

POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Profa. Carla Saad¹, Profa. Emma Mini²

Resumen: El presente trabajo relata los resultados obtenidos a partir del proceso de investigación realizado en el marco del proyecto “Trabajo decente: Construcción de políticas públicas sustentables sobre empleo de las personas con discapacidad” SECYT-UNC (Línea Consolidar), cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento del sistema de derechos de las personas con discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes del desarrollo sostenible.

Palabras claves: Discapacidad - Derechos Humanos - Políticas Públicas

1.- Introducción

El proyecto de investigación “Trabajo decente: Construcción de políticas públicas sustentables sobre empleo de las personas con discapacidad”³ SECYT-UNC (Línea Consolidar), da continuidad al proyecto de investigación del período anterior “Impacto de los derechos fundamentales en los derechos de las relaciones de dependencia del trabajador con discapacidad”. Desde las conclusiones de ese proyecto observábamos fuertes falencias del sistema normativo laboral en relación al acceso, mantenimiento y finalización de los contratos de trabajo realizados con personas con discapacidad que demostraban la necesidad de una armonización del sistema legal argentino con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)⁴, lo que significó la necesidad de dar respuesta a

¹ Investigadora (Categorizada II) en el Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Docente de la materia “Teorías del Conflicto y de la Decisión. Métodos de Resolución de Conflictos” y Docente responsable de la materia opcional “Aspectos de los Derechos de las PCD. Perspectiva del empleo” de la Facultad de Derecho-UNC. Es Directora de proyectos de investigación acreditados y de proyectos de extensión en trabajos con organizaciones intermedias. Miembro de comités académicos de revistas acreditadas nacionales y extranjeras, miembro de comisiones de evaluación en investigación (SECYT) y extensión (SEU). Secretaria de la Revista de la Facultad.

² Investigadora (Cat. V) Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Profesora de la materia “Economía” Cat. “A” y Docente de la materia opcional “Aspectos de los Derechos de las PCD. Perspectiva del empleo”, Facultad de Derecho - UNC. Miembro evaluador de becas y subsidios por la Facultad de Derecho ante la Secretaría de Extensión – UNC. Profesora responsable de Proyecto de Investigación e integrante de proyectos de extensión relacionados con discapacidad, derechos y empleo.

³ Equipo conformado por las profesoras Laura Calderón y Guadalupe Valcarce Ojeda.

⁴ Ratificada por Argentina en el año 2008 según ley 26378, promulgada el 8 de junio de 2008 y publicada el 9 de junio del mismo año. En el año 2014 adquiere jerarquía constitucional por ley 27.044, promulgada el 11 de diciembre de 2014 y publicada en el Boletín Oficial del 22 de diciembre del mismo año.

varios interrogantes que se nos fueron planteando, siempre con el objetivo de contribuir al fortalecimiento del sistema de derechos de las personas con discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes del desarrollo sostenible.

En nuestro país, el colectivo integrado por personas con discapacidad es uno de los severamente afectados en la inclusión al mercado laboral formal, como lo demuestran los datos estadísticos disponibles obtenidos del *Censo Nacional 2010* y del *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad*, elaborado por el INDEC en el año 2018⁵. Es importante aclarar que se ha realizado el *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022* sin haberse publicado -hasta la fecha- nuevos datos sobre discapacidad. A pesar de ello, ya han advertido referentes y organizaciones sociales, que los datos a obtenerse no serán suficientes para reflejar la situación real de las personas con discapacidad⁶. Es el deseo que se conozcan datos que pongan en evidencia el alto grado del estado de vulnerabilidad del grupo y ayuden a comprender la necesidad de desarrollar estudios, políticas y acciones en favor del colectivo⁷.

En Argentina hay 3.571.983 personas que sufren algún tipo de limitación física o intelectual, lo que implica que más del 25% de los hogares tiene, al menos, a un integrante con esta condición. Representan un 10%⁸ de la población total de 6 años en adelante.

