación correspondiente y entonces, no tienen que depender de organismos públicos o empresas privadas. Imprentas, carpinterías, quiosco en el Ministerio de Salud, entre otros. Ejemplifica la referente del Ministerio de Trabajo de Nación:

-“*Otro circuito es, hacer un entrenamiento para el trabajo y de ahí presentar un programa de empleo independiente por ejemplo, el de la Imprenta tres D donde cuatro chicos, en parejas de dos, se asocian y presentaron un PEI y hoy trabajan en la imprenta que abrieron al público*”.-

Otros lugares de inclusión laboral son *los talleres protegidos de producción para la inserción o reinserción laboral de personas con discapacidad*. En Viedma, funciona la Asociación Taller Protegido Viedma (A.Ta.P.) fundada el 3 de noviembre de 1978 con el objetivo de que los egresados de escuelas especiales y laborales se incorporan a un taller productivo para continuar mejorando su calidad de vida.

Se encuentra inscripto en el Registro Único de Instituciones con el que cuenta el Consejo Provincial para personas con Discapacidad. Explica la profesional del CPPD:

*-“Talleres Protegidos hay dos en la provincia, en Viedma A.Ta.P y en General Roca ASTAPRO”.-*

El Taller Protegido A.Ta.P se presenta como:

*-“Una organización no gubernamental ONG’s sin fines de lucro, que funciona con una comisión directiva conformada por ocho personas y una comisión de revisión de cuenta, su funcionamiento depende de los socios activos, socios protectores que pagan una cuota mensual, también cuenta con un Aporte no Reintegrable Anual que les otorga el Ministerio de Desarrollo Social”.- Referente de ATaP*

Actualmente, cuenta con una matrícula de 16 personas que participan en los talleres de: elaboración de bolsas biodegradables, huerta y jardinería, cerámica, costura creativa y carpintería. Los productos producidos se venden y con los fondos obtenidos explica el referente: *“Se les da un incentivo económico cada dos meses a las personas con discapacidad”.-*

Para el pago de los talleristas articula con el Ministerio de Desarrollo Social y con el Programa GESTOS del CPPD, el primero paga 2 y el segundo 4. Y con el Municipio para el pago del transporte. Explican:

*-“El Municipio nos paga la combi que depende de Deportes para transportar 7 personas, en el ingreso de Lunes a Viernes y solo dos veces a la salida”.-*

Desde el Ministerio de Trabajo comentan que en Viedma no cuentan con talleres protegidos registrados para que puedan acceder a programas, si en otras localidades de la provincia, al respecto explica la referente:

*-“Como Gerencia atendemos los talleres protegidos de tejido de Roca, Regina y creo que hay otro en Río Colorado, ...en estos casos, se los financia con un dinero durante un plazo entre 12 y 24 meses para acompañarlos en todas las actividades que hagan... acompañarlos en su despegue como institución”.-*

*-“Todas las personas que se carguen cobran un subsidio por mes, no es un monto muy elevado de dinero pero a diferencia de los otros proyectos, no tienen una finalización siguen cobrando por el tiempo que permanece en el taller [...] hemos tenido varias bajas pero tienen que ver con que las personas van rotando de instituciones, se bajan de un taller y pasan a hacer otras actividades”.-*

El por qué no articulan con el Taller protegido de Viedma se juega en fundamentos burocráticos. Desde el Ministerio explican:

-“Un taller protegido para poder articular con el Ministerio tienen que presentar cierta cantidad de documentación que se les exige para poder pasar [...] en Viedma no contamos con talleres protegidos registrados”.-

Y desde el ATaP se explicita:

-“No logramos articular con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, por la burocracia de los tramites”.-

Aquí, se vuelve a presentar lo burocrático como punto de tensión que afecta que la coordinación intersectorial se logre para operar en beneficio de la posible “colocación laboral” de los jóvenes con discapacidad.

Eso sí, se trata de un proceso lento y trabajoso. Por lo tanto, cabe pensar que para cumplimentar esta etapa no alcanza solo con el trabajo de los organismos y/o la legislación vigente, sino cabe pensar que, como dice P. Córdoba Mendoza (2007), las políticas públicas destinadas a mejorar la condición de vida de las personas con discapacidad, *no han sido efectivas porque ignoran la estrecha relación exclusión social - discapacidad*. Y aunque en esta ciudad las políticas no la ignoren y algunos organismos trabajen para desactivarla, la exclusión aún se juega implícita o explícitamente en el mercado laboral competitivo local, al momento de decidir la colocación de los jóvenes con discapacidad, disfrazada de pre-juicios, miedos y creencia.

