



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Tesinas de Grado

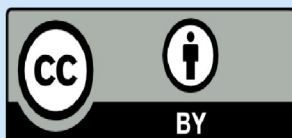
Mansilla, Leonardo Fabian

“Trayectorias y vulnerabilidad del Derecho laboral de las personas con Discapacidad en la localidad de Ingeniero Allan (Florencio Varela) 2013-2023” ¿Una mirada desde el Trabajo Social?

2023

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

Carrera: Licenciatura en Trabajo Social



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Mansilla, L. F. (2023). *Trayectorias y vulnerabilidad del Derecho laboral de las personas con Discapacidad en la localidad de Ingeniero Allan (Florencio Varela) 2013-2023: ¿Una mirada desde el Trabajo Social?* [Tesis de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



Plan de trabajo de tesina final de licenciatura

Título de la tesina:

“Trayectorias y vulnerabilidad del Derecho laboral de las personas con Discapacidad en la localidad de Ingeniero Allan (Florencio Varela) 2013-2023.” ¿Una mirada desde el Trabajo Social?

Tipo de Tesina:

Investigación

Área temática

Discapacidad, ciudadanía y Derecho laboral

Estudiante:

Mansilla Leonardo Fabián

DNI:

31065097

E-mail:

leomansilla745@outlook.com

Fecha de entrega:

[marzo, 2023]

Director/a:

Marcelo Cortizo

E-mail

Marcelocortizo@gmail.com

Resumen

El presente trabajo de investigación, propuesto para la Tesina final de la carrera de Licenciatura de Trabajo Social de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, plantea analizar las trayectorias y vulnerabilidades que se les presenta a las personas con discapacidad al momento de acceder al mercado laboral formal en Ingeniero Allan (Florencio Varela). Dichas trayectorias y vulnerabilidades se buscan apreciar a partir de un análisis descriptivo de leyes y programa que regula el Derecho laboral del nombrado colectivo de personas y desde una metodología cualitativa a través de la aplicación de técnicas de entrevistas abiertas a voluntarios y voluntarias que concurren al Centro de Discapacidad “Esperanza de vida” ubicado en dicho territorio. De esta manera, se intenta ampliar una mirada de esta problemática hacia la perspectiva del Trabajo Social.

Abstract

The present research work, proposed for the final thesis of the Social Work degree at the Arturo Jauretche National University, proposes to analyze the trajectories and vulnerabilities that people with disabilities face when accessing the formal labor market in Ingeniero Allan (Florencio Varela). Said trajectories and vulnerabilities are sought to be appreciated from a descriptive analysis of laws and programs that regulate the Labor Law of the named group of people and from a qualitative methodology through the application of open interview techniques to volunteers who attend the Center of Disability “Esperanza de Vida” In this way, an attempt is made to broaden a view of this problem towards a perspective of Social Work.

Índice

Resumen	ii
Abstract	ii
Agradecimiento	1
Capítulo 1: Introducción.....	3
Características del Centro de Discapacidad (Esperanza de Vida).....	5
Pregunta problema:	7
Objetivo general:	7
Objetivos específicos:	7
Capítulo 2: Antecedentes y Marco teórico-conceptual	9
Desigualdades sociales y discriminación en contexto de discapacidad	11
Discapacidad y enfoque de Derecho	13
Implementación del CUD.....	17
Promoción de capacitación laboral para personas con discapacidad	20
Participación social e inclusión	23
Capítulo 3: Metodología.....	25
Actividades y Cronograma para la realización de la tesina	27
Factibilidad.....	28
Capítulo 4: Análisis de datos.....	29
Aportes desde el Trabajo Social.....	33
Bibliografía y fuentes	35
Anexos.....	39

Agradecimiento

Primeramente, agradezco al Centro de Discapacidad “Esperanza de Vida” de Ing. Allan de Florencio Varela, a su Directora Vanesa López, a su trabajadora social Laura Martínez y su equipo de trabajo que nos abrió las puertas del mismo y a cada participante que aportaron al trabajo de investigación, a la Universidad Nacional Arturo Jauretche y a la gestión creadora por haber brindado la oportunidad de transitar la Carrera de Licenciatura de Trabajo Social de forma armoniosa con toda la ayuda necesaria para superar cada obstáculo. La creación de esta maravillosa Universidad me dio a mí como a muchos estudiantes/as, la oportunidad de acceder por primera vez a la educación superior siendo personas mayores de treinta años, debido a la cercanía a nuestros hogares y siendo primera generación en la familia de acceder a la Universidad.

Por consiguiente, retribuyo el agradecimiento a la coordinación de la carrera, a mí director de Tesis Marcelo Cortizo y a cada Profesor y Profesoras de las cursadas y a compañeros y compañeras que me brindaron su apoyo al ser una persona con discapacidad hipoacúsico, a cada uno y una por su empatía y tolerancia a la hora de contemplar mis problemas de salud.

Por otro lado, quiero agradecer a cada miembro de mí familia, a mí concubina Silvia e hijas/o, a mí madre Rosario y a mí padre Rodolfo que ya no está entre nosotros pero que me acompañó hasta la última materia promocionada, amaneciendo a la par mío, acompañándome con ricos mates mientras me preparaba para rendir algún parcial, examen final o presentar un trabajo practico. A mí padre segundo Ramón por su apoyo incondicional y haberme alentado a inscribir en el establecimiento, a hermanos y hermanas que adoptaron mi ejemplo y hoy se esfuerzan a continuar con sus estudios.

Por último, a cada compañeros y compañeras de trabajo Edgar, Lucas, Pablo, Vanesa, Edu y Gonzalo que ocuparon su tiempo en cada momento que necesitaba presentarme a un examen, a un seminario, etc. y por ser soporte en cada recaída anímica, a todos ellos y ellas muchísimas gracias.

Capítulo 1: Introducción

El presente plan de trabajo se refiere a la tesina “Trayectorias y Vulnerabilidad del Derecho laboral de las personas con Discapacidad” en la localidad de Ingeniero Allan (Florencio Varela) 2012-202). El mismo describe las dificultades que se presenta a este sector de la población acceder a sus Derechos pleno ciudadano.

Las personas con discapacidad forman parte de un grupo minoritario que lucha por alcanzar un trato justo e igualitario en todos los ámbitos sociales, la participación social y el reconocimiento de ciudadanía es un compromiso que la sociedad y el Estado debe asumir para garantizar su desarrollo facilitando su acceso al mercado laboral formal, a la salud, la educación, los espacios públicos entre otras áreas, evitando todo tipo de prejuicios y discriminación que excluya a la personas con discapacidad a su “participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones” como destaca la Convención del Derecho de las Personas con Discapacidad (2006). Por otro lado, la Convención enfatiza en el ámbito laboral en su artículo 27 con el siguiente texto “*Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad*”. Además de promover la no discriminación, la participación sindical, la protección de sus Derecho en igualdad de condiciones con los demás, la oportunidad de

empleo y promoción profesional, oportunidades empresariales y de empleo por cuenta propia, sector público y privado y el cuidado de todas formas de esclavitud y servidumbre.

