



Título: Discriminación laboral hacia personas con discapacidad en organismos públicos de CABA en la actualidad en función de la ley N°962 de 2003 y N° 24.689 de 1981

Alumnas: Aranda, Milena. Diz, Ana Paula.

Docentes: María Laura Giménez; Florencia Dopico; Paola Fernández

Institución: *Colegio Modelo Sara Eccleston (Wilde)*

1. Resumen:

La investigación propuesta es de corte descriptiva y explicativa, basada en una exhaustiva recolección de datos secundarios y primarios, y se analizará e interpretará el resultado de otras investigaciones. Dichos datos parten de datos estadísticos y resultados de censos y encuestas relevadas por INDEC, Encuesta Hogares, gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, COPIDIS, entre otros; leyes; organismos con la OIT, INADI, entre otros; y trabajos de investigación y tesis de universidades como la UBA, UNLP, etc. Por lo que nuestro proyecto será una investigación cualitativa, lo que significa que habrá un enfoque que permitirá establecer la relación entre los datos recopilados. El objeto de estudio es la discriminación laboral hacia las personas con movilidad reducida, interpretando la relación entre las variables independiente, dependiente e interviniente (vulneración de derechos- discriminación laboral- Estado). Como área de estudio fijamos la zona de CABA, comprendiendo como período temporal la actualidad en función de las leyes N° 25.689 (de 1981) y N° 962 (de 2003).

Por último, a través de los datos extraídos de las fuentes previamente mencionadas, logramos relevar las estadísticas de personas con discapacidad que presentaron algún tipo de discriminación, en qué ámbito y qué papel juegan las leyes ante estas situaciones. Como conclusión, tenemos que existe una discriminación laboral hacia las PcD debido a la vulneración de las leyes, ya sea por falta de infraestructura o por no cumplir con el cupo establecido en la Ley N° 25.689.

Palabras clave: Discriminación-infraestructura-violación de derechos-intervención del Estado-leyes-personas con movilidad reducida.

2. Abstract:

The proposed research is descriptive and explanatory, based on an exhaustive collection of secondary and primary data, and the results of other investigations will be analyzed and interpreted. These data are based on statistical data and the results of censuses and relevant surveys by INDEC, ENA, the government of the CABA, COPIDIS, among others; laws; agencies with the ILO, INADI, among others; and research papers and theses from universities such as UBA, UNLP, etc. So our project will be qualitative research, which means that there will

be an approach that will establish the relationship between the collected data. The object of study is employment discrimination against people with reduced mobility, interpreting the relationship between the independent, dependent and intervening variables (violation of rights-employment discrimination-State). As a study area we set the area of CABA, including as a temporary period the actuality based on the laws No. 25,689 (of 1981) and 962 (of 2003).

Finally, through the data extracted from the previously mentioned sources, we will be able to collect the statistics of people with disabilities who presented some type of discrimination, in what area and what role the laws play in these situations. In conclusion, we have that there is labor discrimination towards PwD due to the violation of the laws, either due to lack of infrastructure or because of not complying with the quota established in Law No. 25,689

Keywords: Discrimination-infrastructure-violation of rights-intervention of the State-laws-people with reduced mobility.

3. Introducción:

Cuando hablamos de discriminación laboral, no podemos dejar de lado el grupo de las personas con discapacidad, puesto que son uno de los grupos que más vulnerados se ven. A la hora de abordar el tema, nos desprendemos de la hipótesis sobre que la inserción laboral de personas con movilidad reducida de CABA se encuentra gravemente afectada por el incumplimiento por parte de los organismos públicos de la ley N° 962 del 2003 y la ley N° 25.689 de 1981. Asimismo, la presente investigación tiene como objetivo analizar los modos en que los organismos públicos de CABA vulneran los derechos laborales de las personas con movilidad reducida para demostrar que se está promoviendo la discriminación laboral. Como objetivos específicos tenemos: identificar las formas de discriminación laboral que existen hacia las personas con movilidad reducida para reconocer su presencia en los organismos públicos de CABA; identificar qué derechos vulnera la incorrecta aplicación de las leyes N°962 y N° 25.689 para evidenciar la situación de vulnerabilidad que viven las personas con movilidad reducida; y analizar el rol del Estado en la gestión de los órganos de control para determinar la regulación de las leyes.

Queremos analizar este tema ya que es importante informarnos sobre la discriminación que sufren varios grupos de personas, en este caso nos centramos en las personas con movilidad reducida, pero las consecuencias por discriminación son igual de malas para todos. Esta puede afectar emocionalmente al discriminado, limitar su productividad y empeorar su desempeño en el trabajo, disminuir el compromiso y lealtad del trabajador a la empresa, fomentar los conflictos laborales, entre otras. Por esto creemos que es importante informarnos para no cometer los mismos errores en un futuro.¹

Para llevar a cabo todo esto, partiremos de la conceptualización de temas claves como la discriminación, sus tipos y ámbitos en los que se manifiesta. Luego, una contextualización socio-histórica para dar cuenta de sus antecedentes, y, por último, la intervención estatal en función de la discriminación laboral y la vulneración de derechos para establecer una relación causal entre las variables.

3.1 ¿Qué es la discriminación?

Como mencionamos previamente, nuestra investigación fija como objeto de estudio la discriminación laboral hacia personas con discapacidad (PcD). Para entender la cuestión, es preciso saber identificar en qué consiste la discriminación laboral; para ello, primero debemos definir qué es la discriminación. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) nos explica que:

“Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. Cabe señalar que estas causas

¹ <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/discriminacion-laboral/> “consecuencias de la discriminación a trabajadores”

constituyen los criterios prohibidos de discriminación. Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico (como alguno de los criterios prohibidos), se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndose un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos. Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.” (2012)

Si bien cualquier persona puede ser víctima de discriminación, hay grupos que son más vulnerables que otros. Esta vulnerabilidad no es por su condición, sino que las causas de la misma se originan por los estereotipos que impone la sociedad o a través de los prejuicios. un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, y un prejuicio se forma al juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuizar, emitir una opinión o juicio —generalmente desfavorable— sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial (CNDH; 2012) Entonces, estas dos acciones culminan en una discriminación.

Los ámbitos en donde ocurre la discriminación son diversos, pero los más recurrentes son en el trabajo (como dificultades para conseguir un empleo debido al grupo poblacional al que pertenecen, raza, sexo, entre otros), en la escuela, en la vía pública, en espacios sociales (como restaurantes, discotecas, cines, centros comerciales) y mismo en los hogares. La discriminación tiene diversos tipos, la Universidad de Guadalajara nos permite identificar: la discriminación por raza (*racismo*- que es “la exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive, y que habitualmente causa discriminación o persecución contra otros grupos étnicos.” (Real Academia Española; s/f)- o xenofobia- “Odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros.” (Real Academia Española; 2001)); la discriminación por género (*sexismo*- “Discriminación de las personas por razón de sexo.” (Real Academia Española;s/f)- o *machismo*- “Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.” (Real Academia Española;s/f)); discriminación por clase social (*clasismo*- “Actitud o tendencia de quien defiende las diferencias de clase y la discriminación por ese motivo.”(Real Academia Española; s/f)); discriminación por religión; discriminación por aspecto físico; o discriminación por discapacidad o enfermedad.

Por último, cabe destacar que la discriminación laboral puede ser directa o indirecta. La discriminación laboral directa es cuando el trabajador ve claramente que obtiene un trato laboral peor que otro en la misma situación, por el mero hecho de su edad, género, discapacidad, o ideología. Y luego está la indirecta, donde es una situación laboral aparentemente neutral pero que oculta prácticas discriminatorias. Por ejemplo, que haya un puesto donde las personas con discapacidad y personas sin discapacidad tengan “igualdad de oportunidades” pero solo contratan personas sin discapacidad, o que contraten muy pocas. ²

² Datos extraídos de <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/discriminacion-laboral/> “tipos de discriminación”

3.2 Contextualización socio-histórica:

Si bien hoy por hoy ha avanzado notoriamente el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y de los derechos de las personas con discapacidad, esto recién ha comenzado a tratarse en la década del 1990, por lo que muestra un gran retraso y una deuda en cuanto a la igualdad.³ Visto desde la perspectiva de los derechos humanos -tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales--, en materia de discapacidad, “prevalece una situación marcada por persistentes violaciones de esos derechos, donde las condiciones de subestimación, marginación, discriminación, pobreza y miseria, son pertinaces acompañantes de la inmensa mayoría de las personas con discapacidad.” (Aimar, E. Bianco, M., otros. S.f.)