Ahora bien, sobre la última etapa que es la del *seguimiento* post- empleo que es la que permite comprobar si efectivamente la persona está integrada a su actividad productiva no se encontró información. Del decir de los actores, el seguimiento lo realizan tanto el

Ministerio de Trabajo como el CPPD con respecto a la efectiva realización de las acciones previstas en sus proyectos. Explican:

*-“Se realiza monitoreo de todos los talleristas, lo que es local es más simple porque tenemos vinculo cotidiano. Pero se nos dificulta la provincia. S. y L. acompañan, están, atienden las dudas, las consultas, los orientan”.- (CPPD)*

*-“Tenemos un supervisor que todos los meses se le imprimen los proyectos del Promover y él hace un seguimiento para corroborar que se cumpla lo que está escrito en ese proyecto, por ejemplo, que se respete el horario, el encuadre de trabajo tanto de lo establecido para el empleador como para el empleado. También controla que las personas tengan seguro de riesgo de trabajo y de no ser automáticamente se le da de baja del proyecto por el riesgo que se corre. Este control queda asentado en una planilla”.- (Ministerio de Trabajo de Nación).*

Del desarrollo se desprende que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,- encuadrado en las Ley N° 26.378/2008 donde el Estado Nacional ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo- propone una coordinación intergubernamental e intersectorialidad entre organismos Nacionales, Provinciales, Municipales y no gubernamentales para atender a la problemática. Pero en el ‘hacer’ se observa ausencia de coordinación con el Consejo Provincial para las Personas con Discapacidad - organismo provincial rector en todo lo inherente a promover y defender los derechos de las personas con discapacidad-. Ambos llevan adelante políticas propias sin articular lo cual habla también, de falta de coordinación intersectorial con el desaprovechamiento de recursos que esto genera.

Puntualmente, en la coordinación intersectorial, que lleva adelante tanto el Ministerio como el Consejo donde están presentes actores de diversos ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, se aprecia interesantes resultados satisfactorios sobre todo en la articulación con las ONGs. Mientras que entre sus dificultades, los tiempos burocráticos aparecen como principal punto de tensión, por ejemplo, entre el Ministerio y el Municipio o el Ministerio y la A.Ta.P cuya consecuencia, es la pérdida de posibilidades para los beneficiarios. Puntos de tensiones sectoriales que pone en evidencia la necesidad de revisar la práctica en búsqueda de nuevos acuerdos o negociaciones político- técnico.

## *A modo de Conclusión*

En el marco de la presente investigación se buscó conocer ¿cómo las políticas sociales que implementan los organismos gubernamentales provinciales y la coordinación lograda contribuyen para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad? *Viedma (Río Negro) 2016-2019.*

A partir de las reflexiones a las que se pudo acceder y la constatación empírica/documental, se logró establecer el marco normativo-organizador del esquema de respuesta laboral para las personas con discapacidad tanto a nivel nacional, contenido por el Sistema de Protección Ley 22431/81 y su modificatoria Ley 25689/03; la Ley de Empleo 24013/ 91; Ley 24147/92 Talleres Protegidos de Producción y Grupos Laborales Protegidos y Ley 25300/00 Fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas. Y a nivel provincial- en total coincidencia con nación- por la Ley de Protección N° 2055/85 y su modificatoria Ley N° 5325/2018. Esta modificatoria establece que la inclusión laboral deje de depender de la voluntad de los sectores para ser una ‘obligación’ del Estado tanto ocupar personas con discapacidad como otorgar ‘beneficios fiscales’ a las empresas privadas y particulares que contraten a personas con discapacidad.

Así, desde 1.981 a la fecha se observa una tendencia sostenida por ampliar los niveles de equidad para una efectiva inclusión laboral de dichas personas, adhiriendo a los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, algunos de los cuales tienen rango constitucional, fue estableciendo desde un modelo asistencial - empleo protegido- hasta postular el empleo autónomo y la integración al sistema ordinario de trabajo. Es decir, fue reconociendo progresivamente, en término de derechos, la necesidad de: alentar su autonomía individual,



eliminar la discriminación, propiciar la plena participación e inclusión social, y garantizar el respeto a la diversidad, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.

En este marco normativo que adhiere a un *Sistema de Protección Integral* para dar respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad, los organismos designados a, nivel nacional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y a nivel provincial, Consejo Provincial para Personas con Discapacidad y Ministerio de Educación y Derechos Humanos, diseñan e implementan Programas persiguiendo como toda política social ‘un impacto directo en el bienestar de los ciudadanos a través de proporcionales servicios o ingresos’. En consecuencia, en la provincia y por ende en la ciudad de Viedma se llevan adelante los siguientes Programas: Promover, Inserción Laboral (PIL), Empleo Independiente (PEI) y Formación Técnica y Asistencia del Ministerio de Trabajo. El de Gestión de Oportunidades Sociales (GES.TO.S) del Consejo Provincial y el de Escuela Inclusiva y Centros de formación del Ministerio de Educación.

Ahora bien, la coordinación es una función estatal muy compleja, que requiere para avanzar en la ‘integralidad’ darle una ‘coherencia sistémica tanto a la decisión como al diseño y la implementación’ entre los diversos sectores o conjunto de actores que la lideren, ya que, su ausencia puede dejar a fértiles políticas sociales solo en ‘buenas intenciones’.