En este sentido, la propuesta del trabajo de investigación representa una descripción empírica y exhaustiva desde la perspectiva del Trabajo Social sobre las trayectorias, barreras y vulnerabilidades con la que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de insertarse al mundo del trabajo, su participación e inclusión, su capacitación y adaptación del espacio físico y personal del ámbito laboral y la apreciación de los Derechos humanos y diversidad de las políticas públicas implementadas por instituciones municipales, provinciales y nacionales destinadas a la accesibilidad del empleo de las personas con discapacidad.

El presente trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos, fuente bibliográfica y anexos. El primer capítulo se localiza la introducción, Características del Centro de Discapacidad (Esperanza de Vida), pregunta problema, objetivo general y objetivos específicos y características del espacio físico donde fue realizada la investigación de tesis. En el segundo capítulo elaborado por el marco teórico y conceptual en el cual se caracteriza al trabajo remunerativo, las desigualdades sociales y discriminación en contexto de discapacidad, enfoque de derecho, promoción de capacitación laboral y participación social e inclusión. En cuanto, al tercer capítulo esta referido a la metodología propuesta, cronogramas de actividades y factibilidad. El trabajo de investigación de tesis se fundamenta en una metodología cualitativa descriptiva por medios de entrevistas abiertas como herramienta principal en la recolección de datos y otras técnicas metodológicas que serán remarcadas en el apartado de metodologías. Por último, el cuarto capítulo está destinado al análisis de datos y al aporte desde la disciplina del Trabajo Social y la conclusión de la tesis.

Características del Centro de Discapacidad

(Esperanza de Vida)

El Centro de discapacidad “Esperanza de vida”, es el espacio físico donde se llevó a cabo la recolección de datos fundamentales para la investigación sobre las trayectorias y vulnerabilidades del Derecho Laboral de las personas con discapacidad en Ingeniero Allan (Florencio Varela). Se ubica en la calle 1134 entre 1145 y 1147, lindero al Centro de Salud, a unas cuadras del casco céntrico. Es un lugar accesible a dos cuadras de la calle principal por donde transita dos líneas de colectivos, la calle frentista es un mejorado asfáltico que permite la buena circulación de vehículos y transeúntes.

La localidad de Ingeniero Allan, se encuentra en el Partido de Florencio Varela al sudeste del mismo. En zona sur del Gran Buenos Aires. Dentro del territorio, coexisten numerosas instituciones educativas, dos jardines de Infantes, dos escuelas primarias, tres secundarias (una es técnica), además de la comisaria y un cuartel de Bombero desde hace tres años, una delegación municipal, una guardería en contra turno “Estrellita de Belén”, una parroquia donde funciona Caritas y dos centro de salud el CAPS (Centro de atención primaria de la salud y el CIC (Centro Integradores comunitarios) que trabajan a partir desde la concepción de la atención primaria de la salud participando de un rol activo que permita almacenar los saberes del pueblo y erigir conjuntamente soluciones alternativas que favorece a la población local, así como también de barrios aledaños. En cuanto a la estructura, se visibiliza la baja calidad de prestación de los servicios básicos como la red de agua, la iluminación correcta de las calles y su repavimentación en la zona periféricas, diferente es el caso del casco céntrico.

El Centro de Discapacidad (Esperanza de Vida), corresponde a una asociación civil sin fines de lucro de nombre Profacari (Promoción de las familias con miembros de personas con discapacidades diferentes). La organización no cuenta con “ayuda estatal” según dicho de su directora y se autofinancia a través de donativos, además articula con diversos hospitales como el Melchor Romero. Cuenta con un edificio amplio inaugurado en el año 2017 con sum central, dos oficinas, baño y cocina y un patio amplio, cuenta con servicio de energía eléctrica, agua corriente y gas natural. El edificio se construyó gracias a donaciones de personas residentes en CABA (Ciudad Autónoma de Buenos Aires) con el objetivo de poder funcionar como un taller protegido de acuerdo a la necesidad de sus participantes, para eso se realizó un relevamiento barrial. El Centro de Discapacidad, anteriormente funcionaba en otros establecimientos como sociedad de fomentos, iglesias, Centro de salud y casa particular. Debido a que la organización lleva 25 años de servicio.

Asisten a la institución aproximadamente cincuenta y cinco personas con discapacidad intelectual, la mayoría varones en edad laboral entre 18 años y 50 años de edad. Se realizan diversas actividades como escuela primaria, teatro, percusión, educación física, sublimación y estampado y manualidades diversas. Por otro lado, provee desayuno y almuerzo, está abierto desde las 08: 00 hs hasta las 14:00 hs.

La institución cuenta con un equipo de profesionales integrado por una psicóloga, una Trabajadora Social, una psicomotricista que a su vez es la directora del establecimiento. Integran el equipo otros tres docentes, apoyado por cultura Varela y el municipio de Florencio Varela: un profesor de música, un profesor de educación física, un profesor percusionista y concluye con cuatros trabajadores de federación cooperativa (fecotradun): dos en mantenimiento y dos auxiliares.

Pregunta problema:

¿Cuáles fueron las dificultades que padecieron las personas con discapacidad en edad de 18 años en adelante de Ingeniero Allan (Florencio Varela), insertarse al campo laboral formal en los últimos diez años?

Objetivo general:

Describir sobre las diversas problemáticas que padecieron las personas con discapacidad poder acceder al mercado laboral formal de Ingeniero Allan (Florencio Varela), en el periodo 2012-2022

Objetivos específicos:

- Caracterizar las desigualdades sociales que dificultan el acceso al mercado laboral formal de las personas con discapacidad
- Indagar sobre el enfoque del Derecho que promuevan el trabajo formal para personas con discapacidad en Argentina
- Identificar programas de capacitación laboral para personas con discapacidad en el ámbito estatal, organizaciones civiles y empresa privada.
- Indagar sobre las trayectorias laborales de las personas con discapacidad concurrentes a la institución Esperanza de Vida

Capítulo 2: Antecedentes y Marco teórico-conceptual

Esta tesina se inserta dentro del campo de investigación que considera las dificultades que las personas con discapacidad localizan al momento de acceder a un trabajo formal.

Autores/as como Neffa (1999); Maruani (2000) remarcan una diferencia entre trabajo y empleo, consideran al trabajo como una actividad cotidiana de las personas referentemente a los que hacer del hogar entre otras actividades que no precisamente es remunerada, contrariamente al empleo que es una actividad remunerada. En este caso adoptaremos la palabra trabajo y empleo como parte de la actividad remunerada.

“El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar” (Espinoza y Valderrama, 2016, pp 117).

En cuanto Meda (2007) considera que el trabajo es el cimiento del orden social y establece considerablemente el lugar de los individuos en la sociedad, es el medio de subsistencia y ocupa una parte fundamental de la vida de los individuos.

Al mismo tiempo, el trabajo consiente el juicio de una remuneración digna, y conlleva el derecho protectorio a realizarse en escenarios dignos y equitativos de tareas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagas, a la participación

en la ganancia de las empresas, a la protección contra el despido arbitrario, a la estabilidad del empleado público, entre otros beneficios (Constitución Nacional, 1994, art.14 bis).

