



Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente



Edición N°8 – Diciembre de 2025

Capítulo de Discapacidad y Derechos

www.aidca.org/revista

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DENTRO DEL SECTOR PRIVADO EN CABA

Romina Ramos¹

Carla Elizabeth Peralta²

Andrea Judith Milman³

Julieta Ovit⁴

Introducción

El desarrollo que realizaremos a continuación nació como respuesta a una pregunta que, como familiares de personas con discapacidad intelectual nos hacemos desde hace tiempo,
¿podrán en un futuro iniciar un camino laboral acorde a sus deseos y objetivos individuales?

¹ Abogada por la Universidad de Buenos Aires (2009). Especialista en Discapacidad y Derechos por la Universidad de Buenos Aires. Profesora en Ciencias Jurídicas por la Universidad del Salvador (2013). Especialista en Magistratura por la Escuela del Servicio de Justicia (2014–2015).

² Abogada egresada de la Universidad de Buenos Aires, con Maestría en Derechos Humanos (Universidad de Lanús) y formación de posgrado en Discapacidad y Derechos (UBA y Tribunal Superior de Justicia).

³ Abogada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y especialista en Discapacidad y Derechos por el Departamento de Posgrado de la UBA.

⁴ Abogada por la Universidad de Buenos Aires, especialista en Discapacidad y Derechos (UBA) y diplomada en Discapacidad y Derechos por el Centro de Formación Judicial del Tribunal Superior de Justicia.



No se trata solamente de un puesto de trabajo digno, sino de la necesidad de saberse respetado y acompañado.

Para este colectivo la brecha laboral es más acotada y de acceso tardío. Esto se debe principalmente al enfoque capacitista, centrado en las dificultades y no en las capacidades.

Pensar un desarrollo en el ámbito laboral, dentro de una empresa ya establecida, o dar forma a un proyecto nuevo, es el motor de esta ponencia.

Hacer valer los derechos de las personas con discapacidad intelectual ante el difícil mercado laboral vigente es un desafío en sí mismo, que decididamente vamos a transitar junto a ellos para que tengan las oportunidades de vivir plenamente.

La inclusión laboral de este colectivo vulnerable al mercado laboral competitivo es una deuda social y un desafío que requiere de un serio trabajo interdisciplinario y de compromiso del Estado, el sector privado, la militancia y la sociedad civil.

En esta presentación nos limitaremos al espacio geográfico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y demográficamente, a personas con discapacidad intelectual. Destacando que el rango etario que se pretende abordar es a partir de los 20 años – considerando que el egreso de las escuelas especiales generalmente se da a partir de esta edad- hasta los 45 años – ya que suele ser el tope etario de contratación que establecen las empresas.

La deconstrucción del paradigma médico de la discapacidad y el avance hacia una perspectiva social de la persona con discapacidad nos orienta inequívocamente a tratar esta temática, porque para la verdadera autonomía e independencia de este colectivo y su entera consideración como persona sujeta de derechos es imprescindible profundizar hacia un modelo de convivencia en diversidad, es decir, crear oportunidades reales de acceso a la generación de recursos económicos propios.

No viene sólo a responder a la necesidad de la persona con discapacidad, sino que también a la falaz idea de que existe una carga social en cabeza de la sociedad, respecto de aquellas. Históricamente se ha visto a este colectivo, entre otras cosas, como una carga económica que debe ser soportada no sólo por su familia sino también por el propio Estado, ergo toda la masa social contribuyente. Y esto es, porque justamente se ha reducido a la persona con discapacidad a ese rol, al no reconocerle capacidad productiva.

Es por esto que no se han desarrollado herramientas eficientes para contribuir a su capacitación laboral y una posterior oportunidad de inclusión real. En torno a ello, centraremos esta ponencia, con miras a generar una toma de conciencia real sobre la problemática que viven las personas con discapacidad intelectual que



desean desarrollar su vida laboral.