En esta dirección, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación,- encuadrado en las Ley N° 26.378/2008 donde el Estado Nacional ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo- adapta su política a la realidad de la provincia, constituyese como nivel superior de gobierno desempeña un papel normativo, de financiamiento y monitoreo. Esta posición que, en

términos de coordinación, se puede leer como dimensión *intergubernamental* necesaria para que se dé la intersectorial, entre organismos Nacionales, Provinciales, Municipales y no gubernamentales con el propósito de atender las necesidades de inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, se da solo parcialmente.

En el ‘hacer’ de los organismos se observa una coordinación *intersectorial* con la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia y con varias asociaciones sin fines de lucro, puntualmente en Viedma, con la Fundación Nexo. Y ausencia de coordinación con el Consejo Provincial para las Personas con Discapacidad - organismo provincial rector en todo lo inherente a promover y defender los derechos de las personas con discapacidad- esta situación deja a ambos organismos en un trabajo solitario sin poder articular esfuerzos y crear sinergias.

Ahora bien, en los casos que la coordinación *intersectorial*, es lograda tanto por parte del Ministerio como del Consejo se aprecia interesantes resultados satisfactorios sobre todo en la articulación con las ONGs. Mientras, que los tiempos burocráticos aparecen como principal punto de tensión por la pérdida de posibilidades que representa para los beneficiarios.

En cuanto al Ministerio de Educación y Derechos Humanos, su programa de Inclusión no se pudo detectar ninguna articulación con los otros organismos, tampoco, se consiguen lugares en el mercado de trabajo local para las pasantías propuestas curricularmente. Las inclusiones laborales son gestionadas por los padres de los egresados de la Escuela Laboral y se sigue manteniendo la falta -señalada por parte de Isabel Altamiranda (2011)- de emprendimientos cooperativos extra-escolares, generados por los adultos responsables, que

den lugar a la modalidad laboral de empleo con apoyo. Así, desde el espacio escolar la efectividad de inclusión laboral es algo a construir.

A partir de lo enunciado, esta investigación probablemente no haya logrado sino una primera aproximación que requerirá de nuevas indagaciones para avanzar en niveles de mayor profundización, pero sí nos permite señalar que la inserción en el mundo laboral para las personas con discapacidad es un proceso lento y trabajoso; que existen importantes avances en las coordinaciones intersectoriales pero cuando pensamos en el alcance de una coordinación pro-integralidad sólo se acerca al *micro*, ya que por definición, tanto el Ministerio como el Consejo coordinan solo el suyo de gran escala y alta visibilidad política. En consecuencia, su contribución a la efectividad de la inclusión laboral, lejos está aún, de ser significativa.

De este modo, cabe hipotetizar que esta ‘efectividad’ falla en el punto en que nos enfrenta con lo complejo de la ‘desigualdad’ que excede a todo tipo de formación-capacitación o a las distintas ayudas técnica/económica. Coincidiendo con P. Córdoba Mendoza (2007) en el sentido de que las políticas destinadas a mejorar la condición de vida de las personas con discapacidad no han sido efectivas porque, justamente, ignoran la estrecha relación *exclusión social - discapacidad*. Y en nuestra sociedad, aunque las políticas no la ignoren y algunos organismos trabajen para desactivarla, la exclusión aún se juega implícita o explícitamente en el mercado laboral competitivo local, disfrazada de prejuicios, miedos y creencia, al momento de decidir la colocación de los jóvenes con discapacidad.

Así, a pesar de lo preliminar de sus categorías esta investigación puede servir de base a los organismos responsables de estas políticas para pensar intervenciones en dirección a: optimizar la práctica a partir de revisar los puntos de tensiones sectoriales que se ponen en juego en la misma, buscando nuevos acuerdos y negociaciones político- técnico; no perder de vista en los debates que junto a respuestas más amplias y coherentes desde múltiples sectores del gobierno tanto nacional como provincial, se necesita de una sociedad más inclusiva. Es decir, que para no ser nuevamente excluido o victimizado, en término de trabajo, no alcanzan las normativas, y brindar ‘los soportes para realizar la tarea’, *hace falta una fuerte decisión social* que aún no se ha logrado. Asimismo, ampliar la convocatoria para que el mercado laboral local revea su posición.

Por último, en cuanto a mí que/hacer como investigadora, señalo que las entrevistas como herramienta de recolección de información, me permitieron acceder a relatos sobre la situación de los jóvenes con discapacidad –entre los derechos y las condiciones de posibilidad de ejercerlos - y, en este punto, se convirtió en un elemento nodal para la realización de este trabajo de investigación. Sin dejar de señalar lo complejo que fue acordar las mismas por cuestiones de disponibilidad de tiempo institucionales por parte de los entrevistados.

## **BIBLIOGRAFIA**

ACUÑA, Carlos H. y Fabián REPETTO (2009) “Un aporte metodológico para comprender (y mejorar) la lógica político-institucional del combate a la pobreza en América Latina”, en Freddy Mariñez Navarro y Vidal Garza Cantú (coord.) *Política Pública y Democracia en América Latina. Del Análisis a la Implementación*. Porrúa- EGAP- CERALE, México D.F.

