



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO: EDUCACIÓN**  
**CCC: LICENCIATURA EN EDUCACIÓN**  
**ESPECIAL**  
**PLAN 12/16**

**TRABAJO FINAL**

*Posibilidades de inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad*

Autora: Cerdán, Johana Belén

DNI: 34.104.369

Reg. 4040220

Directora: Cavallero, Claudia

San Luis

2024

## **DEDICATORIA**

A mis papás, Norma y Oscar, quienes hace un tiempo atrás me dieron la posibilidad de comenzar una carrera universitaria, y hoy siguen incentivando a formarme profesionalmente.

A mis hermanos, Micaela y Diego que siempre están presentes acompañándome.

Mica... ¡Gracias por repetirme una y mil veces que tenía que sentarme y ponerme a escribir!

A mis amigas, mi segunda familia, que fueron un gran sostén durante este tiempo de aprendizaje. A Erika y Laura, colegas, compañeras y amigas, con quienes compartí esta gran aventura.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi directora de tesis, Claudia Cavallero, por acompañarme, contenerme y brindarme sus valiosos conocimientos durante este proceso. Gracias por tratarme siempre como su colega y por alentarme a confiar en mí.

A Colegas y Directivos de la Escuela Especial N.º9 APADIS y del Centro Educativo N.º21 por brindarme la información necesaria para iniciar mi trabajo final.

A las y los jóvenes entrevistados, quienes me compartieron sus historias, y a sus familias por abrirme las puertas de sus hogares.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	6
PALABRAS CLAVES .....	6
ABSTRACT .....	7
KEY WORDS .....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO I OBJETO Y PROBLEMA DE ESTUDIO	
1.1 Objeto de estudio .....	10
1.2 Contexto de descubrimiento .....	10
1.3 Objetivo general .....	12
1.4 Objetivos específicos .....	13
1.5 Relevancia de investigar el problema planteado .....	13
CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	
2.1 Antecedentes de investigación sobre el problema planteado .....	14
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
3.1 Concepciones sobre discapacidad a través del tiempo.....	17
3.2 Discapacidad y derechos.....	18
3.2.1 Derecho al trabajo.....	19
3.2.2. Barreras laborales .....	20
3.2.3. Inclusión laboral .....	21
3.3 Formación para el trabajo .....	22
3.3.1 Modalidades de inserción laboral en relación a la discapacidad.....	24
3.4 Legislación, trabajo y discapacidad .....	25

3.5 Juventudes y adúlteros .....	28
<b>CAPÍTULO IV ENCUADRE METODOLÓGICO</b>	
4.1 Tipo de estudio realizado.....	30
4.2 Sujetos de investigación.....	30
4.3 Técnica de recolección de la información .....	31
4.4 Análisis de la información .....	32
<b>CAPÍTULO V ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	
5.1 Derecho al trabajo: Un derecho humano fundamental.....	35
5.1.1 La igualdad de oportunidades y la libertad de elección en el trabajo como derecho humano fundamental.....	35
5.1.2 La formación como medio para potenciar el acceso al trabajo .....	42
5.2 Barreras en el acceso al trabajo como derecho humano fundamental.....	45
5.2.1 Concepciones respecto de las personas con discapacidad. Su vínculo con el trabajo .....	45
5.2.1.1 Acerca de sus propias concepciones en relación al trabajo .....	45
5.2.1.2 Acerca de las concepciones en la sociedad.....	49
5.2.2 Acerca de los derechos laborales .....	50
<b>CAPÍTULO VI CONCLUSIONES</b>	
6.1 Conclusiones.....	53
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>64</b>

## **RESUMEN**

La investigación titulada "Posibilidades de Inserción Laboral de Jóvenes y Adultos con Discapacidad" aborda la importancia del acceso al trabajo como derecho fundamental para las personas con discapacidad (PcD). Tiene como objetivo analizar las oportunidades y barreras laborales que han transitado jóvenes y adultos con discapacidad egresados, en los últimos cinco años, de dos escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis, desde la perspectiva directa de los protagonistas.

El trabajo de investigación fue abordado desde una lógica cualitativa-interpretativa y para acceder a la recolección de la información se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a jóvenes con diferentes tipos de discapacidad cuyas edades oscilan entre los 19 y 25 años.

Las conclusiones de la investigación reflejan cuál es la situación actual de las PcD en relación al acceso al trabajo en la Ciudad de San Luis. El estudio nos permitió conocer que las posibilidades laborales de este grupo de personas están vinculadas al tipo de discapacidad, así como también que, si bien existen diferentes normativas destinadas a garantizar su acceso al trabajo, en los testimonios los y las jóvenes identificaron diversas barreras que dificultan y limitan sus posibilidades de inserción laboral debido a su discapacidad. Estas barreras sugieren la necesidad de abordar desafíos específicos, superar prejuicios y promover diferentes prácticas inclusivas que permitan generar verdaderas oportunidades en el ámbito laboral para las PcD.

## **PALABRAS CLAVES**

Inserción laboral- Discapacidad- Derechos- Barreras.

## **ABSTRACT**

The investigation entitled “Possibilities of Job Placement of Young and Adults with Disabilities” addresses the importance of the access to a job as a fundamental right for people with disabilities (DP). This investigation has as an objective to analyze, from the direct perspective of the protagonists, graduated in the last five years from two special needs education schools from San Luis City, the working opportunities and barriers that young and adult people with disabilities have come across.

The investigative work was approached from a qualitative-interpretative logic and, in order to access the recollection of the information six semi-structured interviews were performed to young people with different types of disabilities, ages between 19 and 25.

The conclusive arguments of the investigation reflect the current situation of the people with disabilities in relation to their access to work in the City of San Luis. The study made it possible for us to know that the working possibilities of this group of people is linked to the type of disability and also we learned that, even though there are different norms aimed to guarantee their access to work, during the testimony the young people identify the different barriers that limit and make it difficult for them to be included in the working world because of their disabilities. These barriers enhance the need to tackle specific challenges, overcome prejudices and promote different inclusive practices that allow us to generate real opportunities in the working world for people with disabilities.

## **KEY WORDS**

Job Placement- Disability- Rights- Barriers.

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación buscamos conocer cuáles han sido las posibilidades de inserción laboral por las que han transitado jóvenes con discapacidad, egresados en los últimos cinco años del CE N.º21 “Puerta de Cuyo” y de la Escuela Especial N.º9 APADIS, escuelas de modalidad especial de la ciudad de San Luis, así como también conocer las barreras que dichos jóvenes han tenido que enfrentar para acceder a un derecho humano fundamental como es el trabajo.

El artículo N.º 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), reconoce el derecho de las personas con discapacidad (en adelante PcD) a trabajar, y hace referencia también a la importancia de la igualdad de oportunidades para garantizar su participación plena y activa en la sociedad

Tomando como punto de partida el artículo anteriormente mencionado, la importancia de investigar sobre: Inclusión laboral y discapacidad, surge ya que a lo largo de mi trayectoria como docente de educación especial he observar que los y las jóvenes con discapacidad al egresar del nivel secundario, se encuentran con diferentes obstáculos que dificultan o en muchos casos impiden su acceso al mundo del trabajo. Es decir que independientemente de que existan normativas y leyes que garantizan que las PcD deben ser parte de la sociedad, su derecho al trabajo es vulnerado.

Sinisi (2010) a lo largo de su documento Integración o Inclusión escolar: ¿un cambio de paradigma? refiere que la inclusión implica una serie de transformaciones, en diferentes ámbitos (político, social, cultural, personal), para poder así dar respuestas equitativas y de calidad a la diversidad. Hablar de inclusión de PcD en la sociedad implica garantizar la accesibilidad a un empleo formal, a la seguridad social, a la educación, al medio físico, para lo que es necesario eliminar aquellas barreras que limitan su participación. La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS, 2022) en relación a la inclusión laboral plantea que: “resulta fundamental entender que cuando hablamos de inclusión laboral de personas con discapacidad, nos referimos a la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas laborales activas en el mercado...” (p.19). Es decir que al conocer las experiencias vividas por los y las jóvenes entrevistados lo que buscamos es conocer y analizar desde sus propias voces los diversos factores que han posibilitado u obstaculizado la participación de este grupo de personas en el ámbito laboral en la ciudad de San Luis.



El trabajo de investigación se encuentra organizado en seis capítulos.

El Capítulo I describe el objeto de estudio. El apartado del contexto de descubrimiento señala aspectos vinculados al marco en el cual emerge el problema de investigación y las razones que nos impulsan a profundizar en él. A continuación, los objetivos, generales y específicos, que orientan el estudio. En el apartado final del capítulo se hace referencia a la relevancia de la investigación.

El Capítulo II, enuncia los antecedentes, tanto del ámbito internacional como nacional que dan cuenta de los estudios realizados respecto de este tema, ellos refieren al acceso limitado de las PcD al ámbito laboral y a la necesidad del cumplimiento de las normativas existentes, así como también de concebir a la PcD como un sujeto de derechos.

El Capítulo III, desarrolla el Marco Teórico Conceptual que operó como encuadre de la presente investigación, tomando como referencia conceptualizaciones en relación a los siguientes temas: 1 Concepciones sobre discapacidad a través del tiempo; 2 Discapacidad y derechos; 3 Derecho al trabajo; 4 Barreras laborales, 5 Inclusión laboral; 6 Formación para el trabajo; 7 Modalidades de inserción laboral en relación a la discapacidad; 8 Legislación, trabajo y discapacidad y 9 Juventudes y adulteces.

El Capítulo IV aborda el Encuadre Metodológico detallando el tipo de estudio realizado y la lógica de investigación, describe también los sujetos de investigación seleccionados y la técnica utilizada para recolectar la información. Para finalizar el capítulo refiere al procedimiento desarrollado para analizar la información obtenida a lo largo de la investigación.

El Capítulo V presenta el análisis y la interpretación de la información obtenida al entrevistar a los y las jóvenes con discapacidad egresados de escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis.

El capítulo VI expone las conclusiones a las cuales se arribó de acuerdo a los objetivos planteados para guiar la investigación.

En el apartado final se consignan las referencias bibliográficas y el anexo en donde se encuentran las entrevistas realizadas a los y las jóvenes con discapacidad.

## **CAPÍTULO I: EL OBJETO Y PROBLEMA DE ESTUDIO**

### **1.1 Objeto de estudio**

La elección del objeto de estudio de esta investigación está estrechamente vinculado a mi trayectoria de formación en el campo de la Educación Especial, focalizada especialmente en un aspecto que me problematiza desde hace un tiempo, que es la inclusión laboral de PcD.

Esto se debe a que, en la experiencia laboral como docente de educación especial, se percibió que en general, los y las jóvenes y adultos con discapacidad, incluso aquellos que han cursado el nivel secundario, se encuentran con ciertas barreras que obstaculizan las posibilidades de ingresar al ámbito laboral en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos, lo cual impide su plena inclusión en la sociedad.

En este sentido, desde la presente investigación se propuso indagar cómo se estaba desarrollando este proceso de inclusión de jóvenes y adultos con discapacidad en el ámbito laboral, en el contexto de la ciudad capital de San Luis. A tal fin, se contactó a un grupo de ellos, que habían transitado su escolaridad hasta alcanzar el nivel secundario en la modalidad educación especial, habiendo egresado en los últimos cinco años a partir del momento en que se inició el estudio.

### **1.2 Contexto de descubrimiento**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 80% de la población con discapacidad, que representa aproximadamente el 15% de la población mundial, no accede al trabajo formal. En nuestro país el Censo Nacional del año 2010 indica que hay más de 5 millones de PcD, de este total y según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (2.002-2.003) un 75% no trabaja. El último registro del Estudio Nacional sobre el Perfil de las PcD que realizó el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) en junio de 2019 refleja que el 10,2% de la población argentina tiene algún tipo de discapacidad y sólo el 32,2% tienen trabajo.

En este marco, para poder abordar la problemática de la inclusión laboral de PcD se hace necesario hacer una breve revisión de las concepciones que se fueron sucediendo a lo largo de la historia acerca de la PcD y en relación a ello, el modo en que se los preparó o formó para insertarse al mundo del trabajo. El Modelo de la Prescindencia, el cual remite a la Antigüedad y a la Edad Media y el Modelo Rehabilitador, situado en el siglo XX como respuesta a la Segunda

Guerra Mundial, consideraban que la PcD no tenía nada que aportar a la sociedad, que eran sujetos improductivos y por lo tanto no se los formaba para que pudieran acceder a un trabajo. En contraposición a estos dos modos de concebir la discapacidad el Modelo Social considera a las PcD como sujetos de derecho, que pueden contribuir y realizar aportes a la sociedad, y que las limitaciones que se evidencian no son propias del sujeto sino de la sociedad que no brinda los apoyos necesarios. Palacios (2008) menciona que, si bien hubo un avance en relación con los modelos de la discapacidad, aún las PcD transitan momentos en los que la igualdad de derechos no es tenida en cuenta.

En el mundo del trabajo competitivo las PcD a menudo son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo. La Organización Internacional del Trabajo (2007) expresa:

En el mundo del trabajo 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, o están segregados del mercado primario del trabajo. (p.2)

Cuando la Organización Internacional del Trabajo refiere a trabajos de bajo nivel busca expresar que las PcD, generalmente acceden a empleos informales y precarios donde no se tiene en cuenta los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

La Convención sobre los Derechos de las PcD (2006), en relación al trabajo, en el artículo N.º 4 establece que: “los Estados parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las PcD sin discriminación alguna por motivos de discapacidad”, así como también en su artículo N.º 27 hace referencia a:

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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (p. 22)

Existen también, una serie de normativas relacionadas con el empleo de las PcD, por ejemplo:

la Ley Nacional de Sistema de Protección Integral de los discapacitados N.º 22.431 (1981) y su modificatoria la Ley N.º 25.689 (2003) la cual, en su artículo N.º 1 reconoce 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— está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El Decreto Reglamentario N.º 312/2010: Sistema de protección integral de los discapacitados, menciona que:

Cuando se contrate la incorporación de PcD en planta permanente, transitoria o bajo cualquier modalidad de contratación, los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo. A tal efecto, podrán requerir a la Comisión Nacional Asesora para la Integración de PcD y al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la asistencia técnica y las acciones de capacitación en los organismos involucrados. (Artículo N.º 6)

En el marco de estos señalamientos, nos preguntamos: ¿cuál es la situación laboral de los jóvenes y adultos con discapacidad, en nuestra ciudad?, ¿cuáles son los empleos habituales?, ¿cuáles son las condiciones laborales?, ¿cómo se los acompaña y sostiene en este proceso?, ¿cómo las empresas públicas o privadas de la ciudad de San Luis garantizan la inclusión laboral de las PcD? En función de los distintos interrogantes emergió la siguiente pregunta como problema central de la investigación:

¿Cómo se configuran las posibilidades de inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad egresados en los últimos cinco años, de escuelas de modalidad especial de la ciudad de San Luis, desde su perspectiva?

### **1.3 Objetivo general**

- Comprender cómo se configuran las posibilidades de inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad egresados en los últimos cinco años del nivel secundario de dos escuelas de modalidad especial de la ciudad de San Luis, desde su perspectiva.