En 2001 la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI) adoptó el lema “*Integramos en las luchas para luchar por nuestra integración*” (REDI. 2017. P. 1), cuando nuestro país se encontraba en una crisis económica, social y política. En ese momento, las políticas económicas del país promovieron los despidos de funcionarios públicos, la reducción de los salarios y los recortes en las pensiones, lo que agravó la pobreza extrema de la mayoría de la población. Ante un panorama tan desfavorable, la integración colectiva del sector de masas se ha incrementado para resistir el asedio de las medidas de ajuste emitidas por el FMI ese año. REDI se unió al movimiento social y se deshizo de la lógica del aislamiento que suele caracterizar los derechos de las personas con discapacidad.

El desempleo y la pobreza estructural son comunes entre las personas con discapacidad. Dado el alto nivel de discriminación y estigma que los marca como improductivos, las oportunidades de empleo son mínimas. El destino de la pobreza se caracteriza por la falta de trabajo, sumado a la escasa protección social del país. Nuevamente, esto se combina con los mayores costos que se deben enfrentar para mantener un plan de vida autónomo; transporte, educación, gastos médicos, etc.(REDI. 2017. P.1)

Sabemos que la situación actual es muy distinta a la de 2001 pero reconocemos que tiene un patrón similar. Un programa de gobierno dirigido a empobrecer a la población, un programa compuesto de políticas inflacionarias como la suba de tarifas de los servicios públicos y el aumento del transporte público. Y que está conjugado con recortes en las jubilaciones y pensiones y despidos tanto en el estado como en el sector privado producto de la menor actividad económica. (REDI. 2017. P.1.)

3.3 Intervención del Estado y su influencia en las relaciones laborales de las PcD:

Como hemos fijado como área de estudio a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resulta crucial hacer una breve descripción de esta para poder avanzar hacia la intervención ante la discriminación laboral de las PcD. Por parte de la demografía, CABA tiene aproximadamente 3.075.500 habitantes (INDEC, 2010), dentro de los

³ Datos extraídos de https://www.cels.org.ar/common/documentos/cerd_personas_discapacidad.pdf

cuales un 9,9% presenta al menos un tipo de discapacidad. En ese porcentaje, el 60% presenta una sola discapacidad, el 10,9% dos o más, y el resto solo presenta un certificado de discapacidad. (Encuesta de Hogares, 2018). Con respecto a los certificados de discapacidad, existen muchas personas discapacitadas que no tienen uno válido, lo cual se puede resumir en dos motivos: el desconocimiento generalizado y el desinterés por poseerlo. En el primero, encontramos que el 12,1% de las personas con discapacidad no conocía su existencia, el 7,6% no conocía su finalidad y el 22,5% dijo no saber cómo obtenerlo. Por otro lado, en el segundo aspecto, se observa que el 20,6% de las personas con discapacidad no lo necesita y el 10,7% no lo quiere. A su vez, el 3,1% de las personas con discapacidad intentó obtenerlo, pero el comité evaluador lo rechazó(Encuesta Hogares, 2018)

Económicamente hablando, desarrolla diversas actividades económicas, más que nada en el sector de los servicios que representa el 66% de la actividad -principalmente el financiero, inmobiliario y comercial. Además concentra en gran medida empresas del rubro gastronómico, manufacturero, administrativo y transportista. En un menor porcentaje tenemos la industria minera, petrolífera, servicios sociales, agrícola, ganadera y doméstica. Dentro del sector económico, existe una tasa de empleo bruta del 48,2, con una tasa de desempleo del 10,0 y subocupación del 10,5. Solo el 25% de las PcD tienen empleo, 17,9% en el sector estatal o público, y el resto en el sector privado. Dentro de las tareas que desempeñan, 4,2% son patrones, 19,9% en cuenta propia, 0,6% trabajo familiar y el resto son asalariados⁴

Ahora bien, tenemos un bajo número de PcD ocupadas, el cual no es proporcional a la cantidad de PcD pertenecientes al grupo de PEA⁵. En CABA, el 41% de este grupo está en edad de trabajar, pero solo el 25% tiene un empleo⁶. Esto nos lleva a preguntarnos ¿cuáles son los motivos por los cuales las PcD no tienen empleo? ya que si bien el Estado (tanto a nivel nacional como regional como es en el caso de CABA con la Ley N° 962) ha intervenido mediante la sanción de leyes, es evidente que estas no son cumplidas. Las dos más importantes y significativas sin dudas son la ley N° 25.689 y la N° 962. La primera establece que dentro del sector tanto público como privado debe haber al menos un 4% del cupo laboral compuesto por PcD; mientras que la otra, que es pura y exclusivamente de CABA, sienta las bases para alcanzar una infraestructura accesible para todos. No obstante, se estima que en el 75% de los casos discriminación que sufrieron las PcD han manifestado que fueron en búsqueda de un trabajo digno o dentro del mismo (INDEC y COPIDIS; 2018) Por ende, si juntamos los datos de desocupación dentro de la PEA pertenecientes al grupo poblacional de las PcD y los datos de discriminación aportados por el INDEC y COPIDIS, damos cuenta de que efectivamente hay fallas en tanto al cumplimiento de las leyes, puesto que hay un altísimo nivel de desocupación- del 75% (Vitti, R.; 2015)- y que un número muy alto de denuncias por discriminación en el ámbito laboral, ya sea porque son

⁴ Datos extraídos de http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/8258/859_Vitti.pdf?sequence=1&isAllowed=y p. 14

⁵ Población económicamente activa

⁶ Datos extraídos de http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/8258/859_Vitti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

discriminados durante su entrevista o en el momento de buscar un empleo, lo que puede dificultar el conseguir trabajo y genera el incumplimiento de la Ley N° 25.689.

Por otra parte, existe una creencia por parte de las PcD de que no van a conseguir trabajo, compuesto por diversos motivos, entre ellos el problema de accesibilidad a la hora de trasladarse al lugar o la falta de recursos infraestructurales que posee la instalación (INDEC; 2018), y es aquí donde entra en juego el incumplimiento de la Ley N° 962, ya que si bien han logrado casi el 100% de las esquinas accesibles en las comunas 1,2,3,5,6,7,10 y 11⁷, parte de lo que se establece es que los organismos tanto públicos como privados deben contar con la infraestructura necesaria para garantizar la accesibilidad (ascensores, rampas, barandas, apertura de puertas, baños aptos para sillas de ruedas, etc.)

4. Metodología:

La investigación propuesta es de corte descriptiva y explicativa, basada en una exhaustiva recolección de datos secundarios. Dichos datos parten de estadísticas y encuestas relevadas por INDEC, EPH y Encuesta Hogares; leyes; organismos con la OIT, INADI, entre otros; y trabajos de investigación y tesis de universidades como la UBA, UNLP, etc. El objeto de estudio es la discriminación laboral hacia las personas con movilidad reducida, interpretando la relación entre las variables independiente, dependiente e interviniente (vulneración de derechos- discriminación laboral- Estado). Como área de estudio fijamos la zona de CABA, comprendiendo como período temporal la actualidad en función de las leyes N° 25.689 (de 1980) y 962 (de 2003).

