

Universidad Nacional de General San Martín
Escuela de Gobierno de la Provincia del Chaco.
Maestría en Gobierno y Economía Política.

**“Política Pública para la inserción laboral de Personas con
Discapacidad.
Implementada en el Poder Ejecutivo de la Ciudad de
Resistencia - Chaco (2010-2014)”.**

Autora: Tatiana Vanesa Favero.

Directora: Dra. Marisa Duarte.

Diciembre 2016

RESUMEN

Para la presente investigación se toma como base la Política Pública para la inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco, dando prioridad a este tema ya que el empleo confiere al individuo coordenadas de referencia en la sociedad, permite la interacción con los demás, otorga status, aumenta su nivel de autoestima, genera identidad social, permite la participación en la vida pública a través de instituciones u organizaciones y lo que es más importante, estructura y da sentido a la existencia del sujeto ocupado. Es decir, el acceso al empleo es el vehículo para la autorrealización de toda persona y es un derecho básico para lograr integrarse a la sociedad.

Sin duda, uno de los temas que ha adquirido gran importancia en la Provincia es la búsqueda de una mejor calidad de vida para las Personas con Discapacidad, lo cual puede lograrse mediante una real inserción laboral, por ello la creación de la Ley Provincial N° 6477 y su análisis en esta investigación.

En la presente tesis como objetivo principal se pretende describir los resultados de la política pública implementada por la Provincia del Chaco en la ciudad de Resistencia, para la inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo, a partir de la promulgación de dicha ley.

Para ello se examinan los decretos sancionados por el Poder Ejecutivo entre los años 2010 al 2014, para observar el cumplimiento de la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) para Personas con Discapacidad en cada organismo, como establece la ley en su artículo 49°. Para lograrlo se realiza la tabulación cruzada de decretos y listado de pase a planta de Personas con Discapacidad.

Además se analiza la percepción de profesionales y personas vinculadas con diez o más años de experiencia en el tema, mediante entrevistas semi estructurales, resultando una investigación cualitativa y cuantitativa de carácter descriptivo.

Agradecimientos

Esta tesis ha sido un gran esfuerzo para mí y a la vez una bendición en todo sentido. Fui ayudada y guiada por muchas personas, que mediante estos agradecimientos quiero exaltar su labor.

En primer lugar agradecer al Gobierno del Pueblo del Chaco por permitir formarme en esta carrera, que sin esta oportunidad de ser becada hubiera sido imposible.

A todos los profesores de la carrera y a los integrantes de la Escuela de Gobierno de la Provincia.

Ha sido un privilegio poder contar con la guía y ayuda de mi Directora Dra. Marisa Duarte.

Gracias con especial cariño a todos y cada uno de mis entrevistados, que me brindaron una charla amena, permitiéndome obtener los datos necesarios para continuar mi investigación, la cual sin ellos resultaría incompleta.

Gracias de corazón a mi tía Claudia por su paciencia, dedicación y tiempo en sus sugerencias y correcciones. Como siempre presente en cada paso que doy.

A mis padres por estar presentes no sólo en esta etapa tan importante para mí, sino en todo momento. Por su apoyo y motivación constante, para continuar cada día sin rendirme.

Y con todo mi amor gracias a Nahuel por estar conmigo incondicionalmente durante estos años y sobre todo, por estar ahí para levantarme en cada caída.