#### **1.4 Objetivos específicos**

- Analizar las oportunidades laborales que han tenido jóvenes y adultos con discapacidad egresados, en los últimos cinco años, de dos escuelas de modalidad especial de la ciudad de San Luis, desde su perspectiva.
- Analizar las barreras laborales que han tenido jóvenes y adultos con discapacidad egresados, en los últimos cinco años, de dos escuelas de modalidad especial de la ciudad de San Luis, desde su perspectiva.

#### **1.5 Relevancia de investigar el problema planteado**

Conocer en profundidad cuál es la situación de los y las jóvenes y adultos egresados de la Escuela Especial N°9 APADIS y del CE N°21 “Puerta de Cuyo” en relación al trabajo, tendrá una relevancia social, ya que nos proporcionará información certera y actualizada sobre su situación laboral y sobre las barreras que limitan sus posibilidades de incorporarse al campo laboral. Esto nos permitirá visibilizar la problemática y comenzar a pensar en acciones tendientes para revertir esta situación.

Además, develará aspectos vinculados a la formación de los estudiantes que transitan la modalidad, que deberán revisarse y en este sentido poder reflexionar en torno a las prácticas docentes orientadas a la preparación para el mundo del trabajo. Así como también generará nuevos conocimientos que podrán convertirse en insumos para pensar en políticas públicas que posteriormente se traduzcan en acciones sociales, que no solo influirán en los actores con los que se llevará a cabo la investigación, sino también que generarán un aporte significativo para la sociedad en general.

Las juventudes y las adulteces son etapas de la vida poco abordadas desde la investigación en general y desde la Educación Especial en particular, por lo que la construcción de conocimiento sobre estas etapas permitirá enriquecer el conocimiento relacionado a la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad, esto responderá a la relevancia científica.

## CAPÍTULO II: ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

### 2.1 Antecedentes de investigación sobre el problema planteado

En la búsqueda de antecedentes en relación al tema encontramos que los estudios realizados, tanto en Argentina como en otros países de Latinoamérica, dan cuenta de la presencia de barreras que obstaculizan la incorporación de las PcD en el ámbito laboral. Las mismas están vinculadas fundamentalmente con las concepciones, que aún persisten, acerca de las PcD ligadas a los modelos hegemónicos, y en este sentido con los mitos relacionados a la improductividad. Por otra parte, también emergen como barreras la falta de cumplimiento de las políticas públicas vigentes en relación a la inclusión laboral de las PcD. Finalmente, un factor no menos importante es el de la formación o preparación para el trabajo.

Lo anteriormente mencionado queda reflejado en el estudio titulado “¿Trabajar o no trabajar? Esa es la cuestión” de Carabajal, José Daniel, publicado en el año 2020 en la Revista Voces desde el Trabajo Social. El autor realiza un cuestionamiento sobre las dificultades en la inserción laboral de algunas personas con discapacidad en Santiago del Estero, Argentina, analizando la problemática que se da entre discapacidad y la dimensión laboral. Para dicho análisis se tiene en cuenta la legislación vigente y la teoría en relación con la discapacidad. La indagación se efectuó mediante entrevistas sobre la problemática de las PcD en relación con su inserción al mercado laboral en la provincia de Santiago del Estero en Argentina. Las mismas se realizaron a los actores involucrados en la temática en estudio, tomando un mínimo de seis entrevistados por cada categoría (PcD, docentes de Educación Especial, familiares de PcD, etcétera). Se realizó un abordaje a partir de una estrategia metodológica cualitativa. La intención de esta estrategia fue “poner en tensión los relatos” para poder contrastarlos y compararlos, y de este modo hallar similitudes y diferencias, concordancias y/o contradicciones entre los diferentes entrevistados entre sí.

Las conclusiones que se mencionan están relacionadas con la importancia de la capacitación y formación para favorecer la inserción laboral de PcD; el desfasaje que existe entre el cumplimiento de las normativas vigentes y los nuevos paradigmas y postulados sobre discapacidad; la estigmatización sobre las posibilidades laborales de las PcD.

El segundo antecedente corresponde a la publicación titulada: “La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina”, la misma fue presentada en el año 2013

durante la X Jornadas de sociología de la UBA. En esta publicación Castillo Orué Nohelia Elizabet, Guinard Laura María y Mazzei Lorena buscan explicar sintéticamente las causas del desempleo de las PcD en Argentina.

El debate de los autores se centra en la existencia de barreras para la inserción laboral de estas personas mencionando que las mismas están relacionadas con: la falta de capacitación, así como también a los prejuicios y mitos relacionados a la improductividad. A partir de la problematización sobre el tema, plantean que es fundamental aunar esfuerzos desde todos los actores sociales para diseñar políticas de planificación que fomenten la inclusión de todos y todas, siendo necesario una mayor intervención por parte del Estado y que esta sea transversal en todos sus ámbitos de acción: educación, economía, trabajo, salud, de manera de incluir a las PcD desde su primer vínculo de socialización: la escuela.

Mencionan también que la respuesta adecuada a esta problemática no debe ser sólo individual, sino que requiere cambios en las instituciones, en la infraestructura y en las políticas de estado, siendo necesario generar un estado de alerta sobre la situación de desempleo, el derecho a un trabajo decente y el acceso a la capacitación para las PcD en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Esta situación que se da en el país no difiere demasiado de lo que acontece en otros países de Latinoamérica. Tal es el caso de Colombia, de cual da cuenta la tesis presentada como requisito para optar al título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social otorgado por la Universidad Nacional de Colombia, en el año 2014 a Diana María Garabito Escobar, abordando el tema de “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”.

La investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de PcD.

El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad estaba relacionada con un modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial.

En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario. Concluye en que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de

lograr un tratamiento igualitario y equitativo del empleo para las PcD.



## CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 3.1 Concepciones sobre discapacidad a través del tiempo

La Convención sobre los Derechos de las PcD (2006) define a las mismas como “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”. Esta definición está enmarcada en el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

La OMS (2011) por su parte sostiene que el termino discapacidad es un término general, expresándolo de la siguiente manera.

El término genérico “discapacidad” abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales) ... Si se define la discapacidad como una interacción, ello significa que la “discapacidad” no es un atributo de la persona. (p.4)

Ahora bien, la discapacidad no siempre fue percibida de la misma manera; a lo largo de la historia las concepciones y criterios para pensarla y definirla fueron cambiando de acuerdo con la situación política, económica y social que atravesaba cada cultura, esto nos lleva a los tres modelos que se hicieron y aún se hacen presentes en nuestros días sobre discapacidad, a saber: El modelo de la prescindencia, situado en la Edad Antigua y hasta aproximadamente el siglo XIX, consideraba que las causas que dan origen a la discapacidad tenían un motivo religioso y entendía que las PcD eran innecesarias por diferentes razones: porque no contribuían a las necesidades de la comunidad, porque albergan mensajes diabólicos, porque eran la consecuencia del enojo de los dioses y por tanto no merecían vivir su vida. Desde esta perspectiva no eran sujetos educables y menos aún se pensaba en que podían acceder a un trabajo.

En la primera mitad del Siglo XX la discapacidad es concebida desde el modelo rehabilitador, a partir del cual las PcD ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por lo que el fin primordial que se persigue desde este

modelo es normalizar a las PcD, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. Desde este modelo se consideraba a la asistencia social como el medio de manutención de las PcD, el empleo en un mercado competitivo y libremente elegido no era una opción, esto se debía a la subestimación de las capacidades de las personas con discapacidad.

A partir de 1960-1970 se hace presente el modelo social de la discapacidad, Palacio (2008) considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son preponderantemente sociales; y que las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social. Apunta a la autonomía de la PcD para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. Para el modelo social de la discapacidad el trabajo constituye una herramienta muy útil como medio de integración, desde este modelo se reclama una legislación en relación con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Las concepciones actuales ya no se focalizan en la persona como portadora de alguna discapacidad, sino que se centran en los derechos de esa persona con discapacidad, es decir que desde la perspectiva de Derechos Humanos el foco está siempre puesto en la persona, la discapacidad no es algo que define al sujeto, sino que surge de la interacción con el entorno social.

### **3.2 Discapacidad y derechos**

A nivel mundial la Declaración de los Derechos Humanos ampara y protege a todos los seres humanos, en su condición de tal, sin ningún tipo de diferenciación o discriminación. La Convención sobre los Derechos de las PcD (2006) tiene por objetivo “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. El respeto por la dignidad y la diferencia, la autonomía, la libertad de decidir, la independencia personal, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad

son los principios fundamentales para que la PcD pueda ser parte de la sociedad en la que se encuentra. En nuestro país la Constitución Nacional en su artículo N.º 75, inc.23 menciona “la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos de las PcD”.

Las PcD tienen la posibilidad de controlar todos los aspectos de su vida, de ser responsables de sus decisiones y consecuencias. Un aspecto fundamental para que puedan ejercer su dignidad, autonomía e independencia plenamente es que puedan contar con un trabajo digno.

### **3.2.1 Derecho al trabajo**

El artículo N.º 27 de la Convención sobre los Derechos de las PcD (2006), reconoce el derecho de este grupo de personas a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado competitivo y normalizado y en entornos abiertos e inclusivos.

Hablar de derechos implica reconocer la dignidad y los valores de todas las personas, así como también las libertades y las oportunidades que deben garantizarse para que vivan una vida plena y digna. Por esto poder acceder a un empleo es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación. La Organización Internacional del Trabajo (2007) menciona que, el trabajo es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Por su parte la Declaración de los Derechos Humanos en su artículo N.º 23 (1948) reconoce:

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. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (p.48)

Para cerrar tomamos a Del Mármol (2008) quien menciona que “en la sociedad actual el tener o no tener trabajo genera en el sujeto la vivencia de ser parte o no, de la sociedad y su funcionamiento”.

### 3.2.2 Barreras laborales

El acceso al empleo es un derecho fundamental que todas las personas deberían tener garantizado. Sin embargo, las PcD se encuentra con obstáculos adicionales que dificultan su acceso al mercado laboral limitando así sus oportunidades de encontrar empleo adecuado a sus capacidades, habilidades e intereses.

El artículo N.º 2 de la Convención sobre los Derechos de las PcD (2006) menciona que:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. (p.5)

Focalizar en este artículo nos permite referirnos al concepto de barreras. La Agencia Nacional de Discapacidad (2023) expresa que “Las barreras son entendidas como todo aquello que pueda impedir el acceso o limitar la participación efectiva de las PcD en igualdad de oportunidades con los demás.” (p.3)

En tanto que La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-OMS. 2001) las define como:

Todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. (p. 228)

De acuerdo al modo en que estas barreras interfieran en el cumplimiento de los derechos de las PcD, La Agencia Nacional de Discapacidad (2023) se agrupan en:

Barreras físicas: Son todos los obstáculos en el entorno que dificultan o impiden el desplazamiento o acceso, de las personas, a los espacios públicos y privados. (p.4)

Barreras comunicacionales: Son las barreras que limitan o impiden una comunicación interpersonal efectiva entre las personas o que no permiten conocer y acceder a la información que se brinda en distintos ámbitos y espacios. (p.5)

Barreras Actitudinales: Son los preconceptos y/o prejuicios que poseen las personas, que impiden la construcción de entornos más inclusivos y la participación efectiva de las PcD en la comunidad. (p.6)

En consideración a esta desventaja laboral y/o barreras, que pueden presentar las personas con discapacidad, se considera que la inclusión laboral cumple un rol determinante en el marco del trabajo decente y donde este proceso se sustenta en la igualdad, la equidad de oportunidades y la integración plena en la sociedad.

### **3.2.3 Inclusión laboral**

La UNESCO plantea que:

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. (Heras, 2018, p.104)

El concepto de inclusión laboral aborda como aspecto significativo el carácter activo de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo, lo que resulta importante para la concreción de su proyecto de vida.

En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p.1)

La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS, 2022) en relación a la inclusión laboral plantea que:

Resulta fundamental entender que cuando hablamos de inclusión laboral de personas con discapacidad, nos referimos a la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas de personal activo en el mercado, siendo evaluados por sus conocimientos, sus habilidades y sus capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado. La equidad planteada debe garantizarse en materia de acceso y condiciones de selección, modo de contratación, continuidad,

promoción, profesional y desarrollo individual, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador sin discapacidad.  
(p. 19)

Por lo anteriormente mencionado es necesario construir una sociedad que incluya a todos y a todas ofreciendo oportunidades en el mercado promoviendo la innovación y la inclusión laboral.

### **3.3 Formación para el trabajo**

Trabajo y formación van ligados hasta el punto de que dependiendo de la formación que una persona haya recibido serán sus posibilidades de inserción laboral, es decir que para poder acceder al mundo laboral es necesario la existencia de conocimientos, competencias, hábitos y conductas relacionadas con el trabajo. Por esto la formación profesional es esencial para todas las personas, incluyendo a las PcD ya que les proporcionará las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo o una profesión.

La formación laboral de las personas con discapacidad ha evolucionado a lo largo de la historia, y ha sido influenciada por factores sociales, culturales e ideológicos. En el pasado, tal como lo señalamos anteriormente, las PcD eran consideradas incapaces de trabajar y eran marginadas de la sociedad, por lo que no accedían a capacitarse laboralmente. Entre la década de los 60 y 70 comenzaron a iniciarse movimientos de derechos civiles que abogaban por la inclusión de las PcD en la sociedad, incluyendo el acceso al empleo y a promulgarse leyes que protegían sus derechos de las personas con discapacidad. En la actualidad la formación laboral de las PcD ha evolucionado, a pesar de que aún existen barreras y desafíos que limitan su acceso, se observa un progreso significativo hacia la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

La capacitación de las personas con discapacidad es de suma importancia, ya que no solo contribuye a su desarrollo personal y profesional, sino que también beneficia a las empresas e instituciones al contar con personal altamente calificado y productivo.

Al brindar oportunidades de formación a las PcD, se les garantiza el acceso a las mismas oportunidades que cualquier otra persona en el ámbito laboral. Durante este proceso, adquieren habilidades específicas relacionadas con técnicas de trabajo, así como habilidades sociales, comunicativas y adaptativas, esenciales para integrarse en un determinado entorno laboral. Además de la adquisición de ciertas habilidades, la capacitación proporciona a las PcD confianza y autoestima, lo que les permite sentirse seguras al desempeñarse laboralmente. Esto les permite no solo contribuir de manera significativa al lugar de trabajo, sino también alcanzar

su máximo potencial personal y profesional.

En nuestro país, en relación a la formación laboral de las PcD contamos con la Resolución N.º 1328/2006 correspondiente al Ministerio de Salud de la Nación, la cual plantea:

Se entiende por formación laboral al proceso de capacitación que implica evaluación y orientación específica en lo laboral y profesional, y cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para posibilitar su inserción en el mercado de trabajo. Puede ser formal o no formal. Las personas con discapacidad en edad laboral, de acuerdo a sus condiciones psicofísicas y necesidades de formación o acompañamiento, pueden capacitarse en alguna de las instancias de formación laboral que se presentan a continuación. Todas corresponden a nivel educativo posprimario, y el acceso a estas no es sucesivo ni necesariamente correlativo. (Artículo N.º 4.5.1.)

En dicha resolución se refiere a los Tipos de Formación Laboral y se mencionan tres: Servicio de Formación Laboral, Servicio de Aprestamiento Laboral y Formación Laboral Integrada.

