

EL DERECHO A TRABAJAR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA POLÍTICA PÚBLICA DEL CUPO LABORAL

LUCILA ANAHÍ GUERREIRO¹

1. Resumen

Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos significativos que limitan su inclusión plena en la sociedad. Entre las barreras que restringen su plena integración, se encuentra el deficiente acceso a un trabajo digno.

En efecto, las personas con discapacidad no gozan plenamente del derecho a trabajar. Este derecho se encuentra vulnerado no sólo por las dificultades para obtener un empleo, sino también porque los entornos laborales no cuentan con las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad desempeñen sus funciones de manera óptima.

Ante la vulneración de este derecho fundamental, en nuestro país se han creado una serie de políticas públicas con el fin de favorecer el acceso a las oportunidades laborales de este colectivo. En este sentido, se ha legislado sobre la obligatoriedad de acatar un cupo laboral mínimo para personas con discapacidad en la esfera pública.

¹ LUCILA ANAHÍ GUERREIRO.

Escribiente en Poder Judicial – Fuero Laboral.

Abogada - Universidad de Buenos Aires.

Profesora para la Enseñanza Media y Superior en Ciencias Jurídicas - Universidad de Buenos Aires.

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales - Universidad de Tres de Febrero.

Docente de la Universidad de Buenos Aires. Ayudante de Primera por concurso de antecedentes y oposición de la materia “Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” - Cátedra Dr. Topet.

En esta ponencia, en principio se abordará brevemente la definición brindada por la legislación internacional y nacional acerca de las personas con discapacidad.

Asimismo, se reseñará lo establecido por el ordenamiento jurídico internacional y nacional sobre el derecho a trabajar. Se hará referencia a la importancia que su acatamiento implica especialmente para las personas con discapacidad, resaltando los beneficios a nivel social que generaría el efectivo goce del derecho a trabajar en dicho grupo humano.

Luego, se hará mención de las distintas políticas públicas existentes para brindar oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, haciendo hincapié en aquella que prescribe el cupo laboral. Respecto del mismo, se desarrollará la legislación existente a nivel nacional.

Por último, se analizará la eficacia de dicha política pública a los fines de garantizar el acceso a un trabajo digno para las personas con discapacidad.

2. Introducción

En principio, para presentar la temática a tratar en este trabajo, es dable realizar una breve reseña acerca la situación social actual de las personas con discapacidad.

En Argentina, las personas con discapacidad enfrentan grandes dificultades para lograr la inclusión social, y muchos de sus derechos humanos fundamentales son amplia y frecuentemente vulnerados. De hecho, en muchos ámbitos, son tratadas como un colectivo de personas invisibles. (Rodríguez Gauna, 2003).

Especialmente, el derecho a trabajar es uno de los tantos derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad que son sistemáticamente vulnerados en la actualidad. En efecto, este colectivo se encuentra con enormes obstáculos a la hora de conseguir y mantener un empleo.

Esto es así por habitar una sociedad estigmatizante y con vastos prejuicios, y por la escasa predisposición de la sociedad a adaptarse a sus necesidades. En este sentido, aunque la persona con discapacidad encuentre un empleo, luego se enfrenta a otras barreras como por ejemplo la falta de accesibilidad del lugar físico de empleo o la escasa adaptación de las herramientas de trabajo a sus necesidades.

Por estas razones, para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, se han legislado una serie de políticas públicas, presentes en nuestro ordenamiento jurídico y vigentes en la actualidad.

Las políticas públicas en discapacidad son la expresión del compromiso de un Estado, que a través de la legislación reconoce un derecho y establece determinadas reglas sociales para responder al bien común. (Garro Moreno, 2014)

Dichas medidas, que luego se mencionarán, se fundan en que en el mercado laboral no se prioriza la inclusión de las personas con discapacidad. Como se postula, las personas con discapacidad son desempleados crónicos. Y ello, junto con los prejuicios arraigados y la visión errónea respecto de la “inutilidad” de la persona con discapacidad, dificulta el acceso óptimo de dicho grupo humano al mercado laboral.

3. Definición de persona con discapacidad

3.1 El concepto de discapacidad a través del tiempo

El concepto de discapacidad y su interpretación por parte de la sociedad ha variado a través del tiempo, y a partir del del siglo XX ha sido abordado desde dos perspectivas muy diferentes.