Sin embargo, dentro del ámbito laboral existe una brecha entre la formalidad del trabajo y la informalidad que según, Beccaria y Groisman (2015), definen a la primera como el conjunto de trabajadores que se encuentran dentro del marco legal de los Derechos laborales. Mientras que la informalidad es aquel conjunto de personas que desempeña sus labores de forma no registrada por diversos factores que tienen que ver con las empresas o empleadores que vulneran los Derechos legales del trabajo llevándolos a la precarización laboral, *“se asimila al trabajo precario a la inestabilidad en la forma contractual que lo enmarca, tanto desde sus características legales como desde el incumplimiento de alguna de ellas”* (Battistini,2009, pp 122).

Por otra parte, Battistini (2009), sostiene que este fenómeno de precarización laboral también impulsa a la lucha colectiva y organizada de los trabajadores contra el sometimiento de flexibilidad y vulnerabilidad impuesto hacia este colectivo. En este sentido, de acuerdo a Eroles (2005), manifiesta que las organizaciones y movimientos sociales son un elemento clave para la defensa de los derechos ciudadanos, caracterizando la capacidad política-organizativa de los sectores populares. Además, a través de los movimientos organizados resurgen las cuestiones sociales que deben ser atendidas por medio de políticas públicas. En este contexto, el autor señala el problema de la discapacidad en Argentina como un tema político y cultural y debe ser atendido en el Congreso de la Nación.

El siguiente apartado se dividirá en diferentes secciones para una mejor comprensión de la lectura de las categorías analizadas en base al derecho laboral de las personas con discapacidad.

Desigualdades sociales y discriminación en contexto de discapacidad

La discapacidad ha sido pensada de diversas maneras en el cual se destacan, según Palacios (2008) tres modelos de abordaje en discapacidad. El primero, el modelo de presidencia: contextualizado en la antigüedad que matiza a la discapacidad desde los parámetros religiosos. En segundo lugar, el modelo rehabilitador: afianzado en el siglo XX desde un enfoque científico considerando la posibilidad de normalización de las personas con discapacidad, pero desde un enfoque dependiente. Por último, el modelo social: vigente en la actualidad que fue proclamado por documentos internacionales del derecho, que entiende a la discapacidad como un fenómeno social y señala que las limitaciones que padecen las personas con discapacidad provienen de la sociedad, la cual falla al prestar los servicios adecuados que restrinjan sus discapacidades, es decir este modelo considera que la discapacidad es socialmente determinada y propone una inclusión de las personas que integran este colectivo a partir de una superación de barreras existente. Por ende, la percepción de las desigualdades sociales de las personas con discapacidad se vio irradiada en diversas ideas desde un tejido histórico y social, el uso de cualidades despectivas y prejuiciosas se convirtieron en algo común, por lo que el acceso a un trabajo formal se dificulta. Esto ocurre a pesar de que desde el Estado se fomentan políticas públicas que, según Carabajal (2020), están destinadas a acompañar y asistir a las personas con discapacidad, brindando herramientas como el acceso a la formación académica, a través de cursos o talleres de capacitación desde todos los niveles

educativos, para contribuir a una mejor calidad de vida y bienestar, pero, sin embargo, se los deja a su merced a la hora de acceder al mercado laboral formal. En este sentido, “*el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) explicó que los actos discriminatorios son una forma social de percibir la propia identidad como superior en una realidad donde lo distinto se percibe como deficitario y/o potencialmente peligroso respecto del patrón social de normalidad establecido*” (cita de Buján, 2016, Cárdenas, 2021, pp 7).

En cuanto, “*La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*” (Castro,2001, pp 146)

Seguidamente. Montes et al. (2018) define a las desigualdades sociales en las personas con discapacidad se vincula a la exclusión de empleabilidad dejándolos en el auto empleo y el empleo informal para sus subsistencias. Por lo tanto, la desigualdad social tiene una estrecha relación con la discapacidad.

Por otro lado, cabe resaltar que las personas con discapacidad también cuentan con la disposición tecnológica como método moderno que facilitan su accesibilidad. primordial para las personas con discapacidad porque proporcionan facilidad a su producción laboral. Por lo tanto, “*No son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social*” (Jorge y Maldonado,2013, pp817).

Discapacidad y enfoque de Derecho

En palabras de Vázquez y Baquero (2001), el modelo médico define a la discapacidad como una dificultad de la persona relacionada directamente por una enfermedad, trauma o situación de salud, que demanda de cuidados médicos proporcionados en forma individual por profesionales. Dichos cuidados o tratamiento de la persona con discapacidad están enfocados a alcanzar la cura, o una mejor conciliación del sujeto y una permutación de su conducta.

Por otra parte, los autores también plantean que, para el modelo social de la discapacidad, se considera el fenómeno como un problema de carácter social y especialmente como una cuestión central en la integración entera de las personas con discapacidad en la sociedad, entendiendo a la misma no como una enfermedad sino como una particularidad o condición de la persona, muchas de las cuales son creadas por el entorno social. *“Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con los valores esenciales que fundamentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y que dan lugar a la inclusión social, que pone como base los principios como: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, dialogo civil, entre otros”* (Jorge y Maldonado, 2013, pp 817). propiamente dicho en el apartado anterior.

En este sentido, Cáceres Rodríguez (2004), agrega que la discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un

entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño y la realización del sujeto; mientras que otros ambientes que sean más facilitadores pueden incrementarlo.

De acuerdo a Almeida et al. (2012) se reconoce que el término de personas con discapacidad no es el más adecuado para referirse a quienes, depositarios de variadas capacidades, tienen alguna limitación física y/o intelectual que los lleva a desplegar de un modo distinto en sus acciones y en la interacción de las relaciones sociales. Además, el autor considera que esa calificación sigue teniendo valor, ya que eliminar el término de discapacidad es delicado en esta sociedad, donde los derechos no están plenamente reconocidos y asegurados. Esto ocurre más allá de que existe un abanico de reconocimiento a partir de la creación de La Convención del Derecho de las Personas con Discapacidad (2006), que ratifica que dicho colectivo tiene las mismas condiciones e igualdad de oportunidades que las personas sin discapacidad. Por lo tanto, los países partes deben garantizarles a las personas con discapacidad, acceso a la educación, a la salud, y a la participación social ciudadana.

En esta línea, Venturiello (2017) ostenta que, en Argentina, el marco normativo vigente sobre discapacidad parte de diferentes perspectivas conceptuales que se desarrollaron en el tiempo y en la actualidad adquiere nivel constitucional el reconocimiento de derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas con discapacidad, junto con otros colectivos considerados vulnerados o estimados minorías de acuerdo con las pautas establecidas en los tratados internacionales.

“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 internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular

respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (..)

(Constitución Nacional, 1994, Artículo 75 inc. 23)

A sí mismo, la creación de diversas leyes que promueven la contratación de personas con discapacidad (Völker, 2013) siendo las más relevantes las siguientes leyes extraídas desde la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social/ Discapacidad y empleo.

