



“Inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito de
la Municipalidad de Puerto Deseado. 2015-2023”

Tesista: AGUILAR, Alejandra Noemí

Directora: Dra. DÍAZ Martha Susana

Universidad de la Patagonia San Juan Bosco

Facultad de Humanidades y Cs. Sociales

Lic. en Trabajo Social

Comodoro Rivadavia

Año 2025

“Si ayudo a una sola persona a tener esperanza, no habre vivido en vano”

Martin Luther King.

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de este recorrido académico, han sido muchas las personas que me han acompañado, sostenido y alentado en cada paso. En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, por ser guía constante en cada paso de este camino. Asimismo, agradezco a mis dos estrellas en el cielo, mis abuelos: Juana y José, sin ustedes este sueño hoy no se estaría concretando. A mis padres: Manuel y Patricia, por su amor incondicional, por enseñarme el valor del esfuerzo y por ser mi pilar constante. A mis hermanos: Leonor, Marcos y Santiago. A mis sobrinos: Agustina y Constantino. A mi compañero de vida: Marcelo, por su paciencia, por su compañía silenciosa pero firme, y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. A mis hijos Lourdes, Jeremías y Manuel, quienes son mi motor diario, mi inspiración y mi mayor razón para seguir creciendo. A mi tutora, Martha Susana Díaz, por su guía comprometida, su paciencia y por sembrar en mí la mirada crítica y transformadora que el Trabajo Social requiere. A mis amigos y amigas, por estar presentes en los momentos de duda, por sus palabras de aliento y por celebrar cada logro como propio. También quiero agradecer profundamente a Vanesa Alanis, una amiga y guía muy importante en este recorrido. Su compromiso como Trabajadora social, su generosidad y su mirada crítica han sido fuente de inspiración constante.

Asimismo, deseo expresar mi agradecimiento a la Universidad Pública Argentina, en especial a la Universidad de la Patagonia San Juan Bosco, ya que gracias a ella y el compromiso con la inclusión y la equidad educativa, fue posible que a través del Plan de Terminalidad pudiera culminar un ciclo fundamental en mi vida.

Este trabajo no hubiera sido posible sin el acompañamiento afectivo y académico de cada uno de ustedes. Gracias por creer en mí, incluso cuando yo dudaba.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito analizar los procesos de integración e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral gubernamental municipal de la ciudad de Puerto Deseado, provincia de Santa Cruz. En este marco, se indagan las estrategias utilizadas por este colectivo para acceder al empleo formal, así como las barreras a las que se han enfrentado y los facilitadores que han contribuido a garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Desde una perspectiva de derechos, se parte del reconocimiento constitucional y de la ratificación, por parte del Estado argentino en 2008 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En particular, se examina la evolución normativa en el ámbito provincial, desde la ley N.º 1662 (1984, derogada) hasta la vigente ley N.º 3820 (2022), la cual establece el “Sistema de Promoción y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad” y contempla el cupo laboral en su artículo 24. Esta transformación legislativa refleja un cambio sustancial hacia una mirada social y de derechos, en consonancia con los principios de la Convención.

Asimismo, el estudio se nutre de las experiencias relatadas por un grupo de empleados municipales con discapacidad, cuyas voces fueron recuperadas mediante entrevistas en profundidad. A través de sus relatos, se busca reflexionar sobre los aprendizajes, los desafíos persistentes y los aportes que pueden realizarse desde la profesión del Trabajo Social, en tanto disciplina comprometida con la equidad, la inclusión y la promoción de políticas públicas que garanticen la equiparación de oportunidades.

Palabras clave

Inclusión- integración- barreras- facilitadores- trabajo- política pública- derecho

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN 3	
INTRODUCCIÓN	6
Objetivo general:	14
Objetivos específicos:	14
Metodología:	15
CAPITULO I - ACERCA DE LA DISCAPACIDAD.....	18
1.1 Historia de la discapacidad.....	18
1.2 Una breve historia de la discapacidad en Argentina, desde La Sociedad De Beneficencia y el Gobierno de Juan D Perón (1945-1954): Marcando un camino de reivindicación de derechos laborales.....	22
1.3 El concepto de discapacidad.	25
1.3.1 ¿Cuál era el concepto de discapacidad concebido en el año 80?	25
1.3.2 De la concepción negativa de la Discapacidad (1980) a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (2001)	26
1.3.3 La noción de persona en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su importancia en la actualidad.....	30
1.3.4 Antes que nada, SER PERSONA.....	32
1.3.5 La persona con discapacidad y su relación con el sistema productivo.	33
1.3.6 ¿Cuestión de Estado? o ¿el estado de la cuestión?.....	35
1.4 Modelos de Interpretación y Tratamiento de las personas con discapacidad	37
1.4 Marco legal.....	40
1.4.1 Marco normativo y evolución legislativa en materia de discapacidad en Santa Cruz 45	
1.4.1.1 Puntos clave de la Ley 3820.....	46
CAPITULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS y DISCAPACIDAD.....	48
2.1 Políticas públicas de la Nación y de la Provincia de Sta. Cruz.....	48
2.2. Municipalidad de Puerto Deseado.....	49
2.2.1 Políticas públicas y discapacidad en Puerto Deseado	52
2.3 Contexto normativo y Transición de Paradigmas. Ley provincial n° 1662 (derogada) y su modificatoria n°3820.	53

2.3.1. Normativa Municipal y su Implicación. Ordenanza n° 4458 y ordenanza n° 6079.	54
2.4. Aproximación a la realidad del trabajo para la Personas con discapacidad.....	56
2.4.1. Censo de la planta laboral municipal y comparación temporal 2015-2020.....	57
2.5.1. Políticas de Empleo en el Municipio de Puerto Deseado.....	58
2.5.2 Política Socioeducativa y pasantía laboral.....	61
2.6 El papel de las ONG ADPADI (Asociación Pro-Ayuda al Discapacitado) y su política pública.....	63
CAPITULO 3 ¿INTEGRACIÓN/INCLUSIÓN? PERCEPCIONES SOBRE LOS OBSTÁCULOS O BARRERAS EN CUESTIÓN DE EMPLEO DE LAS PCD	66
3.1 ¿Integración/inclusión de la persona con discapacidad?.....	66
3.2 ¿De qué hablamos cuando hablamos de integración?.....	66
3.3. Para entender mejor... a que se denomina Barrera. ¿Cuáles son las barreras que se le presentan a la Persona con discapacidad?	68
3.3.1. Tipos de barreras	69
3.4. Percepciones sobre los obstáculos sobrellevados en lo laboral.....	71
3.5. Sobre el conocimiento de la ley.	73
3.6. Percepción sobre los prejuicios de otras personas.	76
3.7. Realización de actividades extralaborales.....	77
CAPITULO 4. APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL.....	80
4.1. El Trabajo social como profesión, disciplina e intervención social, en el campo de la Discapacidad.	80
4.2 La “Otreidad” y nuestra intervención desde el enfoque anti-opresivo y la mirada de la Justicia Social.....	82
4.3 La especificidad del rol del Trabajo Social en Discapacidad.....	84
4.3.1 El Paradigma de Atención Integral.	86
4.4. Ejercicio e incumbencia profesional del Trabajo Social.....	87
4.5 Trabajo Social, discapacidad y derechos humanos: una mirada crítica desde la justicia social.....	90
4.6 Propuesta de Intervención.....	92
CONCLUSIONES	96
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

La presente tesis de grado reflexiona y analiza la temática de la integración y/o inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de la Municipalidad de Puerto Deseado, provincia de Santa Cruz, durante el período 2015-2023, período en que se produce el cambio de gobierno (2015) y que coincide con el inicio de esta investigación. El estímulo a realizar la investigación en esta área temática surge de mi procedencia de esta ciudad y de mi práctica laboral como operadora social dentro de mencionada Municipalidad, la cual ha incentivado mi inquietud por saber y conocer cuáles son las “estrategias” que utilizan las personas con discapacidad tanto para ingresar al empleo formal, como para permanecer en él.

Para avanzar en el análisis se considera necesario identificar los obstáculos y facilitadores que existen para las personas con discapacidad para acceder a un empleo en el ámbito gubernamental, como en la permanencia en él, colocando el foco en la relación con el mercado competitivo de trabajo y la cuestión de derechos. Como sostiene Martha Schorn (2003: 09) la palabra “barrera” significa etimológicamente traba, obstáculo, impedimento. Las barreras psicológicas se refieren a las dificultades que ocasionan inconvenientes u obstáculos en el psiquismo de una persona o en una sociedad.

En particular, las normas de evaluación sobre las condiciones de discapacidad, utilizadas por las Juntas evaluadoras que expiden el denominado Certificado Único de Discapacidad establecen que se consideran *facilitadores* a todos aquellos factores en el entorno de una persona, que cuando están presentes o ausentes, mejoran su funcionamiento y reducen la discapacidad. Las *barreras* serían todos aquellos factores en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad.

En este sentido, también nos preguntamos ¿Se cumple el cupo laboral establecido por las leyes nacional y provincial?, lo cual nos coloca en el marco del desarrollo de las políticas públicas destinadas a efectivizar derechos laborales de las personas con discapacidad consagrados en distintos instrumentos legales.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de trabajo abarca un amplio espectro de actividades humanas, tanto remuneradas como no remuneradas, que contribuyen a la producción de bienes y servicios dentro de una economía. Asimismo, incluye aquellas acciones que satisfacen las necesidades colectivas o que permiten a los individuos asegurar su sustento. En contraste, el término empleo se refiere específicamente al trabajo realizado a cambio de una compensación económica — ya sea en forma de salario, comisiones, propinas, pagos por unidad producida o en especie—, independientemente del tipo de vínculo laboral que se establezca, es decir, ya sea bajo una relación de dependencia (empleo asalariado) o de manera autónoma (autoempleo).

Desde una perspectiva ontológica, Karl Marx concibe el trabajo como una actividad esencial que define la existencia humana. Para el filósofo alemán, el ser humano se distingue por su capacidad de transformar la naturaleza mediante su fuerza de trabajo, lo cual no solo le permite satisfacer sus necesidades materiales, sino que también le otorga una dimensión social. Esta facultad de producción consciente y dirigida hacia la modificación del entorno constituye, según Marx, el rasgo distintivo que separa al ser humano de los animales, quienes interactúan con la naturaleza de manera instintiva y limitada. En este sentido, el trabajo no es únicamente un medio de subsistencia, sino una expresión profunda de la humanidad. A través de él, el individuo se realiza como ser social, en tanto que sus acciones productivas están insertas en un entramado colectivo de relaciones. Marx sostiene que esta capacidad de trabajo consciente y transformador es la base ontológica del ser humano, ya que revela su esencia como sujeto activo en la construcción de su realidad. Toretta Zen y Donizetti (2019) sostienen que Marx manifiesta que el trabajo es el principio ontológico fundamental en la formación del ser social, pues se caracteriza por un doble proceso de transformación de la naturaleza y por la transformación de su propio ser que interviene conscientemente sobre la naturaleza, convirtiéndolo en un ser social. [...] el trabajo realza el salto ontológico del animal hacia lo humano, del ser meramente animal para el ser social.

Méda (2007, p. 25) sostiene al trabajo como (una) pura potencia de la expresión humana, lugar por excelencia de la fabricación del lazo social y potencia de riqueza y proveedor de ingresos y derechos. Marie Jahoda y otros citados por Méda (2007)

sostienen que el trabajo no solo cumple la función de generar ingresos, sino que también desempeña cinco roles fundamentales en la vida de las personas. En primer lugar, organiza el tiempo cotidiano al establecer una rutina. Además, facilita la creación de vínculos sociales más allá del núcleo familiar. También proporciona metas que trascienden los intereses individuales, contribuye a la construcción de una identidad dentro de la sociedad y promueve la actividad constante. Desde esta perspectiva es que el empleo para la persona con discapacidad se convierte en el principal medio para asegurarse un lugar, una utilidad, derechos y una protección en nuestras sociedades.

Bajo esta lógica, Méda (2007) permite comprender que el trabajo ha pasado de ser una actividad marginal a convertirse en un eje estructurante de la vida social moderna. En este contexto, el empleo —entendido como trabajo remunerado y formalizado— se ha consolidado como el principal mecanismo de acceso a derechos, reconocimiento social y autonomía personal. Por lo tanto, excluir a ciertos grupos del mercado laboral, como las personas con discapacidad, implica negarles no solo oportunidades económicas, sino también el ejercicio pleno de su ciudadanía.

Por lo que, desde una perspectiva de derechos, el empleo para personas con discapacidad no puede ser abordado como una política asistencialista, sino como una obligación ética y legal del Estado y de la sociedad. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (2006) establece que el trabajo debe ser accesible, libremente elegido y en igualdad de condiciones, reconociendo que el empleo es un componente esencial para la inclusión social.

Esta Convención Internacional se la considera como el Primer Tratado Internacional de sistema de Derechos Humanos del siglo XXI para las personas con discapacidad y fue ratificada por nuestro país en el año 2008, por medio de la Ley nacional Nro. 26.378, otorgándole jerarquía constitucional a través de la Ley Nacional Nro. 27.044, promulgada en el año 2014. La Convención promueve el respeto por la diversidad y la dignidad humana. Transmite primordialmente el mensaje de que las personas con discapacidad están facultadas para ejercer toda la gama de derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación (APDH)

Como expresa Mónica Isabel Hernández Ríos (2015, p. 55) “con la Convención surge el denominado enfoque de derechos, (...) que armoniza el modelo médico y el modelo social; este enfoque significa un reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad...”. Es decir que el enfoque de derechos ha venido a poner en discusión y superar estos modelos tanto el médico como el social, aunque sabemos que aún prevalecen en la actualidad y como se verá más adelante en el desarrollo de los capítulos, es el modelo médico el que mantiene cierta hegemonía aún.

Carlos H. Acuña y Luis G. Bulit Goñi (2010) sostienen que el énfasis de la Convención se orienta a mostrar las barreras y dificultades que la sociedad antepone entre las personas con discapacidad y su plena inclusión, y supera en cierta forma, el disenso sobre los orígenes y consecuencias de la exclusión social en general.

Es a partir del año 1974 que se sanciona la ley 20.923, que promulga la creación de la “Comisión Nacional del Discapacitado” a fin de garantizar la integración e inclusión laboral para las personas con discapacidad, y regular el pleno goce. Derogada por la dictadura cívico-militar de 1976, se circunscribe como antecedente de la Ley n° 22.431 del año 1981, que establece el Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad en los ámbitos institucionales, es una ley que aún está vigente y que se buscaba hasta 2023 modificar. Como sostienen Alonso y Cuenya (2015, p. 35) con la derogación de la ley madre que gestó la ley nacional Nro. 22.431 hubo un cambio en su articulado, sobre todo en lo que se refiere a la ley de cupo para personas con discapacidad, en donde se obligaba que toda empresa estatal, mixta o privada debía tener el cuatro por ciento (4%) de su personal con discapacidad.

La Ley n° 20923/74, marcó en nuestra historia un hito importante, en cuanto a la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, sobre todo el derecho a trabajar. Así como al reconocimiento de ser incluidos y participes en cuestiones de políticas públicas. El Derecho al trabajo toma como base el desarrollo de una vida autónoma, autonomía que libera de esa mirada paternalista y asistencialista y se apoya en las potencialidades de las personas para el sostenimiento económico de sus propias vidas.

Además, como señala Ana Vallejos (2014), la ley N° 20.923 “constituyó un importante avance como marco regulatorio en la problemática de la inclusión laboral de

personas con discapacidad.” En la misma, en su Art. 1º entiende la persona con discapacidad, como todo aquel que, por razones de accidente, enfermedad congénita, o adquirida, posee una capacidad distinta, física, sensorial o social, permanente, periódica o transitoria, por lo que el discapacitado es un individuo potencialmente apto y puede tener, en determinados aspectos, capacidad menor, igual e incluso mayor que otros individuos...” (Alonso A. 2015, p.186)

La ley n° 22.431 denominada como la creación “Sistema de Protección Integral de las personas Discapacitadas”, que data de 1981, se propone “asegurar atención médica, educación, y seguridad social para desempeñarse en la comunidad con un rol equivalente al que ejercen las personas normales” (art.1.). Define a la discapacidad en su artículo dos, de la siguiente forma:

Artículo 2... “se considera persona con discapacidad a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que con relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

Evidentemente en esta ley se observan retrocesos en tanto en la propuesta como en las formas de concebir la discapacidad y su integración a la sociedad. En relación al ámbito laboral, Bregain, G (2012) sostiene que la ley n°22.431, se limita a recoger parcialmente el contenido de la Ley n° 20.923, con la consiguiente pérdida de una conquista social lograda por UNSEL: la obligación de las empresas privadas a contratar a personas con discapacidad.

Y aquí, como veremos más adelante, radica la diferencia en la contratación de las personas con discapacidad, porque deja a libre albedrío la obligatoriedad de selección de personas con discapacidad en el ámbito privado, dejándolo muchas veces a criterio de la denominada responsabilidad social empresaria. En el año 2003, se reformó el artículo de cupo laboral, mediante la ley nacional N° 25.689 (Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad) donde se considera que la persona con discapacidad debe certificar condiciones de idoneidad para el cargo al cual se postule en los lugares de trabajo.

Vale aclarar que, en el contexto internacional de los años setenta, esto coincidió con el denominado *Movimiento de Vida Independiente*¹, a partir del cual las personas con discapacidad reclamaban a sus representantes ser tenidos en cuenta para el logro de su desarrollo personal, autonomía e independencia. En este sentido el Movimiento de Vida Independiente fue el puntapié para ese cambio de paradigma de un modelo médico y rehabilitador, a una mirada social de la discapacidad en congruencia con la cuestión de derechos de la persona con discapacidad. Este movimiento nace en el marco de la lucha por los derechos civiles de finales de los años 60 en Estados Unidos, por el derecho a ser incluidos en la sociedad y sobre todo bajo el lema de “*Nada sobre nosotros sin nosotros*”, tomando como bandera la defensa de los derechos de las personas con discapacidad por ellos mismos, como actores sociales partícipes, con voz y voto.

La perspectiva de derechos humanos entiende a la discapacidad como el resultado de la interacción entre las personas y las barreras sociales, culturales y físicas que impiden su plena inclusión. Palacios (2008) destaca que este modelo social reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derecho, capaces de tomar decisiones y participar activamente en la vida política, económica y cultural. En consonancia con los pilares del Movimiento de Vida Independiente, la Convención promueve el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19), así como el derecho a la accesibilidad, la educación inclusiva, el trabajo digno y la participación política.

Por lo tanto, puede afirmarse que el Movimiento de Vida Independiente no solo anticipó los postulados de la Convención, sino que también nutrió su contenido desde la praxis militante. La obra de Agustina Palacios (2008) permite comprender esta

¹ Según la Oficina de Vida Independiente de Barcelona (s.f) y como lo expone Jenny Morris (1993) el Movimiento de Vida Independiente, nace en el marco de la lucha por los derechos civiles de finales de los años 60 en EE. UU. El movimiento fue impulsado por la acción de un grupo de personas con diversidad funcional que necesitaban asistencia personal para realizar sus actividades diarias. La lucha se realizó desde las organizaciones civiles, universidades y asociaciones de veteranos de guerra. Su objetivo era que las personas discriminadas por su diversidad funcional pudieran salir de los hospitales e instituciones, incluso de su casa, en donde se hallaban recluidas, para que pudieran vivir y participar en la comunidad. La filosofía de este movimiento se basa en 4 pilares: 1. Toda vida humana tiene el mismo valor 2. Todo el mundo, sea cual sea su diferencia funcional, es capaz de realizar elecciones. 3. Las personas con diversidad funcional lo son por la respuesta de la sociedad a la diferencia física, intelectual y sensorial, y tienen derecho a ejercer el control de sus vidas. 4. Las personas con diversidad funcional tienen derecho a la plena participación en la sociedad.”

articulación entre teoría, norma y activismo, evidenciando que la lucha por la vida independiente es, en definitiva, una lucha por la dignidad y la ciudadanía plena.

En nuestro país, hacia el año 1974, este Movimiento social se evidenció en un proceso de organización política y social en torno a la discapacidad a través del surgimiento del grupo denominado “Frente de Lisiados Peronistas”, conocido popularmente como “Los Rengos de Perón”. Este colectivo, conformado por personas con discapacidad provenientes de sectores populares, se movilizó en defensa del derecho al empleo, posicionándose como un antecedente clave en la construcción de políticas públicas inclusivas. En efecto, su accionar contribuyó a la sanción de una ley pionera en materia de cupo laboral, que exigía a empresas estatales, privadas y mixtas incorporar un porcentaje de trabajadores con discapacidad en sus plantas funcionales.

Por lo tanto, el Frente de Lisiados Peronistas no solo representa una experiencia histórica de lucha por la dignidad laboral, sino también una referencia ineludible en el desarrollo de marcos legales que promueven la equidad y la participación activa de personas con discapacidad en la vida social y productiva del país.

Como señala Patricio Huerga (2012:18), en el año 2004, el Banco Mundial definió a la “discapacidad” como:

... el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no considera estas diferencias. En otras palabras, con limitaciones físicas, sensoriales o mentales son a menudo discapacitadas no por una condición de diagnóstico sino porque se le restringe el acceso a la educación, los mercados laborales y los servicios públicos. Esta exclusión conduce a la pobreza y, como en un círculo vicioso, la pobreza conduce a más discapacidad, porque aumenta la vulnerabilidad de las personas a la desnutrición, la vivienda digna y las condiciones de trabajo.”

En esta definición de discapacidad que el Banco mundial expresa, es importante señalar dos conceptos que son relevantes a la hora de definir a la Discapacidad: el concepto de exclusión y el de acceso o accesibilidad. En nuestro caso, el acceso al mundo del trabajo guarda relación con esto que plantea el Banco mundial, la sociedad discapacita al no garantizarse el derecho a la inclusión laboral, o al no ser tenidas en cuenta, la

accesibilidad a la vida diaria, y particularmente al entorno de un trabajo. Por ejemplo, edificios acordes y pensados en romper barreras arquitectónicas en primer lugar, o romper con actitudes de inclusión que son las barreras actitudinales o de tipo ideológicas.

En clave local, la Ley n° 3820 de la provincia de Santa Cruz, sancionada en diciembre de 2022 y promulgada en enero de 2023, establece el Sistema de Promoción y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad. Esta normativa representa un avance significativo en materia de derechos, inclusión y accesibilidad para las personas con discapacidad en el ámbito provincial. La misma establece en su artículo 24° El Estado Provincial, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar Personas con Discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) de la totalidad de su personal; y a establecer reservas de puestos de trabajo para esta población destinataria.

Según los datos recabados en la Municipalidad de Puerto Deseado y tomando como dato principal el total de agentes municipales y el porcentaje de personas con discapacidad que se hallan empleadas, puede decirse que, del total de novecientos cincuenta y cinco (2020) empleados municipales, diecisiete personas son empleados municipales con el certificado de discapacidad en sus respectivos legajos personales, lo que daría un 1, 78% de cupo laboral para personas con discapacidad.