Rol del Estado como garante de derechos

En lo que sigue, haremos referencia al rol del Estado como garante del derecho a trabajar que poseen las personas con discapacidad intelectual. Si bien el Estado no se encuentra obligado a garantizar el acceso a un puesto de trabajo determinado a cada persona con discapacidad, sí debe arbitrar los medios a su alcance para alentar su contratación, como así también orientar los recursos disponibles en su capacitación, preparación y formación, necesarias para desempeñarse en este ámbito.

El Estado no sólo ha reconocido el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, sino que también se ha comprometido a alentar oportunidades de empleo y apoyarlas para su búsqueda, obtención y mantenimiento. Así lo hizo cuando suscribió la Convención, en su artículo 27 inciso e) donde establece que se compromete a “alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

Consideramos que el primer espacio en el que el Estado tiene incidencia y en el que puede utilizar recursos existentes para proveer de herramientas a las personas con discapacidad es la escuela, como ámbito socializador primario.

En la actualidad la escuela especial, para jóvenes de 13 a 22 años, implementa un plan de trabajo llamado “formación integral”. Dentro de este formato, se busca acercar primeras experiencias laborales a las personas con discapacidad, los/as estudiantes realizan pasantías educativas con el fin de favorecer la capacitación y el aprendizaje en encuadres y espacios de trabajo adaptados. Se realizan diversos talleres de formación laboral que proponen la elaboración de productos como ser de panadería o productos de limpieza, para la comercialización en el núcleo familiar y social de este grupo. Se exploran diversos aspectos como ser la creación de una marca, el packaging, el registro de los pedidos, etc. Sin embargo, pocas veces son planteados como oportunidades reales de generación de recursos económicos propios.

Asimismo, creemos que esta formación o capacitación que sucede en la escuela de educación especial, no los prepara para enfrentar una búsqueda laboral o una entrevista para un puesto de trabajo, como así tampoco se efectúa ninguna evaluación para conocer el perfil de la persona con discapacidad, cuáles son sus habilidades, sus preferencias, con qué herramientas y espacios se siente más cómoda.

Ahora bien, el desafío principal que hoy tenemos es en las escuelas de enseñanza común. Generalmente, en estos ámbitos se realizan “test vocacionales”



para identificar los intereses y habilidades de los evaluados, pero no encontramos correlato de las actividades que se llevan cabo en las escuelas especiales, para quienes concurren a escuela común.

Los adolescentes con discapacidad intelectual, también se ven en la necesidad de indagar sobre sus intereses, gustos, preferencias y habilidades para salir al mundo laboral, pero para ello necesitarán contar con las herramientas o capacitaciones necesarios, adaptados a sus perfiles. Desarrollar este perfil laboral contribuirá también a observar qué empleadores disponibles en esa área de interés pueden estar dispuestos a contratarlos.

Asimismo, finalizada la etapa escolar, el diseño de políticas públicas como son los programas de formación laboral, se transforman en un recurso que debe observarse con atención. Allí también, las personas con discapacidad deberían poder encontrar un lugar para desarrollar todo su potencial.

Es decir, que aun habiendo adherido a la Convención y contando con el plexo normativo adecuado, que data desde hace 4 décadas (Ley 22.431), la realidad impone una serie de dificultades que aún no han sido resueltas al respecto.

Etapas de la inclusión laboral a tener presente

Al pensar en acceder a un puesto de trabajo, todos hemos pasado por la mayoría de estas etapas y consideramos que no debería ser muy diferente para una persona con discapacidad, quienes deberían ser entrenadas y capacitadas, no sólo para trabajar sino para buscar un trabajo.

La fundación **DISCAR** ha implementado un interesante programa denominado ECA – empleo con apoyo-. Allí se realiza una entrevista de admisión, en la cual se evalúa el perfil del candidato en función de la demanda de trabajo de las empresas que contratan y las particularidades de la persona. En caso de ser admitido, seguirá la instancia de preparación, consistente en un curso de nivelación anual denominado “Curso de formación básica para el trabajo en empresas”.