ANDRENACCI Luciano y REPETTO Fabián (2006). Un camino para reducir la desigualdad y construir ciudadanía”, en Molina, Carlos Gerardo (ed.) *Universalismo básico. Una nueva política social para América Latina*, BID/ Planera, Washington, D.C.

ANDRENACCI Luciano y REPETTO Fabián (2005). *Universalismo, Ciudadanía y Estado en la política social latinoamericana*

ALTAMIRANDA, Isabel (2011). La inserción socio- laboral de las personas con discapacidad, el lugar de alumno otorgado por escuela de formación laboral de la ciudad de Viedma.

BAKOVIC MAUREIRA Jaime (2008). *Institucionalidad y políticas públicas sobre discapacidad en Chile. Propuesta de las bases para una reforma*. FLACSO.

BOREA, ROBERTO Fabián (2005). Proyecto de Tesis presentado para la Maestría en Desarrollo Económico Local, sobre la Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas.

CASTILLA CALDERAS Mariana (2011). Editorial México Flacso. *El derecho a la no discriminación de las personas con trastornos mentales*.

CIF en la Argentina, (2003). Dra. Grisel Olivera Roulet. Directora Servicio Nacional de Rehabilitación, Ministerio de Salud de la Nación de la República Argentina.

CLIMACO CAMPOS, Julia (2010) Editorial: Buenos Aires FLACSO. Discurso Jurídico e pedagógicos sobre diferencia educación especial.

CÓRDOBA MENDOZA, Paúl Antonio (2007). Discapacidad y Exclusión Social en Panamá: Entre Instituciones y Legislación, el Individuo Excluido

CUNILL GRAU, Nuria (2005) “La intersectorialidad en el gobierno y gestión de la política social”, ponencia presentada en el X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago de Chile, octubre.

ESPING-ANDERSEN, GOSTA (1993) Los tres mundos del Estado del bienestar, Alfonso el Magnánima, Valencia

FERREIRA MIGUEL A.V. III Congreso Nacional Discapacidad y Universidad Zaragoza 2007.

FERRANTE Carolina, y FERREIRA MIGUEL A.V. El hábitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico.

Fundación Par (2005). Investigación: La Discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005.

HERNÁNDEZ DEL CID, Lilian Herminia (2007). Los profesionales con discapacidad física y la necesidad de su protección en el código de trabajo guatemalteco.

INFORME Mundial sobre la Discapacidad (2011) OMS / Banco Mundial.

KLUG ARTOLA, Silvia Edelmira (2010). La protección laboral de las personas con discapacidad especial y la necesidad de que se regule en el código de trabajo.

MONTEVERDE VERDENELLI, Laura (2005). Tesis Doctoral (España) sobre Discapacidades de las personas mayores en España: Prevalencia, duraciones e impacto sobre los costes de cuidados de larga duración.

MÍGUEZ, María Noel (2007). Monografía Final “Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo. Del discurso reconocedor de derechos a políticas integradoras.

MAUREIRA BAKOVIC, Jaime (2008). Editorial Santiago Flacso Chile: propuesta de las bases para una reforma .Institucionalidad y políticas públicas sobre discapacidad en Chile: propuesta de las bases para una reforma.

LICHA, Isabel; MOLINA, Carlos Gerardo (2006) “Coordinación de la política social: criterios para avanzar. Banco Interamericano de Desarrollo.

RAMÍREZ, Juan Carlos y Peñalosa, María Cristina (2007) “La coordinación de las políticas sociales”, en Arraigada, Irma (ed) Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias, Serie Seminarios y Conferencias, CEPAL, Santiago de Chile.

REPETTO, Fabián (2005). Protección Social en América Latina: la búsqueda de una integralidad con enfoque de derecho.

REPETTO, Fabián (2009). “Coordinación de políticas Sociales: abordaje conceptual y revisión de experiencias latinoamericanas” Documento preparado para Jefatura de Gabinete de Ministros, Buenos Aires.

REPETTO, Fabián (2013). Guatemala <http://es.slideshare.net/EUROsocialII/el-reto-de-la-integralidad-y-la-coordinación-de-las-políticas-sociales>.

SERRANO, Claudia (2005). La política social en la globalización. Programas de Protección en América Latina, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile.

SPIELMANN, Graciela (1997) Breve Diccionario Sirvent. Conceptos Iniciales Básicos sobre investigación en Ciencias Sociales. Buenos Aires. Segunda Edición Pág. 2

SCHIAVONI CORDOBA, María Cristina (2009). “Maltrato en niños y adolescentes discapacitados en el ámbito escolar: ¿doble victimización?”

TORRES DÁVILA, María Soledad (2004). Editorial: Flacso- Sede Ecuador. Género y discapacidad: más allá del sentido de la maternidad.

VILLACRES LÓPEZ, Diego Guillermo (2004). Editorial Quito: Flacso sede Ecuador. Análisis cuantitativo y situacional en la problemática de los servicios básicos de las personas con discapacidad visual en el cantón Ambato. Ambato Ecuador.