Finalmente, para no olvidarme de nadie, a todos los que colaboraron de una u otra manera, me apoyaron y creyeron en mí, les agradezco con todo mí ser.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	1
<i>Agradecimientos</i>	2
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
I- MARCO TEÓRICO.....	9
1.1. Conceptos básicos.....	10
1.2. Estado del Arte.....	14
1.3. Temas pendientes en la promoción de los derechos de las Personas con Discapacidad.....	17
II- SITUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	21
2.1. Estado y Situación de las Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco.....	27
III- LA TEMÁTICA DE LA DISCAPACIDAD.....	29
3.1. Política Pública en la capital de la Provincia del Chaco para la Inserción Laboral en el sector público provincial de las Personas con Discapacidad. Ley 6477.....	33
IV- GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY 6477 EN RELACIÓN AL ART 49°: “RESERVA DEL CUPO LABORAL DEL CINCO POR CIENTO (5%)”.....	35
V- PERCEPCIÓN DE PROFESIONALES Y PERSONAS VINCULADAS AL TEMA DE LA DISCAPACIDAD.....	39
5.1. Presentación de los entrevistados.....	41
5.2. Análisis de las Variables.....	45
CONCLUSIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXO I: Metodología.....	46
ANEXO II: Tabulación Cruzada.....	46
ANEXO III: Entrevistas Realizadas.....	46

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se aborda la temática de Personas con Discapacidad (PCD), que ha sido estudiada desde diferentes aspectos en producciones previas (educación, social, accesibilidad) pretendiendo focalizar, en ésta oportunidad, el aspecto laboral, haciendo hincapié, en la incorporación laboral.

Se aborda la temática de PCD y la posibilidad de incorporarse a un trabajo, como opción para que la persona pueda lograr una vida autónoma, ser productiva y generar valor al trabajo que realiza, disfrutar de una mayor calidad de vida y gozar de bienestar para sí, su familia y la sociedad en general.

Se elige el Poder Ejecutivo Provincial por ser uno de los ámbitos de aplicación de la Ley Provincial N° 6.477 y por su accesibilidad a tal información, siendo pertinente destacar que en los tres poderes provinciales se debe aplicar la ley.

Actualmente el Poder Legislativo, no cuenta con un proceso de inclusión de PCD a puestos de trabajo al contratar personal. El Poder Judicial de la Provincia, sí tiene un concurso específico para PCD en cada llamado a concurso público. Aquí radica la importancia de focalizar el Poder Ejecutivo, por brindar más empleo que los demás poderes.

Según datos brindados por la Legislatura de la Provincia del Chaco, en lo que respecta al presupuesto General de la Administración Pública Provincial no Financiera -Administración Central y Organismos Descentralizados-, la cantidad de personas en planta permanente o temporaria en el Poder Ejecutivo es de 54.728 agentes, a eso hay que añadir 3.197 agentes que forman parte de los organismos descentralizados de dicho Poder (Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco, 2013).

En comparación, el Poder Legislativo cuenta con 1.767 agentes y en el Poder Judicial 3.673. Y 707 agentes pertenecientes a diversas jurisdicciones de autarquía constitucional (Tribunal de Cuentas, Fiscalía de Estado, Fiscalía de Investigaciones Administrativa, Contaduría General, Tesorería General y Defensoría del Pueblo).

El enfoque de esta investigación se centra en el Poder Ejecutivo, ya que la cantidad de agentes públicos es mayor que en otros Poderes del Estado, por lo tanto al cumplirse la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%), serán mayores las posibilidades para las PCD que deseen incorporarse a un trabajo.

Para cumplir con el mencionado Cupo es necesario que la persona interesada cuente con su Certificado Único de Discapacidad (CUD), que legitime su

condición, para ello existen juntas Evaluadoras de discapacidad que certifican la misma bajo criterios de homologación regulados por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El protocolo para evaluar la Discapacidad recibe el nombre de Clasificador Internacional de Funcionalidades (CIF) y es aplicado en la Provincia del Chaco por el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco (IPRODICH) y supervisado por el Servicio Nacional de Rehabilitación, siguiendo el modelo bio-psico-social donde la persona debe ser evaluada desde la perspectiva de su enfermedad o patología que la limita, pero dentro de la perspectiva social y psicológica de la misma.

En estas juntas evaluadoras interdisciplinarias, los profesionales que la integran (médicos, psicólogos y asistentes sociales) determinan de acuerdo a la documentación presentada por el interesado, si se encuadra dentro de las normativas vigentes brindando el CUD, documento público que es la llave de acceso al Sistema de Salud y a los beneficios instituidos por la normativa en la materia para las PCD.