Durante principios y mediados del mentado siglo, predominaron prácticas afines a lo que postula el denominado “modelo médico rehabilitador”. Esta corriente establece que la persona con discapacidad posee un papel pasivo, se la percibe como receptora de servicios institucionalizados de rehabilitación, los cuales son liderados por profesionales. Lo que se persigue con este modelo es

que la persona alcance el estado más cercano a la 'normalidad' para luego incorporarse a la sociedad. (López Masis, 2011).

En efecto, el modelo médico tiene como objetivo la institucionalización de las personas, lo que produce su marginación social. Es cuestionado por otorgarle identidad a la persona con discapacidad basándose en su "enfermedad", es decir, se la oprime y estigmatiza por su condición, supeditando su inclusión social al éxito de la rehabilitación (Lizama, 2012).

En resumen, las críticas hacia esta teoría médica se fundamentan en que el modelo obstaculiza el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, promueve la sobreprotección, estigmatización y exclusión de éstas del sistema, impidiéndoles ejercer su autonomía y perpetuando la percepción de que no pueden valerse por sí mismas.

Por todo ello, a fines del siglo XX emerge el modelo social que, a diferencia del modelo médico-rehabilitador, constituye un nuevo paradigma que cambia drásticamente la perspectiva hacia las personas con discapacidad.

Este modelo postula que la discapacidad no es un atributo personal, sino que se manifiesta socialmente por la existencia de ámbitos en donde a las personas con discapacidad no se les permite acceder.

Entonces, este modelo social plantea que lo que realmente genera la discapacidad es la falta de adecuación del medio social para compensar o neutralizar aquello que limita a la persona, es decir que la discapacidad es una construcción social que condiciona a la persona (Valencia L. A., 2014).

En otras palabras, ya no se considera "enfermas" a las personas con discapacidad, sino ciudadanos o ciudadanas activas en la vida política, económica y social de la comunidad, y cuya opinión debe ser tomada en cuenta a la hora de elaborar políticas de inclusión.

Es por esta razón que ya no resulta necesaria la rehabilitación de la persona para insertarse en sociedad, se cambia el foco desde la persona hacia la sociedad. Es decir, las deficiencias de una persona son un producto social, porque la sociedad le impone obstáculos de todo tipo, hegemoneando un

entorno en el cual la persona con discapacidad no es incluida ni tenida en cuenta.

Las afirmaciones anteriores sugieren que es un modelo que hace énfasis en las barreras económicas, culturales y medioambientales que enfrentan las personas con discapacidad. Entre dichas barreras se encuentran, a modo de ejemplo, la falta de accesibilidad a espacios públicos, falencias educativas por no contar los ámbitos escolares con los ajustes razonables y dificultad de acceso al mercado laboral, entre muchas otras.

Con el afianzamiento del modelo social, y con la concientización de que las personas con discapacidad son ciudadanos con derechos humanos que deben obligatoriamente garantizarse, se han podido proponer definiciones que promueven su inclusión en sociedad. Asimismo, se ha podido avanzar en la regulación de los derechos fundamentales de este colectivo.

3.2 Definición a nivel internacional

La definición de discapacidad fue formalmente introducida en el primer artículo de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad² (en adelante, “Convención”).

Este instrumento internacional instaló una nueva perspectiva en el modo de abordar los derechos de las personas con discapacidad. Ciertamente, su regulación se basa fundamentalmente en el modelo social, aceptando la diversidad y dejando atrás los antiguos paradigmas de “caridad” y de “rehabilitación”.

La Convención surgió en gran parte por la lucha que llevaron a cabo las personas con discapacidad desde mediados de siglo XX para que se respeten sus derechos. Ellos exigieron tener voz en las decisiones que se tomaran sobre sus vidas (creando para la posteridad la célebre frase “nada sobre nosotros sin nosotros”).

² Sancionada en 2006 y ratificada en 2008 por Argentina mediante ley 26.378.

Adicionalmente, aporta en su primer artículo una inédita definición en el ámbito internacional, la cual postula: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Un punto importante en la definición es que se utiliza el concepto “personas con discapacidad”, que es una de las denominaciones más aceptadas por este grupo humano, ya que se pone primero a la persona y luego al “condicionamiento” que posee.

Además, es dable destacar que en la definición se hace énfasis en los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad, que impiden el goce pleno de sus derechos fundamentales, todo ello en consonancia con el modelo social previamente mencionado.