## **INTERNET**

Comisión Nacional Asesora para la integración de las Personas con Discapacidad  
[www.cndisc.gov.ar](http://www.cndisc.gov.ar)



Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad:

[www.snr.gov.ar](http://www.snr.gov.ar)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: [www.indec.mecon.gov.ar](http://www.indec.mecon.gov.ar)

Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad: [www.cwnoc.gov.ar](http://www.cwnoc.gov.ar)

## **FUENTES DOCUMENTALES**

Ley N° 13.926 de Protección de la Discapacidad de personas no videntes y ambliopes, del 11 de septiembre de 1950.

Ley N° 20.923 crea la Comisión Nacional del Discapacitado, del 30 de septiembre de 1974.

Ley N° 22.431 Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad, del 16 de marzo de 1981.

Ley N° 23.462 Convenio de readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, del 1 de diciembre de 1986.

Ley 24013 de Empleo, de diciembre de 1991.

Ley 24.147 Régimen de los Talleres Protegidos de Producción para los Trabajadores con Discapacidad, del 29 de septiembre de 1992.

Ley 24.901 Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad. 02 de diciembre de 1997.

Ley 25280 Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Ley 25300 Ley de fomento para la micro, pequeña y mediana empresa. 16 de agosto del 2000.

Ley 24452 Ley de Cheques. 08 de noviembre de 1995.

Ley 25.689 de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. 03 de enero de 2003.

Ley 26.378 su Protocolo facultativo -aprobados mediante resolución de la Asamblea General de la Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006.

Ley N° 2.055 y su modificatoria Ley N° 3.980 del año 2005

Ley 3244 que crea el Registro Provincial de Personas Discapacitadas en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo del año 1998.

Ley N° 5325 noviembre 2018.

Carta de Rehabilitación Internacional el 26 de junio de 1980.

Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas aprobado el 3 de diciembre de 1982.

La Constitución Nacional

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2008.

Decreto reglamentario 498/83

## ANEXO

### Anexo 1: Guía de Entrevista en profundidad

Destinatarios: 1-Funcionarios, 2-Profesionales- Técnicos y 3- Personal Administrativo:

Con los actores:

1.- ¿Cuáles son las acciones políticas en curso en materia de inclusión laboral de la persona con discapacidad llevadas adelante por organismos gubernamentales?

Relatos sobre las mismas.

-¿cuáles? Breve caracterización (solicitud documentación) como surgieron/gestación/génesis...antecedentes....(participación de la gente)

2.- ¿Como perciben o significan su aplicación/implementación?

(Documentación para describir -análisis) ¿Cuáles?, ¿modos?, principales obstáculos? resultados que manejan?

3.-Hay coordinación entre organismos en términos de relaciones intergubernamentales e intersectorialidad?

-Flexibilidad o no en el trabajo con otras instancias gubernamentales para el cumplimiento de leyes y normativas, con cuáles...

-En la población en general de Viedma- otras posibles inserciones laborales que brinde Viedma

4.- Desde tu punto de vista/ opinión-percepción, conocimiento o parecer en que medida o de que forma cree que estas políticas garantizan una efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad? Que cree que queda por hacer... ajustar...reformular?

5.- ¿Cuentan con datos estadísticos de inclusión laboral? cuáles

De no ser así:

-¿tienen algún registro sobre la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en organismos gubernamentales o no gubernamentales?

6.- ¿Se cumple con el 4% que establece la Ley 2055

De ser así:

¿Se realiza algún seguimiento de esas incorporaciones? Quienes y cómo?

7.- ¿Cómo trabaja el Estado la inclusión laboral que establece la Ley 5325 que modifica la Ley N° 2055? ¿Cómo se garantizan las reservas de puestos de trabajo que establece el art. 18?

De no ser así:

¿Por qué crees que no se efectiviza la inclusión Laboral prevista por la ley?

¿Y en el caso de los talleres protegidos?Cuál es la experiencia...

¿Y los empleos en organizaciones no gubernamentales o empresas privadas del medio ...ofrecen empleos...bajo qué requisitos...

8.- ¿Desde el ámbito escolar se trabaja en concordancia con las políticas que existen en pos de una inclusión laboral? Me podrías dar un ejemplo.

Cuáles son los principales obstáculos que identifica para la inclusión de los alumnos?

9.- ¿Cuántas personas son beneficiarias en la Provincia y puntualmente en Viedma con el Programa Promover, PIL, PEI y Especial de formación técnica y asistencia? Cuanta con datos estadísticos? ¿Conoce si al finalizar la capacitación la persona logro una inclusión laboral?

De ser así

Donde y como? Me podrías dar un ejemplo.

## *Anexo II: Entrevista*

- Lugar: Viedma Río Negro
- Organismo: Consejo Provincial de las Personas con Discapacidad
- Entrevistados: Ex Presidente del CPPD (año 2014), Coordinador General del CPPD y del Programa Gestos “gestión de oportunidades sociales”, Profesional Técnico del CPPD.