El periodo de tiempo que se ha seleccionado comprende desde la promulgación de la Ley Provincial 6.477, el 11 de enero del año 2010 hasta el año 2014. Ya que anteriormente existían Leyes que no abarcaban la temática con profundidad al no ser reglamentadas en su momento por el Poder Ejecutivo Provincial. Se abarcan 4 años para analizar el grado de cumplimiento de la Ley, en la Ciudad Capital del Chaco, Resistencia, por ser la sede del Poder Ejecutivo Provincial concentrando allí, todo los ministerios.

Es preciso aclarar que indagar sobre datos anteriores al año de sanción de la Ley Provincial N° 6.477 resulta infructuoso, ya que la Ley 5.080 (Ley derogada) que establecía el mecanismo de reserva de cupo laboral y concurso de oposición de antecedentes para Personas con Discapacidad, nunca fue reglamentada y por ende la Dirección General de Personal de la Provincia de Chaco nunca pudo implementar registro alguno.

Para estudiar la temática, se parte de la pregunta central de investigación “¿Cuáles han sido los resultados de la política pública implementada en la Ciudad de Resistencia-Chaco para promover la inserción laboral de las Personas con Discapacidad a partir de la promulgación de la Ley Provincial 6.477, durante el periodo 2010-2014 dentro del Poder Ejecutivo Provincial?”

Como objetivo general se pretende describir los resultados de la política pública que fue implementada por la Provincia del Chaco, ciudad de Resistencia, para la inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo, a partir de la promulgación de la Ley Provincial 6.477.

Para lograr este objetivo general, la tesis cuenta con dos objetivos específicos. El primero es identificar y analizar el cumplimiento de la Política Pública implementada en la ciudad de Resistencia, para la inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo, de la Provincia del Chaco.

El segundo, analizar la percepción de profesionales y personas vinculadas a la temática respecto de los cambios que introdujo la Ley Provincial N° 6477. Observar sus limitaciones y beneficios.

A fin de dar respuesta al primer objetivo específico, se llevará a cabo un relevamiento que permita conocer la legislación a nivel internacional, nacional y la vigente en la Provincia del Chaco. Cuáles de ellas se implementan para promover e impulsar la inserción laboral de las Personas con Discapacidad al empleo público. Constatando posteriormente en los organismos del Poder Ejecutivo el grado de cumplimiento de lo establecido en la Ley.

Y el segundo objetivo específico, utilizando como instrumento las entrevistas semi-estructuradas, a profesionales y personas vinculadas en la temática, se busca conocer su percepción de la ley, valorando sus limitaciones y beneficios respecto al empleo en el Poder Ejecutivo.

Para cumplir con estos objetivos, la tesis se estructura en cinco capítulos. El primero contiene el Marco teórico donde se abordan tres puntos: por un lado, un marco conceptual de términos claves, como trabajo, Políticas Públicas, Poder Ejecutivo, Persona con Discapacidad. Por el otro, presenta el estado de la cuestión. Y por último, los temas pendientes en la promoción de los derechos de las PCD.

El segundo capítulo caracteriza a las PCD como grupo social en condición de trabajar, su estado y situación. Es decir, cantidad de Personas con Discapacidad, su búsqueda activa de empleo, porcentaje de personas que trabajan y las que no, la necesidad de su inserción laboral, entre otros aspectos. Estos datos son recabados, para su análisis, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), quien realizó en el año 2010 (por primera vez en la provincia) una encuesta específica a PCD.

Por su parte, el tercer capítulo narra la temática de la Discapacidad a nivel Internacional y Nacional para concentrar la atención en la detección y análisis de las diferentes Políticas Públicas a nivel provincial, referentes a la inserción laboral de las PCD. Haciendo hincapié en la caracterización y análisis de la Ley Provincial N° 6477 y ver su grado de cumplimiento respecto al empleo en el Poder Ejecutivo.