3.3 Definición a nivel nacional

La definición de “persona con discapacidad” en nuestro país fue establecida por la ley 22.431³, titulada “Sistema de Protección Integral para las Personas con Discapacidad”, prescribiendo en su artículo 2: “A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.”

La definición ut supra mencionada es complementada por la ley nacional de “Prestaciones Básicas para las Personas con Discapacidad”, registrada con el número 24.901⁴, que en su artículo 9 reza: “Entiéndese por persona con discapacidad, conforme lo establecido por el artículo 2º de la ley 22.431, a toda aquella que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, motora,

³ Publicada en el B.O. el 20/03/1981.

⁴ Publicada en el B.O. el 05/12/1997.

sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables su integración familiar, social, educacional o laboral.”

Como se vislumbra, la ley 24.901 denomina a este grupo humano “personas con discapacidad”, lo cual es más apropiado que la palabra “discapacitada” inscripta en la ley 22.431.

Entonces, es muy importante destacar que al referirse a dicho colectivo, se lo debe denominar “personas con discapacidad”, ya que es la manera en que los organismos expertos en el tema y las mismas personas con discapacidad reconocen como el tratamiento correcto. Ello porque en primer lugar se es persona, y luego se tiene la discapacidad, que es sólo una característica de la persona.

Los dictados de las leyes precedentemente citadas se han producido con la concientización e implementación del modelo social a nivel internacional, siendo así suprema la importancia de la evolución del concepto hacia una obligatoriedad del respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

4. La legislación sobre el derecho a trabajar de las personas con discapacidad

4.1 Legislación internacional

Para comprender la importancia de que se regulen y cumplan las políticas públicas promotoras de empleo para personas con discapacidad, previamente corresponde enfatizar la esencialidad del derecho al trabajo establecida en la regulación internacional, y en este sentido:

La Declaración Universal de Derechos Humanos⁵, redactada en 1948, establece la importancia y el derecho a trabajar en su artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

⁵ Incorporada al art. 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶, en su artículo 6 reza: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Ambos instrumentos disponen la obligación estatal de garantizar el derecho a trabajar para todas las personas, lo cual incluye a aquellas que cuenten con alguna discapacidad. Ergo, el Estado debe asegurar el goce pleno de dicho derecho.

En esta ilación, la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad establece la obligación estatal de garantizar el derecho a trabajar de las personas con discapacidad en su artículo 27: “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad...”

La Organización Internacional del Trabajo⁷ (OIT), de la cual Argentina es miembro desde 1919 -año de su fundación- ha expresado en innumerables ocasiones la importancia de que un Estado garantice el derecho a trabajar en ámbitos en los que prime la igualdad y la no discriminación. Esto incluye el acceso a un empleo digno para las personas con discapacidad, que puedan desarrollarse en ámbitos laborales libres de estigmas y prejuicios.

Es dable destacar que uno de los principios fundamentales de la OIT es la a eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁸

⁶ Incorporado al art. 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional.

⁷ Siendo la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

⁸ Adoptado en la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, el Convenio 111 de OIT sobre la Discriminación⁹, establece la obligación de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Dicho Convenio, entre otros mandatos, establece en su artículo 2: “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Por ello, el Convenio 111 de OIT es una normativa internacional esencial a fin de garantizar el derecho a trabajar de las personas con discapacidad y la igualdad ante la ley e igualdad de trato en los ámbitos laborales.

En resumen, numerosos instrumentos internacionales disponen la obligatoriedad de los Estados de velar por el cumplimiento del derecho a trabajar de las personas con discapacidad. Este derecho es compatible con los objetivos de la OIT de trabajo decente y justicia social¹⁰. No puede haber justicia social si las personas con discapacidad son discriminadas y no tienen la posibilidad de acceder a un trabajo decente.

4.2 Legislación nacional

Sucesivamente efectuaré una breve reseña de la legislación pertinente dispuesta en nuestra Carta Magna.

La Constitución Nacional de la República Argentina estipula en su artículo 14: “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita...”

⁹ Ratificado por Argentina en 1968 mediante Ley 17.677.

¹⁰ A mayor abundamiento, es dable destacar que la justicia social está presente en el mismísimo preámbulo de la Constitución de la OIT, y se especifica que en dicho principio se basa la paz universal y permanente.

El artículo 75 inc. 23 de nuestra Carta Magna también puntualiza que se deberá: “Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.”