### **Entrevista I**

*1.- ¿Cuáles son las acciones políticas en curso en materia de inclusión laboral de la persona con discapacidad llevadas adelante por organismos gubernamentales?*

En materia de inclusión laboral se está articulando con instituciones, porque el área propiamente de inclusión laboral debería ser; a *secretaría trabajo en la provincia* porque en realidad la secretaría constituye un *componente más del Consejo provincial*, como vos sabrás en Consejo está compuesto por cinco organismos gubernamentales y cinco no gubernamentales que son las instituciones representante por instituciones de manera geográfica y zonal, el consejo lo componen un representante del Ministerio Desarrollo Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Secretaría de Trabajo y Ministerio de Obras y Servicios Públicos y a su vez tenés un representante por ONG por Valle Inferior Zona Atlántica, Valle Medio, Alto Valle, Zona Andina y Líneas Sur que son 5 representantes en equidad gubernamentales y no gubernamentales, con la presencia del funcionario responsable del área en este caso es Laura Balmaceda que es la Presidenta del Consejo.

El Programa Gestos se dio fines de noviembre del año 2016 creado por decreto en la cual habla bajo un marco normativo Nacional de inclusión y formación laboral dentro de sus componentes porque el programa abarca lo que es rehabilitación, recreación, cultural, deporte, porque está todo contemplado dentro de ese programa. En realidad consiste en que la persona es acompañada en todo su trayecto de vida, porque este programa viene a suplir lo que su momento tenía educación, el pago de horas cátedras a Instituciones, educación tiene un ciclo que termina en la mayoría de edad de las personas y lo educativo que nosotros a crear el programa no creemos, estamos convencido lo que te digo de que en realidad la persona con discapacidad tiene un ciclo, son otros tiempos, entonces no tiene que ver con la edad cronológica las personas, porque una persona que tiene una discapacidad mental y tiene 40 años quizás está pensando como un nene de seis comunes son dos cosas totalmente distintas sobre todo con esas patologías.

El programa abarca de los 0 a 99 años o sea que acompaña todo el trayecto de vida de las personas, cómo se acompaña, nosotros tenemos un área que se llama UNIC unidad de institución provincial, el programa Gestos viene a ser ese componente que le faltaba para llegar a la institución del proceso de categorización qué es el final, la institución arranca como, se inscribe 2 años de continuidad demostrable para poder acceder a aporte y convenios en primera instancia, la segunda instancia es el de acompañamiento con Gestos porque se encarga de cubrir los salarios de los tallerista que dictan a las personas con discapacidad dentro de las instituciones para terminar el proceso final que se llama junta categorización, la prestación de categorización de instituciones que depende de nosotros la junta en proceso final donde debería cada institución tener autonomía financiera porque puede cobrar a través de la Obra Social es el ingreso de plata genuina digamos, no vivir

toda la vida del estado es el funcionamiento del área y el programa viene a cubrir lo que nunca tuvo porque la demanda de toda la vida de las instituciones era el pago de los Talleristas que es lo más caro que existe, hoy por hoy lo tenemos estamos cubriendo 21 instituciones tenemos 101 Tallerista cobrando a través de gestos en la provincia, debemos tener 21 instituciones de 50 que deben estar inscriptas, ósea que va desde un proceso que se va dando paulatinamente y que en realidad ha hecho mucho impacto en la política provincial y nacional, porqué es el programa único en su tipo en todo el país de esta modalidad. Tiene que ser una política pública integral para lograr el acompañamiento, en realidad el estado desde hace 30 años nunca se ocupó lo que viene a suplir la institución es lo que el estado no ha podido, entonces tenes que acompañar esa institución que se dedica a las personas de todos los lados puedas.

Las prestaciones que brindan las instituciones tienen que ver con Marco normativo a nivel nacional a través del servicio nacional de rehabilitación es el marco básico de las instituciones, dentro de este tenes 15 prestaciones y modalidades distintas, entonces vos cuando la institución se escribe con un estatuto dónde van donde dice que es la acción que va a realizar, y va a estar encaminada a que? si va a ser rehabilitación, Taca que es el servicio asistido persona con caballos que la famosa equinoterapia, puede decir que va a ser un centro educativo terapéutico, puede decir que tiene un taller protegido como ATAP en Viedma, son una modalidad de distinta y después tenes apasido fundación nexos de Viedma que se dedica a la inclusión laboral. Después se trata de incluir tanto en el estado como lo privado y la capacitación laboral no va apuntada solo a esto porque después están los decreto de emergencia que no te permiten el ingreso que es una gran contradicción.



Nosotros estamos adheridos a la ley nacional a 24 901 a través de las 2055 pero hay varios artículos sin reglamentar, entonces a través de los representantes legisladores tenes que articular para crear un cupo así mismos no son los mismos cupos provinciales que los nacionales, para darte un ejemplo de cupos en el tema de viviendas la provincia tiene un cupo de 10% y a nivel nacional existen 5 por 4 son cupos distinto y en esto la provincia está siempre ha estado a la vanguardia en el tema discapacidad siempre, así mismo con la evaluación y certificación de las personas no es lo mismo evaluarte para darte un ejemplo Bolsón y Lago Puelo que es una comarca porque la prestación que tiene la provincia es totalmente distinta a la de Chubut la gente que vive en El Bolsón mas allá que certificado es nacional no se quieren evaluar en Lago Puelo, porque no tiene las prestaciones que tiene la provincia río negro, eso te habla de la vanguardia de algunos temas porque los beneficios otorgado a través del CUB bien siendo por darte un ejemplo de edersa qué sería la luz, lo que son impuestos y servicios en líneas generales están contempladas porque en su momento en épocas anteriores se hizo un convenio entre consejo y los organismos para darle beneficios a las personas, esto no existe en otras provincias. La articulación con las instituciones intermedias seria, se asiste a instituciones con el pago de talleristas en Viedma por ejemplo acciones aproximadamente está asistiendo de diferente Aprovi. Atap, mutual vivir que pidieron registrarse se van a registrar y van a pedir un aporte para arrancar.