- Ley 26816 Talleres protegidos de producción
- Resolución 937/2006:” PROGRAMA DE ASISTENCIA A LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCIÓN, el cual tiene por objeto asistir a trabajadores con discapacidad integrados a Talleres Protegidos de Producción en el desarrollo de sus potencialidades y competencias laborales, en la mejora de sus condiciones de empleabilidad y en su inserción en el mercado laboral competitivo”.
- Ley 27044, Jerarquía constitucional a la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad.
- Disposición 4/ 2014, PROGRAMA DE EMPLEO INDEPENDIENTE Y ENTRAMADOS PRODUCTIVOS LOCALES que tiene por objeto asistir a trabajadores afectados por problemáticas de empleo promoviendo su inserción laboral y/o mejora en la calidad del empleo, mediante el apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos y el fortalecimiento de entramados y redes asociativas locales.

- Ley 22431, establece un sistema de protección integral de las personas discapacitadas
- Ley 26378, Apruébese la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006
- Ley 24013, Plan Integral para la Promoción del Empleo
- Ley 25689, Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
- Ley 24308, explotación de pequeños comercios por personas discapacitadas.

Implementación del CUD

Uno de los principales aportes en materia de políticas públicas con respecto al colectivo de personas con discapacidad, es la creación y evolución del Certificado de Discapacidad. En 1981, el certificado de discapacidad que en un principio era centralizado por municipios y provincias, luego paso a ser un sistema nacional único a partir del 2009 nombrado CUD (Certificado Único de discapacidad) sumando juntas evaluadoras interdisciplinarias en todo el país capacitada por ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad).

Este certificado les permite el acceso a las prestaciones básicas (ley 24901) y a un abanico de Derechos, como la cobertura total de prestaciones médicas: medicamentos, prótesis, tratamientos, rehabilitación, entre otras. Dichas prestaciones están a cargo de obras sociales, empresas de medicinas prepagas y el Estado.

Por otro parte, otros beneficios importantes que se implementa en el CUD es el acceso gratuito al transporte público: trenes, colectivos de mediana y larga distancia, subtes.

También el derecho de libre tránsito y estacionamiento tenga o no vehículo que lo traslade.

Además, cuenta con un régimen de asignaciones familiares, otorgado por ANSES (Administración Nacional de Seguridad Social): Asignación familiar por cónyuge con discapacidad, Asignación familiar por maternidad Down, Asignación familiar por hijo con discapacidad mas Asignación Universal por hijo con discapacidad, Asignación familiar por ayuda escolar anual para hijo con discapacidad.

Por último, en materia laboral, la obligación de los entes estatales y no estatales de un cupo del 4% para las personas con discapacidad. (EMA, 2022), ampliando la diversidad y la innovación de estrategias en el ámbito del trabajo potenciando las relaciones sociales a través de la solidaridad, la tolerancia, el respeto y el trabajo en equipo, enmarcado en la Constitución Nacional.

Por otro lado, uno de los factores sumamente importante en esta cuestión es la resolución de ANDIS (Agencia Nacional de Discapacidad) es la suspensión de la pensión no contributiva una vez pasado los tres meses, en caso de perder el trabajo rápidamente puede solicitar el alta, evitando que las personas con discapacidad concluyan en trabajos informal.

Para concluir, algunos de los organismo en cual se puede postular las personas con discapacidad son : Ministerio de Trabajo- Empleo para PCD- PIL-Servicios de promoción de empleo- Portal de empleo- Programa te sumo; INAES- Instituto Nacional de Asociativo y Economía Social; Ministerio de Desarrollo Social- Potenciar Trabajo- Potenciar Empleo Verde- Potenciar Inclusión Joven- Banco de maquinarias, herramientas y materiales para la emergencia social- Promoción de Micro Crédito para el Desarrollo de la Economía Social; Ministerio de mujeres, Género y Diversidad- Emprender con perspectiva de Género; Ministerio de Educación- Progresar- Egresar; Jefatura de gabinetes de Ministerio- Gestión Empleo Público.(EMA,2022)

Para finalizar, cabe resaltar que, a partir del 2022, se lleva a cabo la elaboración de una nueva ley de discapacidad. *“Con el objetivo de efectivizar el cambio de paradigma desde el cual se aborda la discapacidad en nuestro país, y consolidar un marco normativo que interpele a la sociedad en su conjunto para lograr la inclusión plena, la Nueva Ley de Discapacidad representa un paso fundamental en el camino de la armonización legislativa en la materia, la condición necesaria para una transformación estructural que funde las bases de igualdad, autonomía y equidad necesarias y es, también, el saldo de*

una enorme deuda de la democracia en pos de la construcción de una Argentina que nos incluya a todas y todos”(Andis, 2022)

Promoción de capacitación laboral para personas con discapacidad

Castillo et. a l. (2013) plantean que, en materia de legislación laboral, en 1981 se sancionó la Ley nacional 22431 “modificada a Ley 25689” (sistema de protección integral de los discapacitados), que en su artículo 8° obliga al Estado Nacional y sus dependencias, a contratar personas con discapacidad con arreglo a un cupo mínimo del 4% del total de su personal. En cambio, en el sector privado no existe ninguna regulación que obligue a emplear personas con discapacidad, sino que solo existe un incentivo mínimo en recorte de las cargas sociales.

Bantar et. a l. (2015), manifiesta que uno de los programas incentivos marcado por el Conicet, es el programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (PET) (Línea trabajadores con discapacidad), que favorece la adquisición de experiencia y conocimiento de los trabajadores con discapacidad desocupado y promueve su inserción laboral en puestos calificados y en la misma línea el programa de inserción laboral (PIL) de similares características y el programa promover, administrados por el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.

Völker (2013) destaca que históricamente los inicios de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad se generaron de las ONGs, quienes hicieron y hacen un enorme esfuerzo para avalar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad y su afiliación al mercado laboral. Junto a éstas, se fueron agregando instituciones y organizaciones privadas, congregadas por un mismo objetivo de inclusión

laboral y en el cual se destacaron diversos programas como “talleres protegidos de producción” y “colocación laboral”. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas 2006, anteriormente mencionada, produjo grandes transformaciones en el marco legal argentino adherida en mayo 2008 por la Ley 26378. A partir de la implementación de esta ley se emprendieron acciones como la creación del Observatorio de Discapacidad (806/2011); Red de Servicios de Empleos y Programas vinculados a la Inclusión Laboral en el que se destacan los siguientes:

- Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Empleo (MTEySS, 2002), mediante el cual se financian ONGs reconocidas en la problemática de discapacidad, que desarrollan acciones de capacitación e inserción laboral.
- Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, (MTEySS, 2004); cuyo objetivo es promover la Inserción Laboral de los Trabajadores a través de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.
- Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad (MTEySS, 2010); su finalidad es favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos en empleos demandados localmente, mediante la participación laboral en un puesto de trabajo. Los beneficiarios percibirán una ayuda económica mensual.
- Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo (MTEySS, 2011), cuyo objetivo es el de asistir a los trabajadores desocupados con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional con participación en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos

independientes. La Secretaría de Empleo de la Nación brinda ayudas económicas a los participantes y asistencia económica a los organismos ejecutores.

- Resolución SE N° 1365/12 (MTEySS, 2012); dispone extender el alcance del Programa anteriormente mencionado a personas desocupadas, en situación de vulnerabilidad social, con padecimientos mentales que se encuentren bajo tratamiento psiquiátrico, con modalidad de internación y/o ambulatoria, en una institución pública.