Asimismo, se ha registrado en la ciudad, la existencia de la ordenanza n° 4458/2006 y de la ordenanza n° 6079/2013 en lo que se refiere al empleo de las personas con discapacidad. Con respecto a la ordenanza n° 4458 del año 2006, el municipio a través de esta ordenanza adhiere entre otros al artículo número 10 de la ley de discapacidad n° 1662 (hoy derogada) que trata sobre el cupo laboral para las personas con discapacidad. En tanto, en la ordenanza número 6079 del año 2013, hace referencia al empleo de las personas con discapacidad, en las empresas privadas y/o comercios, haciendo referencia a la ley nacional n° 25.689 (Sistema de Protección Integral de los Discapacitados)

Sabemos que, si bien existe un cupo de ingreso, no solo de esto se trata al momento de entender el acceso laboral desde una perspectiva de Derechos Humanos. Por esta

razón, considerando estos avances legales y en relación al cupo, en la presente investigación se intenta dilucidar como pregunta central:

¿Cómo se dan esos procesos de inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Y como preguntas subsidiarias que dan cuenta de esos procesos:

¿Cuáles son las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad, a la hora de buscar empleo en el ámbito gubernamental, más específicamente en la Municipalidad? ¿Cuáles son los facilitadores que promueven el acceso y permanencia de las personas en el ámbito laboral municipal? Así como también ¿Cuáles han sido sus “estrategias” utilizadas por las personas con discapacidad a la hora de solicitar empleo para ingresar al mercado laboral?, ¿cuáles son las políticas públicas que el municipio adopta para tratar todo lo concerniente a la temática de discapacidad?, ¿Cuáles son las políticas públicas provinciales que se aplican en el territorio de la provincia de Santa Cruz para con el colectivo de las Personas con Discapacidad, en lo particular lo que se refiere al empleo de éstos?

Además, se busca conocer si las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en la Municipalidad, tienen conocimiento o tenían conocimiento previo de ser empleadas, de la ley nacional n° 22.431 en donde se establece el denominado “cupo laboral para personas con discapacidad”.

Para responder estos interrogantes, se trazaron los siguientes objetivos a seguir:

Objetivo general:

- Analizar de qué manera se desarrolla la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de la Municipalidad de Puerto Deseado.

Objetivos específicos:

- Identificar los principales obstáculos que interfieren en el acceso y el desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Puerto Deseado
- Identificar los principales facilitadores que favorecen el acceso y permanencia en el ámbito laboral Municipal de las personas con discapacidad.

- Reconocer en las políticas públicas que existen en la localidad de Puerto Deseado, acciones que apunten a la integración e inclusión de las personas con discapacidad, enmarcada en la Provincia de Santa Cruz
- Elaborar una propuesta desde el Trabajo Social que apunte a la promoción de acciones que contribuyan al pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad.

Metodología:

La metodología que se emplea es la realización de una investigación exploratoria, cuanti-cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativa se realiza un análisis de la cantidad y características de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, extraída de documentación y desde el punto de vista cualitativo, se busca saber cómo las personas con discapacidad que se encuentran trabajando resignifican este espacio. Según Taylor S. J y Bogan R. (1986) se refiere en su más amplio sentido a “...la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

Como sostiene Irene Vasilachis de Gialdino (2006:24) La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos- estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales- que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos. Para Strauss y Corbin (1990) los tres componentes más importantes de la investigación cualitativa son, los datos, cuyas fuentes más comunes son para ellos, la entrevista y la observación, los diferentes procedimientos analíticos e interpretativos de esos datos para arribar a resultados o teorías; y, por último, los informes escritos o verbales.

En este sentido, las técnicas para la recolección de datos, utilizadas en este trabajo de investigación, son entrevistas semiestructuradas realizadas a 8 (ocho) de las 17 (diecisiete) personas con discapacidad que se encuentran trabajando en la municipalidad, con preguntas enfocadas a detectar los obstáculos que impiden la integración y/o la inclusión de los mismos entre los años 2015 y 2023. También se realizaron entrevistas a la Directora de Recursos Humanos Municipal (fechas 2015 y 2020), a la Jefa del área de

“Discapacidad y Tercera edad” (2015), al Director de Deportes y a la jefa de Deportes (2015) A la Directora de Taller textil (2015) de las áreas en donde los jóvenes/Adultos con discapacidad se encuentran desempeñando su actividad laboral.

Asimismo, como parte muy importante de las políticas públicas implementadas para con las personas con discapacidad se realizó entrevista (2015) a la referente de la ONG Asociación Deseadense de Pro-Ayuda al discapacitado (ADPADI) y al Profesor y coordinador de pasantías (2015) de la Escuela Especial N° 11 “Canto a la Vida”, quien se encuentra a cargo de coordinar las pasantías no rentadas de los alumnos, como un acercamiento al mundo laboral.

De la misma manera, se realizó una entrevista virtual a la Directora Provincial de Discapacidad (2020) como el eje de política públicas de los Municipios y localidades del interior provincial, quien además es licenciada en Trabajo social, asimismo se efectuó una entrevista virtual (2020) a uno de los referentes del Consejo Municipal de Discapacidad de la ciudad capital de Río Gallegos. Cabe destacar, que en el área de discapacidad no se encuentran en funciones Trabajadores/as Sociales. Las que existen, dos (2) han sido contratadas para el desarrollo de tarea en la Secretaría de Desarrollo Social.

En cuanto al procesamiento cuantitativo, se desarrolla un análisis de datos cuantitativos brindados por la Dirección de Recursos humanos de la Municipalidad, los cuales han sido solicitados por nota con el fin de conocer cuántas son las personas con discapacidad que se hallan trabajando, su situación de revista., sus edades y demás datos que resultarán importantes a la hora de realizar dicho análisis.

Esta tesis consta de cuatro capítulos y conclusiones.

En el primer capítulo, se realiza un recorrido histórico de las distintas perspectivas teóricas sobre la discapacidad. Se analiza la noción de persona con discapacidad, se mencionan los distintos modelos de interpretación y tratamiento de las personas con discapacidad y se analiza el marco de derechos humanos.

En el segundo capítulo, se trata sobre la función o rol del Estado y las políticas públicas que el Estado Municipal de Puerto Deseado, propone como políticas de integración/inclusión de las personas con discapacidad, y en lo particular, las que se

refieren al empleo. Para el logro de la integración/ inclusión de las personas con discapacidad en el denominado mercado de empleo formal. De igual manera, se desarrollan las políticas públicas de los modelos de tratamiento, como los denomina Agustina Palacios (2006) de rehabilitación y el modelo social, y de los derechos de las personas con discapacidad.

En el tercer capítulo, se analizan las barreras u obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de ser “incluidas” o “integradas” en el ámbito laboral, a partir de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas y las percepciones de las Personas con Discapacidad, Jefes, Director de Recursos Humanos municipal, así como datos proporcionados por la Ong ADPADI y la Escuela Especial n° 11 de todas aquellas acciones que forman parte de las políticas sociales de inclusión e integración para las personas con discapacidad en la localidad de Puerto Deseado.

En el cuarto capítulo se realiza un aporte desde el Trabajo Social, para el logro de un mayor conocimiento sobre esta problemática, como manifestación de la cuestión social. Para esto se utilizará un enfoque de análisis de derechos humanos y de la perspectiva de la inclusión/integración como aspectos del pleno goce de derechos y de ciudadanía

CAPITULO I - ACERCA DE LA DISCAPACIDAD

1.1 Historia de la discapacidad

A lo largo de la historia de la humanidad la situación y concepción de las personas con discapacidad ha ido variando. Podemos decir que, en las culturas griegas y romanas puede observarse que estas personas han sido sometidas a prácticas eugenésicas. Es decir, todo lo que no respondía al ideal de perfección, era concebido como algo digno de ser desechado. Esta noción histórica se relaciona con la valorización de los “cuerpos perfectos”. En este sentido, Patricio Huerga (2012, p. 27) explica que

Para los griegos, el hombre ideal era un ser armonioso, equilibrado en cuerpo y alma y si la condición del paciente resultaba incurable, el tratamiento médico se consideraba inútil [...] es notorio lo escrito por Platón en “La República” en cuanto a aquellos cuyo cuerpo está mal constituido, se los dejara morir, y se castigara con la muerte a aquellos cuya alma es naturalmente mala e incorregible

Es fácil suponer que la condición de belleza y de salud, pasaba por el aspecto físico de las personas. Las personas que eran “impulcras” eran aquellas que no podían revertir su condición de ser una persona con alguna deficiencia notoria, eran aquellas que contaban con una discapacidad física, mental o evidenciaban esta cuestión de imperfección. Estas culturas consideraban que no tenían posibilidad de tratamiento, por ende, se las condenaba a la muerte.

En Grecia las personas con discapacidades eran arrojadas del Monte Taigeto, dado que los que nacían con algún tipo de deformidad no servirían para la guerra. Lo mismo ocurría en Roma, en donde la vida se basaba en lo útil para la milicia. El Estado tenía el poder de la vida de las personas y podía decidir su muerte o destierro.

Patricio Huerga (2012, p.28) explica que Taigeto era importante como una de las defensas naturales de Esparta. Las Leyes de Licurgo, que pretendían una mejora racial a ultranza, así como la pertenencia total del individuo al Estado, obligaban a que todo aquel que al nacer presentase una deformidad física fuese eliminado. Los espartanos arrojaban a los delincuentes y los “no aptos” (débiles, enfermos, deformes o con retraso mental)

En tanto en Roma, según refiere Patricio Huerga (2012, p.28) “las personas con discapacidad eran arrojadas de la roca “Tarpeia”, intentando liberarse de los males, alejándolos o suprimiéndolos”. Aquí es posible notar una diferencia entre la cultura romana y la cultura griega, Patricio Huerga (2012, p. 28) aclara que “la muerte del niño con discapacidad no era lo habitual, sino que se le abandona en las calles, o bien se le dejaba navegar por el Tíber introducido en un cesto, para pasar a las manos de quien lo utilizase, bien como esclavo, bien como mendigo profesional.”

En esta descripción puede observarse que el niño, y/ o persona con discapacidad eran abandonadas y el espacio que pasaba a ocupar en la sociedad es la figura de mendigo, una figura marginal. La mendicidad muestra el lugar en que quedan los excluidos del sistema socioeconómico, y aquí es importante reflexionar sobre el lugar de las personas con discapacidad tienen en ese contexto en particular, pero sobre todo y analizando la actual situación de las personas con discapacidad, ¿estaríamos en condiciones de decir que estas prácticas y sobre todo, el lugar que tienen las personas con discapacidad ha cambiado a lo largo de la historia? Podemos decir, que a las personas con discapacidad les sigue costando ingresar al sistema societal en general y al del trabajo en particular, sobre todo porque como veremos más adelante existe una tasa elevada de personas que no poseen un empleo formal ¿siguen estando fuera del sistema?, el lugar al que están destinados es el de la asistencia.

En la edad media, la inquisición o el ser quemado en la hoguera respondía a creencias del tipo divino, las personas con discapacidad eran vistas como hijos del demonio: hijos del pecado. En este sentido, la iglesia católica ocupó un lugar fundamental para la acogida de las personas con discapacidad, que necesitaban de una “rehabilitación” o un lugar donde vivir. Desempeñó un rol caritativo y de beneficencia. Un rol de contención para esa época. Patricio Huerga (2012, p. 31) explica que “durante la Edad Media, se destaca en occidente la labor de los hospitales en la atención a las personas con discapacidad, estas instituciones eran, generalmente, dirigidas por clérigos”

En tanto, con el siglo XX expone Patricio Huerga (2012, p. 39) que:

Va forjándose el concepto de discapacidad (disability), que hasta este siglo no existía, y se empieza a verla como una problemática social. Contribuye a esto las dos grandes

guerras mundiales que dejan millones de amputados, enfermos mentales a causa del espanto de la contienda y sus secuelas; los desastres naturales, los accidentes, etc.

El Estado de Bienestar, al cual hace referencia para explicar el paso de un modelo de tratamiento de rehabilitación al modelo social, es el que bregaba por medio de la caridad y políticas asistencialistas. Sin embargo, en ese siglo, muchas de las personas con discapacidad han sido asesinadas mediante el genocidio en masa. Tanto las personas con discapacidad, como aquellas por razones de raza, etnia, eran asesinadas en las cámaras de gas en los campos de exterminio nazi.

Durante el pasado siglo XX, el siglo de lucha por la reivindicación de derechos en general, las personas con discapacidad y sus familias/tutores empezaron a luchar por sus derechos, a ser integrados e incluidos en la sociedad, a tener una vida digna que asegure calidad de vida, igualdad, autonomía e integración y/o inclusión e independencia. Fueron las mismas personas con discapacidad, quienes se han conformado en colectivos de luchas por el derecho de ser incluidos e integrados en todos los ámbitos de la sociedad. Su lucha ha permitido grandes avances en lo que se refiere al reconocimiento de derechos.

En el siguiente cuadro, veremos los diferentes tratamientos que se les dio a las personas con discapacidad, para entender lo que a lo largo de la Historia fue cambiando su enfoque hasta llegar a la cuestión de los derechos de las personas con discapacidad, desde una mirada social.

Época	Tratamiento	Enfoque	Actitud a nivel social
En la cultura antigua	Remedios: magia e intervención de brujos y chamanes, masajes, baños, hierbas...	Enfoque mágico- religioso: la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las	Objeto de rechazo y a veces causa de muerte. Postración pasiva y culpabilizada.

		personas por algún mal cometido.	
Desde el siglo XV	Instituciones manicomiales: orientadas a la rehabilitación con tratamientos que persiguen la inserción social de los pacientes.	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren de una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	Internamiento masivo, las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y cronificación de los atendidos.
Finales siglo XIX y II Guerra Mundial	Atención educativa y asistencial. Implicación del estado. “creación de centros especiales” de educación y ocupación.	Enfoque médico y asistencial: identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos, perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil)	Efecto estigmatizador: prevalecen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral.

2da mitad del siglo XX (*)	Se favorece los centros de salud y servicios comunitarios. Se defiende la inclusión normalización escolar y laboral con el soporte que sea necesario.	Se pone acento en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Movimiento social, a través de asociaciones, formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las personas con discapacidad.
----------------------------	---	--	--

(*) Cuadro elaborado por Fundación Prevent (2010) “Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales

inclusiva en las organizaciones”

1.2 Una breve historia de la discapacidad en Argentina, desde La Sociedad De Beneficencia y el Gobierno de Juan D Perón (1945-1954): Marcando un camino de reivindicación de derechos laborales

En nuestro país, podríamos decir que fue durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón (1946- 1952) donde se comenzaron a gestar aquellas acciones que fueron, de cierta manera, delimitando el trabajo de las personas con discapacidad como un medio de inclusión en la sociedad. Estas acciones han marcado un precedente en la ley n° 20.923 promulgada en el 3er gobierno de Juan Domingo Perón; ley que guarda relación en lo que se refiere al cupo laboral y la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. De esta manera se produce el acceso al trabajo de las personas con discapacidad. La gran movilización denominada “de los Lisiados” durante los años 1973-1974, promovió que el gobierno peronista aborde la política de asistencia a las personas con discapacidad, a la vez como una necesidad social y como una nueva fuente de legitimidad política del grupo de personas que lucharon por sus derechos.

Para ello, existen distintos actores sociales importantes que fueron demarcando este camino, entre ellos varios profesionales de la salud, funcionarios del gabinete, quienes se vieron implicados con la temática de la discapacidad, para “pensar” espacios de “rehabilitación integral” de la persona. Integral porque no solo abarcaba aquellas rehabilitaciones meramente médicas, sino que el empleo o el trabajo de la persona con discapacidad, también era pensado como un medio de inclusión en la sociedad. Sobre todo, porque el trabajo era percibido como un medio que dignifica.

En los primordios argentinos, la sociedad de beneficencia era la encargada de la atención de las personas con discapacidad. En nuestro país, y sobre todo en el contexto de un Estado oligárquico liberal de mediados del siglo XIX, es donde se comienzan a gestar políticas públicas destinadas a los más desfavorecidos, primero desde la Iglesia y posteriormente, la intervención en lo social queda bajo la responsabilidad de las mujeres oligárquicas en la denominada Sociedad de Beneficencia. Como sostiene Margarita Rozas (2001, p 40) el carácter de la democracia restringida abarca el período de 1880 a 1912, año en que se dicta la Ley electoral que establece el voto universal, durante el

gobierno de Sáenz Peña. En esta primera etapa del Estado, la acción social se constituye como una forma de estrategia de intervención basada en la beneficencia.

¿Pero por qué una democracia restringida? Porque hasta ese momento, los únicos que votaban eran aquellos que tenían cierto poder económico y burgués. A partir del movimiento social de la masa obrera, sobre todo con ideologías anarquistas y socialistas, se logra una la ley electoral universal.

En el contexto del desarrollo de la Sociedad de Beneficencia, es donde se perfilan las políticas sociales con carácter de tipo asistencialistas, con rasgo de tipo caritativos. Dando lugar a políticas focalizadas y no de cambios estructurales en los niveles de vida de las personas.

La denominada Sociedad de Beneficencia como describe Rozas (2001, p.72) fue creada por Decreto del 2 de Enero de 1823, durante el Gobierno de Bernardino Rivadavia. La creación de este organismo marca una etapa importante en la intervención estatal frente a la cuestión social. Siguiendo esta lógica y tal como lo expone Tenti Fanfani citado por Rozas, la beneficencia es un modelo de intervención propio de la etapa constitutiva del Estado Oligárquico liberal, y es allí donde el rol de Estado se seculariza. La Sociedad de Beneficencia, continúa hasta mediados del siglo XX, fue reemplazada durante el primer gobierno de Perón (1946-1951) por la Fundación María Eva Duarte de Perón, cuya acción ya no será meramente caritativa, sino que responderá a la política peronista bajo los principios de la justicia social y sobre todo de dignidad para el trabajador.

La Fundación “María Eva Duarte de Perón” (1948) se encargó de la atención en general de todas las personas en situación de vulnerabilidad, y en especial a las personas con discapacidad.

Como decíamos, es a través de diversos profesionales de la salud, comenzaron a pensar en la inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral. Profesionales de la salud, que poseían alguna “deficiencia”, bregaban por este derecho al cupo y profesionales dedicados a la rehabilitación integral.

Bregain (2012) explica que, en 1946, el Ministro de Salud, Dr. Ramón Carrillo, tomando como referencia a esta medida, se proclama a favor de la votación de una ley

por la que se obliga a que el 2% de las plazas de la administración pública y de las industrias privadas, sean ocupadas por personas con discapacidad.

Teniendo presente lo que el Dr. Ramón Carrillo proclamo, es que, se va perfilando aquella primera ley (ley nacional n° 20.923 del año 1974), la que sería la antecesora de la que actualmente rige en nuestro país actualmente (ley Nac. n° 22.431), y a través de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) se está trabajando en la reforma de esta ley n° 22.431 (vigente) con algunas modificaciones en su articulado, a lo largo de los años.

Como sostiene Alexander Yarza (2019:81) “el eje central estuvo puesto en la categoría de trabajo, por lo que el despliegue de respuestas estatales se centró en generar empleo, ampliar el abanico de derechos sociales”.

Se comienza a observar a través de distintas políticas públicas como se comenzaban a pensar los derechos de las personas con discapacidad desde el Estado. Rozas Pagaza (2010) explica que las políticas sociales son intervenciones del Estado dirigidas a mejorar las condiciones de vida, para la reproducción de la vida de distintos sectores sociales. Para Richard Titmuss (1965:02) al momento de definir lo que es la Política Social sostiene que el profesor Marshall es más práctico y realista definiendo que: “el termino Política social” no es una expresión técnica con significado exacto [...] se utiliza para hacer referencia a la política de los gobiernos respecto a aquellas actuaciones que tiene impacto directo en el bienestar de los ciudadanos a través de proporcionarles servicios o ingresos. Por lo tanto, la parte más importante está formada por la seguridad social, la asistencia pública (o nacional), los servicios sanitarios y de bienestar, la política de vivienda”.

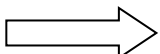
En su lucha por sus derechos, las personas con discapacidad han pugnado por conseguir de parte del Estado políticas públicas por una vida digna que asegure calidad de vida, igualdad, autonomía e integración y/o inclusión. Fueron las mismas personas con discapacidad quienes se han conformado en colectivos de luchas por el derecho de ser incluidos e integrados en todos los ámbitos de la sociedad. Su lucha ha permitido grandes avances en lo que se refiere al reconocimiento de derechos. Y es a través de estas luchas y movimientos sociales, que han participado en lo que fue el marco normativo internacional como la Convención Internacional para las personas con discapacidad. La

importancia de ponerle voz y concretar mediante la promulgación de leyes, victorias ganadas en diferentes ámbitos de la vida para estas.

1.3 El concepto de discapacidad.

1.3.1 ¿Cuál era el concepto de discapacidad concebido en el año 80?

El concepto y la concepción de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo de la historia. La Organización Mundial de la Salud, publica en 1980 la Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDDM). Esta primera clasificación se basaba en el modelo médico de rehabilitación y propone el siguiente esquema:

enfermedad  deficiencia▲

En él, siempre dentro de la “experiencia de salud” ha de entenderse que:

- Una deficiencia es toda perdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales)

Esta clasificación de discapacidad del año 1980 pone en evidencia que, a pesar de las buenas intenciones de querer lograr una definición universal del concepto de discapacidad, el carácter es de modelo médico rehabilitador, en el que se resalta la deficiencia de la persona y no, a la persona en sí. Básicamente esta caracterización tiene una funcionalidad lineal de la enfermedad, con un carácter básicamente negativo de la situación.

Patricio Huerga (2012, p. 17) sostiene que

“Desde su instauración, la clasificación fue ampliamente utilizada en todo el mundo, sirviendo de base para un gran desarrollo de medidas legislativas y ejecutivas en la disposición de servicios para las discapacidades. La clasificación se aplicó directamente al análisis de la atención dispensada en la que se refería al diagnóstico y al tratamiento, a la apreciación de la competencia para el trabajo, etc. sirvió también, para identificar las situaciones discapacitantes en el entorno social y físico.”

Puede observarse que esta primera clasificación de la OMS sentó las bases sobre las que se sustentaron varios de los discursos hegemónicos y que se convirtieron en estereotipos. Si bien en un primer momento se planteaba todo lo concerniente a la discapacidad bajo el modelo médico de rehabilitación, a partir de las críticas a esta primera clasificación se arribará a una nueva clasificación Internacional de Discapacidad en el año 2001.

1.3.2 De la concepción negativa de la Discapacidad (1980) a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (2001)

En esta nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (conocido como CIF) se enfatiza el funcionamiento como un factor positivo y la discapacidad como factor negativo. Es decir, se pone énfasis en el funcionamiento de aquello que está sano, dando lugar a aquello que aparece como posibilidad para “hacer”, afianzando sus habilidades para lograr una total autonomía y afianzar la autoestima de la persona.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud -OMS en 2002 utiliza un enfoque “biopsicosocial”, y define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF Incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la

interacción entre un individuo (con una condición de salud) y la de los factores contextuales individuales (factores ambientales y personales). (OMS, 2002).

¿Pero cuáles han sido las críticas, a esa primera clasificación del año 1980, de la Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías? (CIDDDM)

Patricio Huerga (2012 p.17-18) sostiene que después de dos décadas de utilización, se identificó una serie de limitaciones y críticas, sobre todo dos:

1. La relacionada con el modelo en el que se sustentaba, que, si bien permitía distinguir entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, no informaba suficientemente sobre la relación existente entre dichos conceptos.

2. La segunda crítica que se planteó hacía referencia al “abordaje negativo” que aportaba esta clasificación. Se empezó a ver, entonces, que en la mayoría de las ocasiones resultaba más interesante saber qué “habilidades” estaban presentes en la persona, que el describir de manera detallada aquellos aspectos que se habían perdido o estaban limitados.