En el curso se le brindan herramientas tanto para poder realizar tareas en un espacio laboral, como también para el desarrollo de su autonomía como, por ejemplo, viajar en colectivo. Este curso es arancelado y no siempre es cubierto por las obras sociales y prepagas.

Una vez finalizado el curso, comienza la etapa de vinculación del candidato con el posible trabajo. Es importante destacar que el hecho de hacer el curso, no garantiza la obtención de un empleo.

- Perfil laboral: El profesional de apoyo debería arbitrar las herramientas y medios que considere idóneos para que la persona con



discapacidad pueda conocerse y tener noción de cuáles son sus habilidades primarias, habilidades para desarrollar en un futuro y dificultades. Esto, limitará el campo de acción al momento de elegir un puesto laboral por sobre otro.

- Confección del CV: El profesional debiera orientar a la persona con discapacidad en cada aspecto de esta hoja de vida, qué datos se colocan, por qué es importante que el empleador los conozca y de qué manera deben figurar. Alentar a que la confección sea parte de la tarea de aquella es un gran paso en su autonomía futura y también puede funcionar como apoyo visual a la hora de llevar a cabo la entrevista.

- Búsqueda laboral y postulación: Una vez definido el perfil laboral y confeccionado el CV, la persona con discapacidad debe iniciar su búsqueda laboral. Evaluará qué puesto de trabajo es acorde a su perfil y cual no, y podrá enviar su CV para postularse a esa búsqueda. La misma implica, además de conocer los espacios donde las búsquedas laborales son publicadas, acceder a las llamadas bolsas de trabajo o avisos clasificados online. En la actualidad hay bolsas de trabajo en páginas de algunas ONGs, ej: **AMIA** o **DISCAR**.

- Entrevista: Todos los pasos anteriores servirán para llegar a la entrevista laboral. Es un ideal que la persona con discapacidad pueda dimensionar cómo desempeñarse en una entrevista laboral, poder realizar una representación de aquellas preguntas que deberá responder, así como aquellos requisitos que necesita el entrevistador para verificar si el perfil encuadra en el puesto a cubrir. Este es un ejercicio que se debe simular previamente entre el profesional y el candidato, si se repite este ejercicio de simulación posiblemente la persona con discapacidad se habitúe a estas preguntas y logre responderlas de forma espontánea y favorable a sus intereses para lograr el éxito.

- Acceso al puesto de trabajo - Adaptaciones y apoyos: Una vez que la persona con discapacidad accede al puesto de trabajo, el empleador, evaluando cada caso en particular y su necesidad, deberá implementar apoyos y ajustes razonables según la necesidad del trabajador o trabajadora. Por ejemplo, si la persona tiene hipersensibilidad sensorial asegurarse de que en su espacio de trabajo se eviten ruidos fuertes o permitirle utilizar reductores de sonido. Este tipo de adecuaciones ayudaran a la internalización efectiva de la tarea y a un desarrollo acorde dentro del ámbito laboral, acompañando la inclusión dentro del sector asignado.

La capacitación al entorno resulta fundamental, quienes serán sus apoyos naturales son sus compañeros de trabajo. En la experiencia relatada por Adrián Souto¹ de la Fundación **DISCAR**, uno de los aspectos relevantes del enlace que realizan entre la persona con discapacidad y el puesto de trabajo es la capacitación al equipo dando una charla orientadora y explicativa. El acompañamiento continua a lo largo de toda la relación laboral.



- Permanencia: Para lograr la permanencia en el puesto de trabajo, serán relevantes varios puntos: los apoyos naturales dentro del espacio de trabajo (compañeros de trabajo y el empleador), los apoyos externos a este (acompañantes y profesionales de apoyo), y fundamentalmente la persona con discapacidad en su desempeño dentro de la labor asignada. Si todos estos factores confluyen armoniosamente podremos hablar entonces de una inclusión laboral exitosa.