- “Programas de inserción laboral en el ámbito protegido y abierto”, comprendido dentro de la Ley 25.730 (Ley de cheques): constituye sanciones para los libradores de cheques rechazados por falta de fondos o sin autorización para girar en descubierto o por defectos formales. El destino de los fondos recaudados será para los Programas y Proyectos a favor de las personas con discapacidad.

En cuanto al Municipio de Florencio Varela de acuerdo a su página oficial, mantiene en vigencia por la secretaria de industria y desarrollo productivo municipal, el programa “Promover” dependiente de MTEySS.

Participación social e inclusión

Bellina Yrigoyen (2013) describe que la discapacidad y la pobreza tienen una vinculación muy estrecha, y que las menores tasas de participación en el mercado laboral es uno de los caminos más importantes a través del cual “el sujeto pueblo vinculado a” la discapacidad puede arrastrar a la pobreza. En este sentido, Clemente (2016) precisa sobre la importancia de la participación social como un grupo de acciones de congregación y organización con el fin de socializar tanto las prácticas de los sujetos sociales como sus resultados que refieren a temas que hacen a la vida en común, es decir, relacionadas con las condiciones de vida y su desarrollo.

En otras palabras, de un conjunto de personas organizada que brega por las mejoras de satisfacer las necesidades territoriales o de un colectivo de acuerdo a los derechos garantizados, “La inclusión requiere de un esfuerzo sobre todo en el inicio, al final será una experiencia más que enriquecedora. No sólo porque estas personas pueden alcanzar el mismo desempeño que cualquier otra, hasta inclusive superior en algunos casos, sino porque aportarán además valores humanos y mayor diversidad” (Forcada y Corán, 2015, p90).

Para esto, como plantea Castillo Orue et. a l. (2013), es esencial asociar esfuerzos de todos los actores sociales para diseñar políticas de planificación que fomenten la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos: educación, economía, trabajo, salud, a partir de un ejercicio positivo más fuerte por parte del Estado, ya que la relación con la comunidad está siempre presente, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales y es ésta la que debe garantizar la igualdad de derechos (Sequeira, 2020). Según Sequeira (2020)

la inclusión laboral de personas con discapacidad, se refiere a la posibilidad de participación en las búsquedas activas en el mercado de trabajo, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador sin discapacidad, eliminando las barreras necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades

Capítulo 3: Metodología

La investigación realizada se orienta a aportar mayor información descriptiva sobre las dificultades que las personas con discapacidad en edad laboral de Florencio Varela, padecen a la hora de acceder o intentar acceder al mercado de trabajo formal.

En este sentido, la metodología propuesta para resolver tales cuestiones es de carácter descriptiva y cualitativa, ya que es una investigación centrada en los sujetos con el fin de describir el fenómeno anteriormente mencionado, a partir de sus experiencias. Según Flick (2014) la investigación cualitativa pretende aproximar al mundo de “ahí fuera” y concebir, describir y explicar fenómenos sociales “desde el interior” de varias maneras diferentes: analizando las experiencias de los individuos o grupos, analizando las interacciones y comunicaciones y estudiando diversos tipos de documentos. Por consiguiente, el diseño muestral/ los criterios de selección de casos/ fuentes se realiza en vecinos y vecinas de Florencio Varela que cumplan con los criterios de selección que propone la investigación en el cual se definirá a partir de un muestreo intencional. “El muestreo intencional (..) se utiliza para seleccionar aquellas unidades de las que se puede aprender mucho sobre las cuestiones que son importantes para la evaluación como los informantes claves” (Peersman,2014, pp 9), la convocatoria de los/as voluntarios/as se efectúa a través del Centro de Discapacidad “Esperanza de Vida” de la Localidad de Ingeniero Allan de Florencio Varela.

El relevamiento de datos se organiza según los siguientes criterios: categorías y objetivos propuestos en la investigación. Las técnicas/ estrategias de recolección de datos

son seleccionadas en función de entrevistas abiertas y de una revisión teórica de documentos, encuestas, audiovisuales y notas de campo como datos secundarios. De acuerdo con Sautu (2003) la metodología cualitativa privilegia los temas basados en entrevistas, la observación, la narrativa y el análisis del discurso y herramientas secundarias como fotografías, documentales, revisión bibliográfica entre otros que permitirán indagar y describir las experiencias de los involucrados. Por otro lado, cabe resaltar que existen limitaciones que puedan presentarse debido a la disponibilidad de los informantes claves. El análisis se centrará de acuerdo a Di Virgilio (2008), en un análisis preliminar que se fundamenta en los datos registrados en los materiales disponibles durante la investigación, luego un análisis intermedio que consiste en la codificación de datos más rigurosos y complejos, para concluir con el análisis final que consiste en la comprensión cognitiva del investigador. El trabajo utiliza como guía las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades garantizando consentimiento informado anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (ley 11.044)

Actividades y Cronograma para la realización de la tesina

2022-2023	Agosto	septiembre	Octubre	Noviembre	diciembre	enero	Febrero	Marzo
Revisión bibliográfica	X	X	X					
Preparación de relevamiento de fuente				X				
Análisis crítico de la información				X				
Relevamientos de datos					X			
Análisis de datos					X			
Escritura de índice						X		

Escritura de capítulos	X	X	X	X	X			
Entrega de tesinas al director para corrección							X	
Corrección final							X	
Entrega de Tesis a la carrera								X

Factibilidad

Para el desarrollo del trabajo, se cuenta con las siguientes herramientas: notebook personal con herramientas office para la escritura, acceso a internet para la búsqueda bibliográfica, que contribuya al marco teórico y conceptual y la búsqueda de materiales audiovisuales, cuaderno de campo, anotadores, dispositivo móvil para la recolección secundaria de datos y el espacio físico (Centro de Discapacidad “Esperanza de Vida” de Ingeniero Allan, Florencio Varela) que cuenta con una pequeña oficina en donde se llevarán a cabo las entrevistas, se grabarán las mismas con consentimiento de los entrevistados a través de un dispositivo móvil o se tomarán notas en papel.

Capítulo 4: Análisis de datos

Para este apartado se elaboró una matriz de datos cualitativos de tres columnas con categorías, datos e interpretación y el desarrollo o discusión del análisis y una encuesta para la ratificación de los datos obtenidos, cuyos gráficos y cuadro se podrá visualizar en anexos.

El 75% de las personas encuestada cuenta con ocupación laboral, mientras que el 25% no cuenta con ningún trabajo remunerado. La mayoría de los entrevistados que cuentan con ocupación laboral, corresponden a sujetos con Derechos laborales vulnerados, se ocupan en trabajo de “changas” o cuentapropista, venden manualidades que aprendieron en el Centro de Discapacidad “Esperanza de Vida” otros en trabajo de chacras, albañilería, gastronomía, eventos, etc.

En su totalidad de manera informal por el miedo de perder la pensión no contributiva, quedando en evidencia la falta de concientización sobre la resolución de ANDIS sobre la suspensión de la pensión no contributiva, en el momento de acceder al trabajo y en el caso de quedarse sin empleo en un plazo de 90 días puede solicitar el alta automáticamente y la ley 25689 del cupo laboral del 4% de personas con discapacidad.