Es la institución la que trata de incluirlo, no sale la persona solamente con la capacitación el lugar donde la persona se trata de articular la institución- estado para ver donde ingresa la persona capacitada porque el gran hueco que queda y después que la persona se capacita es apelar al cupo, mas allá de que la provincia no adhiere ingresó una persona el sistema de Justicia y tuvimos grandes charlas tanto con el gremio como con las autoridades de justicia

y se dieron cuenta de que le falta el dispositivo a esta persona, si la ingresas sin capacitación, dispositivo no puede hacer mención a la ley de cupo que está cumpliendo con el grupo tenés que cumplir primero con la persona la persona tiene que estar bien mas allá del cupo, una persona frente a una compu y no tiene el sos Word preparado como hace esa persona si es ciega, si no tiene un compañero al lado que le indique como si recién se va a iniciar en la cuestión laboral.

No existe el 4% de incorporación en la provincia, el poder judicial tomo en cuenta la ley nacional esto no quiere decir que el resto de los organismo lo hagan, fue un ensayo queriendo decir cumplimos con este cupo nosotros. Hace 4 años atrás la gestión anterior como consejo mandamos a pedir a los organismo la información de qué cantidad tenía de personas con discapacidad trabajando en el estado no nos contestaron todo lo que nos contestaron lo enviamos legislatura para que se empiece a tratar lo hizo cuando era legislador empezó eso Bibiana Pereyra y hoy lo continúo cofre. A través de la legislatura se está trabajando para que se convierta en un cupo provincial. En conclusión es el único programa que tenemos a nivel provincial, lo único que hay nivel nacional famoso los programas laboral PIL Qué significa que a las personas que tienen discapacidad no le pagan la beca mensual que puede ser 2500 por mes, para estimular. Nexo logro articular-provincia y nación, por qué es un programa dedicado de inclusión con personas que cobra su beca y el estado rionegrino a través de gestos le paga a los talleristas para que le enseñan esa persona luego de esa ese pedido de acompañamiento se trata de insertarlos en el mercado laboral por eso muy bien hay que ser muy bien estudio mercado para saber en que lo podes incluir, Nexo incluyo una persona en el INTA

## *2.- Como perciben o significan su aplicación/implementación?*

Arrancamos con 47 talleristas, aplicación de este programa ejecutó en el año 2016 de noviembre del 2017 tiene fecha de expiración cuando el gobierno que llega o sigue el mismo dicen continuamos este es programa por decreto si lo convirtieran en Ley sería fantástico que no se podía tocar año y moneda para que termine programa tienen fin el 9 de diciembre del 2019. Es un tema que se está conversando con las instituciones para que a través de la legislatura se convierta en ley, coinciden todos nosotros como ejecutivo no podemos en la legislatura qué tiene que ver cómo hacen para convertir de un programa de decreto corte evaluativo, las instituciones quieren que sea ley y esta siendo consensuado.

*3.-Coordinación lograda entre organismos en términos de relaciones intergubernamentales e intersectorialidad -Flexibilidad o no en el trabajo con otras instancias gubernamentales para el cumplimiento de leyes y normativas, con cuáles -En la población en general de Viedma- otras posibles inserciones laborales que brinde Viedma*

El consejo monitorea el programa, tiene que ver con las altas bajas, desgloses del programa, tiene un corte evaluativo a los 9 meses para ver qué impacto produce en la persona, porque es lo que tenemos que medir, el impacto, para saber si en realidad en conjunto con la institución vamos por el buen camino o hay que cambiar la modalidad porque si a la persona no le sirve de que nos sirve tener instalado un taller. El programa habla de complejización de tarea, una persona que recién empieza, por ejemplo panadería estará los primeros meses aprendiendo a hacer masa, luego irá por la cocción del pan y la complejización sería que pueda llegar a repostería para trabajar en una panadería esa es la

faceta de la inclusión laboral. Se articula con desarrollo social que es el que paga, el programa es del consejo, pero el recurso económico sale de desarrollo.