Teniendo presente estas críticas a la primera clasificación del concepto de Discapacidad, y articulándolas a la investigación, observamos que la ley de discapacidad provincial de Santa Cruz promulgada en el año 1984 sostiene que:

La persona sufre una discapacidad cuando padece una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. (art.2)

Cabe destacar que la palabra sufre ha sido resaltada por quien suscribe a fin de preguntarnos las connotaciones negativas de esa definición en tanto resalta el sufrimiento. Cabe preguntarse ¿Quién lo sufre? ¿Por qué pensamos que lo sufren? Y así podríamos continuar indagando esta cuestión. ¿Y si eso que nosotros creemos o pensamos, por las personas con discapacidad, no es más que la posibilidad de mostrarnos y demostrarnos que son más que su discapacidad? ¿Dónde quedan sus capacidades, sus fortalezas, las ganas de aprender, de seguir adelante, de progresar, de ser incluidos?

Como vimos, a la fecha y a pesar de los avances nacionales en cuestión de leyes, así como la ratificación de la Convención Internacional de Derechos para las Personas con

Discapacidad (2006), la ley sobre personas con discapacidad provincial (1.662/84-derogada) requería adecuarse al paradigma que trae la Convención, ya que la concepción que persigue seguía mostrando los vacíos en términos de Derechos.

Las personas con discapacidad, las familias y todos aquellos/as actores sociales involucrados/as en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, son las que a través de sus representantes en la cámara de Diputados y a través de una solicitud de manera conjunta y colectiva (2021), debieron plantear la necesidad de poner en marcha la modificación de la ley Provincial de Discapacidad n° 1662, en el contexto actual de Promoción y Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Es decir, la concienciación y sensibilización en cuestión de derechos es fundamental para lograr la aplicación de estas leyes y lograr un cambio sustancial en la ley provincial de discapacidad de la provincia de Santa Cruz.

La discapacidad de una persona no está dada en su impedimento físico, mental o cognitivo, entre otros, sino en el medio que lo discapacita o incapacita, al no brindársele las condiciones necesarias para la accesibilidad a determinados espacios o en el goce a derechos. Este concepto de accesibilidad debe plantearse como un eje transversal a todos los espacios sociales, instituciones públicas y privadas y a las políticas públicas implementadas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sobre todo para el logro de una vida autónoma e independiente. En este sentido Liliana Pantano (1993 p. 15) sostiene que:

Hablar de discapacidad [...] no está dada exclusivamente por las carencias (físicas, mentales o de otro tipo) de quien está impedido, sino también por la misma comunidad a la que pertenece, en tanto y en cuanto no siempre ofrece medios alternativos de superación y/ o promoción

Para el Robert Schalock (1999, p18-20) la discapacidad puede ser analizada desde una perspectiva ecológica, es decir, desde la interacción persona- ambiente. Dentro de este modelo, complementa y fortalece el modelo social de la discapacidad, al ofrecer una mirada sistémica que reconoce la interacción dinámica entre el individuo y su entorno, y al promover prácticas inclusivas orientadas al respeto de los derechos humanos y la mejora de la calidad de vida. Por lo tanto, la discapacidad emerge cuando existen barreras

en el entorno que impiden la plena participación de la persona en la vida comunitaria. Esta concepción coincide con el modelo social, el cual enfatiza que las discapacidades son construcciones sociales derivadas de estructuras excluyentes, más que de deficiencias individuales.

Asimismo, ambos enfoques promueven un cambio paradigmático en las políticas públicas y en las prácticas profesionales. Por un lado, Schalock introduce el concepto de apoyos personalizados como herramientas para mejorar la calidad de vida y fomentar la autodeterminación. Por otro lado, el modelo social, como veremos en la página 39, aboga por la eliminación de barreras físicas, actitudinales y comunicacionales, con el fin de garantizar la inclusión y el ejercicio pleno de derechos. En consecuencia, ambos modelos convergen en la necesidad de transformar el entorno para que sea accesible, equitativo y respetuoso de la diversidad funcional.

En el supuesto caso, que la sociedad no les brinde los facilitadores necesarios para garantizar la accesibilidad en el medio, podríamos “pensar” que se toma a la persona con discapacidad como aquella que, por tener una alteración en una de sus funciones, se halla fuera del sistema productivo. Lo que no favorece al sistema en sí, por lo cual esta persona no es valorada como tal, excluyéndola y discriminando a la persona. Aquello que no sirve, por lo tanto, es tratado como un objeto y no como un sujeto con derechos. Invisibilizado, discriminado, apartado, dejado de lado, abandonado. Se piensa que muchas de estas cualidades son parte de una realidad social de las cuales, aun las personas con discapacidad conviven con ellas todos los días.

Para el logro de una verdadera inclusión/ integración debemos tener en cuenta la accesibilidad que el entorno brinda a la persona con discapacidad, para “romper” con las barreras que se les presentan a diario. Accesibilidad que, como veremos más adelante, garantiza el efectivo cumplimiento de los derechos para las Personas con Discapacidad.

A través de los cambios y avances tecnológicos, económicos, sociales, se ha evolucionado en una integración parcial, sin embargo, aún perdura la estigmatización del “discapacitado” como aquella persona que “no tiene capacidad”, que no forma parte de la sociedad y que “no le resulta funcional a la sociedad”, actitud en las personas que recae en actos de discriminación y marginación de las personas con alguna discapacidad.

Por último, es necesario destacar los avances legislativos alcanzados a nivel nacional, particularmente a partir de la reforma del Código Civil y Comercial en el año 2015. Esta modificación introdujo un cambio sustancial en la manera de concebir la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, alineándose con los principios de autonomía y dignidad consagrados en instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En este marco, se reconoce que todas las personas tienen capacidad jurídica, tanto de derecho como de ejercicio, lo que implica que pueden tomar decisiones sobre su vida, sus bienes y participar activamente en los procesos judiciales que las involucren.

Asimismo, el nuevo paradigma abandona el modelo tutelar tradicional y promueve un enfoque de apoyos personalizados, en el cual la persona con discapacidad no es objeto de protección pasiva, sino sujeto de derechos con voz y voto. En consecuencia, se establece que las limitaciones a la capacidad jurídica deben ser excepcionales, específicas y siempre orientadas al beneficio de la persona, garantizando su participación efectiva en el proceso judicial, el acceso a información clara y el derecho a contar con asistencia letrada, incluso provista por el Estado en caso de vulnerabilidad económica.

En síntesis, esta reforma legislativa representa un paso significativo hacia la construcción de una ciudadanía plena e inclusiva, en la que las personas con discapacidad son protagonistas de sus decisiones y agentes activos en la defensa de sus derechos.

1.3.3 La noción de persona en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su importancia en la actualidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), fue el primer instrumento de Derechos Humanos del siglo XX destinado directamente a las personas con discapacidad. El mismo fue ratificado por nuestro país a través de la ley nacional Nro. 26.378 en el año 2008 este instrumento legal posee contenido sustancial, y, sobre todo, de carácter obligatorio. El mismo proclama que los Estados parte que ratifiquen este Convenio deben hacer efectivo el cumplimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, a través de los denominados ajustes razonables. ¿Pero a qué nos referimos cuando hablamos de ajustes razonables? Los ajustes razonables son modificaciones y adaptaciones que deben hacerse en distintos

ámbitos (procedimientos administrativos y judiciales, contenidos escolares) para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que los demás (Nación Argentina, 2020)

Los denominados ajustes razonables deben ser aplicados en todos los ámbitos donde la persona con una discapacidad desarrolla su cotidianeidad, su vida diaria, dándole la posibilidad de ser una persona independiente y autónoma. Son modificaciones que van mucho más allá de meros procedimientos administrativos o arquitectónicos a realizar por el Estado, sino son cambios actitudinales de las personas que se relacionan con aquellas que poseen alguna discapacidad, derribando barreras para dar lugar a la plena inclusión, sin necesidad de que se recurra a su cumplimiento mediante el uso de resoluciones judiciales, o procedimientos meramente administrativos.

Aquí, y con nuestro país como Estado Parte integrante de este Tratado Internacional, a diferencia del Protocolo del año 1982 y las Normas Uniformes del año 1996, se exige el efectivo cumplimiento y es deber del Estado la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad (2006 p. 01) en el Preámbulo expresa que: *la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás*. Por ello su propósito fundamental es promover, proteger y asegurar por parte del Estado el pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto por su dignidad inherente. (ONU, 2006)

Y aquí es donde hablamos de un “sujeto de derecho”, porque alude primero al sujeto antes que a la discapacidad y a su titularidad en derechos que le asisten y que el Estado debe garantizar y efectivizar.

Asimismo, esa definición remarca que la construcción de la noción de personas con discapacidad se produce de una manera recíproca entre el ambiente donde las personas desarrollan sus actividades y la personas, en un mutuo intercambio. Aquí como marca la Convención la relación con “lo social” es clave, a la hora de la construcción de una ciudadanía plena encontrar una funcionalidad dentro del sistema y para con el sistema.

Es en esta relación del sujeto con el medio que lo rodea, donde se encuentra con distintos tipos de barreras que le dificultan su inclusión en tareas habituales de cualquier persona. Es decir, que las personas con discapacidad no encuentran aquellos denominados facilitadores para desempeñarse con cierta autonomía e independencia, porque por acción u omisión es allí donde se discapacita a la persona. Si una persona con discapacidad no se encontrara con barreras, no existiría la Discapacidad como un problema social, desde esta perspectiva, ni se estaría frente a una Cuestión Social de “Derechos Humanos”

1.3.4 Antes que nada, SER PERSONA.

Pero ¿por qué hablamos de PERSONA con discapacidad?

Antes de hacer una breve descripción de lo que se entiende por el concepto de persona, es importante señalar y preguntarnos ¿por qué aquí se habla de persona? En primer lugar, porque el foco ya no se pone en la discapacidad de la persona, sino en ella como sujeto de derecho, persona desde la perspectiva de los Derechos Humanos es aquella que pertenece a lo humano, a la humanidad por el solo hecho de serlo. Posee dignidad y su reconocimiento se construye a partir de su identidad como ser humano.

Para Ezequiel Ander Egg (1995, p.221) la palabra Persona refiere: del latín persona, que se remonta tal vez al griego prosopon, “rostro”, “semblante”, a través del etrusco phersu, “mascara”. Unidad de ser del individuo, consciente de sí mismo como unidad y como sujeto con relación a sí mismo, a los otros hombres y a la naturaleza.

Podemos decir que la “persona” es una unidad bio psico social, que reúne todas estas características para formar un todo. Aquí hablamos de una persona desde la perspectiva de los derechos humanos, un sujeto de derecho. Los Derechos Humanos de las personas se basa en un concepto de persona humana a partir del reconocimiento de la inherencia de la dignidad humana y la necesidad de la común unión: la comunidad humana y la hermandad. Esa comunidad tiene como fin, en este marco la convivencia humana en un marco de derechos, un convivir con derechos o con derechos a vivir, a crecer, a tener una buena calidad de vida, a elegir, a participar, a una identidad, derechos que por el solo hecho de nacer humanos tenemos.

Ser reconocidos primeramente como persona, nos hará ser reconocidos como ciudadanos, es decir que el concepto de ciudadanía se entrelaza fuertemente con el concepto de ser persona, de tener derechos. Pantano (1993) explica que la ciudadanía es un reconocimiento social y jurídico, por el cual una persona tiene derechos y deberes por su pertenencia a una comunidad territorial y cultural. Y en relación a las personas con discapacidad, tienen el derecho a vivir de una manera plena y que se garanticen todos sus derechos.

1.3.5 La persona con discapacidad y su relación con el sistema productivo.

Pues bien, aquí se hace una breve descripción de lo que es un sistema, en este caso enfocado en el sistema productivo de trabajo. ¿Cómo se relaciona esto con el lugar que ocupa la persona con discapacidad, sino forma parte del sistema productivo?

Para Marcelo Silberkasten (2014), desde una mirada crítica, la persona con discapacidad

“es aquel individuo que no pudo insertarse plena y fácilmente dentro del sistema de producción de bienes y servicios de una comunidad determinada. La noxa no define, cosa que, si hace, su lugar en el sistema social, es decir que las personas con discapacidad son discapacitadas según el lugar que ocupen en la sociedad, o sea, el lugar que se les dé” (p.59)

Aquí es importante destacar que, a lo largo de la historia de las sociedades, el lugar ocupado por las personas con discapacidad ha ido variando de acuerdo con los distintos sistemas de producción. Sobre todo, a partir de la Revolución industrial, hito del desarrollo del modo de producción capitalista. El capital como un motor de un engranaje de un sistema que incluía e incluye a quienes podían y pueden ser útiles al sistema y excluye, y margina a quienes no le fueran útiles. Fue en este contexto que se comenzó a utilizar el concepto de discapacidad, entendida como la incapacidad de ser explotados para generar ganancias para los dueños de los medios de producción capitalista (Joly, 2006)

Eduardo Joly (2006) sostiene que, con el advenimiento de la industria, que demandó una división técnica del trabajo, se sentaron las bases para el modo de producción capitalista, surgió el empleo de la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Por ello es importante entender esta relación entre industria y capitalismo con salario y fuerza de trabajo y los modos de excluir.

Un sistema de explotación para aquellas personas “capacitadas” que deja por fuera a quienes no producen, o a aquellos que en su momento siendo parte, han visto su salud afectada, marginándolos, discriminándolos de un sistema netamente competitivo hoy en día. Es por esta situación que, con el desarrollo del capitalismo, ha surgido y está demostrado, que este sector de personas con discapacidad tiene una estrecha relación con la pobreza. Joly (2006) expresa: así, los trabajadores con discapacidad se suman a la gran masa de desocupados crónicos y las PCD en edad laboral a la gran masa de excluidos del sistema productivo. En definitiva, “este sistema produce pobreza y discapacidad y una dinámica en la cual la pobreza discapacita y la discapacidad empobrece aún más (p.5)

Baumann (1999) y Pérez (2005) citados por Carolina Ferrante (2015) explican que los cambios generados en la relación capital- trabajo a partir de la globalización del capitalismo en clave neoliberal han generado procesos sociales regresivos: la distribución inequitativa del ingreso, el crecimiento del desempleo, la precarización laboral, el retroceso de la gestión del Estado en el bienestar de la población, la profundización de las desigualdades entre países centrales y periféricos.

Lo que guarda cierta relación con lo que Mike Oliver llama la opresión de este colectivo, en el sentido que son personas que no son tenidas en cuenta por la sociedad y por ello se las oprime. Las personas con discapacidad dentro esta esta mirada, serian el producto de la creación de la sociedad capitalista. Las cuales estarán diseñadas dicen (Siebres, 2013; Oliver, 1998; Diniz, Barbosa y Dos Santos, 2009) en base al cuerpo capaz. Que rigen las barreras físicas o sociales que restringen la participación plena de las personas con discapacidad. Por ello y como sostiene Abberley (1998, p. 87, citado por Ferrante, 2012) el principal mecanismo de opresión de las personas con discapacidad es su “exclusión de la producción social”.

Es decir que las personas con discapacidad han pasado a superar la categoría de desempleados para pasar a ocupar el lugar de los “excluidos” del mundo laboral. En este sentido, la de los “desempleados crónicos” del sistema capitalista. Como lo expone Valencia, (2014, p. 23) resignificando las palabras de Marx, han quedado fuera del Ejército Industrial de Reserva de los trabajadores activos que buscan trabajo, siendo marginados completamente del proceso de producción.

Lo que daría lugar de “pensar” a la persona con discapacidad como aquella que, por tener una alteración en una de sus funciones, es excluida del sistema productivo. Es tratado como un objeto y no como un sujeto con derechos. Invisibilizado, discriminado, apartado, dejado de lado, abandonado.

1.3.6 ¿Cuestión de Estado? o ¿el estado de la cuestión?

La cuestión social tal como expresa Netto (2000) es una categoría histórica que expresa las contradicciones propias del modo de producción capitalista. Desde su perspectiva marxiana, no se trata simplemente de un conjunto de problemas sociales aislados, sino de una manifestación estructural de las desigualdades generadas por la relación entre capital y trabajo.

En este sentido, tiene que ver con la preocupación de las clases dominantes (elite) frente a las secuelas o resultados que el proceso de industrialización iba de alguna manera ir haciendo visibles en la sociedad. En nuestro país como en el mundo en general, se encuentra vigente el modelo neoliberal de la economía que concierne a lo político, cultural y en lo particular al entramado social, en tanto reproducción de las desigualdades. Las consecuencias del modelo se encuentran a la vista, deterioro en los sistemas de salud, educación y empleo. Políticas públicas deficitarias, de tipo subsidiarias. Alto índice de deserción escolar, madres adolescentes, altos índices de desempleo, trabajos esporádicos e insuficientes para costear el alto índice de inflación. Alta tasa de trabajo en la informalidad, exclusión y expansión de la pobreza.

Este modelo en nuestro país ha dado como resultado políticas públicas de tipo deficitarias, con un abordaje netamente de carácter asistencialista, como herramienta de un sistema de reproducción netamente que coarta derechos a los cuales las políticas

sociales están dirigidas, es decir se vulnera los derechos de las personas. En este sentido puede verse que la igualdad proclamada en las leyes, en la realidad concreta no se puede sostener, ya que las faltas de oportunidades impiden llegar a esa igualdad.

De igual manera, y en lo particular, con los cambios y avances que se han sucedido a nivel económico, social, tecnológico, la noción del concepto de discapacidad ha ido evolucionando en cuanto al trato con las personas con discapacidad, y, por lo tanto, la manifestación de ir de alguna manera incluyéndolos e integrándolos a la sociedad. Según veremos más adelante, se han visto excluidos y hasta discriminados por su condición de ser una persona con discapacidad. ¿Pero hasta qué punto la sociedad ha aceptado a lo diferente como aquello que forma parte, y es parte de un todo?

Como lo sostiene Carlos H. Acuña y Luis G. Bulit Goñi (2010:25-26) en el caso de las personas con discapacidad, aun reconociendo que han existido enormes avances en las normas, las políticas y hasta en su consideración social, la cuestión de derechos se evidencia de manera palpable como aquella “ficción ciudadana” mencionada por Abramovich y Pautassi. Esta ficción no solo alude a derechos que se declaman y no se cumplen, sino que además refiere al mantenimiento de estructuras institucionales, nociones valorativas y acciones en los ámbitos públicos y privados que obturan la posibilidad del reconocimiento pleno de los derechos y además retroalimenten una matriz de exclusión.

Es decir que aún hoy, y hasta el momento no se han dado grandes avances en lo que respecta al respeto de los derechos hacia las personas con discapacidad, más allá de las leyes promulgadas. En un resumen analítico realizado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) este organismo explica que, de manera general, las personas con discapacidad padecen formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Aquí esto, nos da una pauta de la mirada que la sociedad o los empleadores tienen de una manera generalizada por acción u omisión, el ver primero la discapacidad sin brindarle la posibilidad con la que cuenta la persona con discapacidad, de ingresar a un sistema económico de explotación, en un lugar donde se visibilicen las potencialidades de la persona.

Joly (2006) explica que lo que caracteriza a las personas con Discapacidad es su condición de desempleo crónico.

1.4 Modelos de Interpretación y Tratamiento de las personas con discapacidad

Para comprender lo que sucede con las personas con discapacidad a diario, en cuanto a lograr insertarse al “sistema” social y al de capital (producción), es necesario hacer un recorrido por los distintos modelos de interpretación y tratamiento en torno a la discapacidad, a los cuales hace referencia Agustina Palacios (2008).

1) modelo de prescindencia:

Para este modelo, las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes motivos: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que -por lo desgraciadas- sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia. Es decir que las personas con discapacidad resultan improductivas y hasta una carga para aquellas familias que deciden hacerse cargo de ellas. Aquí, en este modelo, se desprenden dos submodelos, que son el de las prácticas de eugenesia. Así como también los del submodelo de la marginación.

2) modelo rehabilitador:

En este modelo las causas que originan la discapacidad son objeto de análisis científicos, derivadas en limitaciones individuales de las personas. Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Se alude al término de diversidad funcional en términos de salud/ enfermedad. La persona con discapacidad es un ser humano que se considera desviado de una supuesta norma estándar; y por dicha razón (sus desviaciones) se encuentra limitada o impedida de participar plenamente en la vida social.

Se considera la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requieren de cuidados médicos prestados por profesionales y forma de tratamiento individual. En consecuencia, el tratamiento de la discapacidad se encuentra encaminado a conseguir la cura, a una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta.

La causa de la discapacidad de la persona tiene que ver pura y directamente con alguna enfermedad, trauma o condición de salud, en la que la persona requiere de atención médica para su rehabilitación través de un tratamiento individual. Que lo llevará a la cura de su problema o una mejor adaptación al medio. Aquí la persona es productiva en la sociedad siempre y cuando “se rehabilite” para lograr insertarse a la sociedad. La limitación está dada por la enfermedad de la persona. Por lo tanto, es planteada desde una mirada médica hegemónica.

3) modelo social:

Por último, en este modelo se considera que las causas que originan la discapacidad son sociales, considerando que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de las personas, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia.

La discapacidad es, entonces, el resultado de una sociedad que no se encuentra preparada ni diseñada para hacer frente a las necesidades de todos y todas, sino solo de determinadas personas, que casualmente, son consideradas personas estándar. Aquí la limitación hacia la persona con discapacidad está dada por la sociedad que no se encuentra aún, preparada para cumplimentar con todo aquello que tiene que ver con cubrir las necesidades básicas y de brindarle a la persona con discapacidad, una prestación de servicios adecuada para cubrir todas sus necesidades, y así lograr una integración e inclusión social real.

Lo considerado “normal”, sería algo así como lo dado, lo establecido en la sociedad como algo que resulta inquebrantable a lo estipulado por las normas sociales. Como aquello que resulta de una zona de confort, de comodidad y a gusto con “el otro”, conformes a las reglas dadas. Pues lo diverso, lo diferente, asusta. Allí nos paralizamos con lo desconocido, situándonos en una actitud hostil de rechazo. Es decir, de

discriminación y marginación. Dos conceptos que van de la mano, a la hora de “mostrar” lo diferente como algo que no nos resulta del todo “cómodo”. Cuando se habla de marginación o de discriminación de las personas con discapacidad, se pone en evidencia nuestra actitud de rechazo a lo diverso, a lo diferente, no solo de las personas con discapacidad, sino también por cuestión de religión, por raza, por orientación sexual, en fin, situaciones que alteran de cierto modo, nuestra cultura, nuestros valores, situaciones que estigmatizan a las personas.

Destaca el enfoque de Derechos, que surge y se consagra con la Declaración de los derechos humanos y los Pactos internacionales, pero que se amplía en las personas con discapacidad con la promulgación de la Convención Internacional de las personas con discapacidad, reconoce a la diversidad de los seres humanos, y, por consiguiente, la superación de barreras, es decir aquellas situaciones que, por acción u omisión, generen situaciones de discriminación no solo para el colectivo de las personas con discapacidad, sino para todos en general. Por lo tanto, y, en consecuencia, hablar de derechos es hablar de participación en condiciones de igualdad y equidad

Como sostiene Hernández, M. (2015, p. 55) con la Convención el denominado enfoque de derechos es una propuesta normativa basada en principios que permiten superar el modelo médico y el modelo social. Este enfoque significa un reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en razón de su dignidad humana. Rechaza la discriminación por motivos de discapacidad e insta a los Estados a elaborar políticas públicas para garantizar la igualdad en todos los ámbitos de la vida. Establece la obligación de promover percepciones positivas, cuestiona las costumbres y el comportamiento basado en estereotipos, prejuicios, prácticas estigmatizadoras y estigmas en relación con tales personas. Ha significado un cambio radical de entender la discapacidad, sobre todo más allá de los cupos.