En resumen, que el artículo 14 de nuestra Carta Magna estipula el derecho a trabajar de todos los habitantes -incluidas las personas con discapacidad-, y a mayor abundamiento el artículo 73 inc. 23 del mismo instrumento obliga al Poder Legislativo a fomentar la creación de medidas que aseguren el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad.

5. La importancia del trabajo para las personas con discapacidad

Para tener una óptima calidad de vida, las personas con discapacidad tienen que poder tener acceso al empleo, no sólo para obtener una remuneración, sino porque el trabajo les otorga dignidad y las incluye en la sociedad.

En este sentido, es dable destacar el rol del trabajo para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades.

Cabe recordar que es una actividad que le permite a los individuos relacionarse con otras personas que pertenecen a diferentes círculos sociales, aumentando su productividad y vida social, generando así la falta de trabajo un empeoramiento de la calidad de vida de la persona.

Por la dignidad y la inclusión que otorga el trabajo, es que es tan importante garantizar el derecho a trabajar en las personas con discapacidad. Más aún teniendo en cuenta la exclusión que padecen en ciertos ámbitos sociales por la estigmatización y prejuicios existentes en la sociedad.

Por todo ello, el trabajo dignifica y da independencia a las personas. El trabajo incluye, contribuye a formar lazos y al sentido de pertenencia a la sociedad. Es por todo ello que es necesario que el estado garantice el

cumplimiento de las medidas de acción positiva pertinentes a los fines de promover el goce pleno de este derecho para las personas con discapacidad.

6. La vulneración del derecho a trabajar de las personas con discapacidad en Argentina

No obstante la importancia del trabajo en la vida de las personas con discapacidad, en la actualidad, en nuestro país el derecho a trabajar no está garantizado, y por lo tanto las personas con discapacidad se encuentran excluidas del sistema productivo.

En el competitivo mercado de trabajo, las personas con discapacidad a menudo son excluidas generando altas tasas de desempleo en este colectivo. Para la OIT, las Personas con Discapacidad “registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal”. (OIT, 2007)

En Argentina, se evidencia que el derecho a trabajar de las personas con discapacidad es permanentemente vulnerado, toda vez que de acuerdo con el Censo realizado 2010, entre las 4.701.685 personas con discapacidad de 14 años o más, existe un alto porcentaje de población inactiva (52%), mientras los inactivos en la población total se reducen al 34,4%. (Venturiello, 2017).

Estos porcentajes visibilizan que hay más porcentaje de desempleados con discapacidad que sin discapacidad, notándose así una clara discriminación en el ámbito laboral.

Asimismo, según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado en 2018 por el Ministerio de Hacienda, la tasa de empleo de la población con discapacidad de 14 años y más es sólo del 32,2%. (Presidencia de la república argentina, 2018)

En consecuencia, no obstante estar garantizado en el artículo 14 de nuestra Constitución Nacional, el derecho a trabajar es sistemáticamente vulnerado, especialmente cuando se trata de personas con discapacidad.

7. El cupo laboral para personas con discapacidad

Previamente, no obstante focalizar el presente trabajo en el cupo laboral de las personas con discapacidad, cabe mencionar las políticas públicas nacionales creadas a fin de promover el acceso al empleo de dicho colectivo.

Algunas pueden ser la creación de la “Oficina de Empleo”, el “Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”, el “Programa de Empleo Independiente”, “Programa de Inserción Laboral”, “Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo”, los talleres protegidos de producción y acciones de entrenamiento para el trabajo, entre otros.¹¹

Respecto a la política pública del establecimiento del cupo laboral para personas con discapacidad, la misma constituye un importante avance en los derechos laborales de las personas con discapacidad.

En este sentido, el propósito de dicha legislación es generar una discriminación positiva para las personas con discapacidad, es decir, se intenta promover sus oportunidades en el empleo público para así mejorar su calidad de vida y promover la igualdad de oportunidades.

Respecto de la noción de cupo, hay que recalcar el mismo implica un piso mínimo de porcentaje de la nómina de empleados públicos que deben ser personas con discapacidad.

7.1. Regulación del cupo laboral a nivel nacional

Acercas de la política pública del cupo laboral, la Ley Nacional 22.431¹² “Sistema de protección integral de los discapacitados”, en su Art. 8 establece: “El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro

¹¹ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad>

¹² Sancionada en 1981 y modificada en 2003 por ley 25.689

por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.”