Un caso interesante, es el de Luciana, hija de Eduardo y María², quienes participan del ciclo de encuentros mensuales de familiares de personas con discapacidad intelectual denominado “Cuando no estemos”, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Luciana tiene 45 años de edad y fue diagnosticada con Síndrome de Williams, trabaja desde hace 13 años en Arcos Dorados, en el área de atención al público.

Luciana, realizó el curso de formación de la Fundación Discar y demoró 5 años en poder conseguir este trabajo. Debemos destacar que su trayectoria laboral, tuvo altibajos y fueron necesarias algunas intervenciones específicas por parte del apoyo designado por la Fundación, como cuando sufrió hostigamiento por parte de una compañera.

Modelos de empresas del sector privado para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

La Convención en su Art. 27 inc. h) establece que los Estados se comprometen a “promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas”.

Es posible soñar la inclusión en el ámbito privado laboral de personas neurodivergentes o con discapacidad en un rango etario de 20 a 40 años. Como se analizó en el punto anterior se les debe brindar la posibilidad de trabajar, contando para ello con los apoyos necesarios.

Ahora bien, en cuanto a quienes requieren cubrir puestos de trabajo para sus empresas o negocios, encontramos también diversas modalidades que a continuación desarrollaremos.

1.- Empresa Inclusiva

Entender que la inclusión laboral en ámbitos privados no enriquece sólo a la persona con discapacidad sino aún más a su entorno, es el primer paso para hacer el cambio positivo que necesitamos. En cuanto al rango etario hoy en día existen personas con discapacidad que acceden a educación regular y se gradúan con



títulos oficiales y merecen las mismas oportunidades que todos. Generar un espacio de trabajo inclusivo, es animarse a ser realmente disruptivo e innovador, brindando oportunidades reales para el desarrollo de este colectivo.

Dentro de las empresas inclusivas podemos encontrar una modalidad de trabajo que nos parece importante mencionar.

• **Teletrabajo**

Cuando una empresa se encuentra decidida a trabajar con personas con discapacidad a distancia debe desarrollar previamente un esquema que le permita fomentar su mayor potencial dentro de la tarea asignada. El mismo debe estar compuesto por instrucciones claras y concretas, pictogramas, soporte audiovisual y supervisión acorde a la intensidad que la tarea y el recurso lo requieran.

Esta modalidad, puede ser aplicada por cualquier empresa que se encuentre dispuesta a adoptar el tipo de régimen legal del contrato de teletrabajo, normado en la Ley 27.555, denominado Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Las herramientas informáticas, mejoraron ampliamente este escenario, ahora es posible realizar contrataciones a larga distancia para aquellos que no pueden trasladarse, o tienen desafíos sensoriales, pero que pueden trabajar con esta modalidad sin mayores inconvenientes.

¿Cuáles son los trabajos remotos que pueden hacer las personas con discapacidad?

Los puestos de trabajo más comunes son: asistente administrativo, apertura y cierre de procesos, gestión de comunicaciones, entre otros. En los últimos años ha crecido exponencialmente la demanda de trabajadores de las áreas de IT, logística, marketing digital, redes sociales, entre otros.

¿Cómo crear puestos de trabajo accesibles para personas con discapacidad?

Para crear puestos de trabajos remotos para este colectivo es necesario hacer un análisis exhaustivo de todas las unidades de negocio de la empresa. Porque a partir de allí, es posible determinar cuáles son las responsabilidades y dinámicas que se pueden mantener en el mundo digital. En ese sentido, si queremos establecerlos desde un enfoque inclusivo, debemos analizar muy bien cuáles son las tareas adaptadas que puede realizar la persona con discapacidad.

Muchos empleadores saben que las personas con autismo con alta



funcionalidad, por ejemplo, pueden tener una intensa atención a los detalles, compromiso con la calidad y la consistencia, pensamiento creativo e innovador.