En el Artículo N.º 4.5.2 se menciona que:

Se entiende por Servicio de formación laboral al que mediante el desarrollo de metodologías y técnicas específicas tiene por objeto la preparación objetiva de una persona con discapacidad en una determinada actividad laboral. La capacitación se puede desarrollar en especialidades que comprenden diversos tipos de actividades ocupacionales preferentemente de acuerdo con la demanda laboral real de la región donde ésta se lleve a cabo o bien de donde provenga la persona a capacitar.

Cada una de estas actividades deberán estar explícitamente desarrolladas en un programa de contenidos específicos y de una duración expresamente determinada.

En este artículo también se hace referencia a 3 aspectos que son fundamentales en el servicio de formación laboral: La orientación y evaluación, que tiene que ver con todas aquellas actividades que posibiliten el conocimiento y adquisición de determinadas habilidades. La Formación Profesional Específica que consiste en que, una vez seleccionado el tipo de taller, se inicia y desarrolla la capacitación en el mismo, y por último la Pasantía laboral, en esta etapa la PcD deberá desarrollarse en empresas de la comunidad para aplicar los conocimientos, conductas y destrezas adquiridas.

El Servicio de Aprestamiento Laboral, “Se entiende por servicio de Aprestamiento Laboral a aquel que tiene por objeto el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos y conductas de carácter laboral en una persona con discapacidad.” (artículo N.º 4.5.2)

La diferencia con el Servicio de Formación Laboral es que no apunta al aprendizaje sistemático de una especialidad en particular, sino a lograr la rehabilitación profesional de la PcD, mediante el desarrollo de las competencias laborales para que pueda desempeñarse en cualquier puesto de trabajo, por ejemplo, se trabaja sobre la flexibilidad, la tolerancia, la higiene personal, la vestimenta, la presentación personal. Al final del Servicio de Aprestamiento Laboral deberá proseguir la incorporación laboral a un trabajo protegido o competitivo de la PcD.

La Formación laboral integrada es “la que puede realizarse en una escuela o centro de capacitación común, no especializado para personas con discapacidad, a los que pueden acceder los mismos, para luego desempeñarse en el mercado laboral.” Tiene como objetivo brindar las capacitaciones necesarias según la oferta de trabajo local, para facilitar la futura inserción laboral. Para ingresar a un sistema integrado deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos: Tipo y grado de discapacidad, capacitación acorde con las condiciones psico-físicas y habilidades funcionales del y el perfil del puesto de trabajo y las posibilidades de inserción laboral del mismo, apoyo técnico-profesional especializado, en el caso que así lo requiera.

### **3.3.1 Modalidades de inserción laboral en relación a la discapacidad**

En nuestro país existen diferentes tipos de inserción laboral de las PcD. Al respecto haremos referencia a los conceptos de: Trabajo abierto y competitivo y trabajo protegido, en tanto modalidades laborales a las que pueden optar las PcD.

En la Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad (2015) se menciona que si hablamos de trabajo competitivo nos referimos a aquel que los trabajadores realizan en relación de dependencia, es decir que las personas se desempeñan laboralmente en empresas, fábricas, talleres, independientemente de si tienen o no discapacidad. Menciona también en relación a las PcD, que deben acceder a los mismos derechos y tener igualdad de trato en cuanto al acceso, la conservación, la promoción y el desarrollo de carrera, es decir que deben tener la posibilidad de avanzar y progresar en su trayectoria profesional dentro determinado trabajo. Remarca también, la importancia de tener en cuenta las aptitudes individuales de cada sujeto, y que en caso de que se requiera, las PcD pueden acceder a una serie de apoyos temporales o permanentes.

Dentro del trabajo abierto y competitivo se hace referencia al concepto de Empleo con Apoyo (ECA). El ECA se basa en un apoyo individualizado que consiste en la provisión de acciones de capacitación y acompañamiento proporcionadas a la persona en el puesto de trabajo que tiene por objeto facilitar la inserción laboral y social de trabajadores con discapacidad en el mercado



de trabajo, en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores. Con estos apoyos se busca que la PcD pueda alcanzar, sostener y tener éxito en una actividad laboral que haya elegido libremente.

El Manual de las Buenas Prácticas (s/a) define al ECA como:

Método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las PcD y otros grupos vulnerados a través de apoyos individualizados, para que la persona tenga éxito tanto en la consecución de un empleo, su desempeño en el mismo y el mantenimiento en el mercado laboral abierto... El ECA se debe regir por el principio de “a igual trabajo, igual remuneración” y el lugar de trabajo ha de ser integrado, es decir que la mayoría de los compañeros de trabajo que no presentan discapacidad y los empleados con discapacidad conforman un mismo grupo de trabajo. (p. 6).

Otra de las modalidades laborales refiere al Trabajo Protegido: La ley 26.816: Régimen Federal De Empleo Protegido Para Personas Con Discapacidad (2012) y en su artículo N°4 define a los Talleres protegidos de Producción (TPP) como “aquellos que desarrollen actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran”. Dichos espacios están relacionados a una modalidad de trabajo que se plantea como alternativa temporal para aquellas PcD que por su edad, patología o situaciones particulares presentan dificultades para desempeñarse en tareas competitivas e independientes. En los Talleres Protegidos de Producción (TPP) las PcD pueden formarse para su eventual inclusión en el mercado laboral abierto y competitivo.

### **3.4 Legislación, trabajo y discapacidad**

Respecto de la normativa, el tema se encuentra ampliamente legislado, así por ejemplo en nuestro país, se sanciona en 1981, la Ley N.º 22.431 que define el Sistema de Protección Integral para las PcD. En dicha ley se establecen los servicios de formación laboral y la concesión de préstamos y subsidios para las PcD destinados a facilitar su actividad laboral e intelectual; también se hace referencia al cupo obligatorio del 4% de personas con discapacidad para las plantas de personal del estado nacional, organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos no estatales y empresas del estado, también prioriza a las PcD la concesión de espacios públicos para el desarrollo de pequeños comercios y prevé el apoyo a la creación de talleres protegidos de producción.

Por su parte la Ley N.º 24.901 (1997) que hace referencia al sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad, menciona la cobertura que debe brindarse a este colectivo de personas para que puedan lograr autonomía e integración social a partir de desempeñarse laboralmente.

En tanto que la Ley de Empleo, Ley N.º 24.013 (1991), incorpora a lo anteriormente mencionado la legislación del trabajo para PcD en el sector privado, otorgando exenciones de cargas impositivas para los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado y créditos para la financiación de obras necesarias en los establecimientos laborales para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas.

La Ley N.º 24.147 (1992), regula los talleres protegidos de producción y establece que estos espacios deberán participar regularmente en las operaciones de mercado y tener la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores, y que su estructura y organización deberán ser similares a las adoptadas por las empresas ordinarias, sin perjuicio de sus peculiares características y de la función social que ellos cumplan. En el mismo sentido, la ley los distingue de los talleres protegidos terapéuticos y de los centros de Educación Especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional. Los talleres protegidos de producción deben registrarse, constituir su plantel con trabajadores con discapacidad, con cada uno de ellos suscribir un contrato escrito y contar con personal de apoyo con formación profesional adecuada. El régimen laboral para este tipo de talleres establece, en lo esencial, que quienes deseen trabajar allí deben inscribirse en el organismo jurisdiccional de la autoridad de trabajo; que, a su vez, el organismo jurisdiccional debe emitir un diagnóstico laboral de la persona demandante de empleo; que la tarea que realiza debe ser productiva y remunerada. También hace referencia al régimen de jubilación y que las PcD que formen parte de estos no pierden el derecho a la pensión no contributiva por discapacidad.

El Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N.º 25.212 (1999), incluyó como parte integrante un Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las PcD, que entre sus líneas de acción se proponía promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales con el objetivo de asegurar su incorporación y avanzar en su integración sociolaboral; la creación o fortalecimiento de servicios de empleo nacionales y provinciales para PcD; la consolidación del registro de concesionarios, de aspirantes y de lugares disponibles para la instalación de

pequeños comercios; el impulso de acciones encaminadas al cumplimiento de la normativa que demanda obras que permitan el acceso de las PcD en las dependencias del estado nacional y en los edificios de la administración pública provincial; la creación de padrones de desocupados que permitan la coordinación y promoción de su reinserción laboral; el análisis de la posibilidad de mejorar los beneficios que por hijo discapacitado perciben los trabajadores en relación de dependencia, los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el personal dependiente del sector público provincial; y el compromiso de propiciar mecanismos de incentivos para aquellos empleadores que celebren contratos de trabajo con PcD.

La Ley 25.280 (2000) hace referencia a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. En dicho documento se hace referencia a que los estados deben llevar adelante medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Dentro de estas medidas menciona que en caso de que sea necesario se deben implementar las acciones necesarias para garantizar el empleo de las PcD.

La Resolución 34/2020 de la Agencia Nacional de Discapacidad en relación a la incompatibilidad de un trabajo remunerado con el otorgamiento de la pensión no contributiva por invalidez, en su artículo N.º 1 establece lo siguiente:

Cuando se verifique la existencia de un vínculo laboral formal bajo relación de dependencia por parte del sujeto de derecho de una pensión no contributiva por invalidez otorgada en los términos de la Ley N.º 13.478 mayor de 18 años de edad, o adolescente emancipado en los términos del artículo 27 del Código Civil y Comercial de la Nación, la suspensión prevista en el artículo 19 inciso c) del Decreto Reglamentario N.º 432/97, se mantendrá vigente durante el plazo que dure dicha relación laboral, siempre que los haberes fruto de la relación laboral fueren mensualmente netos superiores a cuatro (4) jubilaciones mínimas.

Dicha resolución fue dejada sin efecto por la resolución 36/2021 de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), y en su artículo N.º 2 establece:

En aquellos casos en que el titular de derecho de una pensión no contributiva por Invalidez, otorgada en los términos del artículo 9 de la Ley N.º 13.478, acceda a un vínculo laboral formal o se inscriba en el régimen general y/o simplificado actualmente vigentes, operará la suspensión en la ejecución de la prestación, por el plazo que perdure

dicha situación.

Y en su artículo N.º 5 menciona:

Al momento de culminar la relación laboral formal y/o la baja de la inscripción en régimen general o simplificado, independientemente de la situación que motive tal hecho, el titular de derecho que encuentre suspendida la percepción de la pensión no contributiva en los términos de la Ley 13.478, podrá solicitar -a través de los canales de comunicación ordinarios establecidos por esta AGENCIA- la rehabilitación del pago de la misma.

En el año 2023, nuevamente se establecieron modificaciones en relación a las pensiones. El Decreto 7/2023 emitido por el Ministerio de Salud de la Nación y la Agencia Nacional de Discapacidad, hace referencia a las modificaciones en los requisitos para acceder a una pensión no contributiva, estableciendo que no pueden acceder a esta prestación aquellas personas que posean un vínculo laboral formal. En noviembre del mismo año se establece el Decreto 566, en él se establece que existe compatibilidad entre la pensión y el trabajo formal. Es decir que a partir del mismo las PcD podrán trabajar sin perder su pensión.

Tal como queda expresado en lo señalado en este apartado, nuestro país cuenta con amplio marco normativo para regular y garantizar el derecho al trabajo de las PcD.

### **3.5 Juventudes y adúltes**

La juventud y la adúltes son las etapas del ciclo vital en donde el trabajo es un eje fundamental en el desarrollo de los sujetos. Parafraseando a Barrionuevo (2011) desde la psicología evolutiva la juventud es un tiempo lógico que se extiende desde que el sujeto se desprende de su familia y se enfrenta a las exigencias del mundo. Es decir que los sujetos se insertan en la dinámica de las relaciones sociales y económicas que caracterizan a un determinado momento histórico, cultural y social. Yuni y Urbano (2014) hacen referencia a que ser adulto implica asumir un compromiso de participación en la vida social, ejecutando tareas que le den a la persona una estructura en la comunidad. Ocupar una posición social implica responsabilizarse de sus propias necesidades y deseos, y combinarlos con las demandas sociales respecto a lo que es ser adulto. En la adúltes se dan proyectos compartidos, que implican el encuentro con otros para “procrear” (nuevos seres, nuevos productos o nuevas ideas), y también el hacerse cargo de sostener y cuidar estos proyectos de forma comprometida y responsable.

Las PcD también transitan por estas etapas del ciclo de la vida, siendo fundamental ofrecer

oportunidades y apoyos que les permitan el desarrollo de habilidades sociales, de autonomía personal, y de autodeterminación, además de mejorar su autoestima y su calidad de vida. La vida en forma independiente apunta al crecimiento y a la incorporación plena en todos los ámbitos personales y en diferentes contextos, por esto el acceso a un empleo competitivo es un elemento prioritario para el logro de la independencia personal. El desarrollo de una actividad laboral remunerada se ha convertido para los jóvenes y adultos con discapacidad en una necesidad imperiosa porque promueve la independencia económica sin tener que depender de otro.

## **CAPÍTULO IV: ENCUADRE METODOLÓGICO**

### **4.1 Tipo de estudio realizado**

Desarrollamos nuestra investigación basándonos en una lógica cualitativa, ya que desde esta mirada el conocimiento es producto de la observación comprensiva, integradora y multideterminada de lo real, entendiendo a la realidad como algo complejo y atravesado por diferentes fenómenos.

Por lo anteriormente mencionado consideramos la importancia de comprender y explorar la realidad de las PcD al momento de acceder a un empleo desde una perspectiva más profunda y holística.

A tal fin se tomó la perspectiva histórica hermenéutica. Para poder conocer y comprender desde esta perspectiva las posibilidades de inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad fue necesario sumergirnos en la realidad por la que atravesaron estos sujetos al momento de incorporarse al ámbito laboral. Esta perspectiva nos garantizó además la oportunidad de indagar situaciones, contextos y particularidades que configuraban o atravesaban el tema de investigación. “La vivencia, el conocimiento del contexto, las experiencias y las relaciones se consideraron esenciales en el proceso de adquirir conocimiento en esta investigación.” (Cifuentes Gil, 2011).

Para investigar fue fundamental traer al presente los posicionamientos epistemológicos que operaron como guía para mirar el problema y delimitar el objeto de estudio. Al tomar la perspectiva alternativa pudimos comprender e interpretar la realidad, los significados y las percepciones en relación a la inclusión laboral de jóvenes y adultos con discapacidad egresados de dos escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis, el CE N.º21 “Puerta de Cuyo” y de la Escuela Especial N.º9 APADIS.

### **4.2 Sujetos de investigación**

La selección de los sujetos que formaron parte de la investigación se basó en un muestreo intencional para generar así información relevante con respecto a una problemática particular: Trabajo y discapacidad. De acuerdo con el propósito de nuestra investigación los criterios de selección fueron:

- Escuelas de modalidad especial de las cuales egresaron: Se tomó como referentes a la Escuela Especial N.º9 APADIS y al Centro Educativo N.º21 “Puerta de Cuyo”
- Año de Egreso: Las y los jóvenes debían haber egresado en los últimos 5 años desde el inicio de la investigación. Dicho estudio se inició en el año 2022.
- Tipo de discapacidad: Se buscó incluir diferentes tipos de discapacidad a fin de conocer como su condición influyó en el acceso al trabajo.