La pensión no contributiva según Mallardi y Fernández (2019) es una ayuda económica estatal, otorgada a aquellas personas que cumplen con ciertos requisitos: Ex combatientes de Malvinas, madres de siete hijos/as y personas con invalidez laboral. Para el acceso del ultimo grupo mencionado, debe contar con el 76% de invalidez, evaluado por una junta médica.

El temor de la pérdida de la pensión no contributiva es latente en el colectivo de las personas con discapacidad, ya que es la única entrada económica segura con la que cuenta dichas personas, dejándolos en una posición de vulnerabilidad, precariedad y dependencia. En esta línea Carabajal concreta *“En muchos casos se toma a las políticas sociales del sector como un subsidio de desempleo, lo cual no debería ser así, puesto que existen muchas personas con discapacidad que se encuentran en condiciones de trabajar y no por ello deberían perder su pensión, la cual no es una dádiva, sino una prestación que se otorga a una persona para ayudarla a paliar y compensar sus dificultades y necesidades”*. (Carabajal, 2020, pp 69). Esto se evidencia en las siguientes respuestas de las personas entrevistadas.

Entrevistado A:

“Yo busco trabajo en negro, porque cobro la pensión, si me la quitan y me quedo sin trabajo no me le dan así nomás, tarda mucho”

Entrevistado B:

“Yo no estoy en blanco por miedo de perder la pensión graciable, igual ellos se manejan de esa forma, todos trabajamos en negro”

Entrevistado c:

“yo prefiero trabajar así (changas) me sirve porque no me sacan la pensión”

El 63,6% de la unidad de análisis trabaja en la informalidad, mientras que el 34,4% lo hace de manera formal. Es decir, que mas allá de los diversos programas de capacitación laboral para personas con discapacidad, son insuficientes o deben estar acompañados de nuevos programas que no restrinja la pensión no contributiva, ya que se convierte en una barrera para el acceso al empleo formal de este colectivo.

Otro punto importante en la investigación en cuanto a la accesibilidad al trabajo formal, es a la hora de la búsqueda laboral, ya que más de la mitad de los entrevistados

dijeron a ver tenido dificultades poder acceder a un trabajo formal, ya sea por su condición de discapacidad o por su edad. Esta barrera no solo vulnera su Derecho Laboral, sino como plantea Bellina Yrigoyen (2013) reduce la participación laboral de las personas con discapacidad y amplía la desigualdad social y el estado de pobreza. En la encuesta realizada el 66,6% ha manifestado haber tenido dificultades para acceder a un trabajo formal y durante las entrevistas se dieron expresiones como las siguientes.

Entrevistado 1:

“ Me probe en varios trabajo, yo quería, trabajar en blanco, pero nunca quedaba, decían que el trabajo era temporal, pero yo sabia que no quedaba por mi condición”

Entrevistado 2:

“Fui a varios lugares a buscar trabajo, fabricas, comercios, obras de construcción y nunca me tomaron”

“Siempre trabajé en negro porque nunca pude enganchar algo en blanco, nunca tuve contacto, hoy si contacto no entras a un buen laburo”

Otros directamente, no declaran su condición de discapacidad por miedo a ser rechazado.

En este sentido, se puede destacar a Castillo et al (2013) señalando que el incentivo dado a las empresas privada es insuficiente para la empleabilidad de personas con discapacidad, no asumiendo la responsabilidad de sumar un 4% del cupo laboral de personas con discapacidad a sus equipos de trabajo.

Por consiguiente, las dificultades existentes en la trayectoria laboral de las personas con discapacidad, está llena de obstáculo y barreras que violan el marco normativo argentino y la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades.

Por otro lado, la totalidad de los entrevistados argumentaron estar conforme con sus tareas de trabajo, tanto en el trabajo registrado como el no registrado, solo un 18% de

los trabajadores mostraron desconformidad. A lo que respecta el salario, existe discordancia con la remuneración que ganan por sus tareas realizadas.

En cuanto a discriminación, los participantes no identifican claramente actos de discriminación por parte de los empleadores, pero si refieren algunas acciones por compañeros de trabajos en forma de chistes y mueca de cara que no pasan a mayores consecuencias.

Para concluir, entendemos que los principales obstáculos que se les presentan a las personas con discapacidad, en su trayectoria laboral, así como también al momento de la búsqueda laboral formal, es el miedo de la pérdida de la pensión no contributiva para aquellos que cuentan con este beneficio y la falta de incentivo o control por parte del Estado para que las empresas privadas cumplan con el 4% del cupo laboral y la ampliación de las capacitaciones laborales publicas y privadas para que las personas con discapacidad puedan sumarse a los equipos de trabajo de las empresas, recordando en este punto que la nueva ley de discapacidad en proyecto, brega para que el cupo laboral ascienda a un 5%.

Por otra parte, la necesidad de un mayor compromiso de organizaciones y movimientos sociales en pos de los Derechos laborales de las personas con discapacidad, para garantizar una mayor inclusión laboral del grupo mencionado y como alude Eroles (2005) responder a las necesidades del colectivo vulnerado con el objetivo de avalar la participación plena ciudadana.

Aportes desde el Trabajo Social

La ley Federal del Trabajo Social es un instrumento fundamental en esta disciplina, sus artículos contemplan que la profesión debe defender y reivindicar la promoción de los Derechos Humanos y sociales.

En este sentido, es esencial defender el Derecho laboral de las personas con discapacidad desde el Trabajo Social, garantizando la protección, la inclusión y el cumplimiento establecido por los marcos legales permitiendo a este grupo de personas una mayor participación social y ciudadana y una mejor calidad de vida, entendiendo a este sector social inmersos en un presente, plasmado en un contexto de desigualdad, injusticia, violencia y discriminación que transgreden su trayectoria de vida. *“La función del trabajador o trabajadora social [consisten] mejorar las condiciones de vida de las personas con las que interviene, para ayudarles a alcanzar el mayor bienestar posible (...) parte de la realización de los individuos se proyecta a través del trabajo, por lo que el trabajador y la trabajadora social debe acompañar en los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo demandan”*. (García y García, 2010, pp 55)

Para esto, es importante ampliar redes de contención institucionales (Centro de Discapacidad; Centro de Salud; Instituciones Educativas básicas y superiores, Talleres protegidos, etc.) y ONGs y movimientos sociales para acompañar las trayectorias laborales, educativas, capacitaciones de trabajo de las personas con discapacidad. En este contexto, Carabajal (2020), sostiene que la articulación de los sistemas educativos con las

capacitaciones laborales y otras organizaciones, facilitaran el acceso a un primer empleo de las personas con discapacidad.

Es importante que el rol profesional de trabajador social este ligado a la perspectiva del modelo social de la discapacidad en el que según Palacio (2008) es el cambio de paradigma de entender la discapacidad. La discapacidad se concibe como una deficiencia en el ser humano que crea barrera que restringe Derecho y que es condicionado por la propia sociedad y no por el individuo, es el modelo que adopta la Convención de los Derechos de las Persona con Discapacidad en 2008.

Esta Convención es una herramienta que permite promover el bienestar social y la participación ciudadana de las personas con discapacidad, además de detectar e intervenir en situaciones de vulneración de Derechos e incentivar la inserción laboral y ambiental.