Para ellos el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados, tanto que, del casi 17% que está en edad de trabajar, la tasa de inactividad entre estas personas es del 64,1%, en tanto la tasa de actividad alcanza un 35,9%, es decir que, del total de las personas con discapacidad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Solo un 32,2% de las personas del colectivo

⁵ En el año 2018 entre los meses de abril y mayo, se realiza el estudio nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, elaborado por el INDEC. Se implementó en las localidades urbanas de 5000 y más habitantes de todo el territorio nacional. Se visitaron alrededor de 41.000 viviendas particulares, mediante la metodología de entrevista directa, utilizando tabletas digitales.

⁶ De las críticas recibidas, entre otras ATE, ASDRA- la ANDIS, a través de las palabras de Matías Fernández, sostuvo que una vez finalizado el relevamiento, el INDEC desarrollará un nuevo *Estudio sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad* en la Argentina en conjunto con ANDIS. “La agencia va a realizar aportes para poder profundizar los datos estadísticos de esos hogares y también sobre información cualitativa”. Asimismo, se sostuvo que se han adoptado los términos “dificultad” y “limitación” en el formulario definitivo del Censo luego de múltiples pruebas precensales y de acuerdo a las recomendaciones de los organismos internacionales de expertos para la medición de la discapacidad, como el Washington Group y la CEPAL. Según nota periodística del 9 de marzo de 2022, https://elauditor.info/actualidad/-que-lugar-ocupa-la-discapacidad-en-el-censo-2022-a623235920d545634285fc_d72, búsqueda del 25 de marzo de 2022.

⁷ En este sentido la CDPD exhorta a los Estados adherentes a recopilar y difundir estadísticas que permitan la formulación y aplicación de políticas que promuevan y protejan los derechos de las personas con discapacidad.

⁸ Conforme el Censo Nacional 2010 esta cifra era del 12,9% y representaba a 5.114.190 de personas, la diferencia puede deberse al escaso tamaño de la muestra tomada en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad.

en edad laboral logra acceder a un empleo y el 10,3% de la población con discapacidad económicamente activa se encuentra desocupada.

Los números presentan marcadas diferencias según sexo⁹ y edad. Mientras la ocupación en los hombres supera el 40%, en las mujeres es de 25,8%. En cuanto a las edades, el grupo con mejor desempeño va de los 30 a los 49 años, con una actividad del 64,3% y una tasa de empleo de casi 58%. Después de los jubilados, la franja etaria con mayor índice de inactividad es la de 14 a 29 años (65,4%), que también tiene el peor registro de desocupación: 16,5%. Del 32,2% que consiguió ingresar al mundo laboral, el 66% se desempeña en el sector privado y el 34%, en el público.

Seis de cada cien personas de 10 años y más, con dificultad, nunca fueron a la escuela. El 9,4% no sabe leer ni escribir. El 21,4% no tiene obra social, prepaga, ni plan estatal. El 59,1% no tiene certificado de discapacidad. El 28% vive en situación de hacinamiento. El 45% no tiene vivienda adaptada a sus necesidades especiales.

Estos datos estadísticos demuestran la urgencia de que el Estado argentino tome las medidas necesarias para armonizar toda su legislación a nivel federal, provincial y local con los preceptos de la convención internacional, debiendo integrar la perspectiva de discapacidad, en todos los niveles y etapas de la toma de decisiones, es decir que las políticas públicas, la planificación, y la elaboración de las leyes sean siempre realizadas con esa perspectiva y respetando la participación efectiva de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas eficientes y la igualdad son dos cuestiones que van de la mano en el sentido que sin las primeras es imposible construir sociedades equitativas. Y esta relación se observa especialmente en el plano de la discapacidad porque eliminar las barreras que la sociedad impone, supone contribuir a construir una sociedad más justa. Es por esto que la reflexión sobre las políticas públicas referidas a la discapacidad es un paso natural necesario en la atención que toda sociedad debería dedicar a las personas con discapacidad.