En el capítulo cuarto, se realiza una descripción y análisis pormenorizado de los decretos de incorporación de pase a planta surgidos de los concursos públicos por oposición de antecedentes y el entrecruce de datos con el listado de PCD que solicitaron su ingreso al IPRODICH en cumplimiento de la Ley Provincial 6477.

El capítulo quinto, relata la visión de profesionales que trabajan en la temática y/o con PCD y de personas vinculadas con años de experiencia en el tema, ocupando puestos claves, destacando especialmente las limitaciones y beneficios de la Ley 6477 art 49, al momento del empleo en el ejecutivo.

Y por último se plantean las principales conclusiones arribadas en la presente tesis.

I- MARCO TEÓRICO

1.1. Conceptos básicos

La primera cuestión a abordar, es la definición de “Persona con Discapacidad” y su evolución.

Históricamente se utilizaban términos tales como inválido, lisiado, minusválidos, disminuido para identificar a la Persona con Discapacidad, que implicaban la negación de algo o pretendían centrarse en lo que falta, teniendo como consecuencia sentimientos de tristeza, injusticia, compasión y lástima. También se utilizaban las frases “*capacidades diferentes*” y “*necesidades especiales*”, las cuales en la actualidad sólo son eufemismos, ya que al referirse a la primera hace alusión a capacidades diferentes al común de las personas, como si el ser humano pudiera volar o tener premoniciones que permitieran predecir el futuro. Y en la segunda frase, las personas discapacitadas tienen las mismas necesidades que cualquier otra persona (fisiológicas, de alimentación, de seguridad, de estima, de autorrealización, de auto valimiento, de contención social, etcétera) (Almeida M y Angelino M, 2012).

En la Argentina, el término “*discapacidad*” es aceptado en la década del setenta por la Academia Argentina de Letras y se basó fundamentalmente en dos aspectos: por un lado, consideró que el neologismo “*discapacitado*” estaba bien constituido, sosteniendo que “*dis*” implica un prefijo proveniente del griego que indica que hay algo dificultoso, que provoca un limitado desempeño en la vida cotidiana debido a problemas cognitivos o físicos. Sugiere la idea de anomalía, pero al mismo tiempo no indica algo negativo.

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378) asevera que personas con discapacidad incluyen a aquéllas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales a largo plazo (mayor a seis meses) que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo N° 1 de la Convención).

También, universalmente a través de la OMS y aprobado por la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad (a la cual la Argentina se adhirió y el Chaco también), la expresión adecuada es la de “*persona con discapacidad*”. “*Por encima de la discapacidad, se trata primero de una persona con derechos y obligaciones como cualquier otro ciudadano*” subrayó Guillermo Seguí,

presidente del Coprodis. “Entiéndase por persona con discapacidad, a toda aquella que padezca una alteración funcional permanente, transitoria o prolongada, física, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su adecuada integración familiar, social o laboral” (Fundación Par, 2006).

Además, este término es definido en la Ley Provincial N° 6477, art. N° 6: “se considera Persona con Discapacidad a todo ser Humano que presenta una disminución, carencia o alteración funcional temporaria o permanente en sus facultades: físicas, intelectuales, mentales, sensoriales o viscerales que, al interactuar con diversas barreras, limitan su actividad y restringen su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

En este sentido, “limitación en la actividad” se refiere a las dificultades que las personas pueden tener en su desempeño, originadas en una discapacidad para oír, ver, caminar, hablar, aprender, etc. El de “restricción en la participación” hace referencia a aquellos problemas que las personas experimentan cuando se involucran en la educación, recreación y trabajo (Coordinación General del Cuerpo de Administradores Gubernamentales, 2007: 7-8).

Aquí la importancia de los derechos que tienen las personas, puntualmente, el derecho al Trabajo, es decir su inserción laboral, como lo afirma el documento de la Asamblea General de las Naciones Unidas que aprobó el 13 de diciembre del 2006 la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*.