Por lo expuesto anteriormente, es que se dice que la noción del concepto de discapacidad ha evolucionado a lo largo de la historia, se ha ido abandonando paulatinamente la “mirada” hacia la persona con discapacidad como un ser “dependiente y necesitado”, necesitado de la caridad; o su institucionalización para su rehabilitación para lograr que la persona con discapacidad se reinserte a la comunidad. En este esquema,

el foco de la cuestión estaba puesto en la discapacidad de la persona y no en la persona en sí. Contrariamente, con el concepto de derecho se va logrando entender que todas las acciones deben buscar que las personas con discapacidad gocen de sus derechos como ser humano a trabajar, estudiar, tener una familia, dado que la persona con discapacidad es considerada capaz de realizar cualquier actividad que lo integre e incluya a la sociedad, siempre y cuando se den las condiciones del entorno de no limitarlos a través de barreras arquitectónicas, ideológicas, culturales, estas últimas son las más difíciles de soslayar, debido a que es una actitud que tiene que ver con los prejuicios. Gastón Allpor (1962), citado por Eroles y Fiamberti, define al prejuicio como “una actitud hostil o prevenida respecto de una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiendo por lo tanto que posee las condiciones objetables atribuidas al grupo”

Este concepto de prejuicios se relaciona más con una actitud que se tiene de negación de un “otro”: ese “otro” que está, pero no existe. Un sujeto que no es representado por el “otro” en una relación donde se construye al otro. Marcelo Silberkasten (2014) dice que el proceso de invisibilización de la persona con discapacidad consiste en no representárselo.

1.4 Marco legal

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en 2006, como vimos fue ratificada en la República Argentina en el 2008, mediante la ley 26.378 en todos sus términos.

Se pueden destacar algunos artículos de la Convención, ellos son: En cuanto al propósito (art.1.) es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Se considera persona con discapacidad a aquellas personas que “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Los Estados parte que ratifican la Convención Internacional de los derechos de las Personas con Discapacidad, se comprometen para adoptar todas aquellas medidas legislativas, ejecutivas, revisión de prácticas, establecer políticas públicas, leyes y medidas que aseguren los derechos reconocidos en la Convención. Al efecto de evitar situaciones de discriminación. Señala que es necesario introducir adaptaciones y reforzar la protección para que las personas con discapacidad, para que puedan ejercer de forma efectiva sus derechos a la salud, la educación, la accesibilidad y el trabajo en las prácticas sociales hacia el colectivo de personas con discapacidad.

Por lo tanto, el Estado debe promover el uso de las nuevas tecnologías, como apoyo tecnológico para personas con discapacidad que así lo requieran, ayudas técnicas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnológicos de apoyo, que sean adecuados para las personas con discapacidad (art 20)

Se debe promover la formación profesional para el personal que trabaje con personas con discapacidad, sobre todo brindándoseles información pertinente sobre los derechos de las personas con discapacidad, para lograr un buen desempeño laboral en sus funciones de personal calificado y cualificado para tal actividad, el cuidado o asistencia para la persona con discapacidad.

Los Estados deben garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos civiles, económicos, sociales y políticos, haciéndolos cumplir, que los mismos sean respetados sin discriminación alguna. Además, promover y promocionar todo tipo de información que pueda resultar de importancia.

El art 9 de la Convención refiere a la accesibilidad como dimensión fundamental para hablar de una plena integración e inclusión de las personas con discapacidad, sobre todo porque es a través de la accesibilidad que garantizará la vida independiente y autónoma de las personas con discapacidad. Una sociedad es inclusiva si pensamos todos los espacios por las que transita la persona con una discapacidad, libre de barreras y sobre todo porque el día que no hablemos de Inclusión para este colectivo, es que será real la inclusión y no una utopía.

En este sentido, la Convención establece que el Estado deberá adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad

de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a: 1) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo; 2) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

Para garantizar la eliminación de las denominadas barreras que se les presentan a las personas con discapacidad, los países deben desarrollar, promulgar y supervisar los espacios en donde las personas desarrollen sus actividades de la vida diaria. Sobre todo, teniendo en cuenta, más allá de los espacios públicos, sino que también los espacios privados guarden cierta congruencia con el tema de la accesibilidad.

Por otro lado, define accesibilidad como “la posibilidad de las personas con movilidad y/o comunicación reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico, del transporte o las comunicaciones para su integración y la equiparación de sus oportunidades” (ley Nacional 24.314, art.20)

El Estado debe garantizar condiciones de accesibilidad, ya sea a través de accesibilidad a los espacios físicos donde estos se hallan “circulando”, a través de las rampas. De puertas por donde una persona con silla de ruedas pueda circular, debidamente señalizados, para que de esta manera se vayan sorteando las llamadas barreras, que pueden ser arquitectónicas, actitudinales, tecnológicas. Sobre todo, en todo aquello que asegure a las personas con discapacidad su accesibilidad en todos los aspectos. Software que ayudaran a que las vidas de aquellas personas con diversas discapacidades puedan lograr una autonomía en sus actividades de la vida cotidiana.

En relación a trabajo y empleo, la Convención en su art 27 reconoce 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. En este sentido, establece que los Estados deberán promover políticas públicas que salvaguarden y promuevan el ejercicio del trabajo, adoptando medidas, entre ellas legislativas; prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y requiere condiciones de trabajo seguras y saludables, incluidas la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

Asimismo, propugna la igual remuneración por trabajo de igual valor el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; estimula favorecer el acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; alentar oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Establece que los Estados municipales, provinciales, nacionales deben promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad y asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ley Nacional N° 22.431/1981 establece un Sistema de Protección Integral de los discapacitados. Que existe una propuesta de modificación de una nueva Ley de Discapacidad, será una Ley de Derechos Humanos, con perspectiva de género,

interseccional e intercultural, que se ampare en los lineamientos del Modelo Social que entiende a la persona primero como persona en el reconocimiento de sus derechos humanos, civiles, políticos y de libertades fundamentales. Asimismo, en la normativa argentina, existen diversas leyes que protegen los derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley Nacional n° 25.280 de 2000, dio carácter constitucional a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ese tratado insta a los países a adoptar “las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

En términos de salud, Argentina cuenta con un sistema de prestaciones básicas de atención a favor de las personas con discapacidad creado por la Ley Nacional n° 24.901. El sistema contempla “acciones de prevención, asistencia, promoción y protección”, con el objeto de brindar una cobertura de salud gratuita e integral. Para acceder a la misma, los beneficiarios deben contar con el Certificado Único de Discapacidad (CUD), previsto por las leyes 22.431 y 25.504. Ese documento habilita también a “viajar en los distintos tipos de transporte colectivo terrestre sometidos a control de la autoridad nacional” sin costo alguno (Ley 25.635). La normativa permite el libre tránsito y estacionamiento, y concede la eximición del pago de peajes y otros impuestos. A su vez, el portador del CUD tiene derecho a cobrar asignaciones familiares por discapacidad.

En cuanto al mercado laboral, la Ley Nacional n° 25.689 busca generar más oportunidades para personas con discapacidad a partir del establecimiento de un Cupo Laboral Obligatorio del cuatro por ciento (4%) para las empresas que presten servicios públicos privatizados y entes públicos no estatales.

En lo que respecta a la accesibilidad, a la información en general, y en particular a internet, existe legislación que ordena la presentación de los contenidos en formato accesible. El artículo 66 titulado “Accesibilidad” de la Ley Nacional n° 26.522 dispone que todos los contenidos audiovisuales transmitidos por “televisión abierta, señal local de producción propia, en los sistemas por suscripción y los programas informativos,

educativos, culturales y de interés general de producción nacional”, deberán incorporar un subtítulo oculto (closed caption), lengua de señas y audio descripción.

La Ley Nacional n° 26.653 de accesibilidad de la información en las páginas web establece que todos los organismos del Estado, las empresas estatales y las privadas concesionarias de servicios públicos “deberán respetar en los diseños de sus páginas web las normas y requisitos sobre accesibilidad de la información que faciliten el acceso a sus contenidos a todas las personas con discapacidad”. El objeto último de esta norma, así como el del resto de la legislación, es garantizar la igualdad de oportunidades y evitar todo tipo de discriminación.

La Ley Nacional de Educación n° 26.206, contiene un capítulo dedicado a la Educación Especial, entendida en esta norma como una “modalidad del sistema educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidad”. El texto explica que la educación especial se rige bajo el principio de educación inclusiva y es responsabilidad del Ministerio de Educación, en acuerdo con el Consejo Federal, garantizar la integración de los estudiantes con discapacidad en todos los niveles y modalidades, según las posibilidades de cada uno.

La Ley Nacional n° 25.730 de Programas y Proyectos a favor de las personas con discapacidad ordena financiar las actividades de promoción de derechos a partir de las multas aplicadas a quienes cometan irregularidades en la entrega de cheques.

1.4.1 Marco normativo y evolución legislativa en materia de discapacidad en Santa Cruz

En el momento de iniciar la investigación (2015), la provincia de Santa Cruz, contaba con la ley Provincial de Discapacidad n° 1662 (1984- Derogada) era una ley con una mirada médica y rehabilitadora a lo largo de todo su articulado, por ello, y raíz de un trabajo en conjunto entre organismos públicos, Organismos No Gubernamentales, padres, entre otros se elevó un proyecto a la cámara de Diputados (2021) para modificar en lo sustancial y en su articulado a ésta ley, entendiendo que nuestro país ratificó a través de la ley nacional n° 26.378 y promulgada en el año 2008 a la Convención Internacional

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En donde se vislumbra la cuestión de derechos y de persona con discapacidad.

1.4.1.1 Puntos clave de la Ley 3820

- **Objetivo principal:** Garantizar el goce pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y las leyes nacionales 26.378 y 27.044.
- **Ámbitos de acción:** La ley promueve el acceso equitativo a salud, educación, empleo, seguridad social, justicia, transporte, cultura, recreación, turismo, deporte, información y comunicación, tanto en zonas urbanas como rurales.
- **Principios rectores:** Desarrollo sostenible, Participación y diálogo social, Intersectorialidad, Perspectiva de género, Diseño y accesibilidad universal, Vida independiente y libre desarrollo de la personalidad
- **Definiciones inclusivas:** Reconoce a las personas con discapacidad como *sujetos de derechos*, rechazando terminologías estigmatizantes como “inválidos”, “minusválidos” o “capacidades diferentes”.
- **Derogación de la Ley Provincial n° 1662:** La nueva ley reemplaza la anterior normativa provincial sobre discapacidad, actualizando el marco legal a estándares internacionales.

En este sentido es importante destacar el marco del avance legislativo en materia de derechos humanos, que ha tenido lugar en la provincia de Santa Cruz respecto a las personas con discapacidad. Asimismo, es importante subrayar que esta nueva legislación se alinea de manera explícita con los principios establecidos por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En efecto, el articulado de la Ley Provincial n° 3820 incorpora una concepción moderna de la discapacidad, reconociendo a las personas como sujetos plenos de derechos y obligaciones. En consecuencia, se abandona el paradigma médico y rehabilitador y se adopta una perspectiva basada en la inclusión, la autonomía y la eliminación de barreras sociales y estructurales, con respecto a la cuestión de derechos de las Personas con Discapacidad.

Además, esta ley establece principios rectores como la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, la vida independiente y el respeto por la identidad y evolución de las facultades de cada persona. Por lo tanto, no solo se promueve el desarrollo integral de las personas con discapacidad, sino que también se garantiza el acceso efectivo a derechos fundamentales como la salud, la educación, el trabajo, la justicia y la participación cultural y social.

En definitiva, la ley provincial n° 3820 representa un cambio sustancial en el abordaje de la discapacidad, consolidando un marco legal que prioriza la dignidad humana y la equidad, en consonancia con los compromisos asumidos por el Estado argentino a nivel internacional.

CAPITULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS y DISCAPACIDAD

2.1 Políticas públicas de la Nación y de la Provincia de Sta. Cruz.

Como vimos en el capítulo anterior, en nuestro país se encuentran vigentes leyes que protegen los derechos de las Personas con Discapacidad, en pos de propiciar el bienestar y el progreso desde una mirada netamente integral, y obligan al Estado en sus diferentes estamentos: nacional, provincial y municipal, que diseñen, implementen y ejerciten propuestas específicas para el sector de las personas con discapacidad.

En relación a la política implementada por el Estado Nacional, mencionaremos la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) como Organismo descentralizado, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros (Decreto 8/2023) cuyo objetivo principal es: *“fomentar el desarrollo y la aplicación de políticas que consoliden derechos de las personas con discapacidad, potenciando la transformación social y la inclusión”*

Además, como se cita textualmente en el artículo 1ero del Decreto:

“[...] tendrá a su cargo el diseño, coordinación y ejecución general de las políticas públicas en materia de discapacidad, la elaboración y ejecución de acciones tendientes a promover el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad y la conducción del proceso de otorgamiento de las pensiones por invalidez y las emergentes de las leyes n° 25.869 y N° 26.928 en todo el territorio Nacional...”

La estructura de la ANDIS cuenta con cinco direcciones:

- Dirección Nacional de Apoyos y Asignaciones Económicas.
- Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Salud.
- Dirección Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Dirección Nacional de políticas y Regulación de Servicios.
- Dirección General, Técnica, Administrativa y Legal.

El ANDIS nace como la conjunción de esos dos organismos: se suprime la Comisión Nacional Asesora para la integración de las personas con Discapacidad (CONADIS) y la Comisión Nacional de las Pensiones Asistenciales (art. 7 del Decreto 698/1)

En cuanto a las políticas implementadas en el ámbito provincial, la Dirección Provincial de Políticas para Personas con discapacidad depende la Secretaria de Niñez, Infancia y Adolescencia y familia (SENAF) del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Sta. Cruz. Actualmente se implementan el “Programa Provincial de Situación Especial”, a través de ayudas financieras, el Programa de Tarjeta de Prestación Social y el programa de Energía Santa Cruz.

2.2. Municipalidad de Puerto Deseado

La ciudad de Puerto Deseado se encuentra ubicada al noreste de la Provincia de Santa Cruz y al sur de la amplia entrada del Golfo San Jorge, esta ciudad se caracteriza principalmente por su emplazamiento sobre la costa norte de la desembocadura de la Ría Deseado, que, en forma de embudo largo y estrecho, se abre hacia el Océano Atlántico.

Puerto Deseado es uno de los puertos más importantes de la Patagonia, con un puerto natural que se caracteriza por la belleza de sus acantilados. La ciudad fue fundada el día 15 de Julio del año 1884 por el Capitán Antonio Oneto, quien se encontraba acompañado junto a un grupo de colonos con el propósito de asentarse en la colonia recientemente creada por el Gobierno Nacional, dando origen a la actual ciudad de Puerto Deseado.

Según datos del INDEC (2022) la ciudad de Puerto Deseado cuenta con un total de 16.747 habitantes, de los cuales 8.413 son mujeres y 8.334 son hombres. La actividad económica principal proviene de la industria pesquera, sin olvidar del creciente auge turístico. El mayor atractivo de la ciudad es la fauna marina autóctona, como así también los cañadones, con formaciones rocosas. Sus edificios construidos en piedra e infinidad de actividades de microemprendimientos locales.

La ciudad de Puerto Deseado se caracteriza por una estructura institucional diversa en la que confluyen organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, entidades deportivas, empresas y organismos financieros. En primer lugar, la ciudad posee un edificio municipal central que concentra las funciones administrativas principales. No

obstante, dicho edificio se ve complementado por diversas dependencias distribuidas en otros espacios públicos. Entre estas, se destacan las Secretarías de Turismo, Cultura, Tránsito y Transporte, Obras Públicas y Desarrollo Social. Asimismo, forman parte del entramado institucional la Biblioteca Municipal, el Hogar de Ancianos y un Jardín Maternal, los cuales cumplen funciones específicas orientadas al bienestar de la comunidad. En conjunto, estas dependencias reflejan una organización territorial que busca descentralizar los servicios, facilitando el acceso de la ciudadanía a distintas áreas de gestión pública.

En el ámbito educativo, la ciudad de Puerto Deseado dispone de una oferta institucional amplia y diversificada, que abarca distintos niveles y modalidades de enseñanza. En primer lugar, en el nivel inicial, se encuentran cuatro jardines de infantes: el Jardín Provincial N° 09, el Jardín Provincial N° 39, el Jardín Provincial N° 56 y el jardín de gestión privada "María Auxiliadora", lo cual evidencia un compromiso sostenido con la formación desde las primeras etapas del desarrollo infantil. En cuanto al nivel primario, este se compone de seis escuelas: la Escuela Primaria Provincial N° 56 "Krewen Kau", la Escuela Primaria Provincial N° 05 "Capitán Oneto", la Escuela Primaria N° 66, la Escuela Primaria N° 87, el Colegio Salesiano San José y el Colegio Primario "María Auxiliadora". Cabe destacar que, además, algunos niños asisten a la Escuela Rural N° 51 de Tellier, localidad ubicada a aproximadamente veinte kilómetros de la ciudad.

A su vez, la ciudad dispone de la Escuela de Educación Especial N° 11 "Canto a la Vida", destinada a garantizar el acceso a la educación de niños y jóvenes con discapacidad.

Con referencia al nivel secundario está conformado por dos instituciones de gestión privada —el Colegio Salesiano San José y el Colegio María Auxiliadora—, así como por dos establecimientos de gestión pública: la Escuela Industrial N° 03 "Oscar Smith" y el Colegio Provincial de Comercio N.º 24 "17 de Agosto". Asimismo, en lo que respecta a la modalidad de educación nocturna, se encuentran disponibles la Escuela de Jóvenes y Adultos de Primaria N° 06 "Mario Caccia" y la Escuela Secundaria de Jóvenes y Adultos N.º 18 "Esperanza Domínguez".

Por otro lado, en el nivel de educación profesional, la ciudad cuenta con el Centro de Formación Profesional N° 03, el cual ofrece propuestas orientadas a la capacitación técnica y laboral.

En el ámbito ambiental, se destacan la Fundación *Por el Mar* y la Fundación *Cuidemos Nuestra Casa*, ambas orientadas a la protección del entorno natural y la promoción de prácticas sustentables. Estas organizaciones desempeñan un rol fundamental en la sensibilización comunitaria y en la articulación de acciones con el sector público. Por otro lado, en el plano social, se encuentran instituciones como la Asociación Deseadense Pro Ayuda al Discapacitado (ADPADI) que contribuye activamente al fortalecimiento de redes de apoyo y al acompañamiento de poblaciones vulnerables, como lo son las personas con discapacidad.

Asimismo, el sector deportivo está representado por una amplia variedad de clubes locales, entre los que se incluyen Club Ferrocarriles del Estado, Deseado Junior, San Lorenzo, Banfield y Nueva Chicago, entre otros. Dichas entidades no solo fomentan la práctica del deporte, sino que también promueven valores como la solidaridad, el trabajo en equipo y la inclusión.

En lo que respecta al sector económico, la ciudad cuenta con la presencia de numerosas empresas pesqueras —tales como Empesur, Santa Elena, Argenova, Iberconsa, Vepz, Pesquera Deseado y Vieira— que constituyen uno de los pilares productivos de la región. A ello se suman establecimientos comerciales de gran envergadura, como los supermercados Diarco y La Anónima, que dinamizan el consumo local y generan empleo directo e indirecto.

Finalmente, el sector financiero está representado por tres entidades bancarias: Banco Patagonia, Banco Nación y Banco Santa Cruz. Estas instituciones facilitan el acceso a servicios financieros, créditos y operaciones bancarias.

Todas estas instituciones conforman una amplia red de servicios y acciones que se articulan en esta tesis en torno al objeto de estudio como iremos viendo en los capítulos siguientes.

2.2.1 Políticas públicas y discapacidad en Puerto Deseado

Desde la Municipalidad de Puerto Deseado, el Departamento para Personas con Discapacidad depende de la Dirección de Bienestar Social, la cual, a su vez, depende de la Secretaría de Desarrollo Social. En este sentido, dicho Departamento tiene como principales funciones promover, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Cabe destacar que, en febrero de 2017, se formalizó la creación de una jefatura específica para este área. Anteriormente, desde el año 2012, funcionaba como una unidad fusionada bajo la denominación de Jefatura de Departamento de Discapacidad y Tercera Edad. Esta transformación estructural refleja una evolución institucional orientada a fortalecer la atención especializada.

Por otro lado, el Departamento cuenta con un equipo de trabajo conformado por una jefa del área, dos administrativas, un personal de cadetería, dos operadoras familiares y dos cuidadores domiciliarios que han completado el curso de Acompañante Terapéutico. De esta manera, se garantiza una atención integral que responde a las necesidades específicas de la población destinataria.

Si bien, hasta 2017 se mantuvieron unidos ambos departamentos: Tercera Edad y Discapacidad, estos fueron separados. Durante el año 2024, se jerarquiza el área y pasa a depender de la Dirección de Adulto mayor y Discapacidad, en donde se hallan las dos áreas, por un lado, Adulto mayor y por el otro Discapacidad.

En este sentido, el área de discapacidad tiene como misión formular, monitorear y evaluar las políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad. El propósito fundamental es garantizar la plena vigencia y el ejercicio de sus derechos, así como los de sus familias, promoviendo, protegiendo y asegurando el respeto al principio de igualdad y no discriminación. Su labor se centra en la reducción de las desigualdades mediante la implementación de un modelo de desarrollo basado en la inclusión social.

En relación a los/as profesionales de Trabajo Social, como vimos en la introducción, este Departamento de Adultos Mayores y Discapacidad no cuenta con Trabajador/a Social. Los/las trabajadores/ras sociales que trabajan en la Secretaría de Desarrollo Social, cumplen funciones de asistencia directa y promoción de derechos en general,

articulando con organizaciones de las áreas niñez, salud, salud mental, educación especial. En este sentido reciben demandas de otras instituciones para la atención en relación: asistencia directa, ayudas financieras provinciales dentro del Programa Provincial de situación especial, apoyo económico municipal, uso de tarjeta social, responder los oficios judiciales. Para lo cual se elaboran de informes sociales tanto para estas solicitudes, como para el ingreso a comedores escolares, ayudas económicas, con la consecuente evaluación social de situación socioeconómica de las familias y a su vez, articular con esas instituciones. Esto no significa entonces la presencia activa de estos/as en el abordaje directo de la discapacidad. Por lo que se evidencia una necesidad de fortalecer la inclusión de trabajadores/as sociales en el campo específico con el fin de garantizar una intervención integral y especializada.

2.3 Contexto normativo y Transición de Paradigmas. Ley provincial n° 1662 (derogada) y su modificatoria n°3820.

Tal como se mencionó en la introducción, el periodo de la investigación estuvo marcado por un cambio significativo en la legislación provincial, específicamente en lo que respecta a la Ley de Discapacidad.

La Ley Provincial de Discapacidad N° 1662/84, ahora derogada, se sustentaba en un enfoque obsoleto, caracterizado por el modelo médico-rehabilitador de la discapacidad. Este modelo, predominante en el momento de su promulgación, se centraba en la patología individual y la necesidad de rehabilitación, sin considerar plenamente los derechos y la participación social. El proyecto de modificación de esta ley fue presentado ante la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Santa Cruz en 2020. Tras ser debatido en la apertura de las sesiones legislativas de 2021, se sancionó la Ley N° 3820, que representa un cambio significativo para la Provincia de Santa Cruz. Esta nueva normativa adopta el modelo social de la discapacidad, poniendo un énfasis central en los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad.

La Ley provincial de Discapacidad N° 1662 fue objeto de una solicitud de modificación, que surgió de un esfuerzo colaborativo que incluyó a organismos no gubernamentales, personas con discapacidad, padres y referentes gubernamentales de diversas localidades de la provincia. A partir de una mesa de trabajo en la ciudad de Los

Antiguos, se determinó que la ley requería adecuarse a los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la cual Argentina adhirió a través de la Ley Nacional N° 26.378, sancionada en 2008.