Sin embargo, no podemos olvidar que en torno al teletrabajo, se apuntan desafíos adicionales. No sólo requiere competencias digitales, sino también niveles de autonomía, autogestión y regulación que pueden resultar difíciles de alcanzar para algunas personas con discapacidad intelectual. Otro dato relevante del estudio es la importancia de que sean capaces de protegerse a sí mismas y a los demás de posibles peligros en entornos digitales, como el acoso cibernético. Asimismo, el aislamiento social es otro desafío importante del empleo remoto, que puede afectar tanto a la salud mental como a la productividad. Este grupo vulnerable puede sentirse aún más aislado si no tienen la oportunidad de interactuar con colegas en el lugar de trabajo o en otros entornos.

Las empresas pueden abordar este desafío fomentando la comunicación regular entre los empleados a través de reuniones virtuales, chats y otras herramientas de colaboración en línea. También es esencial promover una cultura de inclusión que valore la diversidad y garantice que todos los empleados se sientan parte del equipo, independientemente de su ubicación.

2.-Empresa Semiexclusiva

Tratamos aquí las empresas del ámbito privado compuestas en más de un 80% por personas con discapacidad, este modelo responde a una necesidad actual y urgente, en ausencia real de empresas hoy en Argentina que se comprometan efectivamente a la inclusión de este colectivo, en la magnitud que se necesita para abarcar el mercado laboral inclusivo. Se trata de empresas administradas y puestas en acción por personas con discapacidad casi en su totalidad. Si bien quienes impulsan este tipo de emprendimientos suelen ser personas sin discapacidad, el funcionamiento de dicho emprendimiento recae en su totalidad sobre personas con discapacidad. Existen emprendimientos del estilo actualmente en CABA y dentro del rubro gastronómico. Ejemplo de las mismas son food trucks y restaurantes con cartas acotadas y estructuradas para una mejor organización.

Toda la empresa en este caso funciona como un mecanismo inclusivo intrínseco, con la flexibilidad necesaria para quienes la componen. Es importante destacar que uno de los valores relevantes de este tipo de empresas es la visibilización de la persona con discapacidad como trabajador o trabajadora ya que son rubros de servicio en los que están en contacto permanente con otras personas. Esta visibilización contribuye a la madurez de la mirada social hacia la persona con discapacidad, pudiendo valorar sus habilidades para desempeñarse en el mundo laboral. Consecuentemente permitirá continuar abriendo oportunidades de inclusión laboral real en las empresas del sector privado.

Por otro lado, es muy importante considerar que hay muchas personas con



discapacidad intelectual que antes de ingresar a un empleo competitivo, necesitan adquirir una formación progresiva para su inserción en el ámbito laboral es por ello que desarrollaremos lo que se denomina: Evolución del taller protegido a emprendimiento funcional.

En el año 2013 se sancionó la Ley 26.816 de empleo protegido con 3 modalidades de empleo: 1. Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE); 2. Taller Protegido de Producción (TPP) y 3. Grupos Laborales Protegidos (GLP).

Si bien la normativa plantea un escenario donde se prepara a estas personas para salir al mundo laboral y para que sus tareas sean remuneradas, el desafío sería encontrar la manera de convertir estos talleres en emprendimientos laborales con verdaderos ingresos y rentabilidad.

Actualmente existen varios programas de incentivo y promoción del empleo para personas con discapacidad, que en su mayoría, se realizan con financiación del Estado, en Argentina. 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. Asimismo, según datos recogidos en 2018 por INDEC, y en resonancia con la media ubicada por la ONU, la tasa de empleo de este colectivo en mayores de 14 años es de apenas el 32,2%.³

Es decir que, si bien los proyectos con financiación estatal son fundamentales, es claro que no resultan suficientes.