Para mencionar a los y las jóvenes entrevistados utilizamos nombres ficticios a fin de preservar su identidad.

- Entrevistada N.º 1: Nombre de fantasía: Analía. Edad: 22 años. Discapacidad Intelectual. Año de Egreso: 2018. Edad de Egreso: 19 años. Escuela: Escuela Especial N.º 9 “APADIS”. Posee CUD y pensión por discapacidad.
- Entrevistada N.º 2: Nombre de fantasía: Karina. Edad: 25 años. Discapacidad Sensorial: Hipoacusia Bilateral. Año de Egreso: 2017. Edad de Egreso: 20 años. Escuela: Centro Educativo N.º21 “Puerta de Cuyo”. Posee CUD y pensión por discapacidad.
- Entrevistada N.º 3: Nombre de fantasía: Marisa. Sexo: Femenino. Edad: 20 años. Discapacidad Intelectual. Año de Egreso: 2021. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Escuela Especial N.º.9 APADIS. Posee CUD y pensión por discapacidad.
- Entrevistado N.º 4: Nombre de fantasía: Juan. Sexo: Masculino. Edad: 20 años. Discapacidad: Ceguera. Año de Egreso: 2020. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Centro Educativo N.º21. Posee CUD y pensión por discapacidad.
- Entrevistado N.º 5: Nombre de Fantasía: Antonio. Sexo: Masculino. Edad: 23 años. Discapacidad: Sordera. Año de Egreso: 2020. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Centro Educativo N.º21. Posee CUD y pensión por discapacidad. Profesión: Profesor de Educación Física. Egresado en el año 2022.
- Entrevistado N.º 6: Nombre de fantasía: Carlos. Sexo: Masculino. Edad: 22 años. Discapacidad: Retraso Madurativo. Trastornos de Conducta. Trastornos del Lenguaje. Hiperkinesia. Año de Egreso: 2019. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Escuela Especial N.º 9 APADIS. Posee CUD y pensión por discapacidad.

#### **4.3 Técnica de recolección de la información**

Las herramientas de generación de la información nos permitieron como investigadores poder

acercarnos al objeto de estudio y generar a partir de ellos información para dar respuesta a la pregunta de investigación. La herramienta de generación de la información que usamos para construir la presente investigación fue la entrevista.

La entrevista nos permitió información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de los informantes en relación a la situación que se estudia. En nuestro caso favoreció el acercamiento como investigadores a un mundo interno, a las vivencias y a los aspectos subjetivos de los sujetos involucrados en la construcción de conocimiento, es decir nos permitió acceder a descripciones e información brindada por las personas que se desenvuelven en una realidad particular. (Folgueiras, 2009).

Las entrevistas realizadas fueron semi estructuradas, es decir que se partió de un guión en el cual se establecieron ejes relacionados con la temática de estudio.

Los interrogantes sobre los que se dialogó en la entrevista fueron:

- Aspiraciones, búsqueda y experiencias laborales.
- Importancia del trabajo y de la remuneración económica.
- Apoyos y obstáculos para acceder al mundo del trabajo
- Reflexiones personales en relación al tema.

Cuatro de las entrevistas se realizaron personalmente, una fue desarrollada por videollamada y otra se realizó mediante videos. En algunos casos se dialogó dos veces para aclarar dudas o realizar consulta sobre las respuestas obtenidas. El registro de la información dependió de cada sujeto, en algunos casos se realizaron grabaciones y en otros se tomó nota de lo dialogado.

En el caso de la persona sorda, la entrevista fue realizada mediante videos, dado que no se pudo coincidir para realizar un encuentro presencial. Cada una de las preguntas fueron grabadas y enviadas al joven entrevistado, a partir de las respuestas recibidas, a través del mismo medio, se formulaba la repregunta para profundizar en el tema o aclarar algún aspecto que nos permitiera indagar sobre sus experiencias en relación a la inclusión laboral. Ya que el joven entrevistado era hablante de lengua de señas esta entrevista se realizó con un mediador lingüístico.

#### **4.4 Análisis de la información**

Para analizar e interpretar la información obtenida se identificaron criterios comunes y se establecieron relaciones entre los datos brindados por cada uno de los entrevistados.



El análisis de los datos cualitativos implicó las siguientes tareas: Primeramente, transcribimos y organizamos la información de cada una de las entrevistas. Seguidamente leímos y revisamos los datos obtenidos para conocer si respondían a nuestros objetivos, en caso de que fuera necesario buscamos nueva información dialogando con los sujetos de investigación.

La información obtenida se fue sistematizando en un cuadro de análisis para poder identificar relaciones entre las diferentes entrevistas y establecer así temas comunes de acuerdo a lo dialogado con las y los jóvenes entrevistados.

Finalmente se establecieron dos categorías de análisis con sus respectivas subcategorías que nos permitieron posteriormente desentrañar las posibilidades de inserción laboral de los y las jóvenes egresados de escuela de modalidad especial de la Ciudad de San Luis.

Analizar estos datos nos brindó la posibilidad de examinar sistemáticamente un conjunto de elementos informativos para delimitar partes y descubrir las relaciones entre las mismas y las relaciones con el todo. En definitiva, la realización de este análisis nos permitió alcanzar un mayor conocimiento de la realidad estudiada.

## CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo presentamos y analizamos la información obtenida a lo largo de la investigación intentando responder a los objetivos planteados en relación a las posibilidades de inserción laboral de jóvenes y adultos con discapacidad egresados de escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis.

Para realizar dicho análisis e interpretación de lo expresado por los sujetos de investigación, se establecieron categorías y subcategorías las cuales, al ponerlas en el diálogo con los marcos teóricos, nos permitieron ir desentrañando tanto las oportunidades como los obstáculos laborales que estos jóvenes y adultos atravesaron en sus trayectorias de vida, y de esta manera poder comprender de qué modo se fueron configurando sus posibilidades de inserción e inclusión al mundo del trabajo.

Categorías	Sub categorías
1. El derecho al trabajo: un Derecho humano fundamental.	1.1. La igualdad de oportunidades y la libertad de elección en el trabajo como derecho humano fundamental.  1.2. La formación como medio para potenciar el acceso al trabajo.
2. Barreras en el Acceso al trabajo como un derecho humano fundamental.	2.1 Concepciones respecto de las PcD. Su vinculación con el trabajo.  2.1.1 Acerca de sus propias concepciones en relación al trabajo.  2.1.2 Acerca de las concepciones en la sociedad.  2.2 Acerca de los derechos laborales.

## 5.1 DERECHO AL TRABAJO: UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

*“Todos los días se nos recuerda que, para todos/as, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades”.*

*Juan Somavía, Director General de la OIT, junio de 2001 (en O'Reilly, A., 2007).*

### 5.1.1 La igualdad de oportunidades y la libertad de elección en el trabajo como derecho humano fundamental

El acceso al trabajo es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de todas las personas, cualquiera sea su condición o situación, no solo porque se trata de un derecho humano fundamental, sino porque, además, es la base para la realización de otros derechos que garantizan una vida digna.

La información obtenida en las seis entrevistas realizadas a los y las jóvenes con discapacidad egresados de escuela de modalidad especial de la ciudad de San Luis, nos permitió conocer y analizar las oportunidades laborales que estas personas han tenido y también los obstáculos o barreras que debieron enfrentar para incorporarse a un trabajo. La Convención de Derechos Humanos (1948) establece que todas las personas deberían tener la libertad de elegir su trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación. Al hablar de libertad de elección se refiere al derecho que le asiste a cada persona de poder decidir en su vida, entre diferentes opciones posibles, en función de sus preferencias, valores y circunstancias. Poder decidir libremente permite llevar adelante una vida autónoma e independiente, al mismo tiempo que tomar sus propias decisiones.

Además de lo anteriormente mencionado, existen diferentes normativas, tanto a nivel

internacional como nacional que regulan el acceso al trabajo de las PcD, estas son fundamentales ya que buscan garantizar su inclusión laboral y proteger sus derechos en el ámbito laboral.

Igualdad de oportunidades, participación en programas de empleo y capacitación, creación de cupos laborales específicos para personas con discapacidad en el sector público y privado, trabajo digno, libertad de elección, son algunos de los aspectos mencionados en estas reglamentaciones.

Al hablar del marco legal que garantiza la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para PcD, es esencial considerar las experiencias que nos fueron comentadas por los y las jóvenes entrevistados. En relación a las posibilidades de elegir un trabajo tomamos lo expresado por Karina, una joven hipoacúsica hablante de lengua de señas y de lengua oral, quien manifestó lo siguiente:

*“A mis trabajos siempre los elegí yo” ...” y cuando no conseguí un trabajo fijo me las rebuscaba dando clases de lengua de señas o apoyo escolar, que son cosas que me gustan y para las que estoy preparada” ... “también trabajé de niñera, que es otra cosa que me gusta hacer”.*

Su testimonio nos muestra que desde que comenzó a trabajar, Karina tuvo la posibilidad de elegir, de forma autónoma e independiente, qué actividades laborales quería desempeñar, estando dicha elección estrechamente relacionada con sus intereses y capacidades. Como hablante de la lengua de señas, ha tenido la posibilidad de desempeñarse ejerciendo esta tarea, tanto en el ámbito estatal (en instituciones educativas) como en el privado (brindando apoyo escolar). Su lengua natural: la lengua de señas le ha permitido insertarse en trabajos para los cuales, ella misma manifiesta estar *“preparada”*, y fundamentalmente vinculado a sus intereses personales. En su respuesta Karina mencionó la palabra *“rebuscar”*, en nuestra sociedad dicha palabra está asociada con poder solucionar alguna dificultad o problema de manera ocasional o alternativa, en este caso desarrollando otro tipo de tareas como *“cuidar niños”*, siempre procurando generar un ingreso que le permita llevar una vida autónoma e independiente, lo cual redundaría en su calidad de vida.

Juan, joven con discapacidad visual, quien, si bien al momento de la entrevista se encontraba desempleado, manifestó haber tenido la oportunidad de trabajar en una empresa internacional, desempeñando una actividad remunerada.

*“En este momento no estoy trabajando, pero he trabajado de masajista el año pasado, en el año 2022...Prestaba un servicio como masajista en la empresa de mercado libre, trabajaba para una empresa de Buenos Aires llamada “buenas manos”. Lo conseguí a través de un contacto que una profe me hizo”.*

La búsqueda de trabajo suele tener muchas complicaciones para cualquier persona y aún más cuando se trata de una PcD, con lo cual muchas veces es necesario acudir a un tercero que oficie como mediador ante el empleador. Tal ha sido el caso de este joven, que logró acceder a un trabajo a partir de la recomendación de “una profe”, que lo acompañó durante su trayecto de formación.

Antonio, cuyo diagnóstico es discapacidad auditiva, al hablar de sus trabajos nos refirió que, si bien se ha desempeñado en el oficio de carpintería, su mayor dedicación fue en una institución educativa de gestión estatal, como referente de un grupo de estudiantes que pertenecen a la comunidad sorda, enseñando lengua de señas.

*“Estoy trabajando en el Centro 21 cubriendo una suplencia corta, soy referente de un grupo de estudiantes sordos. Antes trabajé enseñando Lengua de Señas y un tiempito en una carpintería”.*

En las respuestas de Antonio y Juan inferimos que, si bien han tenido la posibilidad de ingresar al ámbito laboral, estos empleos no han sido sostenidos en el tiempo, ya sea porque se trata de trabajos temporarios como la cobertura de suplencias o bien por motivos que desconocemos, pero que hacen que en la actualidad se encuentren desempleados.

Por otra parte, en los testimonios de Juan, Antonio y Karina se reflejó las posibilidades que estos jóvenes tuvieron de acceder a diferentes experiencias laborales que les permitieron desarrollar y adquirir progresivamente mayor experticia en la tarea específica que cada uno de ellos lleva adelante. Diana Frederick define a la experiencia laboral como “la cantidad de aprendizaje adquirido a través de vivencias directamente relacionadas con la ejecución de trabajos realizados.” (2001, s/n). Estas vivencias y aprendizaje no solo se perciben como una forma de generar ingresos, sino que son también, un medio valioso para el aprendizaje, el crecimiento personal y la participación activa en la sociedad. Esto refleja una perspectiva integral sobre el papel del trabajo en sus vidas. El testimonio de Analía, dio cuenta de una situación diferente respecto de lo experimentado por estos jóvenes, ella nos manifestó las escasas

oportunidades que ha tenido, al momento de elegir un trabajo que le permitiese alcanzar una realización personal, sentirse útil, obtener un reconocimiento y en definitiva llevar una vida autónoma, expresándolo de la siguiente manera:

*“Ahora no trabajo, pero trabajé haciendo milanesas con mi tía, ayudándola con eso”. “Es solo ayudar, no me paga por eso”.*

Algo similar le ocurrió a Marisa, quién en reiteradas oportunidades a lo largo de la entrevista cuando se la consultó acerca de su experiencia laboral, refirió a las barreras que se tuvo que enfrentar al momento de buscar un empleo digno, siendo las más significativas aquellas que refieren a las concepciones que se sustentan respecto de la discapacidad, centrada en el déficit. Otra de las barreras que deben enfrentar las PcD con las cuales se dialogó, tiene que ver con la limitada oferta de empleo, las cuales se centran básicamente en oficios o bien actividades como auxiliares en bares, cafeterías, entre otros.

*“Cuando leían mi curriculum me decían que no”.*

*“Me gusta atender gente, así que busque en lugares del centro, en cafeterías.*

*También busque trabajo de limpieza y en cocina, pero nunca me los dieron por mi problemita”*

La joven en sus respuestas reflejó la idea de que sus fracasos en la búsqueda de trabajo y la dificultad para acceder a un trabajo digno acorde a sus intereses y capacidades, estaban relacionadas con ella misma por el hecho de tener una discapacidad, es decir que su condición es la responsable de no poder acceder a un derecho fundamental como es el trabajo. Consideramos que su vida cotidiana, las situaciones por las que transita y los discursos que circulan socialmente son los que no le permiten ver que, tener una discapacidad no es una limitación para llevar adelante una vida acorde a su edad, sino que las barreras y limitaciones que se hacen presentes a nivel social son las que dificultan su acceso a un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

Tal como se pone de manifiesto en estos testimonios, los y las jóvenes con discapacidades relacionadas a discapacidad intelectual, fueron quienes se encontraron con más limitaciones al momento de elegir en qué trabajo desempeñarse, debido a las concepciones que se siguen sustentando respecto de la PcD, vinculadas al modelo médico. Lo mencionado anteriormente hace que las PcD con discapacidad intelectual terminen realizando trabajos no remunerados,

vinculados muchas veces a la tarea doméstica. En estos casos, no se les ha garantizado una participación activa en la sociedad que integra, debido a las barreras que limitan la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad. Esta falta de posibilidades los ha llevado a tener limitaciones en su autonomía e independencia, dependiendo del acompañamiento y sostén de sus familias. Un trabajo además de ser abierto, inclusivo y accesible como plantea la Convención sobre los Derechos de las PcD, también debe ser decente. Tomando a la Organización Internacional del Trabajo (1999) podemos decir que hablar de trabajo decente tiene que ver con la oportunidad que tienen las personas de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos.