La reglamentación de esta ley se perfeccionó mediante el decreto nacional 312/10¹³, el cual regula el proceso de veeduría del cumplimiento de la ley, así como también el ingreso y contratación del personal.

En ese sentido, en el primer párrafo de la ley se insta el cupo laboral para personas con discapacidad, el cual hay que recalcar que es obligatorio para el Estado nacional en el ámbito del empleo público.

Este cupo es un porcentaje del 4% de la nómina de empleados públicos que está reservado para personas con discapacidad, y que las entidades de carácter público están obligadas a cumplir de acuerdo con lo establecido en la mentada legislación.

Dicho ámbito, como enumera el artículo, comprende organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Estos comprenden:

- El Poder Ejecutivo Nacional.
- El Poder Legislativo Nacional.
- El Poder Judicial de la Nación.
- Los organismos del Estado.
- Las empresas del Estado.
- Las empresas privadas que son concesionarias de servicios públicos.

Entonces, todas estas entidades deben emplear personas con discapacidad hasta cubrir el mínimo del 4% de su nómina de personal.

Es dable destacar que el carácter de persona con discapacidad debe ser acreditado con el Certificado Único de Discapacidad.¹⁴

¹³ Publicado en el B.O del 08/03/2010

¹⁴ Es un documento público válido en todo el país que permite ejercer los derechos y acceder a las prestaciones previstas en las leyes nacionales 22431 y 24901. La evaluación es realizada por una Junta

Asimismo, mediante dicha legislación, el Estado se atribuye la obligación de controlar que los mecanismos de selección de la nómina de personal se adecuen a la presente regulación, y a su vez explica que ayudará a crear y promover los programas de adaptación y capacitación necesarios para que la persona con discapacidad se integre totalmente en su ámbito laboral.

7.2 Análisis de la eficacia del cupo laboral como política pública

El cupo laboral, en su carácter de política pública y medida de discriminación positiva, intenta promover el empleo de las personas con discapacidad.

En apartados anteriores ya me he pronunciado sobre la importancia que tiene especialmente para las personas con discapacidad el poder gozar plenamente del derecho a trabajar.

En relación a lo que es el cupo laboral como política pública, como se estipuló previamente, no se cumple el porcentaje del 4% establecido por la ley 22.431. No obstante ello, aun si se cumpliera, ese porcentaje no comprende a todas las personas con discapacidad que actualmente son consideradas como población económicamente activa y están desempleadas.

En otras palabras, aun si el cupo laboral del 4% fuera acatado, quedan igualmente fuera del mercado laboral personas con discapacidad en edad laborativa, y por ello se concluye que su derecho a gozar del acceso a un empleo digno es sistemáticamente vulnerado.

Por lo tanto, el cupo laboral no es una medida que soluciona el problema del desempleo de las personas con discapacidad de raíz, sino que aunque se cumpliera, sólo promovería el empleo para un cierto número de personas, quedando igualmente una gran cantidad de personas con discapacidad en situación de desempleo crónico, como sucede en la actualidad.

Por otro lado, es dable recalcar que los cupos laborales sólo son aplicables al sector público, no estando actualmente dirigida dicha política al sector privado. Por ello, las posibilidades de las personas con discapacidad de conseguir un empleo se ven restringidas a un sólo sector del mercado laboral. Es decir que las personas con discapacidad que quisieran aplicar al sector privado no podrían verse beneficiadas con esta medida de los cupos laborales, limitándose sus posibilidades de empleo al circunscribirse al ámbito público.

Además, habría que analizar a qué sector social y económico de las personas con discapacidad económicamente activas está destinada la mentada política, ya que se requeriría cierto grado de profesionalización para poder estar capacitado para ingresar al Estado. Surge el interrogante de qué oportunidades laborales tendrían aquellas personas con discapacidad que no pudieron acceder a una educación de calidad, siendo en ese caso sus posibilidades de conseguir un empleo digno todavía más reducidas.

En este sentido, más grave aún es el hecho de que hoy en día las personas con discapacidad se encuentran con complejos obstáculos a la hora de acceder a una educación de calidad en todos los niveles, por la falta de implementación de los ajustes razonables necesarios para poder estudiar adecuadamente. Es por ello que sus posibilidades de conseguir un trabajo en el mercado laboral se ven cada vez más reducidas.