En tanto a operalización de los conceptos, distinguimos como variable independiente a la vulneración de derechos. Para hacerla medible, nos basamos en la dimensión de la inserción laboral, cuyos indicadores son el área de trabajo- público o privado-, sector de trabajo- transporte, industria, administración, educación,etc- y la condición de actividad. Para este último, las categorías son algo más complejo de analizar, dadas sus subcategorías. Dividimos a la población entre personas en edad de trabajar (PEA y PEI) y personas que no están en edad de trabajar (en Argentina los menores de 15 años⁸). Para la PEI y PEA, la OIT (2000) establece la siguiente clasificación:

Por un lado, tenemos la **población económicamente activa (PEA)**, la cual está conformada por "las personas aptas para ejercer funciones productivas". En nuestro país son aquellos dentro de la franja etaria de entre 15 y 64 años. Dentro de esta categoría se encuentran los ocupados, que es un conjunto de todas las personas que contando con la edad mínima especificada para la medición de la PEA durante el período de referencia, realizan "algún tipo de trabajo" , ya sea como "asalariado", ganando un sueldo o salario o como "Empleado

⁷ Datos extraídos de <https://www.buenosaires.gob.ar/laciudad/ciudad>

⁸Extraído de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/radiografia_del_trabajo_argentino_-_febrero_2018_final_para_pdf.pdf p. 3

Independiente”, obteniendo un beneficio o ganancia familiar. A su vez, esta se divide en: **adecuadamente empleados**, que son aquellos que voluntariamente trabajan un número de horas menor a la duración de una jornada laboral normal, y no desean trabajar más; y **subempleados**, que es la población cuya ocupación es inadecuada, respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas.

Quienes se encuentren dentro de la PEA pero no son personas ocupadas, entran en la categoría de **desempleo abierto**, la cual comprende la situación de carencia total de trabajo. Dentro de ella tenemos dos grupos: los Cesantes, conformado por desempleados con experiencia laboral. Esto es que habrían trabajado antes del periodo de búsqueda de empleo; y **aspirantes**, que son los desempleados que no tienen experiencia, que buscan empleo por primera vez.

Por otro lado, tenemos la **población económicamente inactiva (PEI)** la cual según la EPH, “engloba jubilados, retirados, amas de casa, personas incapacitadas para trabajar, personas que no buscan empleo y estudiantes o escolares” (INDEC; 2021). Dentro de esta existen las personas con una situación de “*Inactivo pleno*”: que son los inactivos sin deseos de trabajar; otros con “*Desempleo oculto*”: El cual comprende a las personas que no tienen una ocupación, que teniendo deseos de trabajar, no realizan la búsqueda activa. No realizan la búsqueda activa de trabajo, porque no creen posible encontrarlo, ya sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellos no creen posible cumplir.

En cuanto a la variable dependiente distinguimos la discriminación laboral, en la cual nos basamos en lo geográfico y en lo socio-demográfico para poder hacerla medible. Desde el lado geográfico sus indicadores son CABA- desde la comuna 1 hasta la 15- y el espacio de trabajo de los organismos públicos- como la entrada, el ascensor, los baños especializados para discapacitados, la apertura de puerta, las puertas de acceso, entre otros-. En cambio, desde el lado sociodemográfico, sus indicadores son: Género- femenino, masculino, otros-, edad -18-35, 36-55, 56 o más-, nivel de instrucción- Educación primaria incompleta, educación primaria completa, educación secundaria incompleta, educación secundaria completa, educación terciaria incompleta, educación terciaria completa, educación universitaria incompleta y educación universitaria completa-, y por último el tipo de movilidad reducida- ya sea discapacidad motriz, cognitiva, auditiva, visual, múltiple, sordoceguera, u otros-.

Por último, la variante interviniente que encontramos fue el Estado, en el cual nos basamos en la dimensión legal-normativa para poder medirla, cuyos indicadores son la Ley N 962- la cual plantea la incorporación obligatoria de infraestructura para la “accesibilidad física para todos”. En esta investigación, nos vamos a centrar en la incorporación de rampas y sus respectivos descansos (en rampa), ascensores aptos para discapacitados,

herrajes suplementarios y la apertura de las puertas ⁹ y la Ley N 25.689 - la cual establece que debe haber un porcentaje obligatorio del 4% de personas con discapacidad en el cuerpo laboral de una empresa-.

5. Resultados:

Luego de hacer esta investigación pudimos confirmar algunos aspectos de nuestra hipótesis donde mencionamos que la inserción laboral de personas con movilidad reducida de CABA se encuentra gravemente afectada por el incumplimiento por parte de los organismos públicos de la ley N° 962 del 2003 y la ley N° 25.689 de 1981. Un ejemplo claro es el incumplimiento de infraestructura ordenado por la Ley N 962 en los organismos

5.1 Vulneración de derechos:

Cuando hablamos de vulneración de derechos, más concretamente en el ámbito laboral, la Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (OAVL) nos dice que es a “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada.” (2019). La vulneración de los derechos abarca diversas dimensiones, como la agresión física, el acoso (sexual y/o psicológico) o desde el incumplimiento de los derechos que le corresponden a los trabajadores.

Este último aspecto, es muy recurrente cuando analizamos la situación de las personas con movilidad reducida, dado que se hallan en una condición de vulnerabilidad y bajo constante prejuicio por su condición. Con vulneración no solo nos referimos al bajo número de PcD (personas con discapacidad) que son contratados, sino que también hablamos de aquellos que trabajan pero no en condiciones dignas. Parte de esto es la falta de rampas, de ascensores, de barandas, de herrajes suplementarios, entre otras condiciones mínimas que establece la Ley N° 962 sobre la infraestructura accesible. Si bien en CABA ya se va encaminando a hacer 100% accesibles los espacios comunes, como esquinas, en cada barrio-exceptuando la comuna 4¹⁰-, aún faltan elementos esenciales. Un caso particular es el de las rampas, dado que en CABA se ha puesto una meta de alcanzar las 8,425, pero, sin embargo, solo se llegó a un poco más del 20%, con un total de 1.745 rampas en toda la ciudad¹¹. Esto le representa a la población con discapacidad un obstáculo a la hora de entrar a sus espacios de trabajo. Continuando con el tema rampas, uno de los ámbitos laborales es el de la educación, donde los docentes y alumnos manifiestan que el 95% de las escuelas privadas y el 75% de las públicas no cuentan con rampas¹², dificultando el acceso.

⁹ Datos extraídos de:

<http://www.rumbos.org.ar/cumplimiento-de-la-ley-962#:~:text=La%20Ley%20N%20C2%BA%20962,las%20personas%20con%20discapacidad%20motora>. p12.

¹⁰ Extraído de http://www.ssplan.buenosaires.gov.ar/dmdocuments/publicacion_comuna4.pdf

¹¹ Datos obtenidos de <https://www.buenosaires.gob.ar/noticias/la-ciudad-accesible-para-todos-construimos-1745-rampas>

¹² Datos obtenidos de https://www.clarin.com/suplemento-educacion/acceso-escuela-derecho_0_HJuF6DSjPXg.html

También, existe el hecho de que aún existiendo la ley N° 25.689¹³, diversos ámbitos laborales no cumplen ni con el cupo del 4% ni tampoco con la infraestructura para que las condiciones de trabajo sean las deseables. Un claro ejemplo es en las escuelas, donde los docentes no tienen rampas para poder entrar. En el año 2009 la ONG Acceso ya promovió una acción de amparo contra la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se les acusaba de falta de accesibilidad física en las escuelas porteñas. Datos relevados en 2006 dan cuenta de que el 75% de las escuelas públicas no cuentan con la infraestructura necesaria. Con esto también vemos esta falta de inclusión en el ámbito laboral excluyendo a miles de docentes (RREI; 2015)

Todo esto es evidenciado en un informe de INADI donde se mostro que uno de los mayores motivos de discriminación durante los últimos 11 años fue la discriminación a personas de discapacidad en el contexto laboral. En este informe decía que un 20% de demandas por discriminación eran de personas discapacitadas y en cuanto al ámbito donde esto más sucedía quedó un 30% en denuncias al ámbito laboral. (Anónimo; 2020). Un ejemplo es el de Mariana Palloti en 2021, quien reclamó que no le conceden el pase a otro sector de la administración pública donde podría desempeñar un trabajo idóneo a su formación de nutricionista y ajustado a la discapacidad degenerativa que padece, así violando el libre ejercicio de su profesión (Brunetto; 2021.).