En relación a esto y puntualmente a los ingresos que las personas deben recibir en relación a una tarea desarrollada, la Ley N.º 20.744 (régimen de contrato de trabajo) establece que todo trabajador que forme parte de una determinada relación laboral, siempre tiene el derecho a recibir una remuneración o sueldo por la actividad brindada, siendo el empleador el encargado de abonar dicha remuneración. Así queda expresado en el artículo N.º 22

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Recordando el relato de Analía quien comentaba acerca de su trabajo *“trabajé haciendo milanesas, para ayudar a mi tía*, aclarándonos además que no recibía ningún tipo de remuneración a cambio de esta actividad, señalando *“no me pagan por eso”*, es decir que la joven no solo no tiene la posibilidad de elegir un trabajo, sino que cuando lo realiza, no recibe ningún tipo de contraprestación económica.

En el caso de los y las estudiantes con discapacidad sensorial entrevistados, todos tuvieron la oportunidad de desempeñarse en diferentes ámbitos laborales, recibiendo siempre una remuneración por la función que desempeñaron.

Así por ejemplo Karina, en sus relatos nos señaló que tanto cuando dio clases de apoyo, como cuando trabajó en diferentes instituciones de la comunidad de nuestra provincia, enseñando lengua de señas o cuando lo hizo como niñera, siempre cobró un sueldo:

*“Me pagaban por los diferentes trabajos que tengo y que tuve. Como te decía soy monotributista, así que facturo para los diferentes lugares en los que trabajo”*

El monotributo implica que Karina para darle legalidad a su trabajo, ha realizado la inscripción fiscal (AFIP), y consiste en una forma simplificada de pagar los impuestos (IVA y Ganancias). De esta manera puede hacer la facturación correspondiente por el servicio que brinda y tener ingresos en blanco. Otros beneficios que le brindó el ser monotributista, fue la posibilidad de tener acceso a una obra social y contar, en el futuro, con una jubilación, además de poder realizar trabajos para empresas, ya que suelen solicitar la factura por los bienes o servicios prestados Marcos, joven con discapacidad visual, quien se desempeñó laboralmente en la plataforma de comercio electrónico Mercado Libre, brindando un servicio como masajista para la empresa “Buenas manos” de la Ciudad de Buenos Aires, manifiesta haber recibido un sueldo por la tarea que realizaba.

*“El tiempo que trabaje cobraba todos los meses, como el resto de mis compañeros”*

Llama la atención, en este testimonio, las aclaraciones que Marcos realiza: *“cobraba todos los meses”* y *“como el resto de mis compañeros”*, lo cual nos llevó a inferir que para el joven los derechos laborales no siempre se respetan cuando se trata de PcD.

Por último, Antonio, un joven con sordera, quien se ha formado como profesor de educación física y que actualmente se desempeña laboralmente en una institución educativa y en relación a los ingresos económicos comentaba que:

*“Siempre me han pagado por mi trabajo. Ahora en la suplencia de la escuela estoy esperando a cobrar”.*

Los relatos anteriormente mencionados reflejan el acceso a trabajos decentes por parte de tres de los y las jóvenes con discapacidad. Es importante mencionar que ser parte de un empleo decente no solo les garantiza a los sujetos un ingreso salarial, sino que también impacta en el bienestar emocional, la motivación y la calidad de vida de los trabajadores permitiéndoles desarrollarse personalmente e integrarse socialmente.

De acuerdo a lo planteado en la presente categoría de análisis consideramos importante indicar que actualmente, la accesibilidad en el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y la libertad de elección en el trabajo como derecho humano fundamental para las PcD se encuentra



fuertemente atravesada por la situación actual de nuestro país.

Carreras, Aichino y Malano (2022), mencionan:

El acceso a la vida laboral para las personas con discapacidad resulta relevante para lograr el quiebre del vínculo de pobreza - discapacidad- exclusión y alcanzar una mejor calidad de vida y autonomía económica, garantizando el goce y ejercicio efectivo de otros derechos en condiciones de igualdad con los/as demás. Acceder a un puesto de trabajo pone en evidencia la importancia de que las personas con discapacidad puedan acceder también a una educación de buena calidad en entornos inclusivos, ya que este es un factor determinante de bienestar y prosperidad. (p.116)

La realidad que hoy nos toca vivir ha llevado a que la desigualdad social sea cada vez mayor, y que el acceso a un empleo digno y de calidad sea cada vez más complejo. En el caso de las PcD, si bien la precarización laboral ya era alta, siendo ejemplo de estos algunos de los y las jóvenes entrevistados, se incrementó con la crisis actual, provocando así aún más exclusión y discriminación. La libertad de elección, la accesibilidad y la igualdad son aspectos claves para revertir la situación actual y asegurar así la inclusión y el pleno ejercicio de los derechos laborales de las PcD.

Elegir libremente permite que cada PcD tenga la posibilidad de decidir sobre su propia vida, en relación a lo laboral esto tiene que ver con optar por una determinada ocupación según sus capacidades, intereses y metas sin ningún tipo de restricción. Cada sujeto puede ejercer su libertad si tiene las mismas oportunidades que el resto de la sociedad, es decir que la discapacidad no debe ser un obstáculo o una limitación para acceder al derecho laboral. Para que cada PcD pueda elegir un trabajo libremente, es fundamental que estos permitan la participación plena de las PcD y que todo aquello que limite o impida su participación sea eliminado.

Las respuestas de los y las jóvenes entrevistados reflejaron la importancia de generar un cambio a nivel social y político que posibilite que: la accesibilidad, la libertad de elección y la igualdad de oportunidades se den en todos los ámbitos de la vida, permitiendo así que todas las personas, independientemente de su condición, tengan las mismas posibilidades, en este caso al momento de trabajar.

### 5.1.1 La formación como medio para potenciar el acceso al trabajo

Para que cada sujeto pueda ser parte del mundo del trabajo es necesario prepararse, es decir que la educación y formación son fundamentales. Esta capacitación debe tomar como punto de partida las capacidades, los saberes e intereses de cada sujeto particular, para que puedan así ser partícipes activos de los espacios laborales de los que formarán parte. La Organización Internacional del Trabajo plantea que:

La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, y la equidad y la inserción sociales. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente. (O'Reilly, Arthur, 2007, p. 56)

En nuestro encuentro con los y las jóvenes egresados de escuelas de la modalidad Educación Especial, al ser consultados respecto de la formación para el trabajo que recibieron a lo largo de su trayectoria educativa, recuperaron aquellas experiencias prácticas vinculadas al aprendizaje de un oficio, expresándolo de la siguiente manera:

*“Otra cosa que me gusta es trabajar con maderas, eso lo aprendí en la escuela, y me gustaba porque lo podía hacer sola” (Analía)*

*“Me gusta atender gente, así que busque en lugares del centro, en algunas cafeterías...De cafetería aprendí en la escuela (Marisa)*

*“En cocinas, preparando café- En la escuela aprendí eso” (Carlos)*

La educación en general y particularmente el nivel secundario debe ser un espacio de construcción de saberes y habilidades, que les permita hacer la transición a la vida adulta, donde la formación para el trabajo cobra un papel fundamental, en tanto se convierte en uno de los elementos básicos para poder tener una vida autónoma.

Pallisera (2011), señala al respecto:

La situación de la escuela como, además de entorno educativo, espacio de encuentro entre alumnos, profesorado, profesionales especialistas de distintos ámbitos y familias, la ubica en una situación idónea para liderar los procesos de coordinación

necesarios para afrontar con éxito los retos de la inclusión socio laboral (p.191).

Es decir que las instituciones escolares juegan un papel fundamental, ya que la educación es una herramienta de vital importancia para lograr la plena inclusión en diferentes ámbitos de la sociedad, permitiendo a cada sujeto posicionarse e intervenir en el mundo del cual es parte.

Los y las jóvenes egresados de la Escuela Especial N.º 9 APADIS en sus entrevistas nos brindaron información sobre cómo en la institución en la cual cursaron su educación secundaria los preparó para el mundo del trabajo. Analía, Marisa y Carlos expresaron lo importante que fue para cada uno de ellos la capacitación laboral que recibieron en su escuela.

En sus declaraciones de los y las jóvenes destacaron la importancia de la educación como medio para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que los preparen para ser parte del mundo laboral en un futuro, así como también permitiéndoles acceder a un trabajo decente en donde las condiciones laborales sean dignas y justas independientemente de su discapacidad.

La formación laboral que transitaron los y las jóvenes de la Escuela Especial N.º 9 APADIS puede enmarcarse dentro de lo que la Resolución N.º 1328/2006 en su Ítems 4.5.2. refiere al Servicio de Formación Laboral. Este tipo de servicio tiene como objetivo principal brindar a las PcD la capacitación y preparación para desarrollar un determinado oficio o actividad, así como también busca que los sujetos intervinientes puedan aprender ciertas técnicas o metodología específicas que posteriormente implementarán al formar parte de un determinado trabajo.

Los sujetos entrevistados egresados del Centro Educativo N.º 21 “Puerta de Cuyo”, no hicieron referencia a espacios de aprendizaje y formación durante su escolaridad secundaria. Juan en relación a la formación y capacitación laboral nos comentó que:

*“Cuando terminé la escuela prestaba un servicio como masajista en la empresa de Mercado Libre...para ser masajistas hice los cursos que fueron necesarios para aprender sobre el tema”*

Dicho proceso de capacitación está relacionado con el concepto de Formación Laboral Integrada mencionado en la Res N.º 1328/2006. Ítems 4.5.2, esta formación se desarrolla en escuelas o centros de capacitación comunes, es decir que no son específicos para PcD, y tiene como objetivo central el capacitar a los sujetos para una determinada oferta laboral, facilitando así su inserción en el mundo del trabajo. Dicha normativa menciona también que las PcD pueden contar con apoyo técnico-profesional especializado, en caso de que lo requieran. En el caso del joven entrevistado, transitó sin apoyo profesional dicha capacitación, pero sí recibió apoyo

técnico relacionado para que el material de trabajo fuera accesible y le permitiera así desenvolverse autónomamente en este espacio de formación laboral.

*“Estaba solo en los cursos, pero se hacían algunos cambios en lo que se daba o en cómo se lo daba para que la capacitación fuera accesible y pudiéramos participar”*

En resumen, la educación y la formación son fundamentales para garantizar que cada persona pueda ser parte del mundo del trabajo.

Tomando los planteamientos de Hernández y Espinosa (2022) consideramos que es fundamental planificar:

(...) una estrategia de la formación integral que posibilita y habilita a los y las estudiantes con discapacidad en el ejercicio pleno de sus derechos, la participación real en el ámbito social y laboral; alienta la iniciación como así también la preparación para la inclusión en ámbitos productivos (p. 147)

Como hemos mencionado con anterioridad, todas las personas tienen derecho a trabajar y a tener un empleo digno. Esto incluye a las PcD, ya que, al garantizar la inclusión laboral, se están teniendo en cuenta sus derechos. Un aspecto fundamental para que la garantía de este derecho sea real es la formación laboral, su importancia va más allá de las habilidades y competencias laborales que los sujetos adquieran, representa el camino para que las PcD tengan las mismas oportunidades para acceder a un derecho humano fundamental como es el trabajo de forma autónoma e inclusiva.

En relación a esto, Analía expresó:

*“...Primero me tengo que preparar. para después buscar un trabajo”*

Analía, en su respuesta nos muestra la importancia que para ella tuvo poder aprender y formarse antes de desempeñarse en un determinado ámbito laboral. Utiliza la palabra preparar, esta palabra en relación a lo laboral, tiene que ver con la adquisición de habilidades, la planificación anticipada y la disposición para enfrentar tareas o desafíos específicos. Para las PcD la preparación previa les permite acceder a condiciones laborales iguales al resto de sus colegas, así como también desenvolverse de forma eficiente y autónoma en su ámbito laboral. El diálogo con los y las jóvenes con discapacidad, como investigadoras nos permite inferir que la formación para el trabajo se presenta hoy como un elemento fundamental para afrontar los

cambios que constantemente se dan en nuestra sociedad, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que permitan responder a las demandas del mercado laboral actual.

## **5.2 BARRERAS EN EL ACCESO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL**

*“La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido debería ser considerado un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar.”*

*Recomendación N° 169 de la OIT sobre política de empleo*

Uno de los objetivos planteados para nuestra investigación tiene relación con conocer las barreras que han tenido que enfrentar los y las jóvenes con discapacidad al momento de buscar y acceder al trabajo. El Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado por la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS, 2022), del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, define a las barreras como: “Todas aquellas acciones o productos que limitan o imposibilitan la participación de todas las personas en igualdad de condiciones con las demás” (p. 13.).

En relación a la información obtenida durante el diálogo con los y las estudiantes, podemos decir que las principales barreras identificadas fueron: las concepciones que se tienen respecto de las PcD, su vinculación con el trabajo y el desconocimiento de los derechos laborales que les asisten a las PcD en relación a la compatibilidad entre la pensión por discapacidad y el trabajo remunerado.

### **5.2.1 Concepciones respecto de las PcD su vinculación con el trabajo**

#### **5.2.1.1 Acerca de sus propias concepciones en relación al trabajo**

En primer lugar, haremos referencia a concepciones que los sujetos indagados han construido en relación al trabajo, a partir de sus experiencias y teniendo en cuenta que el mismo en sus diversas formas es un derecho del ser humano y la vía principal para acceder a la vida adulta autónoma. El trabajo crea sentido, socializa, incluye, vincula con la tarea y promueve la

inclusión social en comunidad, conocer sus vivencias nos ayudará a comprender cómo se conforman sus ideas en relación al trabajo, así como también entender las problemáticas que transitan para dotarlas de significado.

Cuando hablamos de “concepciones” nos referiremos a las ideas, opiniones o creencias que una persona o un grupo de personas tienen acerca de algo. A lo largo de la historia, las concepciones y criterios para pensar y definir la discapacidad y las PcD ha ido variando, estas ideas responden a los modelos de la discapacidad. Cada uno de ellos plantea diferentes modos de concebir a la PcD, así como también respecto del lugar que se le asigna dentro de la sociedad en la que está inserto, y en este sentido cómo ha sido la relación con el trabajo. El modelo médico excluye a las PcD del mercado laboral real debido a la imposibilidad o limitaciones que poseen para llevar adelante algún tipo de tarea. Este grupo de personas subsistía económicamente a través de ayudas estatales, ya sea recibiendo subvenciones o viviendo en instituciones especiales, así como también durante este modelo aparece la idea de trabajo asociada al trabajo protegido.

El trabajo protegido es aquel trabajo que llevaban a cabo en talleres específicamente establecidos para tal propósito. De Jesús (2009) como se citó en Scharagrodsky (2017) plantea que “esta modalidad presenta características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio laboral común”. Asimismo, Mascayano & cols. (2013) Scharagrodsky (2017) reflexionan sobre las limitaciones del trabajo protegido y agregan: “frecuentemente los trabajadores no realizan un trabajo productivo, permaneciendo en su actividad laboral más bien por razones sociales que por su productividad”. (Scharagrodsky, 2017, pág. 100)

Estas concepciones hegemónicas, continúan afianzadas en varios ámbitos de la sociedad, particularmente con un sentido muy profundo en lo que refiere al ámbito laboral, atravesando la subjetividad de estos sujetos, de tal manera que los lleva a percibirse como portadores de un déficit y por tanto incapaces de poder acceder a un trabajo digno, en las condiciones que se planteaban en la categoría anterior.