La nueva ley N° 3820 (2022- vigente) modificó y amplió este marco legal. Su artículo 24 establece un cupo laboral obligatorio no inferior al 5% para personas con discapacidad que cumplan con las condiciones de idoneidad. Esta obligación se extiende a un espectro más amplio de entidades, incluyendo el Estado Provincial, sus organismos descentralizados, entes públicos no estatales, empresas del Estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Adicionalmente, la ley exige la reserva de puestos de trabajo específicos para este sector de la población.

Los datos obtenidos durante esta investigación indican que el Municipio de Puerto Deseado no ha cumplido con el cupo laboral para personas con discapacidad, tanto bajo la normativa anterior como la vigente. La Ley 1662/84 (derogada) establecía un cupo del 2%, mientras que la Ley 3820/22 (vigente) lo eleva al 5%. Del total de 955 empleados municipales registrados en 2020, solo 17 personas contaban con el Certificado de Discapacidad en sus legajos. Esta cifra representa un 1.78% del total de la planta funcional, lo que evidencia un incumplimiento del mandato legal en la materia, tanto con la ley derogada como de la ley vigente de discapacidad de la provincia de Santa Cruz.

2.3.1. Normativa Municipal y su Implicación. Ordenanza n° 4458 y ordenanza n° 6079.

Con respecto a las ordenanzas municipales, la Ordenanza N° 4458 formalizó la adhesión del municipio de Puerto Deseado a la Ley Provincial N° 1662 (1984), que ya se encuentra derogada. De esta forma, se comprometía con el artículo 10, el cual establecía el cupo laboral para personas con discapacidad.

Por otro lado, se destaca la Ordenanza N° 6079, que si bien aborda la capacitación para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, no establece regulaciones específicas sobre el cupo laboral. Este hecho crea un vacío normativo, dejando a la libre interpretación o al "libre albedrío" la aplicación del cupo laboral tanto en el ámbito gubernamental como, de manera más notoria, en el sector privado. Esta omisión constituye una de las problemáticas centrales vinculadas a esta investigación.

En el contexto de la necesaria modificación de la legislación provincial, se toma como referencia la Ley Nacional N° 25.689, la cual establece el cupo laboral para personas con discapacidad en el ámbito nacional.

El artículo 8 de esta ley obliga al Estado Nacional —incluyendo sus tres poderes, organismos descentralizados, entes públicos no estatales, empresas del Estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos— a ocupar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de su personal. Además, la normativa exige que se establezcan reservas de puestos de trabajo exclusivos para esta población.

En este sentido, y en el marco de las políticas públicas locales, resulta pertinente destacar que, en el año 2006, durante una gestión municipal, el Concejo Deliberante de Puerto Deseado adhirió a la Ley Provincial de Discapacidad N.º 1662, sancionada en 1984 y posteriormente derogada. Lejos de constituir un simple trámite administrativo, este acto representó un avance significativo en términos de reconocimiento legal de los derechos de las personas con discapacidad. En este contexto, la participación activa de la ONG ADPADI fue determinante, lo que pone de manifiesto el rol estratégico que pueden desempeñar las organizaciones de la sociedad civil en la configuración de la agenda pública.

En consecuencia, se puede inferir una falta de actualización jurídica y conceptual por parte de los actores institucionales locales, quienes, al adherir a una ley ya desfasada, demuestran cierto desconocimiento en materia de jurisprudencia internacional. Este aspecto, lejos de ser menor, resulta central en el análisis crítico de las políticas públicas locales, ya que revela la necesidad urgente de revisar y reformular los marcos normativos vigentes para garantizar una verdadera inclusión.

A partir del año 2021, el equipo de Discapacidad municipal como ente gubernamental, la ONG ADPADI, en colaboración con diversos actores sociales, organismos gubernamentales y no gubernamentales de otras localidades, familias y personas con discapacidad, impulsó la modificación de la normativa existente. Este esfuerzo colectivo resultó en la promulgación de la Ley provincial n° 3820 en 2022, titulada "Sistema de Promoción y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad". Esta nueva ley no

solo moderniza el marco legal, sino que también incrementa el cupo laboral para personas con discapacidad del 2% al 5%.

A pesar de los avances logrados en materia de inclusión, persisten obstáculos institucionales que dificultan la implementación efectiva de marcos legales actualizados. En este sentido, una investigación posterior realizada en el Concejo Deliberante de Puerto Deseado reveló que, hasta la fecha, la nueva Ley Provincial N° 3820/22 no ha sido tratada para su adhesión. Este hecho resulta preocupante, ya que dicha ley posee fuerza normativa y representa un enfoque más moderno y alineado con los estándares internacionales en materia de derechos de las personas con discapacidad. Por consiguiente, la falta de tratamiento podría atribuirse a un desconocimiento por parte de los ediles o, en el peor de los casos, a una falta de interés político. Como resultado, se ralentiza la actualización del marco legal vigente, lo que impide avanzar hacia una institucionalidad más inclusiva y comprometida con la equidad.

2.4. Aproximación a la realidad del trabajo para la Personas con discapacidad

Según datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad de Puerto Deseado, recabados en septiembre de 2015, la planta municipal estaba compuesta por 896 empleados. La planta funcional de empleados se vio incrementada en el año 2020, en donde la nueva Dirección de Recursos Humanos refiere a través de entrevista que hay un total de 955 empleados. De este total, diecisiete personas (17) con discapacidad formaban parte del personal permanente. Sus edades fluctuaban entre los 30 y los 65 años. Cabe destacar que la mayoría de estos empleados no había completado el nivel secundario de educación.

La información obtenida a través de una entrevista con la Directora de Recursos Humanos en 2015 reveló que doce de los empleados nacieron con una discapacidad, mientras que los cinco restantes adquirieron su discapacidad debido a enfermedades crónicas o accidentes laborales. Esta información subraya la relevancia de la inclusión laboral en el ámbito municipal y sugiere la necesidad de implementar políticas específicas para apoyar a este grupo de trabajadores.

Asimismo, según los datos obtenidos en la Dirección de Recursos Humanos (2020) de la Municipalidad de Puerto Deseado, la mayoría de los entrevistados ingresó a trabajar durante el período de gobierno comprendido entre los años 1999 y 2007. Este dato resulta significativo, ya que permite inferir una mayor apertura institucional durante dicho período en comparación con otras gestiones. En consecuencia, se evidencia una diferencia en la manera en que cada gobierno interpreta y aplica la política social.

Asimismo, este fenómeno puede vincularse con una concepción más inclusiva del rol del Estado como garante de derechos laborales y promotor de oportunidades. Por lo tanto, el análisis del ingreso laboral en la administración pública no solo refleja decisiones administrativas, sino también orientaciones ideológicas que inciden directamente en la configuración del empleo público.

2.4.1. Censo de la planta laboral municipal y comparación temporal 2015-2020

Según un análisis derivado de la entrevista realizada en 2020 a la Directora de Recursos Humanos de la Municipalidad de Puerto Deseado, la planta de empleados municipales ascendía a un total de 955 personas. La directora señaló que esta cifra representaba un cambio mínimo respecto al listado proporcionado por la gestión anterior en 2015, en donde el municipio contaba con el total de 896 empleados, lo que sugiere una estabilidad en el tamaño del personal municipal a lo largo de este período. Este dato es relevante para comprender la dinámica del empleo público en el municipio y sienta las bases para futuros análisis sobre la composición demográfica y laboral del personal.

2.5. Contratos y oportunidades laborales para personas con discapacidad.

Durante la entrevista a la Directora de Recursos Humanos se registra que en el año 2020 se ha realizado un acuerdo de reciprocidad entre el Municipio y la ONG ADPADI, a través del cual quince jóvenes con discapacidad participaban en talleres pre laboral ofrecido por la organización. Estos jóvenes percibían un plan mensual. Esta modalidad de colaboración reflejaría un esfuerzo por brindar oportunidades de desarrollo profesional, aunque sin una relación laboral formal.

Por otra parte, del total de personas con discapacidad en la planta permanente municipal (17), se entrevistó a ocho (8) de ellas para conocer su situación laboral. Estos empleados se distribuyen en diversas áreas:

- Secretaría de Deportes: cuatro hombres.
- Taller Municipal Textil: una mujer.
- Secretaría de Desarrollo Social: un hombre.
- Edificio Municipal: una mujer.
- Dirección de Bromatología: una mujer.

En el contexto de esta investigación, se ha observado que el municipio emplea a algunas personas con discapacidad a través de un Plan de empleo municipal. Sin embargo, es crucial destacar que estos contratos no incluyen los beneficios previsionales ni otras garantías laborales que sí poseen los empleados de planta permanente, lo que subraya la precariedad de este tipo de empleo y la necesidad de una política de inclusión laboral más formal y estructurada.

2.5.1. Políticas de Empleo en el Municipio de Puerto Deseado

El análisis de las políticas públicas municipales en Puerto Deseado revela una ausencia de programas o proyectos de empleo específicos dirigidos a personas con discapacidad. En lugar de desarrollar iniciativas propias, la gestión municipal se centra en la implementación de políticas públicas de tipo subsidiario, que consisten en la administración de programas de origen provincial.

La definición de estas políticas como subsidiarias se justifica en la dependencia de fondos y programas externos. Las acciones municipales se limitan a gestionar y canalizar beneficios provinciales, tales como:

- Programa Provincial de Situación Especial: Entrega de fondos económicos a personas en situación de vulnerabilidad.
- Tarjeta Social: Asignación de un monto monetario para la compra de alimentos.
- "Módulo de alimentos": Distribución de canastas alimentarias a familias.

- Programa Energía Santa Cruz: Otorgamiento de descuentos en servicios de energía.

Estas iniciativas se centran en la asistencia económica y alimentaria, y no en la generación de empleo o la inclusión laboral. La única iniciativa local documentada que no es de naturaleza subsidiaria se encuentra en el ámbito deportivo y recreativo, con la Escuela Deportiva Especial Municipal.

2.5.2. Obstáculos y estrategias de las personas con discapacidad en relación al empleo gubernamental municipal.

La mayoría de los entrevistados han manifestado que les ha sido difícil desde un primer momento acceder o ser tenidos en cuenta al momento de brindársele un empleo. Han tenido que recurrir en reiteradas veces “al despacho del intendente” para que se garantice el derecho a un puesto de trabajo. En su mayoría han necesitado de intermediarios, madre, padre, hermano, hermana, quienes han oficiado de portavoces. En este sentido, se destaca el rol de la familia como espacio de contención y red de apoyo para la persona con discapacidad.

La comunicación a través de sus portavoces se entiende por momentos como una de las estrategias utilizadas, otra estrategia está asociada a concurrir reiteradas veces por cuenta propia. A pesar de las barreras que han encontrado, el insistir e ir de manera continua al despacho de la intendencia, tuvo efectos positivos, aun cuando, relatan, se han sentido invisibilizados.

Una vez ingresado al medio laboral, allí la mayoría de los entrevistados, por no decir la totalidad, ha manifestado que se han sentido cómodos y sobre todo acompañados por sus compañeros pares de trabajo.

¿Pero cuáles son las funciones de los empleados con discapacidad? ¿Son funciones visibles en la comunidad, o son funciones que los dejan relegados en una función pasiva? Éstas y tantas otras inquietudes, se tratarán de responder a lo largo de toda la investigación.

Se puede describir las funciones de las personas entrevistadas de la siguiente forma:

En la Secretaria de deportes, dos de los entrevistados realizan tareas diversas, uno de ellos que posee esquizofrenia, realiza el mantenimiento del edificio y limpieza. En tanto, el otro joven entrevistado con síndrome de Down, realiza el trabajo de cadetería.

Mientras tanto, el joven entrevistado con una discapacidad física, de la EDEM (Escuela Deportiva Especial Municipal) realiza el trabajo como monitor, en el acompañamiento de los integrantes de la Escuela.

En lo que se refiere a la Secretaria de Gobierno, lo que respecta a la mujer que trabaja en el Taller textil municipal posee retraso madurativo y realiza trabajos de emprolijado de las prendas, como así también costura y confección de prendas destinadas al personal municipal.

En cuanto, al joven que trabaja en la Secretaria de Desarrollo Social posee una discapacidad física y trabaja en el área de discapacidad, es personal administrativo del área. Realiza notas, memos, atiende y asesora a las personas que se acercan a dicha dependencia.

En cuanto al Edificio Municipal, la entrevistada con una discapacidad física (acondroplastia) es personal de la cocina, realiza la limpieza del edificio, calienta el agua y sirve el café entre otros.

En tanto, la mujer entrevistada que depende del área de Bromatología municipal también con una discapacidad física, realiza el trabajo administrativo del área. Atiende a aquellas personas que se acercan para asesorarse sobre diferentes trámites del sector, entre otros trabajos administrativos.

Asimismo, los dos hombres que dependen de la Secretaria de Obras Públicas, realizan trabajos de mantenimiento de plazas, limpieza, entre otros.

En su mayoría, los trabajadores con discapacidad que forman parte de la planta permanente municipal, cuentan con una antigüedad promedio de catorce años. Esto es según datos de tabla, proporcionada con información de los empleados activos con discapacidad de la Planta Funcional Municipal.

De acuerdo con lo establecido por la normativa vigente, los empleados mencionados cuentan con una reducción horaria de cuatro horas, lo cual determina que su jornada

laboral se configure como media jornada, es decir, cuatro horas diarias. No obstante, se ha observado que dos personas, por decisión propia, han optado por cumplir la jornada laboral completa, renunciando así al beneficio de la reducción horaria.

Esta situación evidencia, por un lado, el ejercicio de la autonomía individual en el ámbito laboral; y por otro, pone de relieve el compromiso de ciertos trabajadores con las funciones que desempeñan. En consecuencia, resulta pertinente considerar este tipo de decisiones al momento de evaluar la dinámica interna del equipo y su impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A pesar de su situación de estabilidad actual, muchos de estos trabajadores han manifestado que su proceso de incorporación al municipio fue particularmente difícil. Su acceso al empleo no fue directo, sino que requirió una insistencia prolongada ante las autoridades de turno para obtener la oportunidad de ser contratados. Esto sugiere la existencia de barreras significativas para la inclusión laboral efectiva, incluso en el ámbito público.

2.5.2 Política Socioeducativa y pasantía laboral.

En cuanto a la política educativa y de inserción laboral, la Escuela Especial de la localidad, Escuela Provincial Especial n° 11 “Canto a la Vida”, dependiente del Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Santa Cruz acompaña el proceso de inclusión de los jóvenes a punto de egresar de la escuela y el inicio de un trabajo a través de pasantías no rentadas. Es decir, realiza un acompañamiento sostenido, por un tiempo, desde la institución de la escuela especial con la posibilidad de ser incluidos por el Municipio a la planta funcional.

Como ha descrito el profesor a cargo de las capacitaciones laborales, es “meramente un acercamiento al mundo del trabajo” en las cuales se les brinda a los alumnos capacitación pre laboral como así también de pasantías en diferentes ámbitos laborales, tanto del ámbito privado como en el ámbito público. Al momento de realizar la investigación y de recabar datos a través de las entrevistas, el profesor a cargo de estas capacitaciones manifestó que tres alumnos estaban realizando capacitación con “una posible inclusión” en el archivo histórico municipal. Asimismo, una joven se encuentra realizando el proceso de capacitación laboral en el Taller textil municipal y un joven en

la subsecretaría de turismo. El trabajo realizado por el joven en el archivo histórico se centra en tareas de inventario, cuidado y conservación de documentos, así como en el archivo sistemático de la documentación. Por otra parte, la mujer que se desempeña en el taller textil lleva a cabo el emprolijado de prendas, la confección de las mismas y aplica técnicas de medición que resultan fundamentales para garantizar la calidad del producto final. Finalmente, el joven que se encuentra inserto en la Dirección de Turismo cumple funciones de asesoramiento a los visitantes, lo cual contribuye al fortalecimiento de la experiencia turística en la región.

En relación a la diferencia entre capacitación laboral y pasantía, las explicaciones dadas por el entrevistado: la capacitación laboral refiere al momento en que “los jóvenes asisten al espacio de trabajo acompañado con el docente, y en la pasantía ya el joven, va prácticamente solo, aquí la intervención del docente es ir viendo cómo va desarrollándose, porque en algún momento hay que ir soltándolos”

De este modo, se ha identificado que una de las vías de acceso de las personas con discapacidad al ámbito laboral municipal es a través de este programa de inclusión vinculado a la Escuela Especial N° 11 "Canto a la Vida", como un entrenamiento pre laboral dentro del programa de Pasantías no Rentadas. Este programa se enfoca en los egresados o próximos egresados, y la escuela realiza un seguimiento de estos jóvenes adultos. Esta práctica representa una dinámica de transición del ámbito educativo al laboral.

Según se pudo observar también, en función de las posibilidades de pensar un plan de acompañamiento y de protección acorde a los derechos que estipulan las leyes y convenciones para todas las personas con discapacidad trabajando en el Municipio, no existe un plan de trabajo y menos aún elaborado de manera conjunta con la Escuela especial. Sino que se ejecuta la ley de cupo sin trabajar de manera articulada con el área específica municipal (Discapacidad) y la escuela, sobre todo entendiendo que es necesario trabajar de una manera integral en políticas públicas destinadas para aquellas personas que se pretenden ser insertas en el medio laboral. La ausencia de un plan integral de políticas públicas impide realizar un seguimiento y monitoreo adecuado del desempeño y la integración de estos trabajadores en sus respectivos puestos. Esta situación subraya

la necesidad de implementar una estrategia más coordinada y proactiva que trascienda la mera aplicación de la ley y garantice una verdadera inserción laboral

2.6 El papel de las ONG ADPADI (Asociación Pro-Ayuda al Discapacitado) y su política pública.

La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad explicita en el art. 29 sobre la participación en la vida política y pública, el papel protagónico que tiene la participación de personas, grupos, colectivos, ONG en el acompañamiento y como red de apoyo para las personas con discapacidad. En este sentido podemos explicitar el papel fundamental que ha desempeñado la Organización No gubernamental de ADPADI en la ciudad a través del tiempo.

La ONG ADPADI fue creada en el año 1984, momento en el cual obtiene la personería jurídica, se encuentra actualmente implementando diversos talleres de tipo recreativos y de capacitación laboral. Vale decir que tal cual, y como lo expone la entrevistada, vicepresidente de la Asociación, “ADPADI comienza a funcionar como un grupo en agosto de 1983, a través de la inquietud de una mamá de un niño con discapacidad motriz, que concurre a anotar a su hijo al jardín y se encuentra con que no estaba abierta la inscripción para niños con discapacidad” a partir de este suceso y de la necesidad de contar con un espacio que bregue por los derechos de las personas con discapacidad, es que se comienza a gestar ésta institución.

La madre del niño, y junto con la señora de nombre Aurelia Tola, se comenzó a gestar un camino hacia la constitución de la Asociación de ADPADI, fue su fundadora y continúa participando en ella, aun cuando su hijo no está físicamente. Fue una de las vocales cuando se fundó la Asociación Deseadense de Pro-Ayuda al Discapacitado, actualmente es la Vicepresidente de ésta.

Es allí donde se puede vislumbrar lo que será luego el “caminar” para esas familias, que en ese momento se encontraban con estas barreras. Por lo que un grupo de padres, comienzan a organizarse: “Así que ahí fue la primera mamá que sale a que nos juntemos porque a ese nene lo tenía que llevar a la escuela número cinco que había un grado especial”.

Para ello la referente, a la pregunta que se le realizó en la entrevista, de cómo surgió la Asociación de ADPADI,

“Así que ahí nos juntamos, ella busca a todos los papás, todo esto va de un comité político radical, pero ella lo llevo para que se abra a toda la comunidad. Me parece buenísimo, porque esto son las políticas sociales que cada partido tiene que hacer y abrir a todos, asique salieron a buscar a todos los papás. Entre ellos nos juntamos varios padres y amigos. Asique hicimos comisión provisoria en 1983. Y en 1984, el 28 de febrero de 1984 somos asociación, obteniendo la personería jurídica provincial.”

En la pregunta donde se plantea si la asociación ha tenido que sortear obstáculos, la señora ha manifestado que

“Si, al momento de crearse la Asociación se nos han presentado muchos obstáculos. Lo querían relacionar políticamente (...) Te decían no vayas a ese grupo porque está lleno de política. Se desvirtuaba las cosas de cómo era. Sufríamos las consecuencias de esas trabas que había. Pero igual seguimos adelante. No mirábamos quién era radical, quien era peronista...”

Asimismo, las acciones llevadas a cabo por la ONG de ADPADI son realizadas a través de diversos talleres de capacitación laboral: taller de panadería, de reciclado, confección de bolsas hechas con tela de fiselina, guitarra, educación física, dentro de esta disciplina la natación.

Es importante destacar, que los jóvenes que asisten a los diferentes talleres se encuentran divididos según el interés en los talleres que se realizan. Los jóvenes reciben un incentivo monetario a través de un “convenio de reciprocidad entre ambas partes: la Municipalidad por un lado y la Asociación ADPADI por la otra “(entrevista vicepresidente de la Asociación), se trata de un convenio en el que, a través del trabajo realizado por los jóvenes en la elaboración de pan, dicha producción se distribuye entre las personas Adultas mayores que residen en el Hogar de Ancianos “San Cayetano” y los niños que asisten al Jardín Maternal Municipal, ambas instituciones dependen de la Secretaria de Desarrollo Social.

Según se pudo recabar información en la Oficina de Empleo laboral, estas acciones están encuadradas dentro del programa Promover la igualdad de Oportunidades de Empleo; un programa nacional que comprende un conjunto de acciones destinadas a apoyar la inserción de las personas con discapacidad, con cobertura para trabajadores desocupados mayores de dieciocho años, que cuenten con el certificado de discapacidad y que tengan residencia permanente en el país.

Es relevante señalar que, hasta el momento de la creación del ADPADI en el año 1984, no existía la Secretaría de Acción Social dentro del organigrama municipal vigente. Dicha Secretaría fue incorporada en el año 1987, lo que representó un avance en la estructuración institucional del área social. Sin embargo, a pesar de esta incorporación, el espacio específico destinado a la temática de discapacidad aún no había sido contemplado dentro de dicha estructura Municipal.

Recién en el año 2012, durante la gestión del Intendente Municipal Luis Alberto Ampuero, se formalizó la creación de un área dedicada a esta población. En consecuencia, se estableció la Jefatura de Tercera Edad y Discapacidad. Este hecho evidencia, por un lado, el reconocimiento institucional de las necesidades particulares de estos grupos; y por otro, marca un punto de inflexión en el abordaje de políticas públicas orientadas a la inclusión y el bienestar social. Por ello, es de destacar el importante trabajo realizado por la Asociación de padres de personas con discapacidad, como red de apoyo y de políticas públicas.

CAPITULO 3 ¿INTEGRACIÓN/INCLUSIÓN? PERCEPCIONES SOBRE LOS OBSTÁCULOS O BARRERAS EN CUESTIÓN DE EMPLEO DE LAS PCD

3.1 ¿Integración/inclusión de la persona con discapacidad?

Para el desarrollo del presente capítulo, tomaremos dos palabras que resultan muy interesantes a la hora de hablar de Integración o Inclusión de la persona con discapacidad, en los diferentes ámbitos donde él o ella desarrollan su vida. ¿Pero estas palabras son antagónicas en su concepción? ¿O se toman como palabras de tipo sinónimas? ¿Realmente las Personas con discapacidad se encuentran integradas? ¿O solo hacemos como si... la persona estuviera integrada o incluida?

3.2 ¿De qué hablamos cuando hablamos de integración?

La autora Liliana Pantano (1993, p. 120) explica que,

La “Integración” es un proceso social que, si bien parte de cada individuo es pautado y alimentado culturalmente. Las trabas, provenientes tanto de cada persona como de la sociedad, provocan- en general, no solo en materia de discapacidad- el aislamiento o la marginación, muchas veces disfrazados de seudointegración.