El obstáculo más grande es la burocracia, porque un tallerista para poder cobrar su primer sueldo demora seis meses. Poca capacidad que tiene la institución de situaciones y también de la Constitución de las comisiones de la institución el asesoramiento continuo eso es un octavo más grande que se presenta en programa único recién empieza tiene un año y medio y como resultado hay una persona incluida en el INTA. Si pero además el programa no es solo inclusión laboral, tienen que ver con las personas, la discapacidad es uno de los temas mas. El tema mas importante es que hacemos con la gente después de que cumple 18 años, si estamos como hace 20 años con la persona encerrada en el patio, o la sacamos a la luz, porque hoy las políticas publicas te hablan de todo lo bueno y novedoso, un marco teórico perfecto que llevado a la practica es insostenible, vamos a escuchar a académicos hablar de discapacidad, cuando lo pones en el campo, hacen agua por todos lados, La fundación nexa. Desarrollo paga la beca a los talleristas y nación les paga becas a las personas, presento proyectos avalados por el consejo, y de esta manera se les paga mas, no es lo mismo.

Si la persona ingresa en el mercado laboral el tema pensión es un tema, porque si esta en blanco se le cae la pensión. Nadie habla de que hay que tener en cuenta la modalidad con la que ingresa la persona a trabajar, cuanto tiempo? Porque capaz lo toman por seis meses se le da de baja la pensión y después lo sacan y no tiene nada. Este planteo se ha hecho en nación, por que le sacas la pensión, es una contradicción, el tema es que no tenes que dejar de acompañarlo.

El consejo no es solo educación, hay problemas de subsistencia desamparo hay un gran porcentaje que están abandonados, como haces para pensar en ellos, como haces para incluir en una actividad, si tenes que darle un techo y comida, pero el 80 por ciento de la población tienen un nivel socio económico humilde-

*4.- Pto. De vista/ opinión-percepción- Según su conocimiento o parecer en que medida o de que forma cree que estas políticas garantizan una efectiva inserción laboral de los jóvenes con discapacidad. (Actitudes, prejuicios, ....) -Que cree que queda por hacer... ajustar...reformular*

El programa en si encierra dos partes, formación e inclusión laboral, encierra el acompañamiento de vida por eso hay centros terapéuticos de rehabilitación, inclusión laboral, esta pensado para todos, sacado de un marco base, fue pensado para todos, es transversal esta dirigido al acompañamiento a las instituciones, beneficia a la persona no a la institución. Este programa esta instituido a través de las leyes nacionales y la convención porque no habla más que los articulados, acompañar en el proceso de vida de la persona, sirve porque es la tercera pata, la institución de roca apasido, se ocupa de la inclusión laboral. Arranco con personas con síndrome de dwon hasta entender que no era una patología solamente, han incluido muchas personas en el ámbito privado, es la real inclusión laboral.

Si se hace efectivo el porcentaje del cupo que nunca es igual al de nación, pero hipótesis, se formula queda con un diez por ciento, cada familia que tienen una persona con discapacidad, puede incluir a la persona, pero con el decreto de emergencia, o puede ingresar personas, la ley habla de que tiene que tener competencia para el cargo, y si tiene

todo como haces después si no la puedes incluir igual, se complejiza, no hay reglamento sobre el cupo en la provincia. La ley de cheque se llama agencia nacional de discapacidad, esta incluir salud, conadis, el programa no quedo ninguno, existió hasta el 2016, es un debate. Proyecto de red provincial no hay nada no existió nada.

5.- *¿Cuentan con datos estadísticos de inclusión laboral? Cuáles*

*De no ser así: -¿tienen algún registro sobre la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad en organismos gubernamentales o no gubernamentales?*

El consejo cuenta con el registro estadístico donde da cuenta que en la Provincia hay un total de 21.303 personas con discapacidad que gestionaron el certificado único de discapacidad (CUD) de un total de 63.3634 habitantes, del total de personas con discapacidad que cuentan con el CUD corresponden a Viedma un Total de 2.759 distribuidas en las siguientes alteraciones funcionales Auditivas 392, Intelectual 63, Mental 608, Motora 881, Visceral 205, Visual 193 y Múltiple 418.

Con respecto a su condición de actividad clasificados en trabaja 2.615 y no trabaja 14.445 personas. El tipo de ocupación está clasificado como obrero o empleado 1507, trabajo por cuenta propia 1024, trabajo familiar 59 y patrón con persona a cargo 25. El tipo de situación previsional las clasifican en sin beneficio 7433, solo jubilación del sistema común 4722, pensión del sistema contributivo 556, pensión no contributiva 5620, pensión no contributiva graciable 182, jubilación y pensión 144, otras 2122, pensión no contributiva y otra pensión 20 y pensión no contributiva y otra 104, haciendo un total de personas con beneficio de 13.470 y sin beneficio 7.433.

Dos (2) en el Consejo Provincial para la Persona con discapacidad sede Viedma, en planta permanente.

Con respecto a las Instituciones sin fines de lucro hay una total de 21 instituciones registradas en el CPPD de un total de 50. Actualmente a través del programa gestos se paga a 101 talleristas distribuidos en toda la provincia, puntualmente en Viedma se asiste a través del pago de talleristas a las instituciones como: Asociación para Personas con Problemas de Visión (APROVI), Asociación Taller Protegido (ATAP), Mutual Vivir, Fundación Nexo, Terapia Asistida con Animales (TACA).