Como ya hemos expresado en otras oportunidades¹⁰ el modelo social adoptado por la CDPD nos permitió pensar que la discapacidad deja de ser un atributo de un individuo para pasar a ser una construcción social. Éste modelo no pierde al individuo (como persona individual) pero incorpora a la sociedad, de la que conforma un verdadero sistema. Sociedad y derechos humanos son las nuevas dimensiones que permiten reconocer en las personas con discapacidad su dignidad, su derecho a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación, a la autonomía, a la libertad personal. Este nuevo

⁹ Este dato viene a demostrar la doble discriminación a la que se somete a las mujeres cuando pretenden ingresar al mercado del trabajo.

¹⁰ Para ampliar fundamentos e información ver la propuesta "Personas con discapacidad y derechos. Reforma de la ley 22431. Una propuesta sobre el eje temático trabajo", que se encuentra presentada para su publicación en el Anuario CIJS (2022), actualmente en proceso editorial.

paradigma que debe incorporarse en las legislaciones de los países que la ratifican, impone como principio rector la defensa de los derechos de las personas con discapacidad a fin de mejorar la calidad y la capacidad de inclusión social de las políticas de empleo en la Argentina, incorporando la noción de “trabajo decente” que toma transversalmente a las relaciones del trabajo y a los trabajadores, en razón de posicionarse como un estándar a alcanzar por los diferentes sistemas normativos de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido y bajo una perspectiva de promoción y fortalecimiento del papel del trabajo como factor de inclusión social, el estudio -producto de la actividad investigativa realizada y de la participación que desde los grupos de extensión y estudio formados desde el Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, que incluye una relación directa con fundaciones y organizaciones de y con personas con discapacidad- nos permitió transferir resultados con distintas acciones: presentación de una propuesta para la futura reforma de la ley 22431 “Sistema de protección integral de los discapacitados”, presentación a través de una consulta vinculante de propuesta sobre reducción de ingresos brutos como medida de acción afirmativa para promoción al empleo privado de personas con discapacidad en la provincia de Córdoba, construcción del Programa de Investigación, Estudios y Extensión en Discapacidad y Derechos (PIEEDD-CIJS) radicado en el Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba y la posibilidad de realizar intercambios con otras universidades extranjeras por ej. la Universidad Pontificia Comillas (Madrid) a través del Dr. José Luis Rey Pérez.

2.- El proyecto

Todo proyecto de investigación supone el planteo de interrogantes con miras a su construcción, en nuestro caso y conforme al marco teórico que relatamos, las preguntas iniciales fueron: ¿Las políticas públicas de empleo impulsan acciones que permitan el reconocimiento de los derechos humanos con relación al trabajo de las personas con discapacidad? ¿Las políticas públicas existentes son el mejor instrumento para el logro de la inclusión y mantenimiento de las personas con discapacidad al mercado de trabajo? A partir de ellas ¿se ve afectada la “igualdad” entre trabajadores y trabajadores en situación de discapacidad? ¿Las actuales políticas en materia de empleo público logran el mejor resultado posible en la inclusión y mantenimiento de las personas con discapacidad al mercado de trabajo? Asimismo, ¿las políticas públicas en la materia sobre el empleo privado son eficientes? ¿Es necesario establecer lineamientos básicos de políticas públicas sustentables

entre las jurisdicciones que consideren la inclusión y mantenimiento en el trabajo de las personas con discapacidad?

Desde estos interrogantes, nos planteamos como objetivo general elaborar un modelo que oriente la construcción de políticas públicas sustentables con fundamento en el sistema de derechos humanos sobre el empleo en el sector público y privado de personas con discapacidad, a nivel nacional, provincial y municipal.