Por otra parte, otro asunto que es poco mencionado es la falta de accesibilidad a la hora de transportarse al trabajo. Si bien esto no corre por cuenta del empleador- aunque se podrían brindar ayudas por parte de la empresa en la que se lo contrata- es un tema que no puede ser dejado de lado. Se estima que un 38,7% presenta obstáculos en trenes, un 49% en colectivos y un 43% en subtes (EAH; 2018). Muchos medios de transporte, no presentan los elementos adecuados para que suban. Organizaciones como Sbase (Subterráneos de Buenos Aires) han admitido que solo el 37% de las estaciones son accesibles, y demandan la necesidad de una inversión de 100 millones de dólares para poder llevar a cabo las mejoras (Piccardo, J. P., 2015), por lo que también deriva en una problemática económica para las empresas y organismos.

Por último, cabe destacar algunos datos relevados por EAH (Encuesta Anual de Hogares) en el año 2018 donde se señalan algunos de los espacios físicos en donde las personas con discapacidad encuentran obstáculos, parte de ellos son lugares en donde trabajan. Algunos de estos espacios son: "cines y teatros (25,9%), oficinas públicas (25,6%), hospitales y centros de atención médica (25,4%), bancos y cajeros automáticos (24,1%)"(EAH; 2018).

En este primer espacio- cines y teatros- entramos en la categoría entretenimiento, que si bien podemos plantear como actividades de ocio, se presentan como espacios en los cuales las PcD no podrían presentarse para un trabajo, dado que por su baja accesibilidad se les haría muy difícil su pasaje, lo que genera menos puestos de trabajo para este grupo poblacional. Así como muchas personas manifiestan sus testimonios, un ejemplo es el

¹³ Modifica la ley N° 22.431 y establece que al menos un 4% del cupo laboral debe pertenecer a la población con alguna discapacidad.

de Rosario, una joven de 29 a la cual se le denegó el acceso a un boliche debido a que “su silla de rueda era muy grande”¹⁴. Esto nos hace pensar ¿dónde está el cumplimiento de la ley N° 962? ya que no se estaría respetando la apertura en puerta. Esto no solo limita su accesibilidad, sino que también su autonomía e independencia.

Tampoco debemos dejar pasar el hecho de que el 25,6% ha reclamado falta de accesibilidad en oficinas públicas, lo que resulta aún más alarmante dado que es uno de los sectores que más trabajo otorga a las PcD (ver anexos A y B). Esto, nos lleva a plantearnos que le ofrecen trabajo a estas personas en condiciones no dignas, ya que no están garantizando los derechos que les corresponde por la ley N° 962.

Por último, y dejando de lado el tema infraestructural, muchos de las PcD que no trabajan para una empresa u organismo- ya sea porque no pueden, no quieren o no están capacitados- forman parte de talleres protegidos también presentan trabas en su vida laboral. Exigen al gobierno de CABA que adhiera al Régimen de Empleo Protegido para poder cobrar un sueldo digno y tener acceso a jubilación, ART y obra social. Para fines del año 2020, se encontraban cobrando un ingreso de \$3000¹⁵, lo cual dada la situación económica del país resulta ser algo sumamente inservible. Esta situación genera un descontento para este grupo, quienes reclaman “Tengo derecho a jubilarme”, “Quiero un salario digno”, “La ley no se negocia”, “Respeten mis derechos” (Alejandra Hayon; 2020)

5.2 Discriminación laboral:

Cuando hablamos de discriminación laboral hacia este grupo nos referimos a ese trato diferente (generalmente en modo de maltrato y haciendo diferencias) a personas por, en este caso, su discapacidad. Esta discriminación sucede en el ámbito de trabajo, ya sea a través de malos tratos, violencia verbal o física, falta de infraestructura necesario (en el caso de las personas con movilidad reducida la falta de rampas, ascensores, baños especiales, etc) entre otros. Se estima que en Argentina hay alrededor de 2.176.123 de PcD (ENDI; 2005), de las cuales “41% son personas en edad laboral (de 15 a 64 años). De esta población, actualmente sólo el 25% de la población de las PcD tiene empleo y que, de éstos, la mitad trabaja como obreros o empleados y la otra, por cuenta propia (42,5%).”¹⁶

Según el INDEC, sólo un poco menos del tercio de las personas con discapacidad en la categoría de PEA se encuentran trabajando, esto se debe a que existe un “miedo” o creencia por parte de estas personas de que no conseguirán trabajo debido a su condición, o mismo también porque se han cansado de buscar trabajo y que no los tomen (ver anexo C). Este miedo nace a raíz de que más del 63% de las PcD han experimentado algún tipo de discriminación, y de ese porcentaje un 75% afirma que fue- o cree que fue- a causa de su discapacidad (ver

¹⁴Extraído de <https://accesoya.org.ar/comunicacion/cronicas/la-falta-de-accesibilidad-limita-mi-disfrute-182.html>

¹⁵ Datos extraídos de: <https://www.pagina12.com.ar/308449-talleres-protegidos-trabajadores-con-discapacidad-reclaman-j>

¹⁶ Datos extraídos de http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/8258/859_Vitti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

anexo D y E). Vemos que este miedo no es irracional, debido a que son uno de los grupos más expuestos a la discriminación. Entre el 2008 y 2019 se ha registrado que el 20,9% de las denuncias por discriminación son por algún tipo de discapacidad (ver anexo F), convirtiéndose en la causa dominante de dichas denuncias (INADI, 2020). Dentro de las denuncias por discriminación- hechas por diversos grupos poblacionarios, no solo PcD- el 29,9% de los casos registró haberla sufrido en el ámbito laboral (ver anexo G), y dentro de trabajo, el 12% de las denuncias fueron hechas por PcD (ver anexo H), posicionándose en el segundo lugar de discriminaciones más recurrentes (INADI, 2020)

En CABA, el 75% de las PcD han manifestado que la causa de discriminación es al buscar un trabajo digno (ver anexo I), por lo que damos cuenta de que uno de los ámbitos donde más expuestos están a ser discriminados es en el laboral. De hecho, el INADI ha relevado un informe sobre las denuncias realizadas por discriminación entre 2008 y 2019, en el cual vemos que la causa más recurrente de discriminación en CABA es por una discapacidad (ver anexo J) y en el ámbito que más se da es en el laboral y similares- como empresas y comercios, administración pública, etc.(ver anexo K).

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, más de 286.000 personas presentan al menos un tipo de discapacidad, lo que representa el 9,9% (EAH; 2011), incluyendo dentro de este porcentaje a las personas con movilidad reducida. Si bien parece un porcentaje bajo, cada vez aumenta más, y es sumamente necesario el compromiso con la infraestructura. La politóloga Marina Klemensiewicz nos dice que han habido avances significativo en tanto al número de instalaciones, como en el caso de las rampas-consolidándose así más de 36.000 - o en las escuelas, donde de 868 establecimientos 585 tienen accesibilidad básica y 273 una total (2015), sin embargo el número sigue siendo bajo. (Tomino; 2015)

Es en estos números donde queda evidenciado que hay efectivamente en un discriminación laboral, en la cual no solo no son tomados en un empleo, sino que tampoco les facilitan su tránsito por las instalaciones. Ocurre desde cosas tan básicas como falta de baños especiales, poca apertura de puertas, escalones sin una rampa al costado, falta de baranda para poder agarrarse, y demás.