*“Varias veces busqué trabajo, pero no me quisieron dar por mi problemita, por tener discapacidad, cuando leían mi curriculum me decían que no”.*

*“No me han dado trabajo por mi problema, yo por ese problema no puedo conseguir trabajo de lo yo quiero hacer y me gusta”.*

*“Para las personas que tenemos problemitas es difícil trabajar”. (Marisa)*

El testimonio compartido por Marisa, reflejó la experiencia de una PcD que ha enfrentado dificultades significativas para encontrar trabajo debido a los prejuicios e ideas que socialmente se hacen presentes en relación a la discapacidad. Estas experiencias llevaron a la joven a que la percepción que tiene de ella misma se base en su discapacidad, es decir en ser una persona que no puede participar plenamente de la sociedad de la cual forma parte por el hecho de tener una discapacidad cognitiva. Al asociar la discapacidad a un problema, Marisa se enfocó exclusivamente en sus limitaciones, dejando de lado sus capacidades y cualidades, más allá de su discapacidad, por el hecho de ser persona. Evidentemente los diferentes discursos a los que se ha enfrentado la joven a lo largo de su vida la han llevado a tener una percepción negativa sobre ella misma centrada en el déficit.

En contraposición al modelo médico se encuentra el modelo social de la discapacidad, el cual está íntimamente relacionado con los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y la libertad. Hablar de trabajo desde el modelo social de la discapacidad implica pensar el acceso de las PcD al mercado laboral diseñando todos los ajustes necesarios para alcanzar un ámbito laboral inclusivo que les garantice ser parte de un trabajo decente. La Organización Internacional del Trabajo (2009) lo define como: “aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (pag.7).

Antonio, uno de los jóvenes entrevistados, se refiere a la importancia del acceso al trabajo como medio para alcanzar su autonomía y llevar adelante una vida digna y acorde a la etapa de la vida que transita:

*“Trabajar es importante por muchas cosas, por ejemplo, por el sueldo, pero mucho más porque trabajar te permite desarrollarte en la vida”.*

Para Antonio el trabajo, no es solo una fuente de ingresos económicos, sino también un entorno propicio para su desarrollo integral como persona. Para el joven tener un trabajo no solo le proporcionó un sueldo, sino que también la vida laboral contribuyó a su crecimiento personal y profesional, permitiéndole alcanzar sus propias metas y aspiraciones personales.

Siguiendo con las ideas principales del modelo social de la discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las PcD tiene como principios fundamentales: el respeto por la dignidad, la autonomía, la libertad de tomar decisiones y la independencia propia de cada persona, así como

también refiere que las PcD tienen derecho a vivir de forma independiente y a ser incluidas en la comunidad con opciones iguales a las de las demás. En los testimonios de algunos de los y las jóvenes podemos observar la importancia que le atribuyeron al trabajo como medio para poder desenvolverse de manera independiente a lo largo de su vida, lo cual aplica tanto para el presente como para el futuro. Es decir que concibieron al trabajo como un medio que les garantizaba el derecho a incluirse a la sociedad, así como también la posibilidad de poder ser valorado por su individualidad y por sus capacidades.

En relación a esto Marisa expresó:

*“Todas las personas tienen derecho a trabajar, es importante”.*

La Organización Internacional del Trabajo (2009) plantea que cada persona aspira no solo a un empleo, sino a un buen empleo, en el cual pueda recibir un salario digno, en donde se respeten los horarios laborales y pueda acceder a los descansos correspondientes, donde no sea discriminado y en caso de serlo reciba la protección y el acompañamiento necesario.

En relación a esto Juan y Antonio expresaron:

*“Es esencial que todas las personas cuando trabajemos estemos en blanco para que se nos garantice un sueldo digno” (Juan)*

*“Tener un trabajo es muy importante para solventar mis gastos” (Juan)*

*“Trabajar es importante por muchas cosas, por ejemplo, por el sueldo” (Antonio)*

Los relatos de los y las jóvenes en relación al trabajo como derecho humano fundamental, reflejaron la importancia que tiene para ellos poder trabajar, ya que es un medio para crecer y desarrollarse como personas y un medio de supervivencia para ellos y sus familias, en tanto cuenten con un ingreso económico.

En función a lo expuesto anteriormente, tomamos una frase mencionada por una de las jóvenes entrevistadas para referirnos a las concepciones que tienen en relación al trabajo: *“quiero ser útil”*, fue una de las respuestas que más nos llevó a pensar en la importancia que tiene para las PcD poder acceder a un trabajo libremente elegido y en condiciones reales de oportunidad. Para esta joven, el trabajo es el medio por el cual podrán encauzar su proyecto de vida.

Karl Marx, en el siglo XIX mencionaba: *“el trabajo dignifica al hombre”*. Es decir que el trabajo es uno de los principales factores de inclusión social, y debe ser garantizado a cada una de las



personas que forman parte de la sociedad, sin ningún tipo de discriminación.

### **5.2.1.1 Acerca de las Concepciones en la sociedad.**

La inclusión de las PcD en espacios laborales resulta fundamental para el reconocimiento de igualdades y oportunidades, pero lamentablemente en nuestro país de acuerdo a la información obtenida en la presente investigación, las PcD se encuentran en gran medida fuera del mercado laboral. Dicha información también guarda relación con lo planteado por Organización Internacional del Trabajo (2019): las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia es vulnerado.

Las PcD, por su condición de persona, tienen los mismos derechos y obligaciones con respecto a la participación, libertad, accesibilidad, educación y trabajo, en igualdad de condiciones que el resto de las personas. Sin embargo, la situación de las PcD es compleja ya que en el mercado laboral actual las oportunidades de empleo genuino y rentado están reservadas en general a perfiles de candidatos muy “valorados”. Es decir que la competitividad del mercado laboral está marcada por prejuicios y mitos injustificados hacia las PcD.

La guía para la inclusión de PcD menciona algunas ideas relacionadas con concepciones de empleadores y de gran parte de la sociedad, en relación al ingreso al mercado laboral a las personas con discapacidad: “Disminuye la calidad y productividad del trabajo”, “El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad”, “Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente” (ADECCO, 2017, p. 11). Estas ideas prejuiciosas se focalizan en las limitaciones de las personas y no sus posibilidades, capacidades e intereses, dando lugar a una postura excluyente, obstaculizando así la posibilidad de que PcD puedan ejercer sus derechos libremente y limitando así la posibilidad de este grupo de personas de obtener un trabajo productivo que genere mejores perspectivas para su desarrollo personal y su integración social.

Marisa a través de su relato nos mostró que en el mercado laboral actual siguen presentes estereotipos que funcionan como barreras para las PcD a la hora de encontrar un trabajo:

*“Por mi discapacidad... no me han dado trabajo por mi problema”.*

Antonio, si bien expresa que él no ha tenido dificultades para desenvolverse laboralmente, al hablar sobre las barreras a las que se enfrentan las PcD al momento de buscar trabajo o trabajar

nos mencionó:

*“No es fácil conseguir trabajo...sé que para las PcD es difícil poder trabajar porque se piensa que no podemos hacerlo”.*

Tanto Marisa como Antonio en sus respuestas marcaron que, los discursos que se hacen presentes actualmente en nuestra sociedad son representaciones negativas, prejuiciosas y estereotipadas en relación a la discapacidad y el trabajo, estas ideas influyen en la percepción que se tiene sobre las PcD en el ámbito laboral, imposibilitando o limitando su participación en el mundo del trabajo. *“No podemos hacerlo”* o *“por mi problema”* son frases que se reflejaron en los testimonios y que ejemplifican que las concepciones de estos dos jóvenes con discapacidad tienen en relación a ellos mismos y a sus derechos, ideas fuertemente marcadas por las concepciones que circulan en la sociedad en relación a la discapacidad.

### **5.2.1 Acerca de los derechos laborales**

Entender la discapacidad desde los derechos humanos, y ya no desde un modelo médico asistencialista, implica reconocer la obligación del estado de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Las PcD tienen acceso a lo que el Estado denomina: pensión no contributiva por invalidez, a esta prestación acceden aquellas personas con problemas de salud o que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, cobrando mensualmente una determinada suma de dinero. Lo anteriormente mencionado se encuentra establecido en el artículo N.º 9 de la Ley N.º 13.478, en él se hace referencia a la responsabilidad del estado de garantizar el acceso a una pensión a aquellas personas que se encuentre imposibilitada para trabajar.

El Observatorio de Derechos Humanos del Senado de la Nación (2017) en relación a este tema planteó:

En razón de los principios consagrados por la Convención Internacional aludidos y en tanto las pensiones no contributivas son planes estatales de transferencia de ingresos en materia de seguridad social que deben tender a garantizar plenamente la autonomía de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, titular del beneficio -sin depender del grupo familiar, tutores o curadores. (s/n)

Cuando se dialogó con Carlos sobre cómo se mantenía o con qué dinero compraba las cosas que necesitaba cotidianamente mencionó:

*“Yo cobró, pago con eso”. Luego de su respuesta, intervino la mamá y comentó:  
“recibe la pensión por ser una PcD”*

El dinero de la pensión por discapacidad es destinado por Carlos y su familia a cubrir diferentes gastos y satisfacer sus necesidades básicas, es decir que la pensión es su única fuente de ingreso ya que no ha podido acceder a ningún trabajo desde el momento que egresó de la institución escolar a la que asistía. En este caso, queda claramente de manifiesto, el rol fundamental que tiene el Estado para garantizar este ingreso y que así Carlos tenga acceso a las necesidades básicas.

En relación a las pensiones no contributivas por invalidez existen diferentes normativas que la regulan, éstas han ido cambiando a lo largo del tiempo, influenciados en gran medida por los diferentes enfoques políticos y las prioridades de quienes gobiernan nuestro país. A lo largo de los años, se han promulgado diversas normativas que han variado en términos de criterios de elegibilidad, procedimientos de evaluación de la invalidez, montos de beneficios y condiciones para mantener el derecho a la pensión.

Si bien los y las jóvenes entrevistados conocían su derecho de recibir el ingreso económico correspondiente a la pensión no contributiva, en el diálogo pudimos inferir que no poseen información certera con respecto al tema, ya que tanto ellos como sus familias tienen dudas en relación a esta prestación.

El desconocimiento o la confusión se vio reflejado en lo comentado por la mamá de Analía:

*“En el plan de inclusión social no la aceptaron porque ella tiene pensión. Con mi hija pensamos que si tiene pensión no puede tener ningún trabajo.”*

Marisa en relación a este tema expresó:

*“Mi mamá me dijo que como tengo pensión no puedo conseguir trabajo. Como tengo pensión me manejo con eso, además mi mamá me dijo que si tengo pensión no puedo trabajar porque me la sacan. Y como yo no sé cómo es eso, escuche a mi mamá.”*

Como mencionamos anteriormente, si bien el estado debe garantizar los derechos de las PcD, es importante también el acompañar a este grupo de personas para que accedan a información segura y a datos certeros que les permitan ejercer plenamente sus derechos, ya que los testimonios anteriormente mencionados reflejan desconocimiento en relación al tema. Los testimonios de Marisa y de la mamá de Analía mostraron como por el miedo a perder un ingreso

económico no han buscado o accedido a empleo como el resto de las personas de la sociedad. La pensión no contributiva se convirtió para estos jóvenes en una de las barreras laborales impuestas por un entorno que, en lugar de colaborar, entorpece el proceso de inclusión.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

A lo largo del análisis de nuestro trabajo de investigación expresamos que todas las personas, independientemente de su condición, deben poder acceder a un trabajo, ya que éste es fundamental para llevar adelante una vida digna.

Este estudio nos permitió conocer la realidad sobre las posibilidades laborales que han tenido para acceder a trabajos abiertos, inclusivos y accesibles, los y las jóvenes con discapacidad entrevistados, luego de finalizar su trayectoria educativa en el CE N.º21 “Puerta de Cuyo” y en la Escuela Especial N.º9 APADIS, escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis. Respecto de la igualdad de oportunidades y la libertad de elección de un trabajo, como derecho humano fundamental, pudimos advertir de acuerdo a las entrevistas realizadas, que las mismas se encuentran vinculadas, generalmente, al tipo de discapacidad. Así por ejemplo observamos que estos derechos se encuentran más vulnerados en el caso de los y las jóvenes con discapacidades relacionadas con lo intelectual. Una de las jóvenes entrevistadas consideraba haber sido parte de un espacio laboral, pero en realidad la actividad que realizaba estaba vinculada a un negocio familiar en el cual ella no recibía remuneración económica. Por otro lado, los otros dos jóvenes expresaron que no tuvieron la oportunidad de involucrarse en ningún empleo después de culminar su educación secundaria.

Mientras que los y las jóvenes con discapacidad sensorial (visual o auditiva), han podido transitar diferentes experiencias laborales, en las cuales pudieron acceder a un ingreso económico acorde a las tareas que realizaban permitiéndoles así poder desenvolverse de forma autónoma e independiente.

En el informe elevado por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su sesión del mes de marzo de 2023, se advierte con preocupación la segregación del mundo del trabajo que padecen las personas con discapacidad intelectual, señalando: “La segregación de las personas con discapacidad, en particular de las personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial, en talleres protegidos para el empleo y los talleres protegidos de producción” (Ley 26.8162)

Dicha segregación, se encuentra estrechamente vinculada a las concepciones, ideas o estereotipos que circulan socialmente en torno a estos jóvenes, en torno a las cuales se van generando ciertos preconceptos que apuntan a sus “limitaciones o imposibilidades”. Frases expresadas por los y las jóvenes con discapacidad intelectual como “por mis problemitas” o

“por tener discapacidad”, ilustran de alguna manera estas concepciones, que siguen atravesando los distintos ámbitos de la sociedad, y particularmente en lo que respecta a nuestro estudio, el ámbito laboral.

Otro de los factores que surge del análisis respecto de las posibilidades en el acceso al trabajo de las PcD está relacionado con su formación y capacitación para poder desempeñarse laboralmente.

La Organización Internacional del Trabajo plantea que “la educación y la formación son la piedra angular del trabajo decente”, es decir que para acceder a un empleo digno es fundamental desarrollar ciertas habilidades o competencias que les permitan, en este caso a las PcD, desempeñarse laboralmente de forma real.

La información obtenida en las entrevistas realizadas nos mostró dos realidades diferentes, que están relacionadas con las instituciones de las cuales los y las jóvenes con discapacidad han egresado. Mientras que los egresados del Centro Educativo N.º21 “Puerta de Cuyo” refirieron no haber transitado por espacios de preparación que les permitieran posteriormente insertarse en el mundo del trabajo, por su parte los egresados la Escuela Especial N.º9 APADIS comentaron sobre espacios de formación relacionados con actividades específicas como: carpintería o cafetería.

De acuerdo a los relatos de los sujetos entrevistados pudimos inferir que las propuestas de formación laboral que brindan las escuelas de modalidad especial de la Ciudad de San Luis, están relacionadas con la adquisición de habilidades específicas y conocimientos particulares sobre determinados oficios, y que son acotados en relación a la amplitud del mercado laboral de nuestra Ciudad, lo cual resulta insuficiente al momento en que los y las jóvenes tienen que insertarse al ámbito laboral, encontrándose en desventajas en relación a otros trabajadores que no tienen discapacidad. Es decir que estos espacios de formación deberían repensarse teniendo en cuenta los intereses, capacidades y necesidades del mercado laboral para promover así una mayor inclusión en la fuerza laboral.