Esperando resultados que generen aportes concretos al área de conocimiento y, por lo tanto, de utilidad para la construcción de políticas públicas eficaces, eficientes y sustentables sobre empleo y discapacidad, con base en el eje de Derechos Humanos, trabajo digno y bajo una mirada del cambio de concepción de la discapacidad dado a partir del modelo social, el resultado del proyecto intenta ser un aporte para la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, considerando a este colectivo como un grupo social, económica y laboralmente vulnerable y al trabajo digno como un factor de inclusión social. El planteo parte de pensar a la discapacidad con una mirada sistémica dada en dos sentidos, el primero el reconocimiento de la persona en toda su dimensión de autonomía, decisión y participación individual, y el segundo en su dimensión social conforme las barreras que sufren para construir su propio proyecto de vida y también contribuir con su potencial productivo al desarrollo económico sustentable, es decir un crecimiento económico basado en políticas públicas fundadas en el reconocimiento de los derechos humanos.

Bajo los objetivos planteados concluimos elaborando un modelo que se profundiza con los postulados de la CDPD en relación al empleo (art. 27) en una concepción sistémica. En este modelo, proyectamos un núcleo de lineamientos que deben tenerse en cuenta en toda construcción de políticas públicas y luego acciones según las competencias y capacidades jurisdiccionales nacional, provincial y municipal.

Si bien los objetivos del proyecto seguían la línea del empleo, a partir de un análisis complejo del objeto de estudio, consideramos realizar algunas observaciones que se proyectan a otros ámbitos (que no son el laboral) relacionados con la legislación general sobre discapacidad, ej. armonización conceptual en la designación del colectivo, gestión legislativa, construcción transversal. Para ello, luego de reconocer la vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD- ONU) incorporada al bloque constitucional de derechos humanos y de su antecedente la Convención Interamericana sobre la Eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad (OEA), se realizó un relevamiento exhaustivo de la normativa nacional, provincial y municipal, confeccionando un cuadro de relevamiento que permitió la descripción y comparación de los mismos abriendo el análisis. Al mismo tiempo se trabajó doctrina nacional, internacional y jurisprudencia nacional que permitió un avance conceptual sobre el análisis de las políticas públicas a

nivel nacional, provincial y municipal. Luego de la búsqueda de la normativa vigente, se realizó una clasificación por orden jerárquico conforme la organización del derecho positivo argentino, normativa internacional, Constitución Nacional, legislación Nacional, Decretos, decisiones administrativas, Resoluciones de organismos nacionales, Acordadas de la Corte Suprema de Justicia, Constitución de la Provincia de Córdoba, legislación provincial y Acordadas del Tribunal Superior de Justicia, llegando a la confección de un digesto de toda la normativa vigente respecto del empleo de las personas con discapacidad en la provincia. Se logró realizar un diagnóstico diferenciado por competencia (nación, provincia y municipio) identificando las relaciones existentes sobre legislación a los tres niveles que determinan las políticas públicas vigentes. Asimismo el análisis tuvo en consideración la diferencia entre empleo público y privado, no sólo en relación al derecho que los comprende sino también a las políticas de acceso al empleo (cupos).

Como inconvenientes transitados durante el proceso, podemos mencionar cierta dificultad de acceder a la información respecto de la normativa provincial y municipal. Más precisamente, cuáles leyes se encuentran vigentes y cuáles de las normas nacionales se encuentran ratificadas o reguladas por la provincia o si se han dictado leyes provinciales como consecuencia de alguna de ellas.

Respecto de la dimensión económica se analizaron datos estadísticos (Censo 2010 y Encuesta Nacional de Discapacidad 2018) vinculados al cuadro de sistema normativo de las personas con discapacidad para la nación y provincia, y a los casos de legislación de otras jurisdicciones provinciales respecto de beneficios fiscales.

Respecto del modelo español nuestros parámetros fueron del proyecto Madrid sin barreras: discapacidad e inclusión social, financiado por la Comunidad de Madrid (H2015/HUM3330) a través del Dr. José Luis Rey Pérez de Universidad Pontificia Comillas (Madrid) donde se comparten problemáticas comunes (barreras, acceso, discriminación, mantenimiento del empleo, empleo público- privado).