Bibliografía y fuentes

- Agencia Nacional de Discapacidad

<https://www.argentina.gob.ar/andis>

-Almeida; Angelino; Dell'Anno, A; Díaz, R; Ferrante, C; Grzona, M; Heredia, N; Katz, S; Kipen, E; Larocca, D; Mareño Sempertegui, M; Míguez Passada, M; Pérez Acevedo, L; Seda, J; Skliar, C; Vain, P; Vallejos. (2012) Debate y perspectiva en torno a la discapacidad en América Latina. Facultad del Trabajo Social UNER.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fts-uner/20171107061404/pdf_468.pdf

- Bantar, H; Brown, B; Neffa, JC (2015) *Empleo, desempleo & políticas de empleo: Políticas Nacionales de empleo cuya ejecución está a cargo de MTEySS.*

Conicet 21

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/10337/CONICET_Digital_Nro.14123.pdf?sequence=1&isAllowed=y

-Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142

<http://www.psicoperspectivas.cl>

- Beccaria, L y Groisman, F (2015) Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Cepal* 117 (1) 128-144

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/39471>

-Bellina Yrigoyen, Jorge (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio*.16(30), 75-90.

<https://www.redalyc.org/revista.oa?id=877>

-Cáceres Rodríguez C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las

propuestas de la OMS. *Audito*, 2(3), 74-77

<https://doi.org/10.51445/sja.auditio.vol2.2004.0030>

-Carabajal, J. D (2020). ¿Trabajar o no trabajar? Esa es la cuestión. Un cuestionamiento sobre las dificultades en la inserción laboral de algunas personas con discapacidad en Santiago del Estero, Argentina. *Voces desde el trabajo social*, 8(1), 66-87

<https://doi.org/10.31919/voces.v8i1.230>

-Cárdenas, J.I (2021). Igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo de las personas con discapacidad. *Universidad Siglo XXI*.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24306>

-Castillo Orué, N; Guinard, L; Mazzei, L (2013). *La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina*. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

<https://www.aacademica.org/000-038/214>

-Castro, J.F (2001). La discriminación en relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo* https://www.academia.edu/download/38910841/discriminacion_laboral.pdf

- Ciclo de charla EMA (2022, 1 de agosto) CUD “certificado Único De Discapacidad”

<https://www.youtube.com/hashtag/ema;>
<https://www.youtube.com/hashtag/vivirconem>

-Clemente, A (2016). La participación social en las políticas sociales. Una necesaria revisión. En Rofman, A. *“Participación, Políticas Públicas y Territorio”*. (pp. 192-204)

UNGS

<https://www.ingentaconnect.com/contentone/iieal/meda/2017/00000086/00000001/art0009?crawler=true>

-Constitución Nacional (1994)

- Di Virgilio, M (2008) *Catedra de metodología y técnica de la investigación social*. Facultad de Ciencias sociales UBA

-Eroles, C (2005). La discapacidad como eje del movimiento social de afirmación de derechos. En: Eroles C. y Ferreres C. (comps), *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos*.

- Espinoza Rubén, Valderrama Carolina (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. “*Pap. trab. - Cent. Estud. Interdiscip. Etnolingüíst. Antropol. Soc*” (31)

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_serial&pid=1852-4508&lng=es&nrm=iso

- Flick, U (2014). *Los análisis de la conversación del discurso y documentos en la investigación cualitativa*. Morata S.L

-Forcada Rojkin, Cora Inés (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

-García y García, E (2010) La inserción laboral de las personas con discapacidad. Una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia* 51-60

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161015610004>

-Jorge, A y Maldonado, V (2013). El modelo social de la discapacidad. Una cuestión de Derecho. *Revista de Derecho* (12), UNED

<https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11716>

-Mallardi, M y Fernández E (2019). La protección social en la Argentina: algunos elementos para caracterizar las Pensiones No Contributiva. *CIEEP*

<http://hdl.handle.net/11336/122411>

-Meda, D (2007) Que sabemos sobre el trabajo. *Revista del trabajo*. 3 (4)

-Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social/ Discapacidad y empleo. Normativas de empleo para personas con discapacidad.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

- Montes, gallego, C, Llanos, Redondo, A soto, Céspedes, J Carlos (2018) Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud, Cuba Salud*

- https://www.researchgate.net/profile/Andres-Llanos-Redondo/publication/351354330_LOS_EMPLEOS_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/links/609346ae299b1ad8d7d897c/LOS-EMPLEOS-DE-LAS-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf

- -Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención del Derechos de las personas con Discapacidad

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

-Palacio, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

- Peersman, G (2014). Sinopsis: métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de impactos. *Síntesis metodológica* (10), Centro de Investigaciones de UNICEF.

- Sautu, R (2003). *Todo es teoría, objetivos y métodos de la investigación* (Lumiere)

-Vázquez, J.L y Baquero (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

<https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

-Sequeira L. (2020). Discapacidad y Trabajo en la Argentina. Una mirada a las estadísticas en la República Argentina 2011-2016. [Trabajo final para optar por el título de Licenciado en Relaciones del Trabajo, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://biblio.unaj.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7212>

-Venturiello, M. P. (2017): “Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina”. *Revista Española de Discapacidad*, 5 (2): 149-169.

<https://doi.org/10.5569/2340-5104.05.02.08>

-Völker, M.P (2013). “El empleo con apoyo, una metodología cada vez más presente en Argentina”. *Emplea Journal*. 1(1). 7-20

Anexos

Entrevista

Preguntas básicas, luego se analizarán datos a través de repreguntas con la dinámica de la entrevista

- 1) ¿Trabajas? ¿trabajaste alguna vez? (en caso de respuesta negativa seguir desde la pregunta 8)
- 2) ¿Contadme un poco sobre tu trabajo?
- 3) ¿El trabajo es /era de manera formal (Blanco) o informal (Negro)?
- 4) ¿Estabas /estas conforme con tu puesto de trabajo o tenías/tenías alguna dificultad?
- 5) ¿Cómo era tu relación con tu empleador/a? ¿y tus compañeros/as de trabajo?
- 6) ¿Te sentiste alguna vez discriminado/a dentro del ámbito laboral?
- 7) ¿En algún momento, tuviste dificultades para conseguir un empleo en tu búsqueda laboral por tu condición de discapacidad?
- 8) ¿Por qué no trabajas? (en caso de que la respuesta sea porque no tiene interés, terminar las preguntas)
- 9) ¿Dónde pediste trabajo? ¿Qué te respondieron?
- 10) ¿Qué actividad te gustaría realizar?

Matriz de datos cualitativos.