En este sentido, la integración, entendida como proceso social, no puede desligarse de los marcos culturales que la configuran. Tal como sostiene Liliana Pantano, este proceso parte de cada individuo, pero está profundamente pautado y alimentado por la cultura en la que se inscribe. En consecuencia, las barreras que obstaculizan la integración no solo provienen de las condiciones personales, sino también de las estructuras sociales que reproducen imaginarios excluyentes. De hecho, estas trabas suelen manifestarse en forma de aislamiento o marginación, incluso bajo apariencias de inclusión. Pantano denomina este fenómeno “seudointegración”, ya que implica una participación superficial que no transforma las condiciones de desigualdad.

En definitiva, integrar no es simplemente incluir cuerpos en espacios comunes, sino reconocer subjetividades, transformar prácticas y construir vínculos que valoren la diversidad como parte constitutiva de lo humano. Por ende, el desafío radica en desarmar

los discursos que naturalizan la desigualdad y promover una cultura de derechos, donde la diferencia no sea motivo de segregación, sino de enriquecimiento colectivo.

En tanto para Marta Schorn (2003:12), la integración se halla estrechamente ligada a la función ambiental de sostenimiento. Sostenimiento que le permitirá a la persona considerarse “Yo soy así”, en vez de sentirse “No soy” o “¿Por qué soy así? La integración supone un esfuerzo encaminado a la adaptación de los grupos diferentes, una escuela para todos, un trabajo de acuerdo a las capacidades y posibilidades. En este sentido, la integración está dada a partir de cambios de nuestra actitud hacia las personas con discapacidad. De manera tal, que se vayan sorteando las barreras actitudinales hacia lo desconocido. Para el logro a través de la concienciación y un trabajo en conjunto de aceptar la diversidad como parte de un todo. Todas las personas tenemos algo que aportar desde nuestro lugar a la sociedad. Somos parte de una sociedad que necesita de todos, por ello la licenciada Marta Schorn (2005:172) sostiene que,

[...] Esto solo se logra con un cambio de actitud social, requiere de una ideología eminentemente democrática que la sostenga y la educación es la única vía regia para remover viejos preconceptos.

Para Patricio Huerga (2012, p. 346) “La integración: es el esfuerzo que hacen las personas con discapacidad y sus familias para que la sociedad les dé un lugar, los reciba y puedan trabajar, divertirse y aprender como cualquier persona”

Aquí, dicho autor hace una diferencia con la palabra inclusión. Para él, “la inclusión: es un esfuerzo y un cambio profundo que hace la sociedad para que la persona con discapacidad y su familia tengan un lugar en ella. Incluir es construir un lugar, como cuando se hace una casa” (Huerga 2012, p. 346)

Por lo tanto, la inclusión de las personas con discapacidad constituye un desafío ético, político y social que interpela a todos los actores de la comunidad. En primer lugar, es fundamental reconocer que esta tarea no recae únicamente en el individuo con discapacidad, sino que involucra a las familias, los vecinos, los profesionales, y especialmente al Estado, a través de políticas públicas que garanticen derechos y promuevan la equidad. Por consiguiente, hablar de inclusión implica asumir una responsabilidad compartida, orientada a generar condiciones reales para que cada persona

pueda desarrollar sus habilidades, fortalecer su autoestima y construir su propio proyecto de vida.

Asimismo, es necesario comprender que el cambio requerido no se limita a la eliminación de barreras físicas o comunicacionales. Por el contrario, se trata de transformaciones mucho más profundas, vinculadas con los valores, creencias y estructuras culturales que históricamente han definido la discapacidad desde una mirada excluyente. En este sentido, la inclusión exige revisar los imaginarios sociales que reproducen desigualdades y avanzar hacia una cultura que reconozca la diversidad como una característica inherente y enriquecedora de la condición humana.

Por otro lado, la integración aparece como un componente esencial para el sostenimiento subjetivo y social de la persona con discapacidad. Esto se relaciona, principalmente, con las actitudes del “otro”, es decir, con la forma en que los demás se vinculan, perciben y valoran a quienes presentan alguna discapacidad. De este modo, la integración no puede ser entendida como un acto unilateral, sino como una relación mutua, donde el reconocimiento, el respeto y la empatía permiten construir vínculos significativos y espacios verdaderamente inclusivos.

En definitiva, tanto la inclusión como la integración requieren un compromiso colectivo, sostenido y transformador. Solo así será posible construir una sociedad más justa, donde todas las personas, sin excepción, puedan participar plenamente y ser protagonistas de sus propias vidas.

3.3. Para entender mejor... a que se denomina Barrera. ¿Cuáles son las barreras que se le presentan a la Persona con discapacidad?

Cilsa (2014) explica que las barreras son aquellos obstáculos que se le presentan a las personas con discapacidad en la cotidianeidad, lo que dificulta su inclusión plena en la sociedad. En la introducción expusimos la definición de Schorn (2005, p. 09); en referencia a las barreras en general desde el punto de vista etimológico de la palabra y en su sentido de barreras psicológicas.

Lograr que las personas con discapacidad puedan realizar su desempeño en el trabajo con total libertad, hará que se los visualicen en las distintas instituciones donde trabajan.

Que se los “vea” en su función en igualdad/equidad, con el desarrollo total de sus habilidades y potencialidades. Es decir, al ciento por ciento con la aptitud y actitud de manifestar a través de su trabajo, su real autonomía e independencia.

Para Eroles y Ferreres (2005, p.68) “uno de los mayores retos de las personas con discapacidad ha sido convencer a la sociedad que no son una clase aparte”. Históricamente, han sido compadecidos, ignorados, denigrados, e inclusive, ocultados en instituciones.

Eroles y Ferreres (2005), determinan los siguientes principios para el colectivo de personas con discapacidad:

- Ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas por la discapacidad.
- Conseguir que la sociedad realice cambios que le permitan participar en la vida social, laboral y empresarial e integrarse con la “población capacitada”

Con esta visibilización en los distintos lugares de trabajo se busca romper con esos estereotipos o estigmatizaciones. Es importante destacar que no es solo el hecho de otorgarle un trabajo, no es solo el hecho de lograr emplearlas, sino también de crear, como establece la Ley de Protección integral las condiciones adecuadas para su permanencia, para esto se requiere de capacitación, actualización, entornos laborables adecuados y armoniosos.

Por ello, para lograr una inclusión plena de las personas con discapacidad en líneas generales, es importante que las políticas orientadas para la inclusión de las personas con discapacidad sean transversales a todos los organismos públicos, e instituciones. Esto apunta no solo a crear condiciones materiales, sino también a romper esas barreras ideológicas, las más difícil de derribar.

3.3.1. Tipos de barreras

Cilsa (2014) describe tres tipos de barreras que se le presentan a las personas con discapacidad: *las arquitectónicas, las comunicacionales y las ideológicas*. Allí dice que todas estas barreras tienen una base de tipo ideológica.

Las *barreras arquitectónicas* son aquellas barreras de tipo físicas, que evitan el desplazamiento o le dificultan el desplazamiento a una persona con discapacidad. Es decir, para una persona con sillas de ruedas, las escaleras son una barrera. El no contar con rampas en las esquinas y las veredas en perfectas condiciones, son barreras. En los edificios públicos, no contar con baño adaptado, innumerables situaciones por las que atraviesan las personas con discapacidad, en su cotidianeidad. Espacios que tienen relación con un tipo de diseño urbano, pensado en una persona estándar, una persona sin dificultades físicas, que excluye a algunos integrantes de la sociedad.

Las *barreras comunicacionales*, son aquellas que dificultan la comunicación, estas barreras impiden el acceso a la información, por ejemplo. En algunos canales y para la población con discapacidad auditiva, el lenguaje de señas en un recuadro de la pantalla facilita la comunicación, si no está, es una barrera en la comunicación. Los pictogramas son medios de comunicación alternativas, utilizados por algunas personas, más que nada para aquellas con condición de autismo. Para ellos esta utilización de pictogramas (pictos) les ayuda a ordenarse en su día a día. Pensar a una persona con una discapacidad mental leve, que no puede entablar diálogo es una barrera. Estas situaciones, se han visto incrementadas por el desconocimiento o desinformación que hay sobre la población con discapacidad. Lo cual dificulta en la mayoría de las personas con discapacidad su inclusión, en tanto y en cuanto no hay una relación de comunicación con otro, ni con el resto de la sociedad. Barreras que los limitan.

Y por último las *barreras ideológicas*, son aquellas que sustentan las dos anteriores, porque no deja de tener relación con aquello ideológico por el cual, se piensa a la persona con discapacidad desde concepciones estigmatizantes, discriminadoras, se fundan en estereotipos, en formas de pensamiento clasificador/racista y en el desconocimiento. ¿Cómo tratarlos? ¿Cómo hablarles? En estas últimas situaciones corresponden al miedo a lo desconocido.

Las personas con discapacidad deben sortear distintas barreras físicas que se les presentan, por ello deben contar con mecanismos de accesibilidad en los diferentes espacios en los transiten, desarrollen sus vidas cotidianas, sean públicos o privados.

Como sostienen Eroles y Ferreres, es a partir de prejuicios, en el mundo empresario se construyen distintos mitos que actúan seriamente como barrera en la integración laboral. Según el psicólogo social, Alejandro del Mármol, citado por Carlos Eroles y Hugo Fiamberti (p. 163-164) existen mitos que actúan como barreras en la integración laboral, a saber:

- Las personas con discapacidad son poco productivas: Aquí el mito, íntimamente relacionado con la desinformación, permite generar suposiciones o prejuicios. Pues se transforma entonces a la persona con discapacidad en un trabajador de bajo nivel productivo, que realizará sus tareas con menor grado de eficiencia, que necesitará mayor control o apoyo de la supervisión, que no podrá adaptarse rápidamente a los cambios que pueda tener su tarea, que tendrá un nivel de ausentismo alto por sus necesidades médicas, etc.

- Las personas con discapacidad son conflictivas, las personas con discapacidad no se podrán integrar al grupo de trabajo: Otra fantasía que se teje alrededor de las personas con discapacidad es que de por sí son conflictivas, pues llevan consigo un nivel de “resentimiento” importante producto de su problemática. Ideas como “no se va a llevar bien con los compañeros”, “no sabrán cómo tratarlos”, “si debemos desvincularlo por alguna razón seguramente nos hará juicio por discriminación”, dificultan seriamente la decisión de integrarlos laboralmente”

Teniendo presente lo expuesto anteriormente y, sobre todo, para realizar un análisis de datos arrojados a través de las entrevistas a empleados municipales con discapacidad, se desprenden las siguientes percepciones.

3.4. Percepciones sobre los obstáculos sobrellevados en lo laboral

En referencia a las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad, en su mayoría, siete de los ocho entrevistados, han manifestado que les ha costado lograr el ingreso al mundo del trabajo. Dado que han tenido que insistir para su posterior incorporación al mismo. Es un ejemplo de ello la cita de uno de los entrevistados, que dice:

“La verdad que sí, me costó mucho poder conseguir que me tomaran. Me tenían de acá para allá. Pero yo insistía, todas las semanas iba, creo que les gane por cansancio jaja. (Entrevistado 1)

“A mí, mi mama me dijo que vaya a verlo al intendente para pedirle trabajo. Costo un poco, pero conseguí el trabajo” (Entrevistada 2)

“Conseguí trabajo en la municipalidad, a través de mi madre que fue a hablar con quién era en ese momento Secretario de gobierno el sr. Carlos Rodríguez. Costo al principio, pero mi mamá me ayudo a conseguir el trabajo” (Entrevistada 3)

“A la edad de 18 años me costó encontrar un trabajo...” (Entrevistado 4)

Como habíamos adelantado los obstáculos se encuentran en la propia institución estatal que sería quien debiera cumplir con las leyes y convenciones de protección integral. Es el propio Estado el que no estructura la política pública de aplicación efectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad; quien no debiera seguir invisibilizando la problemática que tienen las persona con discapacidad para acceder a un empleo que dignifique su vida.

Como vimos también, y ya en referencia a interpretar las voces de las personas, la mayoría de los entrevistados han coincidido que hubo terceras personas, que han tenido que intervenir para que obtuvieran un empleo. En su mayoría, seis de ocho de los entrevistados, han manifestado que sus padres debieron acompañarlos para hacer posible el ingreso laboral. Podríamos decir que estas personas han cumplido un rol de facilitadores/as ante los obstáculos. Sin embargo, se reproduce la lógica de la discriminación por discapacidad.

Varios de los/las entrevistados/as, entre los cuales hay tres mujeres y cinco hombres entrevistados, han concordado que hasta que se hizo efectivo su pase a planta funcional de la Municipalidad han trabajado de manera informal a través de un Plan de Empleo municipal.

Haciendo un estudio previo, del total de 955 (2020) empleados municipales, se ha constatado que dos personas aún se encuentran en condiciones de trabajo precario e informal, que no han sido absorbidos como parte de la planta funcional del Municipio.

Teniendo un caso en el Consejo Agrario provincial y otro en la Escuela Deportiva especial Municipal. Dos jóvenes que llevan más de siete años trabajando a través de un Plan de Empleo Municipal.

3.5. Sobre el conocimiento de la ley.

En este apartado de la investigación, que se ha realizado en el periodo de 2015/2023, se dio en un periodo de transición de un cambio de gobierno municipal (fin de una gestión) 2014 y comienzo de otra gestión (2015). Por ello las entrevistas y sus análisis, del personal jerárquico (Director de Recursos Humanos) se presentan las distintas opiniones.

Entrevista a la Directora de Recursos Humanos (2015): se le ha preguntado si tenía conocimiento por la ley nacional y provincial de cupo laboral. A lo que respondió “si la he escuchado, nosotros al trabajar con el personal tenemos que tener en cuenta estas informaciones.” En este sentido, y haciendo un análisis de la respuesta brindada por mencionada Directora, reconoce la existencia de la normativa y su relevancia, pero carece de la profundidad necesaria para confirmar un conocimiento sólido y una aplicación efectiva. La ambigüedad en su declaración podría sugerir la necesidad de una capacitación más específica, ya que la conciencia de la ley no siempre se traduce en su correcta implementación. La frase "si la he escuchado" sugiere un conocimiento, pero no necesariamente un dominio profundo del tema. No afirma conocer la ley en detalle, sino que ha oído hablar de ella. Esto podría ser un indicio de que su conocimiento es más bien genérico y no está basado en una capacitación formal. La segunda parte de la respuesta, "nosotros al trabajar con el personal tenemos que tener en cuenta estas informaciones", muestra una actitud de responsabilidad. En este caso en particular, la entrevistada toma cierto posicionamiento en su rol, sin embargo, no especifica qué tipo de "informaciones" tienen en cuenta o cómo las aplican en la práctica, lo que deja espacio para esa ambigüedad. El uso de la frase "al trabajar con el personal" indica que la perspectiva del entrevistado está centrada en la gestión de recursos humanos y la supervisión. Esto es coherente con su rol de directivo, pero puede no reflejar un entendimiento profundo de la ley como una herramienta de inclusión y derechos, sino más bien como un requisito administrativo o de gestión.

En tanto a la Directora de Recursos Humanos (2020): se le ha preguntado si tenía conocimiento por la ley nacional y provincial de cupo laboral, a lo que respondió “*Si, hemos tenido una reunión no hace mucho para ver esto de incluir a las personas con discapacidad...*” en este caso, la respuesta de la entrevistada ofrece un indicio de actividad, pero carece de la especificidad necesaria para confirmar un compromiso o una implementación concreta de una política pública. En este sentido, la declaración "hemos tenido una reunión" demuestra que el tema ha sido discutido. Sin embargo, una reunión es una etapa preliminar en el proceso de formulación de políticas públicas, no una evidencia de su ejecución. El uso de la frase "para ver esto de" sugiere una fase de exploración o deliberación, en lugar de la implementación de un plan estructurado y formal. Por lo que, la respuesta es ambigua y no proporciona detalles cruciales. No se mencionan la fecha exacta de la reunión, sus participantes, los puntos tratados en la agenda, los acuerdos alcanzados o los pasos a seguir. Esta falta de información precisa dificulta la evaluación de la seriedad y el progreso del compromiso municipal con la inclusión. Por lo que, esta respuesta no proporciona evidencia de una política pública de inclusión activa y efectiva.

En relación con la pregunta formulada durante la entrevista sobre el conocimiento de la Ley de Cupo Laboral para Personas con Discapacidad, ambas personas responsables de la Dirección de Recursos Humanos manifestaron estar al tanto de dicha normativa. No obstante, dicho conocimiento parece ser parcial o no transversal a las políticas que la institución proyecta implementar. Esto se evidencia al momento de realizar un relevamiento de programas o proyectos municipales vinculados con la ley mencionada, ya que no se ha logrado recabar información concreta que dé cuenta de su aplicación efectiva. Por consiguiente, se observa una disociación entre el conocimiento declarado y la implementación práctica de políticas públicas municipales orientadas al empleo de personas con discapacidad. En otras palabras, aunque existe una referencia normativa, esta no se traduce en acciones institucionales visibles ni en programas específicos que promuevan la inclusión laboral. A partir de esta situación, se torna necesario revisar las estrategias de gestión y fortalecer la articulación entre el marco legal vigente y las políticas locales, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de este colectivo.

Entrevista a la Jefa del Departamento de Tercera edad y Discapacidad (2015): indagada sobre si conoce la ley nacional y provincial de cupo laboral, la misma ha contestado lo siguiente “¿conoce o ha escuchado de la ley de cupo laboral? No, la verdad que no)”, la respuesta de la jefa del departamento para personas con discapacidad y tercera edad es de particular interés, ya que manifiesta un desconocimiento de la ley de cupo laboral. Este hecho no solo es relevante por la falta de información que evidencia en una funcionaria clave, sino que también representa una barrera significativa para la inclusión de las personas con discapacidad.

El referente de un área municipal, especialmente en un ámbito tan específico, debe poseer un conocimiento sólido de la normativa y las políticas públicas que rigen su campo de acción. La carencia de este conocimiento en una figura de autoridad no solo limita la efectividad de su práctica como funcionario público, sino que también perpetúa los obstáculos existentes para el colectivo que busca representar. En este sentido, la falta de información se traduce en una barrera institucional que impide el desarrollo de políticas públicas inclusivas y la visibilización efectiva de los derechos de las personas con discapacidad.

En una muestra de ocho personas de un total de diecisiete, con discapacidad empleadas por el municipio, así como de directivos y jefes de área, se evidenció un desconocimiento generalizado sobre la ley nacional de cupo laboral. Este hallazgo subraya un problema significativo: la falta de información puede llevar a la inacción, ya que aquello que no se conoce tiende a ser ignorado en la práctica.

Este desconocimiento por parte del personal jerárquico municipal evidencia una carencia en la capacitación y la información. Para abordar esta situación, es fundamental implementar estrategias de sensibilización y proporcionar herramientas a quienes tienen o tendrán a su cargo a personas con discapacidad. Estas acciones deben ir más allá de la discapacidad, promoviendo la inclusión de la diversidad en todos los entornos laborales. Dicha medida se alinea con la implementación de políticas públicas inclusivas y, en este caso particular, es esencial para la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

3.6. Percepción sobre los prejuicios de otras personas.

En referencia a la pregunta de si los empleados con discapacidad creen o piensan que existen prejuicios para su trabajo, la mayoría ha coincidido en que sí existen prejuicios. Que a veces han sido víctimas de trato discriminatorios en actividades de su vida cotidiana, por ejemplo, viajar en colectivo de larga distancia y la burocracia de la misma para conseguir un pasaje. Dado que tienen que pedirlo con hasta una semana o más de anticipación. En este caso las respuestas recibidas de los entrevistados fueron las siguientes:

“Si, la verdad que sí. Siempre hubo. Piensan siempre que uno no va a poder, y no es así.”

“no, creo que no. El intendente dio mucho trabajo.”

“creo que, si hay prejuicios con las personas con discapacidad, porque la sociedad piensa que somos un descarte y yo creo que hay personas que pueden hacer mejor y con más dedicación que una persona que ellos llaman normal.”

Como se observa en estas respuestas, solo una persona de las entrevistadas contestó que no existen prejuicios, porque según esa persona el intendente dio mucho trabajo a las personas con discapacidad o la posibilidad de poder emplearlas en el municipio

En tanto, en las otras dos respuestas donde afirman que hay prejuicios para con las personas con discapacidad, tienen en común ese imaginario social que se da en esa construcción social de un “otro” ese “otro “que no podrá realizar tal o cual función.

En este sentido, el INADI sostiene que la discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niegan oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación.

Eroles y Ferreres (2005) plantean que discriminación significa:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad. Consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una

discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (p. 131)

Desde esta perspectiva, la discriminación no se limita a actos explícitos de rechazo, sino que también incluye prácticas institucionales, sociales y culturales que, aunque sutiles, perpetúan la exclusión. Asimismo, el enfoque de los autores invita a reflexionar sobre el rol del Estado y de las instituciones en la garantía de derechos. Si bien existen leyes que promueven la inclusión laboral y educativa, no obstante, su implementación efectiva suele verse obstaculizada por prejuicios, desconocimiento o falta de voluntad política. En definitiva, el planteo de Eroles y Ferreres (2005) interpela a la sociedad en su conjunto: reconocer la discriminación en todas sus formas es el primer paso hacia una transformación real. Solo así se podrá avanzar hacia una ciudadanía plena, en la que las personas con discapacidad sean protagonistas de sus propios derechos.

3.7. Realización de actividades extralaborales.

Sobre este punto, de las ocho personas entrevistadas, siete de ellos han respondido que no realizan otra actividad. Solo uno de ellos ha respondido que se encuentra estudiando un idioma por cuenta propia. En este caso el idioma es el inglés.

La mayoría de los entrevistados no realizan otra actividad recreativa, sí, asisten algunos a la escuela en la modalidad para jóvenes y adultos. Pero, puntualmente, en cuanto a lo socio recreativo en su mayoría nadie realiza alguna actividad.

De las personas entrevistadas, dos han manifestado que hacían teatro y que les gustaba.

En este sentido, Rubiolo (2024) subraya que los jóvenes con discapacidad enfrentan mayores barreras para la participación en espacios educativos, laborales, culturales y sociales que aquellos sin discapacidad por lo que los tratados internacionales, como la CDPD, resaltan la necesidad de que puedan contar con apoyos, definidos en dos momentos clave: la etapa escolar y la postescolar. Estos apoyos, esenciales para la participación en la vida laboral y social de los jóvenes con discapacidad, se deben planificar y coordinar desde una perspectiva de derechos humanos.

En la actualidad, en la localidad de Puerto Deseado, se evidencia una marcada ausencia de actividades culturales destinadas a jóvenes y adultos con discapacidad. Esta situación, lejos de deberse a la falta de espacios físicos o talleres disponibles, se relaciona principalmente con la escasez de personas capacitadas y comprometidas para llevar adelante dichas propuestas de manera empática y paciente.

En consecuencia, este vacío representa una limitación significativa en la oferta cultural municipal, ya que excluye a un sector de la población que, por derecho, debería acceder a experiencias artísticas y recreativas adaptadas a sus necesidades. Asimismo, la falta de formación específica y sensibilidad por parte de los facilitadores culturales impide que se generen entornos inclusivos y enriquecedores. Por lo tanto, resulta urgente promover políticas públicas que incentiven la capacitación de agentes culturales en temáticas vinculadas a la discapacidad, así como también fomentar una mirada más humana y comprensiva en el diseño de actividades. Solo así, se podrá avanzar hacia una comunidad más equitativa, donde la cultura sea verdaderamente un espacio de encuentro para todos.