3- Los resultados

A partir del análisis de todos los datos obtenidos se identificaron una serie de problemas, entre otros: *falta de armonización del sistema normativo con la CDPD, lo que refleja una política pública no homogénea, ni sustentable, con insuficientes estrategias orientadas a la inclusión al empleo con permanencia de las personas con discapacidad en el mercado del trabajo. *Sistema normativo vigente no homogéneo que articula concepciones negativas de discapacidad basadas en el modelo médico-rehabilitador. *En materia de empleo público, falta de transparencia en el cumplimiento del cupo como también en los procesos llevados a cabo para su escaso cumplimiento. *Frente al reclamo judicial de derechos de las personas con discapacidad, hay sentencias que interpretan restrictivamente los derechos consagrados en la CDPD. *Algunas normas significan beneficios económicos para las empresas que contraten personas con discapacidad, como p.e. reducción de las contribuciones

patronales, reducción de los aportes a la seguridad social, o también el Ministerio de Trabajo cubre parte de las remuneraciones del trabajador, y el empleador la diferencia y según el Programa, las cargas sociales en su totalidad. *Otras significan beneficios fiscales: deducción del impuesto a las ganancias o sobre los capitales o a los ingresos brutos, (el monto depende de cada jurisdicción). Así las provincias de Buenos Aires y Jujuy tienen una deducción del 50%, Santa Cruz del 70%, mientras que Córdoba no tiene ninguna. *Se establece como medida de acceso un cupo laboral para el empleo público y para las empresas prestadoras de servicios al Estado, así el gobierno nacional debe reservar en su nómina para personas con discapacidad, un cupo del 4 %, mientras que en Córdoba es del 5% para la provincia e igualmente para el municipio. Sin embargo, no existen datos publicados sobre el cumplimiento efectivo del cupo, en ninguna de las jurisdicciones.

Como adelantamos anteriormente, luego de los análisis y construcciones descriptas, concebimos un núcleo de lineamientos que deben tenerse en cuenta en toda construcción jurisdiccional, tanto en nación como en provincia y en municipio. Sin embargo se han delimitado, conforme la competencia, las distintas acciones a realizarse. El modelo se proyecta desde las nociones de: *políticas públicas entendidas como el resultado complejo de una serie de interacciones entre distintos actores políticos, sociales e institucionales que buscan dar coherencia, integralidad, legitimidad y eficacia a las actuaciones del estado; *“trabajo decente”, que toma transversalmente a las relaciones del trabajo y a los trabajadores, en razón de posicionarse como un estándar a alcanzar por los sistemas normativos de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); con *sustentabilidad.

Bajo las premisas dadas, resumimos los ejes del modelo y las propuestas¹¹ de reforma a la ley 22431 centradas en la armonización con los preceptos de la convención internacional:

- a) Consideramos que ésta reforma y toda otra ley que se dicte a futuro deba ser armonizada en un todo con los preceptos de la Convención Internacional. Dicha armonización debe ser sobre el sistema normativo (enfoque sistémico), articulando las normas del derecho civil, comercial, penal, laboral, seguridad social, familia, administrativo, procesal, de manera tal que la interpretación de las mismas lo sean en un todo de acuerdo a la perspectiva de discapacidad enmarcada en derechos humanos. Es así que importa que la perspectiva de discapacidad sea considerada transversalmente en la redacción de toda ley y no solamente de las leyes específicas sobre la temática.
- b) Núcleo de principios básicos en toda construcción legal: -dignidad -igualdad -no discriminación -autonomía -autodeterminación -género -accesibilidad -ajustes razonables -participación -transversalidad.
- c) Obligación de incorporar la figura legal de “discriminación por motivos de discapacidad” incluyendo todo tipo de discriminación y en especial la denegación de ajustes razonables. En

¹¹ Para ampliar fundamentos e información ver la propuesta que se encuentra presentada para su publicación en el Anuario CIJS (2022), actualmente en proceso editorial.

la Ley Antidiscriminatoria 23592, en general y en la Ley de Contrato de Trabajo 20744 LCT, en particular.