El trabajo, es la medida o representación del esfuerzo físico o mental que el hombre realiza sobre los medios de producción para generar riquezas, para producir bienes y prestar servicios. El empleo, en cambio, se refiere a la tasa de población ocupada, a la parte de la población que realiza un trabajo remunerado.

La diferencia, básicamente, consiste en que el trabajo es la actividad económica que una persona realiza, y el empleo, es esa misma actividad pero remunerada.

Se entiende como población económicamente activa, al conjunto de personas que están en capacidad de trabajar, es decir en capacidad de desarrollar o ejercer un determinado trabajo.

Existen diferentes conceptos sobre trabajo que se utilizan como sinónimos, aquí se referencia: “al hecho de conseguir un empleo mediante un contrato

laboral, en un momento determinado. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo” (Pérez Pelayo Mariana Betzabeth, 2012: 17).

Las PCD que están en situación de exclusión laboral y social y con el deseo de incorporarse en el mercado de trabajo, consideran al mismo, un medio por el cual permite acceder a la esfera económica, social, cultural y política de la sociedad (Larrazábal M. y Morales Y., 2010: 22).

La noción de trabajo, es una actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria (Neffa, 1999: 8).

“El trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad” (Neffa, 1999: 9).

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética, y creencias que hacen posible la coordinación y relación entre los miembros que participan en él. Ello conforma para la PCD un medio para integrarse a la sociedad en la que vive, y como consecuencia lograr la independencia económica, necesaria para mejorar su estima, productividad y calidad de vida (Neffa, 1999: 10).

La interrupción de la actividad laboral por razones independientes de la voluntad del trabajador, en este caso falta de igualdad de oportunidad de trabajo, es también fuente de sufrimiento (Neffa, 1999: 10).

Los expertos consideran que el trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. La importancia del trabajo, no es solamente que le permite obtener los recursos para sobrevivir, también *es una actividad necesaria*, porque es creadora o transformadora de bienes y servicios. Al mismo tiempo la persona se desarrolla e involucra otras dimensiones, instaura relaciones interpersonales en un colectivo de trabajo y construye su propia identidad. El trabajo *convierte a las personas en seres humanos trascendentes*.

En esta investigación se otorga especial importancia al trabajo, ya que es necesario para cualquier persona, como manifestación humana, vista desde la perspectiva religiosa, histórica, científica o tradicional, ha sido el motor esencial del desarrollo de las sociedades. Además de usarlo, en lo personal, como escalón para la integración social y autonomía personal (Montero Gómez, 2003: 4).

Entendiendo a “la autonomía como una facultad abstracta de decisión sobre el gobierno de la propia vida. En el contexto de una situación de dependencia, se considera la autonomía como la capacidad para administrar o gestionar la situación de dependencia” (Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile, S/F).

Las Políticas Públicas son las sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones socialmente problemáticas, es decir todas aquellas que necesitan una solución planteada desde el gobierno de turno para mantener el orden y la armonía dentro de la sociedad (Salazar Vargas Carlos, S/F).

En la Constitución de la Provincia del Chaco en su Sección IV, Capítulo II, define al Poder Ejecutivo, estableciendo, entre otras cuestiones, que es el encargado de representar al Estado provincial dirigiendo las políticas, programas, promulgando y haciendo ejecutar las leyes de la Provincia, facilita y dispone su cumplimiento por medio de las normas reglamentarias y por disposiciones especiales que no alteren su espíritu.

Además, en el Art. N° 35 inciso 5, la Constitución de la Provincia establece que “El Estado garantiza la prevención, asistencia y amparo integral de personas con discapacidad, promoviendo una educación temprana y especializada, terapia rehabilitadora, y la incorporación a la actividad laboral y social en función de sus capacidades.

Esta investigación indaga sobre la incorporación de PCD a los ministerios, que son las estructuras de gobierno especializadas, por la cual la provincia cumple sus funciones.