En otro orden de ideas, está la problemática de la infraestructura del lugar de trabajo para la persona con discapacidad contratada. El ámbito laboral debería estar adaptado para que la persona se pueda mover con total libertad, y poder desempeñarse de manera óptima, cuestión que hoy no sucede por la cantidad de obstáculos edilicios y arquitectónicos existentes.

La problemática del acceso a un trabajo digno para las personas con discapacidad implica, entonces, la superación de diferentes barreras, no sólo las de carácter laboral, sino también educativas e infraestructurales. Es una problemática por demás compleja, que debe ser abordada desde distintos enfoques.

Por lo tanto, el cupo laboral no es una medida suficiente a los fines de garantizar el pleno empleo de todas las personas con discapacidad, sino que es, en mi opinión, de carácter paliativo.

No obstante ello, creo que su cumplimiento es vital para promover el empleo de las personas con discapacidad, y acercarnos un poco más a poder comenzar a garantizar el derecho a trabajar de este colectivo.

8. Conclusión

Para una persona con discapacidad, el acceso al trabajo no sólo implica la obtención de una remuneración para satisfacer sus necesidades básicas. En efecto, para una persona con discapacidad, que sufre de prejuicios y discriminación social, trabajar significa ser incluido.

Trabajar es justamente una de las actividades que en mayor grado permite a la persona con discapacidad desarrollarse como un ser social, y contribuye a romper las barreras y obstáculos impuestos por una sociedad que aún hoy conserva estigmas y prejuicios.

Es preciso, para garantizar sus derechos, que se dicten normas claras y justas, en las cuales el bien jurídico protegido sea el hombre, que respeten la dignidad y los derechos humanos, y se propenda a generar trabajo decente y estable. (Grisolía, 2013)

De ahí la relevancia del trabajo como actividad social, la importancia de que se cumpla el cupo laboral, y de que en caso de que las entidades obligadas lo incumplan, pueda el Estado ejercer las acciones necesarias para reparar dicho incumplimiento.

Para garantizar el cumplimiento del cupo laboral para las personas con discapacidad, y comenzar a allanar el camino para garantizar el derecho a trabajar de este colectivo, se podrían sugerir las siguientes medidas:

- Crear una autoridad de contralor de la nómina de empleados con discapacidad de las entidades públicas, para que pueda aplicar sanciones a aquellos funcionarios que incumplan el cupo laboral en las instituciones a su cargo.

- Capacitar y concientizar a los funcionarios y empleados públicos sobre la necesidad de inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos.

Si dicho cupo tuviera operatividad, y si hubiera un contralor efectivo de su cumplimiento, sería una política por demás efectiva para incrementar la cantidad de personas con discapacidad empleadas.

En definitiva, creo que el derecho a trabajar es esencial para la completa integración en sociedad de las personas con discapacidad, y hasta que no se ayude a garantizar ese derecho mediante el cumplimiento fáctico del cupo laboral establecido en nuestro ordenamiento jurídico y se lo complemente con la toma de otras medidas, vamos a estar lejos de cumplir con los derechos humanos establecidos tanto en las leyes nacionales como internacionales.

Como abogados laboristas y operadores del derecho debemos seguir cuestionando y debatiendo sobre las desigualdades en los ámbitos laborales, hasta poder erradicar la discriminación y así poder incluir a todos los trabajadores, logrando una real igualdad de oportunidades.

Bibliografía

- Garro Moreno, M. B. (2014). “Una Aproximación a la Política Pública en Discapacidad”. XXVII Congreso Nacional de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos, Paraná
- Grisolia, J. (2013). Relaciones Laborales: Desarrollo económico con protección social, un objetivo realizable. *Aequitas Revista de La Facultad de Ciencias Jurídicas, USAL*, 7(7).
- Lizama, V. (2012). Models of Disability : a Historical Perspective. *Revista Empresa y Humanismo*, XV, 115–136.
- López Masis, R. (2011) Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional
- OIT (2007) Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo
- Presidencia de la República Argentina, Ministerio de Hacienda (2018), Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad.
- Rodríguez Gauna, C. (2003). Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) de Argentina. Su potencialidad para el estudio de la población con discapacidad. Congreso Internacional Sobre Mujer y Discapacidad, p. 1–24.
- Valencia, L.A. (2014), Breve historia de las personas con discapacidad: De la opresión a la lucha por sus derechos, Editorial Académica Española.
- Venturiello, M. P. (2017): “Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina”. *Revista Española de Discapacidad*, 5 (2): p. 149-169.