- d) Creación de una *Agencia Pública de ajustes en el trabajo*, con prestación especial y gratuita para Micros y Pequeñas o MiPyME (categorización según parámetros de la ley 25300, de fomento para la Micro, Pequeña y Mediana empresa), para facilitar el acceso efectivo al empleo formal. A los efectos de su financiamiento se le deberá asignar una partida presupuestaria específica en el presupuesto anual, conforme la ley 24156 de Administración Financiera y modificatorias, a la que se le podrían sumar los fondos que se obtengan en concepto de sanciones pecuniarias por incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa relacionada a los derechos de las personas con discapacidad. Garantizando siempre instancias formales de participación de las personas con discapacidad y organizaciones vinculadas a ellas.
- e) Creación de un cupo para el acceso al empleo privado formal, respetando el género, dirigido a las Medianas y Grandes empresas, Ley 25300.
- f) Obligación de proveer ajustes razonables para la formación y capacitación en el trabajo de las personas con discapacidad.
- g) Accidentes y enfermedades inculpables: el empleador deberá realizar los “ajustes razonables” que permitan la reincorporación del trabajador con discapacidad adquirida conservando su empleo. Solo en el caso de imposibilidad manifiesta (del empleador o trabajador) se comenzará a contar el plazo de reserva de puesto previsto en el art.211 LCT. La denegatoria de “ajustes razonables” deberá entenderse como un acto discriminatorio.
- h) Principio de continuidad (art. 10 LCT). En caso de situaciones de discapacidad sobreviniente del trabajador, el empleador deberá adaptar su puesto de trabajo mediante la realización de los ajustes razonables.
- i) Respecto de la reciente ley que regula el teletrabajo, Ley 27555. Se propone incorporar un derecho de opción del trabajador con discapacidad para pasar de trabajo presencial a modalidad de teletrabajo y para el caso de dicho ejercicio, establecer una obligación de la Agencia Pública de Ajustes en el Trabajo para que provea la tecnología y ajustes razonables del puesto remoto para el caso de empresas MiPyme, Ley 25300. Para el caso de la incorporación de una persona con discapacidad como teletrabajador originario y siempre que se trate de empresas MiPyme, queda también a cargo de la Agencia Pública la provisión de tecnología y ajustes razonables del nuevo puesto de trabajo.
- j) Creación de nuevos instrumentos o adaptación de los vigentes para la financiación de las empresas que tengan dificultades o no puedan hacer inversiones para adaptar los puestos de trabajo, haciéndolas accesibles. Esta asistencia en el caso de las Micro y Pequeña Empresa deberá ser gratuita y a cargo de la Agencia Pública de Ajustes en el Trabajo, ya propuesta.

- k) Con relación al cupo del empleo público: continuar con esta política de acción positiva, como estrategia para reconocer y corregir la discriminación histórica en el empleo que sufren las personas con discapacidad, pero con medidas de acompañamiento que aseguren el ejercicio efectivo de ese derecho. Para ello, es necesario establecer un mecanismo de control efectivo de cumplimiento, más cercano y eficaz que el control jurisdiccional. Se propone el ejercicio del control desde sus dos variables: la colectiva y la individual. La *colectiva* consiste en la creación de un organismo mixto que comprenda al estado y a organizaciones de y con personas con discapacidad, otorgándole capacidad suficiente para ejercer el control de cumplimiento del cupo, del seguimiento de la relación de empleo y de la recolección y publicación de datos. La *individual* consiste en habilitar efectivamente la posibilidad que el ciudadano ejerza su reclamo de hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso, a igualdad de mérito, luego de comprobar la falta de cumplimiento del cupo. Para ello se propone reafirmar el carácter de “información pública” de los datos de ocupación por personas con discapacidad de puestos de trabajo en planta (efectiva, contratados, tercerizados) en los términos de la *ley de acceso a la información pública, ley 27275*.