Para disminuir la discriminación laboral se requiere de colaboración, compromiso y, por sobre todo, cumplimiento. La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) elaboró- junto con el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- un manual para lograr la integración de las PcD a la vida laboral. Primero que nada, debemos aclarar que en muchos casos la desocupación que sufren las PcD no está pura y exclusivamente relacionada con acceder a una formación educativa/académica, sino que más que nada con los prejuicios que tienen las personas por sobre ellos. Para poder fomentar la no discriminación e inclusión, el manual parte de eliminar ciertas expresiones que son mal utilizadas como "personas con necesidades especiales" o "personas con capacidades diferentes" y propone una más acertada que es "personas con discapacidad", ya que al fin y al cabo son tan personas como cualquier otro, con sus

mismas necesidades y capacidades, solo que cargan consigo una discapacidad. Lo mismo ocurre con otras expresiones como “no vidente”, “sordomudo” y sugieren “persona ciega”, “persona sorda o hipoacúsica”, etc.¹⁷ “La discapacidad no es un problema ni una enfermedad. Las personas no padecen, ni sufren, ni son víctimas de un diagnóstico. No son discapacitados, tienen una discapacidad” (COPIDIS; 2018).

Para reducirla, también es necesario la eliminación de barreras físicas, actitudinales y comunicacionales. Cuando hablamos de barreras, nos referimos a “todas aquellas acciones o productos que limitan o imposibilitan la participación de todas las personas en igualdad de condiciones con las demás” (COPIDIS;2018). Según la CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades), una barrera comunicacional es aquella en la cual las PcD que ven afectada su audición, habla, lectura, escritura o comprensión presentan una manera diferente de comunicarse con quienes no presentan discapacidades. Algunos ejemplos son los mensajes escritos con barreras como letra pequeña, sin uso de braille/ versiones para lectores de pantalla; mensajes sin subtítulos o comunicaciones sin interpretación manual; o el uso de lenguajes técnicos, las frases largas y las palabras con muchas sílabas pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas. También define las barreras físicas y de actitud; la primera, son obstáculos estructurales o infraestructurales que impiden o bloquean la movilidad y acceso de las personas con discapacidad motora. Dentro de estas, se incluyen las curvas, faltas de rampa, ausencia de barandas, etc.; mientras que las actitudinales o de actitud son las más amplias, comunes y que desencadenan el resto de las barreras, y comprenden todo lo relacionado a los estereotipos, estigmas y prejuicios que se les impone a las PcD.

Por último, otro elemento central que indica para llegar al objetivo es la necesidad de concientizar sobre la crítica situación de desocupación. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un 70% de la población con discapacidad está desocupada¹⁸. Esto hace ruido debido a que el artículo 27 de la CDPCD establece que “ 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.”, entonces nos hace repensarnos si realmente la desocupación es porque ese porcentaje de PcD no trabaja porque no quiere/no está capacitado o si es por un prejuicio por parte de los empleadores. Ante ello, COPIDIS tiene como objetivo “garantizar que el empleo se ajuste a las necesidades, aptitudes y capacidades de la persona, en condiciones laborales igualitarias y seguras”. Para ello, propone trabajo competitivo, formación y aprendizaje de tareas *in situ*, oportunidades de trabajo para todas las PcD sin distinción, incorporación progresiva de apoyo y adecuar/adaptar los puestos de trabajo; esto, no quiere decir

¹⁷ Datos extraídos de: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf p. 9

¹⁸ Datos extraídos de: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf p. 19

talleres protegidos, ni acompañamiento eterno del trabajador por parte del preparador laboral, ni formación pre-profesional, ni gasto económico para la provisión de apoyos.¹⁹

5.3 Intervención del Estado:

Ante las crecientes demandas por discriminación a lo largo de los años, el Estado argentino se ha visto obligado a intervenir mediante la sanción de leyes. La discriminación abarca diversos aspectos, no solo es aquel maltrato o burla, sino que también la falta de accesibilidad lo es. En la Ley N° 24.314²⁰- artículo 20-, entendemos como accesibilidad a “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” (Fundación Par; 2005). Entonces, una de las condiciones principales para garantizar la no discriminación es el fomento de la accesibilidad, y para que esto ocurra, se requiere de diversas leyes.

En Argentina, existen leyes destinadas pura y exclusivamente a la accesibilidad, como lo son: la mencionada Ley N° 24.314, dicha ley establece: “la prioridad de la supresión de barreras físicas en los ámbitos urbanos arquitectónicos y del transporte que se realicen o en los existentes que remodelen o sustituyan en forma total o parcial sus elementos constitutivos con el fin de lograr la accesibilidad para las personas con movilidad reducida (...).” En otras palabras, esta ley habla sobre la accesibilidad de las personas con movilidad reducida, de aquella infraestructura que les es necesaria para poder transitar su día a día sin trabas ni obstáculos.

Para nuestro país, una de las leyes más significativas fue la N° 22.431 de 1981, la cual fue un antes y un después para las PcD, ya que resultó ser la primera ley en Argentina dirigida hacia este grupo. Sancionada el 20 de marzo de 1981, dicha ley establece: “(...) un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales”(Infoleg; 1981). Sin embargo, esta ley fue cambiando conforme pasaron los años y se fue amoldando a los reclamos y necesidades de las PcD. Por este motivo, el 28 de noviembre del 2002 se sanciona la ley N° 25.689 con el fin de modificar algunos aspectos que no fueron incluidos en la ley N° 22.431. Se agrega en la modificación aspecto central: el trabajo y la inserción laboral. Con el fin de aumentar la integración de las PcD en el ámbito laboral, su artículo 8° establece que: “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

¹⁹ Datos extraídos de: https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf p. 21

²⁰ Ley de accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la Ley n° 22.431.

cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.” (Infoleg; 2003) Esta reforma, resultó ser una de las primeras leyes en tener en cuenta la inclusión laboral de las PcD, ya que esta pretendía elevar los niveles de ocupación, pero sin embargo esto no dio los resultados esperados puesto que según datos del INDEC la población con discapacidad ocupada para 2018 era de 32,2%²¹

No obstante, estas no son las únicas leyes, ya que el 28 de noviembre del 2012, se apuesta a la sanción de una nueva ley: la ley N° 26.816, mediante la cual se establece el empleo protegido para las PcD. Nace con dos fines: el primero, la promoción del desarrollo laboral, para poder mejorar el empleo y la obtención del mismo; el segundo, es fortalecer la vida económica de la población con discapacidad mediante la generación de condiciones para insertarse en el mundo laboral²². Complementaria a esta ley, tenemos el decreto 1193/1998, que reglamenta la ley N° 22.431. Se establece en su artículo 11 que: “El Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa” (Infoleg; 1998). Es decir, así como la ley N° 26.816 establece un sistema de empleo protegido mediante la promoción y mejora de condiciones en el empleo, el decreto 1193/1998 permite a las PcD la posibilidad de tener un espacio para pequeños comercios en las sedes administrativas. A partir de esto, más PcD comenzaron a trabajar por cuenta propia, y para el 2002- a cuatro años de su promulgación- alcanzaron el 42,5% de personas de ese grupo que trabajan por cuenta propia (INDEC-ENDI; 2003)

Así como hay leyes a nivel provincial, nuestra área de interés, CABA, también presenta sus propias leyes para las PcD. Sancionada el 27 de agosto del 2003, la ley N° 447 plantea un plan de integración para las personas con discapacidad. Entre lo que establece, nos dice que tanto instituciones públicas como privadas del servicio público deben asegurar la plena difusión de los contenidos programáticos, actividades o campañas proporcionados por la Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales; desarrollar especialmente actividades de sensibilización ; e incluir en la programación de capacitación del personal afectado a la atención al público contenidos específicos relativos a la temática.²³

Pero sin dudas, la que más peso ha tenido fue la ley N° 962 , que sienta las bases para una ciudad accesible. Establece ciertos aspectos para garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Estas medidas de inclusión constan en la existencia de ascensores, rampas, sectores de descenso, sectores de descanso, barreras arquitectónicas, apertura en las puertas y barandas.