Actualmente existe en Argentina el programa de Inserción laboral para personas con discapacidad dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación – en la actualidad Secretaría de Trabajo-, sin embargo el mismo tiene una duración de doce meses por lo cual las necesidades de seguimiento en el empleo de la persona con discapacidad pueden verse limitadas y por otra parte un solo programa en todo el ámbito del Estado resulta exiguo para la baja contratación que existe hoy en día de este grupo social y sobre todo, de personas con discapacidad intelectual.

Como caso testigo de este acápite, tomamos el restaurante **Alamesa**. Allí trabajan 40 chicos y chicas neurodivergentes. Es un espacio donde realizan ellos exclusivamente tareas cruciales. En **Alamesa** se despacha un menú, desde una cocina que no utiliza fuego, ni cuchillos, ni balanzas. Cada plato se sirve en vajilla de un color que es idéntica al color de todos los frascos de ingredientes que conforman esa preparación.

Los platos tienen precios competitivos con los de los restaurantes del barrio porteño de Las Cañitas, donde está ubicado. Solo se puede ir luego de reservar ya que la cantidad de comensales está limitada por cuestiones de organización. Dichas estrategias les permiten competir de igual a igual con restaurantes de primer nivel en su área de especialidad, generando un emprendimiento rentable. Porque **Alamesa** necesita ser rentable, ya que no acepta donaciones de ningún tipo.



Muchas empresas líderes de Argentina y el exterior concretan acuerdos de publicidad con ellos a través de los cuales ambos reciben distintos beneficios potenciando la rentabilidad del proyecto. El excedente anual, luego de cubrir todos los gastos y previsiones, va a un fideicomiso que, con sugerencias de los empleados se destina a un proyecto colectivo.

Este es un caso exitoso, de un proyecto que inició como un taller protegido, en el cual se trabajó durante 2 años entrenando al equipo y formando el proyecto, desarrollando los ajustes razonables y adaptaciones necesarias para que todos puedan desempeñarse en cualquier área del mismo.

3- Emprendedores.

Aquí abordaremos la situación de una persona o varias personas generándose su propio empleo en las condiciones que necesita. Y esta es lo que, en muchas oportunidades, resulta ser la mejor opción, ya que el principal desafío con el que se encuentran las persona con discapacidad es la de conseguir un trabajo en relación de dependencia.

Y esto es así, porque cuando una persona busca este tipo de trabajos, se le requerirá insertarse en un lugar con determinadas condiciones prestablecidas, con reglas previas y comunes a todos, con procesos e incluso entrevistas laborales estandarizadas que descartan, a aquellas personas que no alcancen los requerimientos mínimos como por ejemplo, una capacidad intelectual determinada.

En cambio, en el caso del trabajo emprendedor o autogestivo, se trata de la persona realizando su actividad de interés, en las condiciones que necesita y ofreciéndolo directamente al mercado. Ahora, bien, generalmente será necesaria la intervención de apoyos para lograr monetizar adecuadamente el emprendimiento.

Las redes sociales, actualmente forman parte esencial de este tipo de emprendimientos ya que resultan ser el vehículo mediante el cual se publicita y vende.

Como ejemplo, encontramos www.mercadoinclusivo.com.ar que es una plataforma virtual en la cual se invita a personas con discapacidad intelectual a publicitar sus productos. La página es administrada por 2 terapistas ocupacionales, quienes iniciaron el proyecto durante la pandemia y quienes hacen las veces de apoyo para la comercialización de los productos.

Estos proyectos, pueden surgir como consecuencia de lo trabajado en los talleres protegidos o incluso, en los talleres de formación laboral.

Una vez más, podemos observar cómo con los apoyos adecuados, pueden desarrollar su actividad laboral en el mundo laboral competitivo.



Conclusiones

El trabajo es un derecho humano fundamental. Toda persona debiera tener la libertad de elegirlo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación.

La Convención en su art. 27, reconoce el derecho al trabajo, y los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho, incluso para personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes.