Lamentablemente, esta falta de talleres culturales ha persistido desde la disolución del grupo de teatro “Pehuén”, el cual funcionó desde inicios del año 2009 al año 2013. Dicho taller fue un espacio de expresión artística y corporal para jóvenes y adultos con discapacidad. Dicho grupo, coordinado por un profesor y una empleada del área municipal de discapacidad y tercera edad, cumplía un rol fundamental en la promoción de la inclusión cultural (archivos propios)

Cabe destacar que, los integrantes del grupo participaron en diversas giras y eventos, lo que pone de manifiesto la relevancia y el impacto positivo de esta iniciativa. No obstante, la continuidad del proyecto se vio interrumpida tras la partida del profesor por motivos personales, lo cual dejó al colectivo sin un referente que garantizara la sostenibilidad del espacio. Por otra parte, es importante señalar que, muchos de los participantes, en las entrevistas realizadas, han manifestado que extrañan el taller de teatro. Esta propuesta no constituía únicamente una actividad recreativa, sino también un medio de desarrollo personal y socialización. En consecuencia, la desaparición del grupo “Pehuén” no solo implicó la pérdida de un espacio artístico, sino que además evidenció una laguna estructural en las políticas culturales del municipio orientadas a la población

con discapacidad. En síntesis, resulta imperativo que las autoridades locales reconozcan esta carencia y promuevan nuevas iniciativas que garanticen el acceso equitativo a la cultura, de modo que se fortalezca la inclusión y el ejercicio pleno de los derechos culturales de todos los ciudadanos.

CAPITULO 4. APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL.

4.1. El Trabajo social como profesión, disciplina e intervención social, en el campo de la Discapacidad.

Tal como lo señalan Martínez y Agüero, citados por la Dra. Martínez (2017, p. 168), la definición global del Trabajo Social formulada en 2014 por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) en conjunto con la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS), establece que esta disciplina constituye tanto una profesión sustentada en la práctica como un campo académico. En este marco, su propósito fundamental radica en promover el cambio y el desarrollo social, fortalecer la cohesión comunitaria y contribuir al empoderamiento y la emancipación de las personas.

En el Trabajo social, los principios rectores incluyen la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto por la diversidad. Valores que no solo orientan la intervención profesional, sino que también configuran el horizonte ético desde el cual se construye la acción social comprometida con la transformación de las realidades sociales. Desde esta perspectiva, el abordaje de la discapacidad no puede limitarse a una mirada asistencialista o rehabilitadora, sino que debe enmarcarse en un enfoque de derechos que promueva la autonomía, la participación y la inclusión plena. Así como también dignidad, autodeterminación, calidad de vida, vida independiente.

En este sentido, el Trabajo Social aporta una lectura crítica de las políticas públicas locales, especialmente cuando éstas se encuentran desfasadas respecto de los estándares internacionales. Tal y como se pudo observar, en el capítulo II, el caso de la adhesión del Concejo Deliberante (2006) de Puerto Deseado a la Ley Provincial N.º 1662/84 hoy derogada, la cual, si bien representó un avance formal en su momento, resultó insuficiente frente a los principios consagrados por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

Como disciplina, Carballada (2017, p. 13) expresa que “el Trabajo Social es una disciplina del campo de las ciencias sociales, como tal, utiliza aportes teóricos de éstas y aporta desde diferentes modalidades a la construcción de conocimiento de éstas; por un lado la investigación de las temáticas que aborda, por otro, a partir de la investigación acerca de sus procedimientos de intervención social y también desde el desarrollo de la

intervención disciplinar” En consonancia, el Trabajo social es una rama del conocimiento que busca comprender y explicar la cuestión social. Cuyo objetivo es generar conocimiento sobre las causas y consecuencias de la desigualdad, la exclusión y la opresión. Por lo que, la labor disciplinar se enfoca en la investigación, la reflexión crítica y la sistematización de la práctica, lo que permite a la profesión ir más allá de la simple acción y construir un saber fundamentado que respalde la intervención. Entre otras dimensiones, el Trabajo Social busca comprender estas consecuencias de desigualdad, de exclusión y opresión de un colectivo de personas, como lo es, personas con discapacidad en general y en particular aquellas que se encuentran por fuera del sistema laboral de empleo.

Para Carlos Cazallas Alcaide (2005) el origen de la desigualdad se refleja en una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de actividad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En efecto, la discapacidad, en el marco de las desigualdades sociales, puede ser comprendida como una condición que afecta a un grupo poblacional históricamente excluido del sistema social dominante. Por lo tanto, se evidencia cómo esta situación contribuye a reproducir mecanismos de exclusión estructural. Como se lo ha evidenciado a lo largo de la investigación, continúa esa exclusión en relación al ámbito laboral, aun a pesar de la existencia de un cupo laboral enmarcado tanto en leyes nacionales como en leyes provinciales.

Esta relación entre el concepto de desigualdad y discapacidad, en este caso específicamente, es fundamental para el Trabajo social ya que las personas con discapacidad a menudo experimentan múltiples formas de desigualdad y exclusión social. Las barreras físicas, actitudinales y comunicacionales, descritas en el capítulo tres, las cuales se hallan presentes en la sociedad, son objeto de intervención social de los/as trabajadora/es sociales.

Desde esta lógica, al agregar “intervención social”, se amplía el análisis hacia las prácticas concretas de los profesionales, reconociendo el campo en donde se actúa, la relación que existe con el Estado, la comunidad y las estructuras de poder. Para Carballeda (2016, p. 13) el Trabajo Social interviene muy ligado a la vida cotidiana de las personas y en interacción con su contexto micro social, a partir de la cual construyen significados y formas de comprensión y explicación acerca de lo que está ocurriendo.

Es decir, que la intervención del Trabajo social es la manifestación práctica de la profesión y la disciplina. Es el acto de actuar sobre una realidad social para transformarla. En este caso, transformar la realidad, teniendo presente, remarca el autor que su acción se apoya en la defensa de los Derechos Humanos. A partir del devenir histórico el TS va construyendo sus propios instrumentos y metodologías de intervención de acuerdo a la época (Carballeda, 2016).

En este sentido, la intervención es un proceso planificado y metódico que desde la palabra, la mirada y la escucha, actúa en; orientar, formar, planificar, administrar, intermediar, organizar, asesorar, promover prácticas sociales, acompañar, desarrollar y fortalecer grupos, comunidades, movimientos sociales Carballeda (2016). Por lo tanto, puede ser de carácter directo, como el trabajo con un individuo o una familia, o de carácter indirecto, como el diseño de políticas públicas. La intervención en Trabajo social es intencional y se basa en el conocimiento científico de la disciplina y en los principios éticos de la profesión. Es una disciplina científica y profesional que busca la transformación social. Es interesante el planteo de Carballeda (2016) cuando explica que, si bien se funda a partir de la preocupación por el “otro”, a partir de marcos teóricos de las ciencias sociales y procesos metodológicos busca enfrentar las consecuencias de la “cuestión social” como expresión de la génesis de diferentes problemas sociales en distintos momentos de la historia.

4.2 La “Otridad” y nuestra intervención desde el enfoque anti-opresivo y la mirada de la Justicia Social.

Según lo expuesto por Paula Danel (2018, p. 99), en el marco institucional, el rol del trabajador social se configura como aquel profesional cuya labor se orienta hacia el acompañamiento y atención de los otros. En efecto, es en esa dimensión de la “otredad” —entendida como los espacios sociales marginales o excluidos— donde se inscriben las prácticas que definen y simbolizan el ejercicio profesional del Trabajo Social. Dichas prácticas no solo reivindican la acción y el saber técnico del profesional, sino que también ponen en valor su capacidad de intervención transformadora frente a realidades que se sitúan fuera del centro institucional, es decir, en territorios donde el trabajador social se posiciona como agente de defensa y promoción de derechos.

Asimismo, Danel (2018, p. 116) sostiene que la intervención profesional permite el despliegue de procesos orientados a la construcción de autonomía. Para ello, los marcos jurídicos, normativos y legales deben ser concebidos no como respuestas cerradas o unívocas, sino como repertorios de posibilidades que habilitan diversas estrategias de acción.

En consonancia con esta perspectiva, se propone una línea de intervención basada en el enfoque del trabajo social antiopresivo. Este paradigma vincula las prácticas profesionales con el reconocimiento crítico de las desigualdades estructurales y las diferencias sociales que atraviesan la vida colectiva, promoviendo así una praxis comprometida con la justicia social (Danel, 2018).

En concordancia con la línea de intervención previamente desarrollada, se adopta como referencia el enfoque antiopresivo del Trabajo Social, así como el paradigma de justicia social reparatoria, tal como lo conceptualiza Guzmán Reyes (2009).

Por un lado, el enfoque antiopresivo propuesto por dicho autor se orienta a la transformación de las estructuras y procedimientos institucionales mediante modificaciones en los ámbitos político y jurídico. Este enfoque pone especial énfasis en las divisiones sociales y en las desigualdades estructurales que atraviesan a los sujetos, promoviendo la equidad en el acceso y la participación dentro de la sociedad. Desde esta perspectiva, la práctica profesional se fundamenta en el rechazo explícito a toda forma de discriminación y opresión, posicionando al Trabajo Social como una disciplina comprometida con la justicia y la inclusión.

Por otro lado, el enfoque de justicia social reparatoria reconoce que las diferencias culturales están estrechamente vinculadas con conflictos sociales que requieren ser transformados. En este sentido, las prácticas que se inscriben en esta corriente buscan reparar los efectos negativos que han dejado las dinámicas opresivas, especialmente en contextos marcados por la desigualdad y la exclusión. Así, se plantea una intervención orientada a restituir derechos vulnerados y a generar condiciones más justas para los sectores históricamente desfavorecidos.

En este sentido, de acuerdo con lo planteado por Carballeda (2017), la noción de otredad constituye una preocupación central en el campo del Trabajo Social, en tanto se

vincula estrechamente con las desigualdades, las necesidades y los problemas sociales que afectan a los sectores más vulnerables. Esta dimensión adquiere relevancia a partir del concepto de solidaridad, el cual ha sido clave para visibilizar dichas problemáticas y, al mismo tiempo, para construir diversas formas de protección social. En efecto, desde esta perspectiva, el Trabajo Social ha orientado su accionar hacia la atención de las desigualdades, reconociendo en la solidaridad un principio fundamental para abordar las múltiples situaciones de exclusión y desamparo. Este enfoque ha sido decisivo en la configuración de las bases que sustentan la profesión, otorgándole sentido y dirección a su práctica.

Asimismo, Carballada (2017, p. 48) sostiene que la identidad se constituye a partir del reconocimiento del otro. Es decir, el sujeto se define en relación con la existencia de un otro, lo que implica una construcción identitaria mediada por el vínculo social. En este marco, el lazo social se establece en la medida en que hay un otro con quien interactuar, intercambiar y construir reciprocidad, todo ello situado en un contexto histórico y espacial determinado.

Por lo tanto, es en ese espacio de encuentro e intercambio donde se inscribe la intervención profesional del Trabajo Social. Reconocer al otro como sujeto de derechos —como ciudadano activo dentro de la trama social— constituye el punto de partida para una práctica comprometida con la transformación y la justicia social.

Hay lazo (social) en la medida que haya otro. En tanto posibilidades de intercambio, reciprocidad, y trama social situados en un espacio y un tiempo. Es en este espacio donde se da nuestra intervención, en ese intercambio de reconocer un “otro”, un sujeto, un ciudadano con derechos.

4.3 La especificidad del rol del Trabajo Social en Discapacidad

La especificidad del Trabajo Social está definida por su objeto de intervención y su metodología en relación al contexto socioeconómico, político y social donde se desenvuelve. Allí opera a partir de la demanda en la dimensión de la cotidianidad empírica, con personas con problemas sociales o condicionamientos, que surgen como expresión de la cuestión social. (Escalada, 2005)

Para Sidebottom (2014), la especificidad del Trabajo Social en el área de discapacidad, solo se puede concebir desde el abordaje a través de una estrategia interdisciplinaria en Equipos de profesionales de distintas disciplinas, para alentar una atención integral. En este sentido, y como se expresó en capítulos anteriores, no se puede sostener que el modelo médico y el modelo social sean antagónicos, sino que coexisten para un tratamiento integral de la persona con discapacidad.

La intervención en lo social exige enfoques integrales e interdisciplinarios que trasciendan la acción individual del profesional, ya que las instituciones enfrentan una multiplicidad de demandas que no pueden ser abordadas de manera aislada (Cazzaniga, 2002). En este sentido, la interdisciplina se configura como una herramienta fundamental, dado que permite enriquecer las prácticas de intervención frente a problemáticas complejas, al tiempo que promueve la articulación entre saberes y actores diversos. Asimismo, fomentar el trabajo interdisciplinario posibilita la construcción de estrategias innovadoras orientadas a enfrentar situaciones de discriminación, favoreciendo respuestas más inclusivas y contextualizadas.

En esta especificidad del rol del Trabajo Social, la Lic. Sidebottom expresa que el/la trabajador/ra social intervienen en los procesos y situaciones sociales que vive la persona con discapacidad, en torno a todos los aspectos de su vida. Aspectos que se convertirán en objeto de intervención profesional siempre que sean facilitadores u obstáculos de inclusión social en relación al perfil institucional, susceptibles de ser trabajados.

En el contexto actual, el rol del profesional del Trabajo Social adquiere una relevancia central, al posicionarse como mediador entre las instituciones estatales y la ciudadanía. A través de su intervención, el trabajador social facilita procesos comunicativos, impulsa espacios de diálogo participativo y promueve la formación ciudadana orientada al ejercicio efectivo del derecho a la participación.

Más allá de la ejecución técnica de programas sociales, su labor se orienta a fortalecer la construcción de una ciudadanía activa y crítica, capaz de reclamar sus derechos y de involucrarse en la generación de respuestas frente a las problemáticas que la afectan. En este sentido, la práctica profesional se configura como una herramienta para revitalizar el tejido social y avanzar hacia una gestión pública más democrática, inclusiva y equitativa.

Por lo tanto, la participación de la sociedad civil en los asuntos públicos no debe entenderse como un elemento decorativo del sistema democrático, sino como un componente esencial para garantizar la legitimidad y eficacia de las políticas sociales. Desde su perspectiva ética y metodológica, el Trabajo Social se consolida como un actor fundamental en la articulación entre el Estado y la comunidad, contribuyendo activamente a la construcción de un modelo de gobernanza sensible a las demandas sociales y comprometido con la justicia social.

4.3.1 El Paradigma de Atención Integral.

En el trabajo interdisciplinario, los aportes disciplinario son importantes en cuanto brindan elementos de contextualización de la situación de la persona, sus posibilidades y limitaciones familiares y sociales, recursos disponibles y necesarios, valorando más acertadamente las alternativas de acción.

Para Sidebottom (2014: p. 86) desde la estrategia interdisciplinaria, los diferentes enfoques de abordaje y las acciones disciplinarias de cada profesión se articulan, complementan y se consolidan en la búsqueda de objetivos comunes e integrales, a los cuales cada uno aporta lo propio, tendientes a la integración e inclusión social de la persona con discapacidad. En este paradigma de atención integral de la persona con discapacidad, se considera todos los aspectos positivos del modelo del paradigma rehabilitador y del modelo del paradigma social, que abarca todas las áreas de la vida de la persona con discapacidad. Buscando el desarrollo de las capacidades de las personas, la disminución de las limitaciones y tomando todas las medidas de accesibilidad física, educativa, laboral, social, legal, etc. Su máxima expresión es la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad.

Para ello explica que, en el trabajo interdisciplinario, los aportes disciplinarios de Trabajo Social son importantes en cuanto se brindan elementos de contextualización de la situación de la persona, posibilidades y limitaciones familiares y sociales, recursos disponibles y necesarios, vulneración o ejercicio de los derechos de estas personas, valorando más acertadamente las alternativas de acción (Sidebottom, 2014)

En el campo del Trabajo Social, el abordaje de la discapacidad exige una mirada compleja que trascienda los enfoques asistencialistas y promueva la inclusión desde una

perspectiva de derechos. En este sentido, Sidebottom sostiene que el rol del trabajador social en los servicios de atención integral a personas con discapacidad debe centrarse en los procesos sociales que se configuran en torno a las barreras y facilitadores de inclusión, tanto para la persona como para su entorno familiar. Esta postura implica reconocer que la discapacidad no reside únicamente en las condiciones individuales, sino en la interacción con contextos que pueden limitar o potenciar la participación plena.

Asimismo, el trabajo en red y la colaboración con otras disciplinas y profesiones resultan fundamentales, ya que permiten construir estrategias integrales que aborden las múltiples dimensiones de la desigualdad. Tal como lo plantea Sidebottom (2014), el ejercicio profesional debe estar orientado por los paradigmas vigentes y el cuerpo legal de protección de derechos, lo que exige una práctica situada, crítica y comprometida con la transformación social. De hecho, la articulación interdisciplinaria no solo enriquece la intervención, sino que también habilita la construcción de respuestas contextualizadas, capaces de visibilizar las representaciones sociales que operan sobre la discapacidad y de generar condiciones reales de inclusión.

Por lo tanto, el Trabajo Social, en diálogo con otras disciplinas, se posiciona como un actor clave en la promoción de derechos y en la construcción de políticas públicas que reconozcan la diversidad y garanticen la accesibilidad universal. Esta perspectiva, lejos de ser meramente técnica, se inscribe en una ética profesional que reivindica la dignidad humana y la justicia social como principios rectores de toda intervención

4.4. Ejercicio e incumbencia profesional del Trabajo Social

La ley Nacional de Trabajo Social, N° 27.072, sancionada en el año 2014, marcó un hito fundamental para la profesión del Trabajo Social en la Argentina, al establecer el marco legal para su ejercicio profesional. Esta normativa no solo jerarquiza la disciplina, sino que también explicita su incumbencia profesional y se la articula de una manera intrínseca con la cuestión de los derechos humanos, consolidando al trabajo social como una herramienta clave para su promoción y defensa. En el artículo 9 sobre las incumbencias profesionales, incorpora la perspectiva de los derechos humanos,

afirmando que la defensa, reivindicación y promoción de los derechos humanos y sociales se encuentra entre esas incumbencias.

Las Personas con Discapacidad que han atravesado situaciones de discriminación, son vulneradas en sus derechos fundamentales, y el Trabajo social debe poder vislumbrar esta problemática para poder intervenir desde la perspectiva de Derecho Humano. Desde esa perspectiva debe reconocer la responsabilidad del Estado, sea en su dimensión nacional, provincial o municipal, en la promoción de políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad desde una política de equidad. En este sentido y como lo expresa Reyes Garduño (2014), debe identificar la forma en las que el Estado puede violar los Derechos Humanos, y esta son al menos tres: por omisión: cuando lo permite, por aquiescencia: cuando lo realiza a través de civiles, empresas o grupos paramilitares, y por comisión: cuando lo ordena.

Como sostiene Abramovich (2006) el enfoque basado en derechos considera que el primer paso para otorgar poder a los sectores excluidos es reconocer que ellos son titulares de derechos que obligan al Estado. Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas. Las acciones que se emprendan en este campo no son consideradas solo como el cumplimiento de mandatos morales o políticos, sino como la vía escogida para hacer efectivas las obligaciones jurídicas, imperativas y exigibles, impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento.

Es decir que, desde una perspectiva centrada en los derechos, el empoderamiento de los grupos históricamente marginados comienza con el reconocimiento de su condición como titulares de derechos que generan obligaciones concretas para el Estado.

En resumen, el enfoque basado en derechos redefine la relación entre el Estado y la ciudadanía, promoviendo una visión en la que la justicia social se articula a través del reconocimiento legal y la garantía efectiva de los derechos fundamentales.

El ejercicio profesional del Trabajo social abarca la ejecución de acciones, tareas y prácticas directamente vinculadas a las incumbencias establecidas por la legislación vigente. El trabajo social se concibe como una profesión de base práctica y una disciplina académica que busca impulsar el cambio y el desarrollo social, fortalecer la cohesión social y promover la liberación y el empoderamiento de los individuos. Sus fundamentos éticos se asientan en principios clave como la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad. En este sentido, la ley define las actividades del ejercicio profesional en los cuales el/ la Trabajador/ra social está habilitado, abarcando un amplio espectro de intervención, entre las cuales podemos destacar el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas públicas. Es decir, una participación activa en la formulación de marcos normativos y programas que busquen garantizar derechos y mejorar la calidad de vida de la población. Además, intervenir en situaciones sociales complejas, brindando herramientas y estrategias para la resolución o superación de condiciones de vulnerabilidad social, en abordajes como violencia, exclusión social, pobreza entre otras.

Asimismo, forman parte de sus incumbencias, en la promoción de la organización y participación comunitaria, fomentando la capacidad de las personas y grupos para incidir en las decisiones que los afectan y autogestionar sus procesos de desarrollo. Otra incumbencia profesional, es el asesoramiento en el ámbito público y privado, en donde brindar conocimiento técnico en cuestiones sociales a diversas instituciones, organizaciones y personas físicas.

También forma parte de las incumbencias, la dedicación a la investigación en el ámbito social en el cual se interviene, ya que esta genera un conocimiento sobre las realidades sociales para fundamentar la intervención y a su vez, el diseño de políticas públicas. Además de la realización de pericias sociales, y la confección de informes y diagnósticos en el ámbito social, educativo, salud, judicial, entre otros para aportar una perspectiva social en las intervenciones.

Por ello la ley de Trabajo Social impregna la práctica profesional con una perspectiva de Derechos Humanos de una manera transversal. La ley concibe a las personas y colectivos como titulares de derechos, como sujetos, no como objetos de intervención. El rol del trabajador social es acompañar y fortalecer las capacidades de estos sujetos para

que puedan ejercer plenamente sus derechos. Además, la norma subraya el compromiso del Trabajo Social con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, promoviendo la inclusión y combatiendo de cierta manera esa desigualdad tan marcada. Que se alinea con los principios de los derechos humanos, que buscan garantizar una vida digna para todos.

El Trabajo Social al intervenir en situaciones de vulnerabilidad, se convierte en un actor clave para visibilizar y dar voz a aquellos grupos y personas cuyos derechos son sistemáticamente vulnerados, promoviendo su empoderamiento y acceso a la justicia. Por tal motivo, la ley establece principios éticos que rigen la práctica profesional, como la confidencialidad, el respeto a la autonomía de las personas y la búsqueda del bienestar común, todos ellos pilares en la protección y promoción de los derechos humanos.

Por lo expuesto anteriormente, es que la normativa reafirma el papel crucial de los/las trabajadores sociales en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, donde la promoción, protección y defensa de los derechos humanos se erigen como el horizonte ineludible de su intervención. De este modo, el/la Trabajador/ra social se consolida como un actor estratégico en la garantía y efectivización de los derechos a nivel político y social.

4.5 Trabajo Social, discapacidad y derechos humanos: una mirada crítica desde la justicia social

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”
(Declaración Universal de los Derechos Humanos)”

Bajo esta lógica, la defensa y la protección de los derechos, no es algo que se da de una manera aislada, de una manera en la que un solo actor interviniente pueda revertir, sino en un colectivo que bregue por esa protección de una manera conjunta, lo que dignificará a ese “ser” que ha visto algún derecho vulnerado. Y esto se halla fuertemente ligado con el concepto de ciudadano/a trabajado en el cap. 1.

Como sostiene Martínez (2018) esta imbricación entre el Trabajo social y los Derechos Humanos se institucionaliza en la Declaración Global de Principios Éticos del Trabajo Social, elaborada también de manera conjunta entre la FITS y la AIETS y aprobada en Dublín en el 2018 que establece lo siguiente:

PRINCIPIOS

1. Reconocimiento de la dignidad inherente al ser humano...
2. Promoción de los Derechos Humanos.
3. Promoción de la Justicia Social.
 - 3.1.Rechazar la discriminación y a opresión institucional-
 - 3.2.Respetar la diversidad.
 - 3.3.Promover el acceso a los recursos de forma equitativa.
 - 3.4.Desafiar políticas y prácticas injustas.
 - 3.5.Construir solidaridad.
4. Promoción del derecho a la Autodeterminación.
5. Promoción del Derecho a la participación.