²¹ Datos extraídos de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf p. 125

²² Datos extraídos de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm>

²³ Datos extraídos de https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/decreto_no_1393_gcaba_03.pdf P. 2

La infraestructura pedida por la Ley N° 962 debe estar con las medidas correctas para ser apta para personas con movilidad reducida, un claro ejemplo son los ascensores los cuales deben tener una cabina de como mínimo 1 metro de ancho por 1,25 metros de fondo, aunque la recomendación es ampliar esta medida a 1,1 metros de ancho por 1,4 metros de largo. Además de tener puertas automáticas y corredoras de un ancho mínimo de 80-85 centímetros, las cuales permanezcan abiertas durante 20 segundos, por otro lado, también deberían incorporar un botón de cierre y un sensor que cubra entre los 25 y 180 centímetros por encima del suelo. Otro factor importante sería que deben dejar un espacio libre de obstáculos frente a las puertas del ascensor para que la persona con silla de ruedas pueda ingresar a este sin problema.²⁴

Por otro lado, el estado en 2012 sancionó la ley nacional 26.816 donde se creó un régimen laboral especializado para que personas con discapacidad puedan participar en talleres protegidos, algunos encontrados en la ciudad de Buenos Aires son: Fundación Idel, Fundación Faldad y A.L.P.A.D los cuales ya cuentan con más de 50 trabajadores, estos teniendo una adaptación laboral y social que requiera este grupo. La norma establece un régimen especial de seguridad social para que puedan acceder a coberturas por enfermedad, vejez, cargas familiares y riesgos de trabajo. Además el estado establece que el salario debe ser un 40% del salario mínimo y con todas las cargas sociales para acceder a una jubilación y servicios de salud (Laura Pelagratti Rey, 2020). Pelagratti Rey las llamaba unidades productivas inclusivas o un puente hacia un empleo abierto para este grupo, esto debido a que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar pero a veces no cuentan con los recursos necesarios para mantener su puesto por lo que el estado debe tener un acompañamiento a estas personas.²⁵

Por último, cabe destacar que dentro de las leyes, se han establecido ciertos planes para áreas de preocupación, como la comuna 4. En 2008, CABA sanciona el Plan Urbano Ambiental Ley 2930-2008 sobre accesibilidad comuna 4. Este, actúa como complemento de Ley N° 962, ya que busca promover la infraestructura accesible, pero focaliza en la comuna 4, ya que es la comuna de menor accesibilidad de CABA (Buenos Aires Ciudad; 2021). Dicho plan, tiene como objetivo “constituirse en el soporte del proceso de planeamiento y gestión de la Ciudad, como política de Estado, a partir de la materialización de consensos sociales sobre los rasgos más significativos de la ciudad deseada y la transformación de la ciudad real, tal que dé respuesta acabada al derecho a la Ciudad para todos sus habitantes” (La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 2008).

6. Conclusión:

²⁴Datos extraídos de: <https://www.sunrisemedical.es/blog/ascensor-accesible-requisitos> (elementos de un ascensor accesible).

²⁵ Datos extraídos de: <https://www.pagina12.com.ar/308449-talleres-prottegidos-trabajadores-con-discapacidad-reclaman-j>

En nuestra investigación se analizaron distintos conceptos, variables, como la discriminación laboral, la vulneración de derechos y la intervención del Estado. Éstos los analizamos a partir de sus dimensiones e indicadores, con la discriminación de derechos, en la dimensión geográfica lo analizamos a partir de CABA y de los espacios de trabajo públicos, y en la dimensión socio-demográfica, lo analizamos a partir del género, edad, nivel de instrucción y tipo de movilidad reducida; con la violación de derechos, lo analizamos a partir de su dimensión de inserción laboral, a través del área de trabajo, del sector de trabajo y de la condición de actividad; por último la intervención del estado lo analizamos a partir de lo legal-normativo, centrándonos en las leyes N 962 y N 25.689.

Partimos de la siguiente hipótesis: la inserción laboral de personas con movilidad reducida de CABA se encuentra gravemente afectada por el incumplimiento por parte de los organismos públicos de la ley N° 962 del 2003 y la ley N° 25.689 de 1981. Como objetivo general nos basamos en analizar los modos en que los organismos públicos de CABA vulneran los derechos laborales de las personas con movilidad reducida para demostrar que se está promoviendo la discriminación laboral. Como objetivos específicos: identificar las formas de discriminación laboral que existen hacia las personas con movilidad reducida para reconocer su presencia en los organismos públicos de CABA; identificar qué derechos vulnera la incorrecta aplicación de las leyes N°962 y N° 25.689 para evidenciar la situación de vulnerabilidad que viven las personas con movilidad reducida; y analizar el rol del Estado en la gestión de los órganos de control para determinar la regulación de las leyes.

A partir del análisis de todas nuestras fuentes, logramos comprobar nuestra hipótesis la cual afirma que la inserción laboral de personas con movilidad reducida de CABA se encuentra gravemente afectada por el incumplimiento por parte de los organismos públicos de la ley N° 962 del 2003 y la ley N° 25.689 de 1981.

A partir de este proceso de investigación pudimos aprender un poco más de las discriminaciones que sufren las personas con movilidad reducida y también cómo podemos ayudar para mejorar en el futuro, tanto socialmente como en como construir la infraestructura correcta para la libre circulación del personal necesitado de personas con discapacidad.

Cabe volver a remarcar que las leyes están sancionadas, que las constituciones respaldan los derechos de este grupo, sin embargo no son cumplidas por los organismos públicos como pudimos ver a lo largo de todo esta investigación. Además, no existe mucho control para el cumplimiento de estas, poco se ve que en las empresas haya un 4% de personas con discapacidad trabajando, y no se suele ver la infraestructura necesaria y correctamente instalada, en especial en los transportes públicos. En definitiva, podemos observar la falta de cumplimiento de la ley por parte de los organismos públicos y lo necesario que es una intervención estatal para el cumplimiento de estas.

7. Apartado crítico:

A lo largo de la investigación, fue un poco más difícil conseguir la información de estadísticas, pero más que eso no tuvimos mucha dificultad respecto a la bibliografía tratada. Sin embargo, el trabajo experimental o de campo no fue posible llevarlo a cabo. Consideramos que el presente nos permitió expandir nuestros conocimientos en temas de discriminación laboral, tanto en personas de movilidad reducida como en otros grupos, además de informarnos sobre leyes y normas sobre cosas que deberían ser cumplidas como la infraestructura de la empresa, que consideramos muy importante. Mediante los resultados obtenidos interpretamos con mayor consideración la necesidad de informarnos sobre estos temas, si por ejemplo en un futuro tenemos una empresa, sería importante revisar políticas internas, vigilar el tipo de lenguaje que se emplea en la empresa, concientizar al equipo y directivos sobre la importancia de ofrecer un trato igualitario entre todos sus empleados, facilitar las denuncias por discriminación laboral ofreciendo soporte y anonimidad a quien lo desee, ofrecer canales de comunicación por el que puedan reportar un caso de discriminación, y fomentar la integración de todos los trabajadores. Pero también si estamos en el caso de empleados, podemos ayudar al cambio reportando casos de discriminación, anotando fecha y hora del incidente, o contar con pruebas físicas (videos, testigos, entre otras) e informar a los superiores de la situación para que tomen medidas al respecto.

Algunas de las limitaciones que tuvimos para conseguir información fueron principalmente las estadísticas de algunos años específicos. Nuestra investigación fue de un carácter teórico el cual se refiere al análisis de los conceptos fundamentales o base. A su vez, la estrategia metodológica que se propuso constó de un diseño de investigación que en mayor parte fue de relevancia bibliográfica, que tomó investigaciones obtenidas de fuentes como INDEC, EPH y Encuesta Hogares; leyes; organismos con la OIT, INADI, entre otros; y trabajos de investigación y tesis de universidades como la UBA, UNLP, entre otros.