Entrevistados	1	2	3
Categoría:	Derechos	D. V	D. V
Vulnerabilidad en el Derecho laboral	vulnerados		
Datos	Informal	-Changas	Fotógrafo

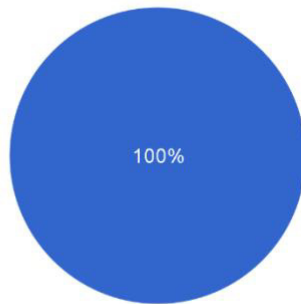
	<p>-Mal pago</p> <p>-Rubro gastronómico</p> <p>-Relación buena</p> <p>-No discriminación</p> <p>-Miedo a perder la pensión. ley 25237</p> <p>-Tiene una hija sin ningún beneficio remunerado</p>	<p>-Vende manualidades que aprende en el Centro de discapacidad</p> <p>-informal</p> <p>-no cuenta con familiares</p>	<p>Informal</p> <p>P-N-C</p>
Interpretación	<p>El entrevistado presenta Derecho vulnerado en el ámbito laboral, dentro de la entrevista manifestó que la empresa se maneja de forma informal con sus empleados y en su caso no</p>	<p>La entrevistada cuenta p.n.c, depende de esta como entrada económica segura</p>	<p>-El entrevistado teme por la pérdida de la p.n.c, es su entrada económica segura.</p>

	presenta reclamo por miedo a perder su pensión no contributiva.		
--	---	--	--

Encuesta secundaria

Tenes mas de 18 años

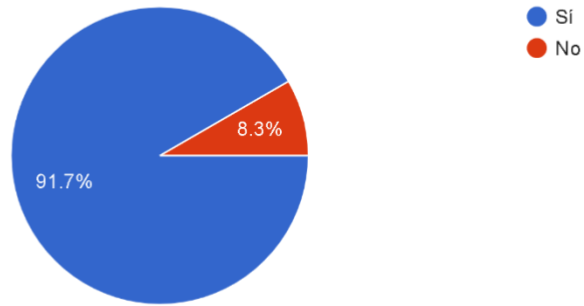
12 respuestas



- Sí
- No

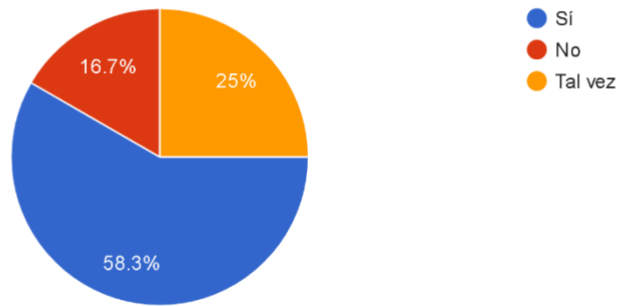
contas con certificado unico de discapacidad

12 respuestas



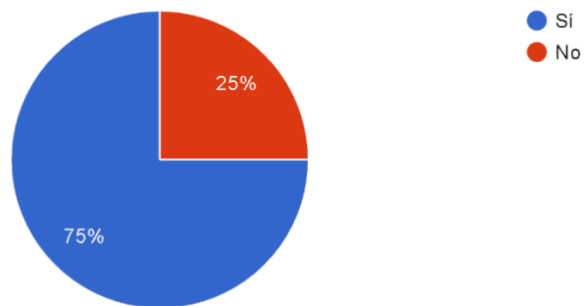
conoces los beneficios que brinda el certificado unico de discapacidad

12 respuestas



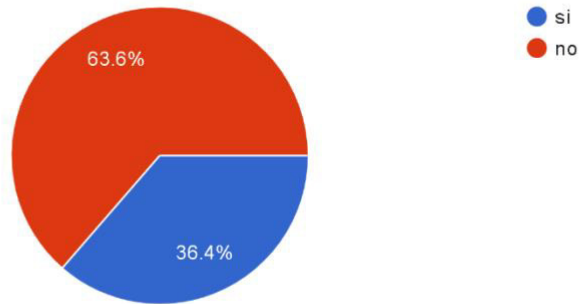
trabajas

12 respuestas



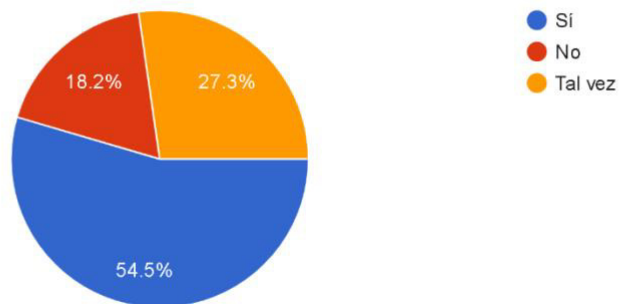
En tu trabajo estas registrado (blanco)

11 respuestas



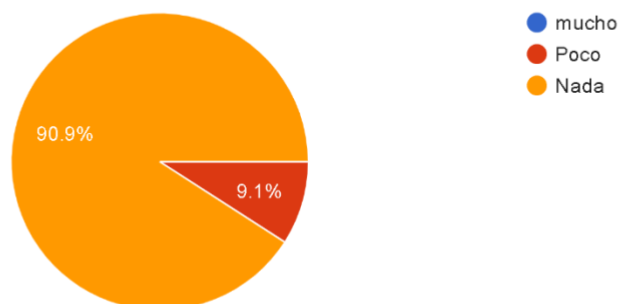
Estas conforme con tu puesto de trabajo

11 respuestas



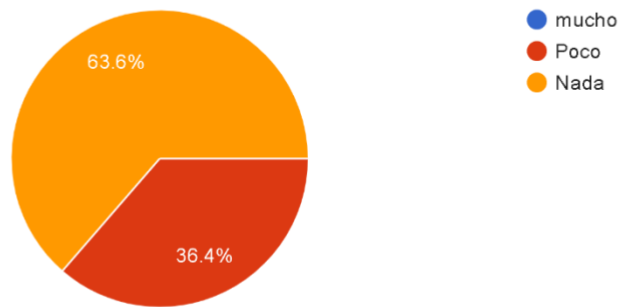
padeciste actos discriminatorios por parte de tu emplador o empleadora

11 respuestas



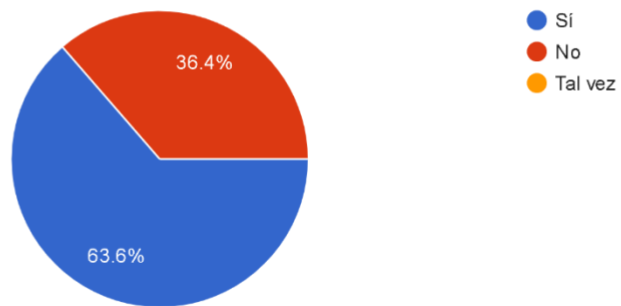
padeciste actos discriminatorios por partes de compañeros y compañeras de trabajo

11 respuestas



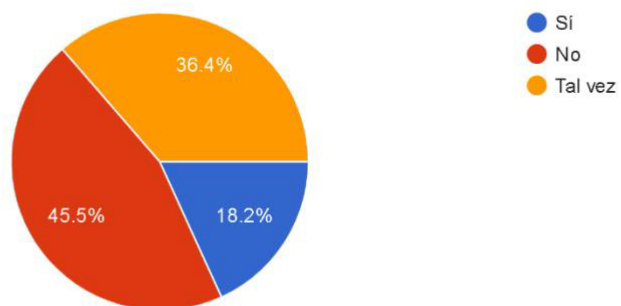
tuviste dificultades alguna vez para poder acceder a un trabajo por tu discapacidad

11 respuestas



contas con una remuneración justa por tu trabajo

11 respuestas



[Firma del/a estudiante

Aclaración y DNI]