En cuanto a las barreras con las que los y las jóvenes se enfrentan para acceder a sus derechos, las mismas son fundamentalmente de dos órdenes: por un lado, emergen las barreras actitudinales, estas barreras tienen que ver con los conceptos o ideas que circulan socialmente e impiden u obstaculizan el cumplimiento de los Derechos de las PcD, y limitan su participación en la sociedad.

Por otra parte, también encontramos barreras relacionadas con el acceso a la información, tiene

que ver con obstáculos que se dan en el proceso comunicativo y pueden llegar a generar desconocimiento de información, distorsionar un mensaje o hacer menos comprensible.

En relación a lo actitudinal, podemos decir que las concepciones que se tiene en relación a la discapacidad están vinculadas con los modelos hegemónicos que consideran a la PcD como portador de un déficit. Esta perspectiva lleva a estigmatizar a las PcD y a que se reproduzcan actitudes negativas o de discriminación, que se traducen en pensar que su condición impide u obstaculiza realizar ciertas tareas o contribuir de manera significativa a la sociedad.

Estas concepciones llevaron a algunos de los jóvenes entrevistados a percibirse como “incapaces”, lo cual termina convirtiéndose en una condición negativa respecto de las oportunidades laborales. “Piensan que no podemos hacerlo”, “no intentamos que busque trabajo por sus dificultades” son frases que mostraron como estas ideas vulneran el derecho al trabajo. Con respecto a barreras relacionadas con el acceso a la información, en nuestro país y a nivel internacional existen numerosas normativas que garantizan y respaldan los derechos de las PcD, sin embargo, no todos tienen acceso a dicha información. Un ejemplo claro de esto estuvo vinculado con la información que se obtuvo a través de las entrevistas en relación a la pensión no contributiva por invalidez. Tres de los seis jóvenes entrevistados desconocían la posibilidad de continuar cobrando su pensión independientemente de tener un trabajo.

Dada la alta tasa de inactividad de las PcD como consecuencia de las barreras que enfrentan acceder al trabajo, a fin de garantizar el derecho al trabajo y la protección social, el decreto 566/2023 establece que las PcD podrán trabajar sin perder su pensión, siempre que acrediten y mantengan las condiciones de salud y vulnerabilidad social que dieron origen a su otorgamiento. Tal como lo venimos señalando, acordamos en que el trabajo, constituye un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, en tanto a través de él se logra el sustento económico, el bienestar y por ende alcanzar una vida autónoma.

Sin embargo, pareciera de acuerdo a los relatos escuchados, pareciera que, en el mundo del trabajo, este derecho se encuentra altamente vulnerado para las PcD, sobre todo cuando se trata de acceder a un trabajo en condiciones de igualdad.

Poder sortear las barreras, para que las PcD participen plenamente en la vida económica y social, depende en gran parte, de que se cumplan las leyes y normativas que regulan el acceso al trabajo, ya que, si bien es un derecho ampliamente legislado, el mismo es vulnerado cada vez que no se vela por el cumplimiento de dicha legislación.

Por otro lado, el diálogo con los y las jóvenes nos permitió afirmar el hecho de que la

estigmatización a la que se ven expuestas las PcD, que por el solo hecho de ser diferentes los coloca en una condición de inferioridad respecto del resto de los trabajadores, generando muchas veces actitudes de lástima, asistencialismo, o bien rechazo, dando como resultado un trato discriminatorio y excluyente. Como afirma Caamaño (s/a) citado por Vidal y Cornejo (2016) “la persona con discapacidad, siendo en teoría una persona con los mismos derechos que las demás, se ve impedida de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como ciudadanos de segunda clase” (p. 117).

Esto se vio reflejado claramente en que algunos de los jóvenes entrevistados solo han accedido a trabajos, poco calificados, sin recibir una remuneración a cambio, en definitiva, un trabajo que, si bien les permite sentirse útiles, en el sentido de saber que están “haciendo algo”, pero muy alejado de lo que implica el desarrollo personal y la autonomía.

El conocer a partir de los 6 jóvenes entrevistados la realidad laboral que atraviesan, nos ha permitido reflexionar acerca de la tarea que como docentes del campo de la Educación Especial debemos realizar para contribuir a la remoción de las barreras que limiten la participación de las PcD en la vida social, económica, política y cultural. ¿De qué manera? Brindando educación para el trabajo, desde que los estudiantes ingresan al sistema educativo, para que adquieran conocimientos, competencias, hábitos y conductas relacionadas con el trabajo, atendiendo a las demandas del mercado laboral que requiere de trabajadores cada vez más calificados. Es por ello que la formación se presenta hoy más que nunca como un elemento fundamental para afrontar nuevos y cambiantes escenarios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad demanda.

Realizando intervenciones en el contexto social y familiar, teniendo en cuenta el papel que la sociedad cumple al momento de incluir a las PcD, en cualquier ámbito y particularmente en el ámbito laboral, para remover las concepciones hegemónicas que se siguen sustentando, generando menores posibilidades de acceso al trabajo o directamente su exclusión de este ámbito.

Queda en evidencia que el acceso al campo laboral es elemento integrante de la igualdad de oportunidades y por ello debe estar a disposición de todos y no de algunos pocos.

Está demostrado que aquellas PcD que tuvieron oportunidades adecuadas junto con adecuaciones y apoyos, lograron hacer una importante contribución a la sociedad. Sin embargo, a menudo son excluidos y marginados.



Tal como lo señala Palacios y Romañach (2006):

Es habitual considerar a la dignidad humana como el fundamento de los derechos. En este sentido, este término se utiliza para hacer referencia a una serie de rasgos que caracterizan a los seres humanos y que sirven para expresar su singularidad. Los derechos humanos se presentan como los instrumentos que tratan de proteger esa dignidad. (p.16)

Estos autores y las experiencias compartidas por los y las jóvenes con discapacidad, nos llevaron a pensar que, si el trabajo es un derecho humano fundamental y el cumplimiento de los derechos garantiza la dignidad de cada persona, las PcD son vulneradas en su dignidad y en sus valores inherentes ya que no siempre pueden acceder a sus derechos al igual que el resto de la sociedad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco. (2015). Guía para la inclusión de personas con discapacidad. <https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1440098719Guia-Inclusion-Discapacidad-baja.pdf>.
- Agencia Nacional de Discapacidad. (2013). Barreras, Accesibilidad e Interacción- Perspectiva de Discapacidad, Accesibilidad con Foco en Interacción. <https://accesibilidad.tierradelfuego.gov.ar/wp-content/uploads/sites/2/2023/07/AE-Perspectiva.-Barreras-Accesibilidad-e-Interaccion.pdf>
- Barrionuevo, J. (2011). Adolescencia y Juventud: Consideraciones desde el psicoanálisis. Editorial Eudeba. Carabajal, J. (2020). Discapacidad y problemática laboral en Argentina. Revista Arandú. <https://www.revistaarandu.com/discapacidad-y-problematika-laboral-en-argentina/>
- Carabajal, J. (2020). ¿Trabajar o no trabajar? Esa es la cuestión. Un cuestionamiento sobre las dificultades en la inserción laboral de algunas personas con discapacidad en Santiago del Estero, Argentina. Voces desde el Trabajo Social, 8(1), 66- 87 <https://doi.org/10.31919/voces.v8i1.230>.
- Carreras, M., Aichino, M. y Malano, L. (2022) Proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad en el Poder Judicial de Neuquén. Revista Digital: Perspectiva. Discapacidad y Derechos. Agencia Nacional de Discapacidad.
- Castillo Orué, N., Guinard, L. y Mazzei, L. (2013). La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Cifuentes Gil, R. (2011) Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Noveduc.
- Comité Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2023). Observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de Argentina. <https://www.mpd.gov.ar/index.php/noticias-feed/6564-observaciones-del-comite-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-sobre-argentina>
- COPIDIS. (2022). Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://buenosaires.gob.ar/copidis/publicaciones/manual-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Córdoba Andrade, L. y Soto Roldán, G. (2007). Familia y discapacidad:

Intervención en crisis desde el modelo ecológico. *Psicología Conductual*, Vol. 15, N.º 3, pp. 525-541. Pontificia Universidad Javeriana, Cali (Colombia)

- Cornejo Valderrama, C. y Vidal Espinoza, R. (2006). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. Fuente: Papeles de Trabajo N.º 31. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural.
- Del Mármol, A. (2008). Discapacidad y derecho al trabajo en Los derechos de las personas con discapacidad. Eroles, C; y Fiamberti, H. (comp.) Buenos Aires: EUDEBA
- Enriquez, P. (2007). El docente-investigador: Un mapa para explorar un territorio complejo. Ediciones Lae: Laboratorio de Alternativas Educativas. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis.
- Frederick, D. (2021). Experiencia laboral. Recuperado de Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/experiencia-laboral/>
- Folgueiras, P. (2009). Métodos y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa.
- Garabito Escobar, D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina Maestría en Discapacidad e Inclusión Social Bogotá, Colombia.
- Glaser, B. y Strauss. A. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. New York: Aldine Publishing Company. Documento de Cátedra de la UBA. Metodologías de Investigación Social II.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. Fundación Universidad de Palermo. Graduate School of Business. N.º 18. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_05.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf)
- Hernández, F. y Espinoza, S. (2022) Las Prácticas Educativas Profesionalizantes: Un camino hacia la inclusión laboral. Revista Digital: Perspectiva. Discapacidad y Derechos. Agencia Nacional de Discapacidad.
- Ministerio de Sanidad y Política Social & Organización Mundial de la Salud. (2011). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión para la infancia y adolescencia: CIF-IA. Ministerio de Sanidad y Política Social. <https://iris.who.int/handle/10665/81610>
- Meresman, S. y Ullmann, H. (2020) “COVID-19 y las personas con discapacidad en

América Latina: mitigar el impacto y proteger derechos para asegurar la inclusión hoy y mañana”, serie Políticas Sociales, N° 237 (LC/TS.2020/122), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Miles, M. y Huberman, M. (1994). Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social. Compiladores: Denman, C. y Haro, J. El colegio de sonora.
- Oficina Nacional de Empleo Público. Manual de Buenas Prácticas en discapacidad (s/a). <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticass>
- O’Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad. Ginebra. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_370773/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370773/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_087709.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, características y plasmación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las PcD. Ediciones Cinco.
- Palacios, A y Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Diversitás Ediciones, Madrid.
- Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Universidad de Zaragoza Zaragoza, España
- Scharagrodsky, C. (2017). Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de La Plata.

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica.  
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1456/te.1456.pdf>

- Sinisi, L. (2010). Integración o inclusión escolar, ¿un cambio de paradigma? Boletín de Antropología y Educación, N° 01. Diciembre, 2010. ISSN 1853- 6549
- Vidal Espinoza, R. y Cornejo Valderrama, C. (2016) Trabajo Y Discapacidad: Una Mirada Crítica a la Inclusión al Empleo. Papeles de Trabajo N° 31 Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio Cultural
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014) Psicología del desarrollo. Enfoques y perspectivas del Curso Vital. - 1a ed. Editorial Brujas.

## Normativas

- Constitución de la Nación Argentina. (1994). 2da Ed.  
<https://www.congreso.gob.ar/constitucionNacional.php>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Declaración de los Derechos Humanos. (1994).  
[https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Decreto 566/2023. Pensiones. Poder Ejecutivo Nacional.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/297485/20231101>
- Decreto 698/17. Agencia Nacional de Discapacidad. Ministerio de Salud.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/170159/20170906>
- Decreto 7/2023. Pensiones. Poder Ejecutivo Nacional.  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/279166/20230106>
- Decreto N°312/2010. Sistema de Protección Integral De Los Discapacitados. Poder Ejecutivo Nacional. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-312-2010-164909>
- Ley 25.280. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2010). Honorable Concejo de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25280-63893/texto>
- Ley 26.816. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. (2012). Poder Ejecutivo Nacional. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26816-207088/texto>
- Ley N° 20.744 (1947). Régimen De Contrato De Trabajo. Honorable Concejo de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552>
- Ley N° 22.431. (1.981) y su modificación Ley N° 25.689. (2003). Sistema de Protección Integral De Los Discapacitados. Poder Ejecutivo Nacional.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infoleginternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>

- Ley N° 24.013. Ley de empleo. (1991). Honorable Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24013-412/texto>
- Ley N° 24.901 (1997). Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas Con Discapacidad. Honorable Concejo de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24901-47677>
- Ley N°24.147 (1992). Talleres Protegidos de Producción. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/545/norma.htm>
- Ley N°25.212. (1999). Pacto Federal del Trabajo. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/texact.htm>
- Ley 13/1892. Ley de Integración social de los Minusválidos. (1892). <https://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>
- Resolución 1328. (2006). Marco básico de organización y funcionamiento de prestaciones a personas con discapacidad. Ministerio de Salud de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1328-2006-119601>
- Resolución 34/2020. Pensión no contributiva por invalidez. Agencia Nacional de Discapacidad. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-34-2020-334610/normas-modifican>
- Resolución 36/2021. Pensión no contributiva por invalidez. Agencia Nacional de Discapacidad. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-36-2021-346538>

## ANEXOS

### Entrevista N°1

*Nombre de fantasía: Analía. Edad: 22 años. Discapacidad Intelectual. Año de Egreso: 2018. Edad de Egreso: 19 años. Escuela: Escuela Especial N° 9 “APADIS”. Posee CUD y pensión por discapacidad.*

La entrevista fue realizada por videollamada. La joven vive junto a su mamá. La videollamada es atendida por la mamá de la joven, quién busca responder la entrevista por su hija, se explica que no es ella quién debe responder. Le explico de qué se trata la entrevista y de qué se trata mi trabajo final, seguido a esto acepta lo que se le comenta y llama a su hija para poder dialogar. Antes de iniciar la charla, la mamá menciona: mi hija no ha tenido experiencias laborales y con mi hija mayor quisimos anotarla en la escuela de oficios para aprender algún oficio, pero no la aceptaron, y también en el plan de inclusión social para que yo haga algo, pero no la aceptaron por lo que ella tiene pensión y tiene discapacidad. Creo que si tiene pensión no puede tener ningún trabajo.

Ella tuvo algunos trabajos que le buscamos con mi hija mayor, cómo ayudar a una tía mía a hacer milanesas cuando ella ha podido o la han llamado, pero otra cosa no ha tenido.

Antes de iniciar la entrevista se le comentó a Analía el motivo de la misma y sobre qué temas íbamos a dialogar, frente a esto ella me mencionó:

Analía: Ahora no trabajo, pero trabajé haciendo milanesas con mi tía, ayudando a ella con eso

**Entrevistador: ¿Te gustaría trabajar? ¿para qué te gustaría? ¿dónde? ¿para qué te sentís capacitado?**

Analía: Me gustaría trabajar en la cocina, cocinando y ayudando. Cuando terminé la escuela también hice un curso de pintura, no lo terminé de hacer por la pandemia. Otra cosa que me gusta es trabajar con maderas, eso lo aprendí en la escuela, y me gustaba porque lo podía hacer sola.