En consecuencia, los principios fundamentales del Trabajo Social se sustentan en el respeto por el valor intrínseco y la dignidad de cada ser humano. En consecuencia, esta disciplina se compromete con la promoción de los derechos humanos, la justicia social, el respeto a la diversidad y la no vulneración de las personas. Sin embargo, en el contexto actual, estos principios se ven desafiados por una realidad que evidencia la persistente vulneración de derechos hacia las personas con discapacidad.

En efecto, múltiples publicaciones en los distintos medios de comunicación, como redes institucionales, y testimonios de diversas personas, dan cuenta del destrato sistemático hacia este colectivo, sobre todo de aquellas personas que hoy nos representan a nivel país. Lo cual se traduce en la falta de garantías efectivas para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente en lo que respecta a su inclusión en el sistema laboral, educativo y social. A pesar de los avances normativos, las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras estructurales y simbólicas que dificultan su plena participación en la vida comunitaria.

Por otro lado, el debilitamiento de las políticas públicas orientadas a la inclusión — muchas de ellas recortadas, desfinanciadas o directamente desmanteladas ante el retiro del Estado — refleja una falta de compromiso político con los sectores más vulnerables. Como resultado, se configura un escenario de incertidumbre para miles de ciudadanos y

ciudadanas, en el cual la justicia social se ve relegada frente a intereses económicos y decisiones que profundizan la desigualdad.

Ante esta situación, el Trabajo Social reafirma su rol como profesión transformadora, cuyo propósito no se limita a la asistencia puntual, sino que se orienta al empoderamiento de las personas y a la construcción de una sociedad más equitativa. Desde esta perspectiva, el acompañamiento a las personas con discapacidad no solo implica brindar apoyo, sino también reconocer y fortalecer sus capacidades, luchas y valores, en un marco de respeto por la diversidad humana.

En definitiva, hablar de diversidad no debería ser motivo de juicio ni exclusión, sino una oportunidad para repensar las estructuras sociales desde una lógica de inclusión, equidad y reconocimiento.

Es importante señalar que Carballada (2017, p. 29) manifiesta que las desigualdades construyeron otras formas de relación social en las cuales, la inclusión genera temor, especialmente desde la importancia de un discurso donde la sociedad es un pequeño espacio para pocos, mientras que los territorios de la exclusión social la rodean, acechan y a veces la invaden.

En definitiva, el Trabajo Social tiene un papel esencial en la lucha contra la desigualdad que enfrentan las personas con discapacidad, promoviendo la justicia social, la inclusión y el pleno ejercicio de sus derechos. Esto requiere una perspectiva crítica, informada y comprometida con la transformación social.

4.6 Propuesta de Intervención.

Considerando que la situación investigada representa una afectación directa a la vida diaria y una transgresión a los derechos humanos, resulta necesario establecer un marco de abordaje que permita intervenir de forma pertinente. Teniendo presente que frente a este panorama descrito, el Trabajo Social desempeña un papel fundamental, debido a que en la intervención se busca reducir brechas y garantizar el acceso a derechos desde una perspectiva de justicia social. El/la Trabajador/a social se compromete con la promoción de la equidad, la visibilización de las vulneraciones y el acompañamiento de procesos de inclusión.

De acuerdo a los autores/as vistos la discapacidad no debe ser abordada únicamente como una problemática individual, sino como una expresión de la cuestión social que exige respuestas integrales, éticas y comprometidas.

En este marco, resulta fundamental implementar una intervención comunitaria desde el Trabajo Social que trascienda el abordaje individual de la persona con discapacidad, especialmente en el contexto de un proyecto orientado a la inserción laboral mediante mediadores socio-laborales. Desde una perspectiva comunitaria, se vuelve imprescindible desarrollar acciones que promuevan la sensibilización respecto a la discapacidad en el ámbito público y en los distintos niveles institucionales. Particularmente, es necesario comprender esta problemática como una cuestión de política pública, lo cual exige una mirada integral que articule derechos, participación ciudadana y transformación social.

Para ello, se propone lo siguiente para el acompañamiento en la inserción laboral de las personas con discapacidad:

En esta propuesta se contempla un abordaje integral del proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, estructurado en tres etapas: previa, durante y posterior al ingreso al ámbito laboral. Este enfoque busca garantizar no solo el acceso al empleo, sino también la permanencia y el bienestar de la persona en su entorno de trabajo. El abordaje del/de la trabajadora social se concibe en el marco de un equipo interdisciplinario.

1. Etapa previa a la inserción

Se propone realizar una evaluación diagnóstica del perfil laboral de las personas, considerando sus intereses, competencias y requerimientos específicos. Paralelamente, se plantea la necesidad de implementar instancias de sensibilización dirigidas al equipo de trabajo receptor, con el objetivo de promover una cultura organizacional inclusiva. Asimismo, se contempla la adecuación del puesto laboral en función de criterios de accesibilidad y funcionalidad, y la elaboración de un plan de incorporación progresiva.

2. Etapa de inserción

Durante este proceso, se considera fundamental el acompañamiento profesional continuo, que facilite tanto el desempeño de la persona como del grupo de trabajo. Se incorpora la figura de la mediación como herramienta para resolver posibles tensiones o

dificultades comunicacionales. Además, se prevé un monitoreo sistemático del clima laboral y del estado de bienestar de la persona, a fin de detectar tempranamente factores que puedan incidir negativamente en su experiencia laboral.

3. Etapa posterior a la inserción

Una vez consolidada la incorporación, se propone continuar con el seguimiento de la satisfacción y la integración social de la persona en el entorno laboral. Se sugiere fomentar espacios de formación continua y desarrollo profesional, así como documentar la experiencia para generar aprendizajes institucionales que contribuyan a futuras intervenciones.

Además, en este contexto, resulta prioritario generar espacios de diálogo y reflexión destinados a las personas con discapacidad, promoviendo su participación activa en la construcción de políticas inclusivas. En ese sentido, la conformación del Consejo Municipal de Discapacidad —reglamentado mediante ordenanza municipal— constituye una herramienta fundamental para institucionalizar dicha participación y garantizar la representación de sus voces en los procesos de toma de decisiones.

Por otro lado, es necesario avanzar en la deconstrucción de mitos y prejuicios que perpetúan prácticas discriminatorias, lo cual exige el diseño e implementación de campañas de sensibilización sostenidas en el tiempo. A través de estas iniciativas, no solo se busca educar a la comunidad en torno a la perspectiva de discapacidad, sino también fomentar el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social.

Tal como se expuso en el capítulo II, se evidenció una limitada articulación entre la Escuela Especial N.º 11 y el área municipal de Discapacidad en relación con la Inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad. Esta situación pone de manifiesto uno de los principales obstáculos que interfieren en el acceso y el desempeño laboral de esta población, lo cual se vincula directamente con el primer objetivo específico de esta investigación. Asimismo, se observó una escasa participación de las personas con discapacidad en espacios institucionales de toma de decisiones, como el Consejo Municipal de Discapacidad. Podemos analizar cuáles son los motivos que llevan al

debilitamiento de las articulaciones y propuestas, más allá de entenderlos en el marco del corrimiento del Estado.

Su fortalecimiento y consolidación es fundamental para la exigencia hacia el Estado en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales. En este sentido, resulta pertinente destacar que la conformación y fortalecimiento de dicho Consejo puede actuar como un facilitador clave, en tanto promueve la participación ciudadana y la construcción de políticas públicas inclusivas, en consonancia con el segundo y tercer objetivo específico.

Por otro lado, se identificó que, si bien existen normativas locales y provinciales que enmarcan la inclusión de personas con discapacidad, su implementación resulta fragmentada y poco articulada. Por ello, se considera necesario elaborar una propuesta desde el Trabajo Social que contemple acciones concretas, articuladas y orientadas a la promoción del pleno goce de derechos, tales como campañas de sensibilización, espacios de debate y estrategias de acompañamiento institucional. Esta propuesta responde al cuarto objetivo específico y busca incidir en la transformación de prácticas sociales y políticas que perpetúan la exclusión.

En definitiva, el análisis descrito con anterioridad permite comprender que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Puerto Deseado requiere un abordaje integral, que articule esfuerzos institucionales, promueva la participación activa de los sujetos involucrados y fortalezca el compromiso del Estado en la garantía de derechos.

CONCLUSIONES

La reciente derogación de la ley provincial de discapacidad n° 1662/84 y la sanción de la nueva ley n° 3820/22 en la provincia de Santa Cruz constituye un punto de inflexión en el abordaje legislativo de la discapacidad. Este cambio normativo, lejos de ser meramente textual, implica una resignificación profunda del modo en que se concibe a las personas con discapacidad, reconociéndolas como sujetos de derechos. Resulta imprescindible que el articulado de esta nueva ley (3820) se configure en consonancia con los principios establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo cual exige una mirada integral, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

En este marco, el objetivo general de la presente investigación —analizar cómo se lleva a cabo la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Puerto Deseado— se articula directamente con la necesidad de evaluar si estos avances legislativos se traducen en transformaciones concretas en el ámbito local y con las barreras o facilitadores que existen en relación a la situación laboral de las personas

En relación a los obstáculos que interfieren en el acceso y desempeño laboral de las personas con discapacidad, encuentra sustento en el diagnóstico expuesto a lo largo de la investigación. La falta de datos estadísticos precisos, la escasez de investigaciones locales y la ausencia de profesionales especializados en discapacidad dentro del gobierno municipal, configuran barreras institucionales que perpetúan la invisibilidad de este colectivo. Además, la prioridad del enfoque socio recreativo de las políticas públicas evidencia que queda en un segundo plano la cuestión laboral, dada una carencia de programas orientados al empleo formal, lo cual limita las posibilidades de inserción laboral digna.

En cuanto a los facilitadores que favorecen el acceso y permanencia en el ámbito laboral municipal, estos se relacionan con el rol que desempeñan las familias como redes de apoyo. Tal como se menciona en el trabajo de investigación, son ellas quienes, motivadas por la búsqueda de oportunidades laborales para sus integrantes con discapacidad, gestionan alternativas de manera individual. Este accionar, representa un facilitador clave en ausencia de políticas públicas efectivas.

En cuanto a la realización de acciones de integración e inclusión en las políticas públicas locales, el trabajo de tesis señala que, si bien existe un marco normativo renovado, su implementación enfrenta desafíos significativos. Entre ellos, se destaca el contexto político adverso, marcado por recortes presupuestarios y por el retorno de la Agencia Nacional de Discapacidad al Ministerio de Salud, lo cual podría implicar una visión más biomédica y menos centrada en los derechos humanos. Esta situación exige una vigilancia activa por parte de la sociedad civil y del colectivo involucrado, así como una articulación efectiva entre los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las políticas públicas locales.

Recuperando los datos obtenidos se presenta una propuesta desde el Trabajo Social que promueva acciones orientadas al pleno goce de derecho. En este sentido, el Trabajo Social, desde un enfoque crítico e informado, tiene la capacidad de articular información, planificar intervenciones y promover proyectos que contribuyan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por lo tanto, resulta imperativo saldar la deuda histórica que la comunidad de Puerto Deseado mantiene con este colectivo, garantizando condiciones de equidad, justicia y autonomía para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En consecuencia, el trabajo de tesis ofrece un marco conceptual y contextual que permite vincular de manera coherente los objetivos de la investigación con la realidad local, evidenciando tanto los desafíos como las oportunidades para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad en Puerto Deseado.

Los testimonios recabados a través de las entrevistas realizadas a personas con discapacidad que se desempeñan laboralmente en la Municipalidad de Puerto Deseado, la mayoría manifiestan haber enfrentado dificultades significativas para lograr su incorporación laboral, debiendo insistir reiteradamente para ser tenidos en cuenta. Esta situación pone de relieve la existencia de barreras institucionales, lo cual se vincula directamente con el primer objetivo específico, orientado a identificar los principales obstáculos que interfieren en el acceso y desempeño laboral de este colectivo.

Podemos concluir que este colectivo de personas con discapacidad sigue siendo un sector social invisibilizado y con una ciudadanía menoscabada por la falta de

oportunidades de empleo digno, en condiciones de equidad y justicia, tal como lo promueve la OIT. Sin esta posibilidad, es imposible hablar de una verdadera inclusión o de la capacidad de llevar una vida autónoma con el ejercicio pleno de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, V. (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. *Revista de la CEPAL*, (88), 35–50. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/11102-aproximacion-al-enfoque>
- Acuña, C., & Bulit Goñi, L. (2010). *Políticas sobre la discapacidad en la Argentina, el desafío de hacer realidad los derechos*. Siglo Veintiuno Editores.
- Agencia Nacional de Discapacidad. (s.f.). *Sitio oficial de la ANDIS*. <https://www.argentina.gob.ar/andis>
- Alonso, A., & Cuenya, H. (2015). *Los rengos de Perón*. Editorial Colihue.
- Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Editorial Lumen.
- Bregain, G. (2012). Historiar los derechos a la rehabilitación integral de las personas con discapacidad en Argentina (1946–1974). En L. Pantano (Ed.), *Discapacidad e investigación: Aportes desde la práctica*. EDUCA. <https://shs.hal.science/halshs-01291209/document>
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.
- Carballeda, A. J. M. (2016). *La intervención en lo social: Exclusión, emergencia y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Carballeda, A. J. M. (2017). *Escenarios sociales, intervención social y acontecimiento* (1ª ed.). UNM Editora.
- Cazallas Alcaide, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (6), 147–164. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11300>
- Cazzaniga, S. (2002). Trabajo social e interdisciplina: La cuestión de los equipos de salud. *Margen: Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, (27). Buenos Aires.
- CILSA. (s.f.). *Definiciones sobre discapacidad*. CILSA ONG por la Inclusión. <https://www.cilsa.org/discapacidad/definiciones/>
- Citypopulation.de. . (2022). *Puerto Deseado: población según el censo 2022*. https://www.citypopulation.de/es/argentina/santacruz/deseado/78014080_puerto_deseado/
- Danel, P. (2018). *Trabajo Social y Discapacidad: Intervenciones, trayectorias y temporalidades*. Editorial La Hendija.
- Danel, P. M., Pérez Ramírez, B., & Yarza de los Ríos, A. (Comps.). (2021). *¿Quién es el sujeto de la discapacidad? Exploraciones, configuraciones y potencialidades*. CLACSO. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119778>

- Eroles, C., & Ferreres, C. (Comps.). (2005). *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Editorial Espacio.
- Eroles, C., & Fiamberti, H. (Comps.). (2005). *Los derechos de las personas con discapacidad: Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan* (pp. 163–164). Editorial EUDEBA.
- Escalada, M. (2005). Volver a definir el Trabajo Social para servir al desarrollo humano. En S. Fernández Soto (Coord.), *Trabajo Social y la cuestión social* (pp. 179–189). Editorial Espacio.
- Fantin, L., et al. (2014). *Experiencias de intervención desde el Trabajo Social: Sistematizaciones, desafíos y debates* (1ª ed.). Babel Editorial.
- Fernández Soto, S. (2005). *El trabajo social y la cuestión social: Crisis, movimientos sociales y ciudadanía*. Editorial Espacio.
- Ferrante, C. (2015). *Discapacidad y mendicidad en la Era de la Convención: ¿postal del pasado?* *Revista Ciencias Sociales*, 22(68), 151–176. Universidad Autónoma del Estado de México. ISSN: 1405-1435.
- Fundación Prevent. (2010). *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Comunidad de Madrid. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>
- Guzmán Reyes, O. (2008). *La diversidad étnica como variable en la intervención del Trabajo Social*. *Revista UNAL*. Colombia.
- Hernández, M. (s.f.). *El concepto de la discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derechos*. *Revista CES Derecho*, 6(a), 46–59.
- Huerga, P. (s.f.). *Discapacidad, derechos humanos e inclusión*. Editorial Libreo
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (2016). *Derecho al trabajo sin discriminación*. <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2016/03/derecho-al-trabajo-sin-discriminacion.pdf>
- Joly, E. (s.f.). *Discapacidad y empleo: Por el derecho a ser explotados*. https://www.rumbos.org.ar/_files/ugd/7d0edb_d279f68dc0494be3a297cb71b0b1c744.pdf
- Katz, S., & Danel, P. (2011). *Hacia una universidad accesible: Construcciones colectivas por la discapacidad*. Editorial EDULP. Disponible en UNLP
- Ley Nacional N° 20.923. (1974). *Ley nacional sobre discapacidad*. Derogada por Ley N.º 22.431. Texto oficial
- Ley Nacional N° 22.431. (1981). *Sistema de Protección Integral de las personas discapacitadas*. Texto oficial actualizado

Ley Nacional N° 24.314 (1994). *Accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la Ley N° 22.431*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24314-713/texto>

Ley Nacional N° 24.901. (1997). *Sistema de Prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24901-750/texto>

Ley Nacional N° 25.280. (2000). *Apruébase la Convención Interamericana para la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25280-63893/texto>

Ley Nacional N° 25.635. (2002). *Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad. Modificación de la Ley N° 22.431 con las reformas introducidas por la Ley N° 24.314*. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25635-77212/texto>

Ley Nacional N° 25.689. (2003). *Modificación de la Ley N° 22.431 en relación al cupo laboral para personas con discapacidad*. Texto oficial

Ley Nacional N° 25.730. (2003). *Sanciones para los libradores de cheques rechazados por falta de fondos o sin autorización para girar en descubierto o por defectos formales*. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Recuperado de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25730-83397/texto>

Ley Nacional N° 26.206.(2006). *Ley de Educación Nacional*. Boletín Oficial de la Republica Argentina, 28 de diciembre de 2006. Recuperado de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26206-123542/texto>

Ley Nacional N° 26.378. (2008) *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.boletinoficial.gob.ar>

Ley Nacional N° 26.522. (2009). *Servicios de Comunicación Audiovisual*. Boletín Oficial de la Republica Argentina, 10 de Octubre de 2009. Recuperado de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26522-158649>

Ley Nacional N° 26.653. (2010). *Accesibilidad de la información en las páginas web*. Boletín Oficial de la Republica Argentina, 30 de noviembre de 2010.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26653-175694/texto>

Ley Nacional N° 26.928. (2013). *Sistema de Protección Integral para Personas Trasplantadas*. Boletín Oficial de la Republica Argentina, 22 de Enero de 2014. Recuperado de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26928-225480>

Ley Nacional N° 27.044 (2014). *Otorgase jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Boletín Oficial de la República Argentina.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27044-239860>

Ley Nacional N° 27.072. (2014). *Ley Federal del Trabajo Social*. Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de diciembre de 2014.

Marshall, T. H. (1965). *Social Policy*. Hutchinson.

Martínez, S. (2018). *Trabajo social con enfoque de derechos: implicaciones y disputas de sentido*. Revista Costarricense de Trabajo Social, (35), Primer Semestre. Recuperado de

<https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/367/526>

Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), enero–noviembre. Disponible en Studocu

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). *Preguntas frecuentes sobre discapacidad*.

https://www.trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq_discapacidad.pdf [Consulta: 9 de noviembre de 2020]

Municipalidad de Puerto Deseado. (s.f.). *Ordenanza N.º 6079*. Puerto Deseado, Santa Cruz, Argentina.

Municipalidad de Puerto Deseado. (s.f.). *Ordenanza N.º 4458*. Puerto Deseado, Santa Cruz, Argentina

Netto, J. P. (2000, octubre 25). *Una mirada crítica desde el Trabajo Social: Reflexiones en torno a la "cuestión social"* [Desgrabación de conferencia]. Carrera de Trabajo Social, Universidad de Buenos Aires.

Oficina de Vida Independiente de Barcelona. (s.f.). *El Movimiento de Vida Independiente*. <https://ovibcn.org/movimiento-de-vida-independiente/>

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Discriminación por razones de discapacidad: resumen analítico*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2004, 9 de agosto). *¿Qué es el trabajo decente?*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Palacios, A. (s.f.). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Pantano, L. (1993). *La discapacidad como problema social*. Editorial Eudeba.
- Pérez, L., Fernández Moreno, A., & Katz, S. (Comps.). (2013). *Discapacidad en Latinoamérica: Voces y experiencias universitarias* (1ª ed.). EDULP. Disponible en Biblioteca Digital CIN
- Provincia de Santa Cruz. Ley N.º 1662. (1984). *Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad*. Texto completo en SAIJ
- Provincia de Santa Cruz. Ley N.º 3820 (2022). *Sistema de Promoción y Desarrollo integral de las personas con Discapacidad*. Texto completo en SAIJ.
- República Argentina. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*. Texto oficial en Infoleg
- Reyes G., D. H. (2014). *Trabajo social y Derechos Humanos: Análisis del ejercicio profesional. (Tesis de Licenciatura en Trabajo Social, no publicada)*. Universidad Autónoma de México. Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Rozas Pagaza, M. (2010). *La intervención profesional: un campo problemático tensionado por las transformaciones sociales, económicas y políticas de la sociedad contemporánea. O Social em Questão*, (24), 43–53. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552256750003>
- Rozas Pagazza, M. (2001). *La intervención profesional en relación con la cuestión social: El caso del trabajo social*. Espacio Editorial.
- Rubiolo, P. A. (2024). *Y después de la escuela, ¿qué? El proceso de transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad egresados de las escuelas de la modalidad especial de la Provincia de Córdoba entre 2017-2019* [Tesis doctoral, Universidad Católica de Córdoba]. Repositorio Institucional UCC. https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/4801/1/TD_Rubiolo.
- Schalock, R. L. (1999, marzo). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad, Universidad de Salamanca, España. <https://www.uepc.org.ar/conectate/wp-content/uploads/2014/05/Schalock.pdf>
- Sconfienza, M. (2017). Pobreza y acceso al empleo en Argentina: ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? *Revista de Ciencias Sociales*, IV(158), 99–123. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15354921007>

- Servicio Nacional de Rehabilitación. (2015). *Normativa para la certificación de personas con discapacidad con deficiencia física de origen motor*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/norma_para_la_evaluacion_de_personas_con_discapacidad_con_deficiencia_fisica_de_origen_motor_1.pdf
- Sidebottom, S. L. (2014). *El trabajo social en el área de discapacidad: Especificidades del rol profesional*. XXVII Congreso Nacional de Trabajo Social, 11, 12 y 13 de septiembre de 2014. Instituto San Jerónimo, Córdoba, Argentina.
- Silberkasten, M. (2014). *La construcción imaginaria de la discapacidad* (2ª ed.). Topía Editorial. ISBN: 978-987-1185-62-7
- Schorn, M. (2005). *La capacidad en la discapacidad: Sordera, discapacidad intelectual, sexualidad y autismo*. Lugar Editorial.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Toretta Zen, E., & Donizetti Sgarbi, A. (2019). Trabajo, alienación y emancipación humana en Marx: fundamentos ontológico en la formación del ser social. *Educere*, 23 (75), 379-392. Universidad de los Andes (Venezuela) <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=35660262011>
- Vallejos, A. (2014). Memoria, trabajo y discapacidad: La Ley N.º 20.923 y el paradigma social de la discapacidad. *Revista Margen*, (74), septiembre. <https://www.margen.org/suscri/margen74/valle>
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.
- Yarza de los Ríos, A., Pérez Ramírez, B., & Sosa, L. (Coords.). (2019). *Estudios críticos en discapacidad: Una polifonía desde América Latina* (1ª ed.). CLACSO. ISBN: 978-987-722-553-2 <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/06/GT-Estudios-criticos-discapacidad.pdf>