Bibliografía

-AAVV Aimar, E., Bianco, M. I., Courtis, C., Tagliaferri, F., Asa, P., Tedeschi, S., Dones, A., Coriat, S., Farinola, R. A., Rodríguez, C., Ferreira, I. y Lucero, R. (s.f.) "LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA" https://www.cels.org.ar/common/documentos/cerd_personas_discapacidad.pdf

-Acceso Ya (s/f). "La falta de accesibilidad limita mi disfrute" <https://acesoya.org.ar/comunicacion/crónicas/la-falta-de-accesibilidad-limita-mi-disfrute-182.html>

-Ambroggio, S (2017) "La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas." Universidad Siglo 21 P. 5 y 11 <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar>

-Anónimo (2019). "El desafío de eliminar barreras para la inclusión laboral. El caso argentino" <https://www.compromisoempresarial.com>

- Anónimo (2021). "Uno de cada cinco personas con discapacidad perdió su empleo por motivos relacionados a la pandemia" <https://www.impulsobaires.com.ar>
- Barton, L. (2008), "Superar las barreras de la discapacidad", 1ª Edición, Madrid, Ediciones Morata SL.
- Brunetto, S. (01 de julio de 2021). Demandaron al Gobierno porteño por discriminación laboral. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/343679-demandaron-al-gobierno-o-porteno-por-discriminacion-laboral>
- CAEME (2019). "La importancia de la inclusión laboral" <https://www.caeme.org.ar/>
- Calleja, M. (2014) "Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Organización E & L S.A." Instituto Universitario Aeronáutico P. 31-39 <https://rdu.iua.edu.ar>
- Cano, I. y Contreras, X. (2014) "Integración laboral de personas con discapacidad: un desafío para las áreas de Recursos Humanos en organismos públicos" Universidad Argentina de la Empresa. P. 25-29,35-36,47,50,57 <https://repositorio.uade.edu.ar>
- CDC (2020) "Barreras para las personas con discapacidad". <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- Centro de Orientación al Ciudadano. (s/f) "Promoción de la Empleabilidad a personas con discapacidad" https://www.trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq_discapacidad.pdf.
- Ciudad de Buenos Aires. "Ciudad de Buenos Aires", 2018. Buenos Aires Ciudad [Ciudad de Buenos Aires](#)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) "La Discriminación y el derecho a la no discriminación". CNDH. P. 5-13 <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- COPIDIS (2018). "Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad". P. 9, 19 y 21. https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf
- Deleo, C. (2008) "Discapacidad y actividad laboral: "una aproximación a un mundo del trabajo signado por dificultades, posibilidades y conflictos." Universidad Nacional de La Plata. P. 10 y 15 <http://sedici.unlp.edu.ar>
- Encuesta Anual de Hogares (2018) "La población con discapacidad en Ciudad de Buenos Aires" . P. 8 y 14 <https://www.estadisticaciudad.gob.ar>
- EPH (s/f) "Desempleo e Inflación" <http://contenidosdigitales.ulp.edu.ar>
- Escudero, Sonia M. (2004) "Discriminación y derechos humanos". P. 2,3 y 5 <https://www.senado.gob.ar/upload/5670.pdf>

- Forcada Rojkin, C. I., (2015). La inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral privado.
- Fundación Par (2005), *“La Discapacidad en Argentina”*, 1ª Edición Reimpresión (2006), Argentina. P. 111-115
<http://test.panaaceea.org>
- Garcia, R. d. (2007). *“Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social”*. Alianza Editorial.
- Hayon, A. (2020). *“Talleres protegidos: trabajadores con discapacidad reclaman jubilación, aportes y obra social”*
<https://www.pagina12.com.ar>
- Heras, V. (2018) *“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA”* Universidad de Palermo <https://www.palermo.edu>
- INADI (2020). *Denuncias recibidas en INADI (2008-2019)*. P. 9 y 12-15.
<https://www.argentina.gob.ar>
- INADI y COPIDIS (2018) *“Percepciones sobre la discriminación y discapacidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”* P. 125-133 <https://www.buenosaires.gob.ar>
- INDEC (2018) *“Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad”*
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf
- Incluyeme (s/f) *“Discapacidad y trabajo en Argentina ¿Que dice la Ley?”* <https://www.incluyeme.com>
- Ley N° 22.431 de 1981. Sistema de protección integral de los discapacitados. 16 de marzo de 1981
<https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Ley-N%C2%BA-22431-Sistema-de-Protecci%C3%B3n-Integral-de-los-Discapacitados.pdf>
- Ley N° 2.930 de 2008. Plan Urbano Ambiental. 13 de noviembre de 2008
<http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley2930.html>
- Ministerio de desarrollo Urbano (s/f). *“Plan de Comuna 4”*
http://www.ssplan.buenosaires.gov.ar/dmdocuments/publicacion_comuna4.pdf
- Montalto, A. y Montalto, M. (2012), *“Personas con Discapacidad: los olvidados de siempre”*, 1ª Edición, Mendoza, Ed. de la Universidad del Aconcagua.
- OIT (2000). *“Metodología Para El Cálculo De Los Niveles De Empleo”* P. 2-4
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>
- Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (s/f) *“Violencia laboral, derechos y trabajo decente”*.
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/derechos>

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.). Madrid, España
- REDI. (s/f) "Retroceso en el cumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad". "El Cupo laboral y el Plan Nacional de Discapacidad". P. 1
- RREI (2015) "*Amparo por falta de accesibilidad física en escuelas de la Ciudad de Bs. As.*" <https://rededucacioninclusiva.org/estrategias-de-incidencia/litigio-estrategico/amparo-por-falta-de-accesibilidad-fisica-en-escuelas-de-la-ciudad-de-bs-as/>
- Sáenz et al (2019) "*Observatorio de Violencia laboral*". P.6 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf
- Tomino, P. (7 de julio de 2015). Acceso restringido: Buenos Aires, en silla de ruedas. *La Nación* <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/acceso-restringido-buenos-aires-en-silla-de-ruedas-nid1808345/>
- Tablado, F. (2020). "*Discriminación laboral: causas, tipos y prevención*" Grupo Ático 34 <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>
- Universidad Católica de Córdoba (2019) "*Inclusión Laboral*" <https://www.ucc.edu.ar>
- Universidad de Guadalajara (s/f) "*Tipos de discriminación*" <http://www.catedraunesco.cucsh.udg.mx/?q=noticia/tipos-de-discriminacion>
- UTE (2021) "*El Gobierno porteño debe cumplir la Ley de Inclusión laboral de las personas con discapacidad*" <https://ute.org.ar/el-gobierno-porteno-debe-cumplir-la-ley-de-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Vera, I (2004). "*Discriminación en la contratación de personas con discapacidad*" <https://www.psicologiacientifica.com>
- Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Vitti, R. (2015). "*Tecnología y discapacidad: Derribando barreras para la inclusión laboral*". Universidad de Belgrano. P. 9-10, 17-18 y 23 <http://repositorio.ub.edu.ar/>
- Yeyati, E., Montane, M. y Schteingart, D. (2018). "*Radiografía del trabajo argentino*". Jefatura de Gabinete de Ministros de la Argentina. P. 3, 8-14 y 53-56 <https://www.argentina.gob.ar>

Anexo:

-Anexo A. Distribución de sectores de actividad de PcD:

Sector de actividad	Población de 10 años y más ocupada		
	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad
Total	100,0	100,0	100,0
Estatual/ público	17,9	18,0	17,8 ^a
Privado	82,1	82,0	82,2

Imagen 2.1. Distribución porcentual de la población de 10 años y más ocupada, sin discapacidad y con discapacidad por sector de actividad. Ciudad de Buenos Aires. Fuente: EAH (2018)

-Anexo B. Categoría ocupacional de las PcD:

Categoría ocupacional	Población de 10 años y más ocupada		
	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad
Total	100,0	100,0	100,0
Patrón o empleador	4,3	4,2	5,1 ^b
Trabajador por cuenta propia	20,4	19,9	33,3 ^a
Asalariado	74,7	75,3	60,1
Trabajador familiar	0,6 ^a	0,6 ^a	---

Distribución porcentual de la población de 10 años y más ocupada, sin discapacidad y con discapacidad por categoría ocupacional. Ciudad de Buenos Aires. Fuente: EAH (2018)

-Anexo C. Estadística de motivos por los que las personas con discapacidad no trabajan:

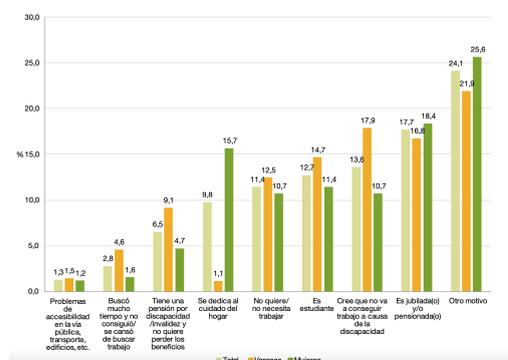


Imagen 2.2 Población con dificultad que no trabaja y no busca trabajo de 14 a 64 años, por el motivo por el que no buscó trabajo en las últimas 4 semanas, según sexo. Fuente: INDEC (2018)

-Anexo D. Porcentaje de PcD que presentaron una situación de discriminación:

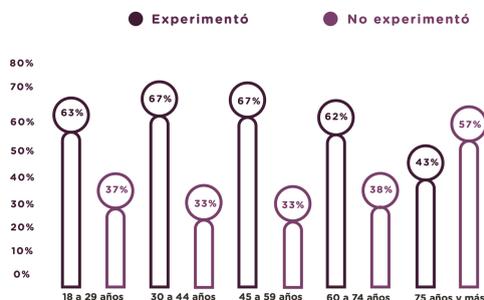


Imagen 2.2 Población dividida por grupo etario según si experimentó o no discriminación de algún tipo. Fuente: INDEC y COPIDIS (2018)

-Anexo E. Porcentaje de PcD que presentaron discriminación a causa de su discapacidad:



Imagen 2.2. Porcentaje de población de CABA encuestada que presentó una discriminación que tuvo o no que ver con su discapacidad. Fuente: INDEC y COPIDIS (2018)

-Anexo F. Grupos que han presentado denuncias (entre 2008-2019):

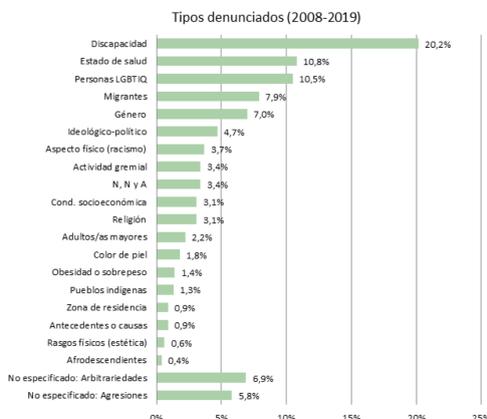


Imagen 2.2. Porcentaje de grupos que han presentado denuncias. Fuente: INADI (2020)

-Anexo G. Ámbitos donde ocurrieron las denuncias por discriminación (2008-2019):

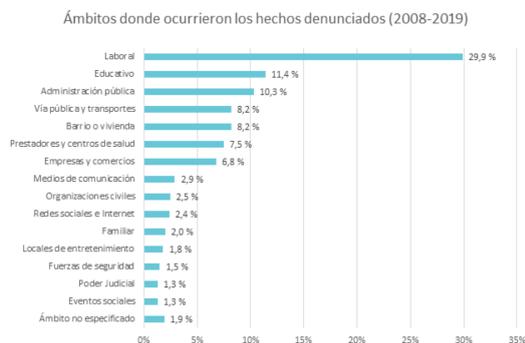


Imagen 2.2. Porcentaje de ámbitos en donde ocurrieron las denuncias. Fuente: INADI (2020)

-Anexo H. Porcentaje de grupos discriminados según el ámbito donde se hallaban:

	LABORAL	EDUCATIVO	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	VÍA PÚBLICA Y TRANSPORTES	BARRIO O VIVIENDA	PRESTADORES Y CENTROS DE SALUD
Estado de salud	16 %	Discapacidad 25 %	Discapacidad 22 %	Discapacidad 45 %	Discapacidad 21 %	Discapacidad 24 %
Discapacidad	12 %	Niños/as y adolescentes 17 %	Migrantes 9 %	Personas LGBTQI+ 8 %	Migrantes 18 %	Estado de salud 22 %
Género	9 %	Estado de salud 8 %	Personas LGBTQI+ 7 %	Migrantes 7 %	Personas LGBTQI+ 16 %	Género 10 %
Personas LGBTQI+	9 %	Personas LGBTQI+ 7 %	Estado de salud 7 %	Estado de salud 6 %	Estado de salud 7 %	Personas LGBTQI+ 10 %
Actividad gremial	8 %	Ideológico-político 5 %	Ideológico-político 7 %	Género 4 %	Religión 5 %	Migrantes 6 %
Ideológico-político	7 %	Migrantes 5 %	Cond. socioeconómica 6 %	Religión 3 %	Género 4 %	Obesidad o sobrepeso 4 %
Migrantes	7 %	Género 5 %	Género 5 %	Aspecto físico (racismo) 3 %	Aspecto físico (racismo) 3 %	Adultos/as mayores 3 %
Aspecto físico (racismo)	3 %	Aspecto físico (racismo) 4 %	Adultos/as mayores 4 %	Color de piel 2 %	Cond. socioeconómica 3 %	Cond. socioeconómica 3 %

Imagen 2.2. Porcentaje de grupos discriminados según el ámbito. Fuente: INADI (2020)

-Anexo I. Ámbitos en los que las PcD manifiestan haber sido discriminadas:



Imagen 2.2. Porcentaje de lugares o situaciones en los que han sufrido discriminación. Fuente: INDEC y COPIDIS (2018)

-Anexo J. Principales ámbitos donde se han presentado denuncias(2008-2019) por provincia:

Orden	Principales ámbitos denunciados(2008-2019) (Según provincia)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º
Buenos Aires	Laboral	Educativo	Admin. pública	Vía pública y transporte	Barrio o vivienda	Prest. y centros de salud	Empresas y comercios
CABA	Laboral	Barrio o vivienda	Admin. pública	Prest. y centros de salud	Empresas y comercios	Educativo	Vía pública y transporte

Imagen 2.2. Principales ámbitos denunciado (2008-2019) por provincia Fuente: INADI (2020)

-Anexo K. Principales tipos de discriminación (2008-2019) por provincia:

Orden	Principales tipos de discriminación (2008-2019) (Según provincia)						
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º
Buenos Aires	Discapacidad	Estado de salud	Personas LGBTQ	Migrantes	Género	Ideológico-político	Actividad gremial
CABA	Discapacidad	Migrantes	Estado de salud	Personas LGBTQ	Género	Religión	Aspecto físico (racismo)
Catamarca	Discapacidad	Género	Niños/as y adolescentes	Estado de salud	Ideológico-político	Personas LGBTQ	Cond. socioeconómica
Chaco	Discapacidad	Personas LGBTQ	Estado de salud	Ideológico-político	Género	Actividad gremial	Cond. socioeconómica
Chubut	Discapacidad	Género	Estado de salud	Personas LGBTQ	Migrantes	Ideológico-político	Cond. socioeconómica
Córdoba	Discapacidad	Personas LGBTQ	Estado de salud	Ideológico-político	Aspecto físico (racismo)	Género	Actividad gremial
Corrientes	Discapacidad	Personas LGBTQ	Actividad gremial	Género	Ideológico-político	Estado de salud	Migrantes

Imagen 2.2. Principales tipos de discriminación (2008-2019) por provincia. Fuente: INADI (2020)