La coordinación de apoyos a trabajadores/as con discapacidad debería consistir en una serie de programas y acciones destinados a la inserción de las personas en empleos de calidad, para tal fin, se debe trabajar de forma articulada con empleadores y empleadoras, organizaciones sociales y organismos públicos.

Es decir, además de las **ONGs** que se dediquen a la intermediación laboral como la Fundación **DISCAR** en el área específica de la discapacidad intelectual, es necesario que existan oficinas gubernamentales que trabajen coordinadamente con las empresas privadas a fin de lograr una adecuada inclusión.

La complejidad de la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas centradas principalmente en las habilidades y competencias pre-laborales. La incorporación al mercado de trabajo ya no sólo valora la posesión de un título académico, sino que se requieren las llamadas competencias transversales, que ayudarán al trabajador a desarrollar de manera más eficaz su actividad socio – laboral.

Está claro que este grupo no necesita beneficencia, no necesita que les “den algo para hacer”, necesita dignificarse a través del trabajo y poder expresar pasiones y monetizarlas o mejor dicho, obtener el sustento de sus necesidades a través de su fuerza de trabajo, tal como lo hace el resto de la sociedad.

La cuestión principal reside en impulsar y promover su contratación, pero no solo a través de beneficios fiscales y tributarios como los actuales, ya que los mismos resultan ineficientes teniendo en cuenta que la tasa de contratación es aún muy baja y el acceso al empleo de este grupo suele ocurrir tardíamente y alrededor de los 40 años de edad.

Las empresas que trabajen de manera inclusiva, también podrían verse beneficiadas por ejemplo en el acceso a licitaciones públicas con prioridad respecto de aquellas que no cuentan en su nómina con personas con discapacidad, se les podría brindar espacios de publicidad gratuita a través de redes sociales, de



ONGs y oficinas gubernamentales a las actividades de estas empresas.

No podemos dejar de mencionar que, es muy probable que, quienes establezcan hoy las condiciones de trabajo no hayan tenido ninguna experiencia cercana, de convivencia, con una persona con discapacidad en toda su vida. Y esto es así porque hasta no hace mucho este colectivo estaba totalmente segregado, marginado y en ámbitos exclusivos, al igual que los niños que iban a la escuela especial exclusivamente.

En el año 2016 el Consejo Federal de Educación (Res. 311/16) reconoció el derecho de las personas con discapacidad a ser inscriptas y desarrollar sus trayectorias educativas en todos los niveles de la escuela común. Desde entonces, lentamente se fue afianzando esta modalidad de inclusión. Aún falta mucho camino por recorrer. Pero los empresarios del mañana ya habrán crecido sabiendo que no todos funcionamos de la misma manera, que algunos necesitan anteojos y otros, tal vez necesitan más tiempo, o cuadernos distintos y seguramente, al momento de pensar en un puesto de trabajo, lo harán teniendo en cuenta un diseño universal para poder tomar trabajadores de acuerdo a sus potencialidades y no descartándolos por sus desafíos o discapacidades.

Resulta claro que, para lograr un mercado laboral con diseño universal, con flexibilidad y accesibilidad, se requerirán generaciones jóvenes que convivan con la diversidad de manera natural. Y este cambio debe comenzar en la escuela.

Mientras tanto, se requieren programas de concientización, educación y apoyo, que sean globales que se realicen desde las escuelas hasta el interior de las empresas.

Bibliografía consultada

- Ricardo Esteban Legarreta “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad” España.
Industrias Gráficas Caro, S. L. 2003
- “La Discapacidad en Argentina. Un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes al 2005.” Buenos Aires, Fundación PAR, 2005.
- Juan Antonio Seda “El acceso desigual al empleo de las personas con discapacidad” Buenos Aires, elDial, 2018.
- Marta Mendía, Marisa Laura Shocrón y Victoria Shocrón “La empresa y la inclusión de personas con discapacidad intelectual” Buenos Aires, Fondo Editorial Consejo, 2015.