**Entrevistador. ¿Buscaste alguna vez trabajó? ¿Qué te decían cuando vos pediste trabajo?**

Analía: No, no busque otro trabajo, solo el de mi tía.

**Entrevistador: ¿Por qué pensás que no podés conseguir trabajo?**

Analía: Mi mamá me dijo que como tengo pensión no puedo tener un trabajo.



**Entrevistador: Para vos, ¿Por qué pensás que es importante trabajar?**

Analía: Yo quiero tener un trabajo, y no estar en casa. Es importante trabajar para poder vivir, pero primero me tengo que preparar, para después buscar un trabajo.

**Entrevistador: ¿Has hablado con tu familia con respecto al trabajo? me querés contar que opinan ellos de ese tema.**

Analía: Charlé con mi mamá y mi hermana de trabajar y estamos haciendo un proyecto con ellas, para hacer fotocopias.

### **Preguntas posteriores.**

**Entrevistador: Anteriormente me contaste que trabajaste con tu tía. Las veces que fuiste a trabajar con ella ¿recibiste algún pago por tu trabajo?**

Analía: No, es una ayuda, es ir y ayudarla a ella a hacer milanesas, también arrollados. Pero es solo ayudar, no me paga.

**Entrevistador: También charlamos sobre que vos cobrás una pensión y que por eso no trabajas. ¿Vos manejas el dinero de tu pensión o recibís ayuda de tu familia?**

Analía: Recibo ayuda de mi familia. Siempre voy en compañía de mi madre o de mi hermana a cobrar. Voy al banco o a los cajeros, y ellas me ayudan. También ellas me ayudan a cuidar la plata.

## **Entrevista N° 2**

*Nombre de fantasía: Karina. Edad: 25 años. Discapacidad Sensorial: Hipoacusia Bilateral. Año de Egreso: 2017. Edad de Egreso: 20 años. Escuela: Centro Educativo N°21 “Puerta de Cuyo”. Posee CUD y pensión por discapacidad.*

La entrevista fue realizada en la casa de la joven, quién vive junto a su madre y su hermano. No permitió ser grabada, por lo que se tomaron notas escritas de la entrevista realizada. Antes de iniciar la entrevista se le comentó a Karina el motivo de la misma y sobre qué temas íbamos a dialogar.

**Entrevistador: ¿Actualmente estás trabajando o has trabajado en este último tiempo?**

Karina: Si estoy trabajando hace un tiempo, cuando terminé de la escuela fui a la Universidad a estudiar Nivel Inicial, pero después abandoné.

**Entrevistador: ¿Cuánto tiempo hace que trabajás?**

Karina: No me acuerdo bien hace cuanto, pero tuve varios trabajos en este tiempo.

**Entrevistador: ¿Qué podés contarme de ese trabajo? ¿Cuántos trabajos has tenido desde que terminaste la escuela?**

Karina: Trabajé enseñando Lengua de Señas, de niñera y limpiando casas. Ahora estoy asesorando en diferentes lugares, como el Concejo Deliberante y escuelas, sobre Lengua de Señas. No soy empleada directa de los lugares, sino que soy monotributista.

**Entrevistador: ¿Hay personas que te ayudan y acompañan para realizar tu trabajo?**

Karina: Mi mamá siempre me acompañó, pero ella prefería que estudiara en lugar de trabajar. Dejé de estudiar porque la Universidad era muy difícil para mí.

**Entrevistador: ¿Recibís un sueldo por este trabajo?**

Karina: Sí sí, me pagan por los diferentes trabajos que tengo. Como te decía soy monotributista así que facturo para los diferentes lugares a los que asesoro.

Cuando no conseguía un trabajo fijo, me las rebuscaba dando clases de Lengua de Señas o apoyo escolar.

A mí me preocupa mucho poder prepararme para enfrentar un trabajo, y creo que es muy importante tener en cuenta lo que nos gusta y lo que sabemos y podemos hacer.

### **Entrevista N°3**

*Nombre de fantasía: Marisa. Sexo: Femenino. Edad: 20 años. Discapacidad Intelectual. Año de Egreso: 2021. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Escuela Especial N°9 APADIS. Posee CUD y pensión por discapacidad.*

La entrevista fue realizada en la casa de la joven, quién vive junto a sus padres y hermanos, forma parte de una familia numerosa. No permitió ser grabada, por lo que se tomaron notas escritas de la entrevista realizada.

La joven no posee trabajo por lo que se realizaron las siguientes preguntas:

**Entrevistador: ¿Te gustaría trabajar? ¿para qué te gustaría? ¿dónde? ¿para qué te sentís capacitada?**

Marisa: Para mí es importante trabajar, y me gustaría. Es importante para poder mantener a la familia, para ayudar a comprar las cosas que necesitamos en casa.

**Entrevistador: ¿Buscaste alguna vez trabajo? ¿Qué te decían cuando vos pediste trabajo?**

Marisa: Si varias veces busqué trabajo, pero no me quisieron dar por mi problemita, por tener discapacidad, cuando leían mi curriculum me decían que no.

**Entrevistador: ¿Cómo fue la búsqueda laboral? ¿Qué tipo de trabajo buscaste?** Marisa:

Me gusta atender gente, así que busqué en lugares del centro, en algunas cafeterías. También busqué trabajos de limpieza y cocina, pero no me los dieron por mi problemita.

De cafetería aprendí en la escuela, pero como no tengo trabajo lo que aprendí no lo puedo practicar.

**Entrevistador: ¿Por qué pensás que no podés conseguir trabajo?**

Marisa: Yo busco trabajo, pero por mi problemita no me quieren dar, por mi discapacidad.

**Entrevistador: Al momento de buscar trabajo ¿has tenido algún problema?**

**¿Cuáles?**

Marisa: Sí, que no me han dado trabajo por mi problema. Yo por ese problema es que no puedo conseguir trabajo de lo que yo quiero hacer y me gusta.

**Entrevistador: Para vos, ¿Cuáles son los derechos de un trabajador? ¿pensás que es importante trabajar?**

Marisa: Para mí es importante trabajar, porque no quiero estar siempre en casa, y además quiero ser útil. Cuando tenga a mi familia tengo que mantenerla, y ahora ayudar a mis papás con los

gastos de la casa.

**Entrevistador: ¿Has hablado con tu familia con respecto al trabajo? Me querés contar que opinan ellos de ese tema.**

Marisa: En casa no se habla sobre el tema de trabajar, como tengo la pensión me mantengo con eso, además mi mamá me dijo que si tengo pensión no puedo trabajar porque me la sacan.

### **Preguntas posteriores**

**Entrevistador: Anteriormente charlamos sobre tu pensión, quisiera saber si ¿Vos manejas el dinero de tu pensión o recibís ayuda de tu familia?**

Marisa: Yo quiero que tenga mi mamá mi plata, porque si yo la puedo gastar, prefiero que la tenga alguien de mi familia, mi mamá o mi papá, porque si no yo me la puedo gastar en cosas que me gustan y después me quedo sin plata.

**Entrevistador: ¿Has hablado con tu familia sobre la posibilidad de que vos manejes tu plata?**

Marisa: Lo hablé con mi mamá, porque yo pienso que es mejor que ella maneje mi plata, porque ella sabe manejarla y administra mucho mejor la plata ella. Yo no sé mucho sobre administrar plata.

**Entrevistador: Para vos ¿Todas las personas tienen derecho a trabajar?**

Marisa: Yo diría que sí, que es importante. Yo en mi caso quiero trabajar para darle la mitad de la plata que cobré a mi mamá y la otra mitad me la voy a dejar. Además, si trabajo no voy a estar todo el día encerrada en mi casa.

Para las personas que tenemos problemitas es difícil poder trabajar.

## **Entrevista N° 4**

*Nombre de fantasía: Juan. Sexo: Masculino. Edad: 20 años. Discapacidad: Ceguera. Año de Egreso: 2020. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Centro Educativo n°21. Posee CUD y pensión por discapacidad.*

La entrevista fue realizada en la casa del joven, quién vive junto a sus padres y hermanos. Se tomó registro escrito.

**Entrevistador: ¿Actualmente estás trabajando o has trabajado en este último tiempo?**

Juan: En este momento no estoy trabajando, pero he trabajado de masajista el año pasado, en el año 2022.

**Entrevistador: ¿Cuánto tiempo hace que trabajás?**

Juan: Trabajé todo el año 2022

**Entrevistador: ¿Qué podés contarme de ese trabajo? (Dónde era, qué hacías, cómo lo conseguiste, alguien te acompañó en la búsqueda)**

Juan: Cuando terminé la escuela prestaba un servicio como masajista en la empresa de mercado libre, trabajaba para una empresa de Buenos Aires llamada “buenas manos”. Lo conseguí a través de un contacto que una profe me hizo.

**Entrevistador: ¿Cuántos trabajos has tenido desde que terminaste la escuela?**

Juan: Solo uno.

**Entrevistador: Al momento de buscar trabajo o de trabajar ¿has tenido algún problema? ¿Podrías decirme cuáles?**

Juan: Por ahora no. Porque el trabajo que tuve fue por contacto de un profe como te decía.

**Entrevistador: El año que trabajaste ¿hubo personas que te ayudaron y acompañaron para realizar tu trabajo diario?**

Juan: No, fui totalmente independiente

**Entrevistador: ¿Te preparaste para desempeñarte en los diferentes trabajos que tuviste?**

Juan: Sí, para masajista hice los cursos necesarios para aprender del tema. Y en la actualidad estoy estudiando una carrera universitaria “martillero público y corredor inmobiliario”.

**Entrevistador: ¿Asistías solo a las capacitaciones?**

Juan: Sí, estaba solo en los cursos.

**Entrevistador: Durante tu experiencia laboral, ¿Recibiste un sueldo por tu trabajo?**

Juan: Sí

**Entrevistador: ¿Tuviste algún problema con tu pensión?**

Juan: No. Pude seguir cobrando.

**Entrevistador: ¿Vos administrás tu dinero?**

Juan: Si, yo administro mis ingresos y manejo mis gastos. El tiempo que trabajé cobraba igual que mis compañeros.

**Entrevistador: Para vos... ¿Cuáles son los derechos de un trabajador?**

Juan: Lo esencial es que todas las personas cuando trabajen estén en blanco para garantizarle un sueldo digno y que se vaya actualizando cuando las leyes laborales lo dispongan y así asegurarle que tenga el derecho a aportar.

**Entrevistador: Para vos... ¿es importante trabajar?**

Juan: Sí un trabajo es muy importante para poder solventar los gastos económicos y también hay que promover la cultura del trabajo.

**Entrevistador: ¿Qué piensa tu familia en relación al trabajo?**

Juan: En mi familia tenemos el pensamiento de que el trabajo es muy importante y necesario para cumplir objetivos.

## **Entrevista N°5**

*Nombre de Fantasía: Antonio. Sexo: Masculino. Edad: 23 años. Discapacidad: Sordera. Año de Egreso: 2020. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Centro Educativo n°21. Posee CUD y pensión por discapacidad. Profesión: Profesor de Educación Física. Egresado en el año 2022.*

Las preguntas de la entrevista fueron grabadas y enviadas en videos mediante WhatsApp. Ya que el joven entrevistado es hablante de lengua de señas se solicitó acompañamiento un mediador lingüístico ya que el entrevistador no posee conocimiento sobre la lengua de señas.

**Entrevistador: ¿Actualmente estás trabajando o has trabajado en este último tiempo?**

Antonio: Sí, estoy trabajando en el Centro N°21 cubriendo una suplencia corta, soy referente de un grupo de estudiantes sordos. Antes trabajé enseñando Lengua de Señas y un tiempito en una carpintería.

**Entrevistador: ¿Cuánto tiempo hace que trabajás?**

Antonio: Desde que terminé la escuela.

**Entrevistador: Al momento de buscar trabajo o de trabajar ¿has tenido algún problema? ¿Podrías decirme cuáles?**

Antonio: Yo no tuve problemas, siendo sordo puedo trabajar. No es fácil, hay que buscar e insistir, pero se puede. Hay que buscar. Pero también sé que para las personas con discapacidad es difícil poder trabajar.

**Entrevistador: ¿Porqué pensás que pasa esto?**

Antonio: Porque se piensa que no podemos hacerlo.

**Entrevistador: El año que trabajaste ¿hubo personas que te ayudaron y acompañaron para realizar tu trabajo diario?**

Antonio: Puedo solo, primero necesito que me acompañe un intérprete por la comunicación, pero después solo. Voy aprendiendo, teniendo más experiencia y puedo trabajar solo.

**Entrevistador: Durante tu experiencia laboral, ¿Recibiste un sueldo por tu trabajo?**

Antonio: Sí, siempre me han pagado. Ahora con la suplencia en la escuela estoy esperando a cobrar.

**Entrevistador: ¿Vos administras tu dinero?**

Antonio: Sí, yo administro mi sueldo.

**Entrevistador: Para vos... ¿es importante trabajar?**

Antonio: Si, es importante por muchas cosas, por ejemplo, por el sueldo y porque te permite

desarrollarse en la vida.

**Entrevistador: ¿Qué piensa tu familia en relación al trabajo?**

Antonio: Para mi familia es muy importante que yo pueda trabajar.



## **Entrevista N°6**

*Nombre de fantasía: Carlos. Sexo: Masculino. Edad: 22 años. Discapacidad: Retraso Madurativo. Trastornos de Conducta. Trastornos del Lenguaje. Hiperkinesia. Año de Egreso:2019. Edad de Egreso: 18 años. Escuela: Escuela Especial N° 9 APADIS. Posee CUD y pensión por discapacidad.*

La entrevista fue realizada en la casa de Carlos. Se encontraba presente la mamá del joven quien intervino en algunas oportunidades. La mamá mencionó que ella estaba presente por sí Carlos necesitaba ayuda para responder.

### **Entrevistador: ¿Has trabajado alguna vez?**

Carlos: No. Sólo trabajé en la escuela. **Entrevistador:**

**¿Buscaste alguna vez trabajo?** Carlos: No

*Interviene su mamá y expresa: Por su discapacidad nunca intentamos que mi hijo buscara trabajo.*

### **Entrevistador: ¿De qué te gustaría trabajar?**

Carlos: En cocinas, preparando café. En la escuela aprendí eso. No sé de qué más.

*En este momento interviene la mamá y le pide que me cuente que él quería seguir estudiando, como Carlos no lo hace, ella menciona que están esperando que abra la UPRO en su barrio para iniciar algún curso de carpintería o electricidad. Menciona también que está esperando que abran para saber si hay un taller exclusivo para ellos, para personas con discapacidad.*

### **Entrevistador: Cómo no trabajas, ¿con qué compras tus cosas? por ejemplo si necesitas ropa.**

Carlos: Yo cobro, pago con eso.

*La mamá interviene y menciona que recibe la pensión por ser una persona con discapacidad.*

### **Entrevistador: ¿La plata que vos cobras la manejas solo? ¿Te ayuda alguien?**

Me ayuda mamá. Siempre le pido ayuda a ella para ir al cajero.

*La mamá interviene nuevamente y comenta que han intentado enseñarle a manejar el cajero, pero que se pone muy nervioso y se niega a hacerlo.*

### **Entrevistador: Para vos ¿es importante trabajar?**

Carlos: Sí, es importante trabajar.

**Cuando se le pregunta porque es importante no responde y se va.**