Estos resultados advierten sobre la imperiosa necesidad de cumplir con los compromisos adquiridos al aprobar y dar jerarquía de bloque constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. No solamente por el tiempo transcurrido desde su aprobación, sino también por la urgente necesidad de un grupo vulnerado en nuestra sociedad sobre el que pesa una fuerte deuda social: del Estado en cumplir sus compromisos adquiridos, de los gobiernos en construir e implementar políticas públicas orientadas a la efectivización de los derechos humanos y de la sociedad en general que se niega a admitir las responsabilidades de un mundo diverso.

El importante valor que tiene el trabajo en general y el empleo en particular como uno de los presupuestos indispensables de la autonomía de una persona es innegable. De allí, futuras investigaciones podrán profundizar los estudios del impacto sobre la falta de cumplimiento del cupo laboral de ingreso en el empleo público; las pensiones derivadas y las pensiones por discapacidad coetáneas a la posibilidad de empleo y también profundizar el análisis sobre la mirada transversal de la situación de discapacidad en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), en especial con relación a educación, empleo, desigualdad, ciudades inclusivas y medios de ejecución¹², todos temas que quedan planteados para una futura reflexión.

¹² Naciones Unidas. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

4.- Conclusiones

Coincidimos con Victoria Maldonado¹³ cuando sostiene que la inclusión social y económica, junto con la completa participación de las personas con discapacidad, depende de la estructuración y ampliación de un nuevo marco fundamentado en el significado real de la discapacidad dentro del contexto social moderno. Este nuevo marco conceptual será aquel que genere acciones sociales incluyentes que permitan a las personas con discapacidad vivir satisfactoriamente, ser útiles y económicamente independientes. Dicho marco deberá satisfacer las normas nacionales e internacionales del bienestar, los Derechos Humanos, la democracia y los principios de ciudadanía. A este marco conceptual planteado por Victoria, agregamos aquellas acciones que les permitan a las personas con discapacidad construir un propio y protagónico proyecto de vida, de manera autónoma con activa participación social. Desde nuestro proyecto, se construyen acciones con ese objetivo y fue nuestra ambición enlazar las conclusiones del estudio con acciones de extensión, docencia y recientemente con una propuesta de reforma de la ley 22431.

Podemos concluir que claramente las políticas públicas de empleo no impulsan acciones que permitan el reconocimiento de los derechos humanos con relación al trabajo de las personas con discapacidad. Que los esfuerzos realizados luego de la aprobación de la CDPD son parciales, sin una mirada sistémica ni transversal, e incluso siguen existiendo normas ancladas en conceptos no vigentes de la discapacidad. Por lo tanto, armonizar a todo el sistema normativo es un imperativo para desde allí cimentar políticas sustentables, siendo sumamente importante adecuar las normas de educación, salud y transporte también como pilares del derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad. Es dable afirmar que, a pesar del aumento de visibilidad del colectivo, persiste aún una profunda desigualdad en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos.

Esta investigación ha demostrado que pensar en empleo y discapacidad no supone solamente enfocar el acceso al trabajo, sino también y como meta importante, lograr el mantenimiento con profesionalización y oportunidad de superar los cargos iniciales, reforzando los sistemas antidiscriminatorios durante la relación laboral y en su finalización. También hemos sostenido en el análisis la realidad que enfrentan los trabajadores con discapacidad respecto de su precario piso salarial y eso nos deja planteada la posibilidad de sostener políticas sociales no excluyentes y sí complementarias, dejándonos interrogantes para futuros estudios.

¹³ VICTORIA MALDONADO, Jorge. "Modelo Social de Discapacidad. Una cuestión de Derechos Humanos", *Revista de Derecho UNED*, núm. 12, 2013, pág. 828