De allí la importancia que la Ley Provincial N° 6477, en lo que respecta al art. N°49 que establece una reserva del cupo laboral del cinco por ciento para el ingreso a la administración pública, se cumpla para dar por hecho lo establecido en la Constitución Provincial al respecto.

1.2. Estado del Arte

El estado del arte de la presente investigación se realiza en función de una premisa general vinculada al análisis de la discapacidad y su relación con el trabajo.

Para Karl Polanyi “el trabajo no es más que la actividad económica que acompaña a la propia vida, esta actividad no puede ser desgajada del resto de la vida, ni puede ser almacenada ni puesta en circulación” (Lanari:1).

Robert Castel (2003) considera al trabajo como un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, partiendo de la idea de que la asociación “trabajo estable/inserción relacional sólida” caracteriza una zona de integración. Sostiene que existe una fuerte correlación entre: el lugar que se ocupa en la división social del trabajo, la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que “cubren” a un individuo ante los riesgos de existencia. Concluye con la vulnerabilidad social, es una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad (Espejo 2012: 1).

Rosanvallon Pierre (2007), sostiene que no se puede limitar la “cuestión social” únicamente al problema de la exclusión social, ya que la entiende como un proceso y no como un estado social dado. Es decir, proceso que se genera principalmente, por la desestabilización de la relación salarial (Espejo, 2012:2).

A su vez para este autor, hay dos factores que llevan a este proceso; la externalización (dada por la disociación de los registros de eficacia y solidaridad; pasando a ser la eficacia un tema solo de la empresa y la solidaridad un tema solo del Estado) y la diferenciación (convirtiéndose el tema de la remuneración, de un actor de fuerza colectiva a una negociación individual según la productividad). Al respecto, concluye que la lucha por el trabajo decente debe ser la piedra angular de toda lucha contra la exclusión.

La autora María E. Lanari aporta afirmaciones conceptuales de trabajo decente: es “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, la valoración de porque un trabajo es decente, varía frente a las distintas realidades, por lo que se la puede definir como una categoría cambiante con un alto contenido ético” (Espejo, 2012:2).

Para Lanari, dos elementos son los principales para precisar de qué se habla cuando se habla de trabajo decente; situación del empleo y protección social. Los cuales se estiman, por indicadores de productividad, remuneración, libertad (sindicalización y negociación colectiva) (Espejo, 2012:3).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que “el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para los esfuerzos destinados a reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible” (Espejo, 2012:3).

La construcción de redes laborales seguras y trabajo de calidad para todas las personas, se basa en una concepción de construcción tripartita entre el Estado, las empresas y/o empleadores y los trabajadores. El sindicalismo activo y empresariado responsable, deben complementarse y sintetizarse en el Estado.

Es el Estado el principal actor que debe legislar, planificar y ejecutar políticas que permitan estabilizar las situaciones laborales, comprometiendo a los otros dos actores. Es decir, una legislación que comprometa al empresariado a tomar acciones responsables y mediante la toma de acciones y políticas que permitan a los sindicatos volver a ser representantes legítimos y activos en defensa de los derechos laborales de las personas.

Por su parte, el autor Rafael Merino entiende que la articulación es compleja en los procesos de formación, inserción profesional y emancipación familiar que realizan los individuos incluyendo las PCD, desde la infancia a la adultez. Esta articulación como un proceso biográfico, es decir, una trayectoria en la cual el sujeto (el joven) tiene una determinada participación, toma determinadas opciones y rechaza otras, se construye un camino. Ahora bien, este proceso biográfico tiene unos condicionantes sociales muy importantes, como los dispositivos institucionales en los que circula el joven (familia, escuela) y el contexto socio-histórico (expansión-recesión económica, políticas públicas de bienestar, etc.) donde la persona con discapacidad participa y se construye socialmente como protagonista.

Para Silvia Bersanelli (Ex titular de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad-CONADIS), en la Argentina las PCD con respecto al empleo están bien en comparación con el resto de los países de latinoamericanos.

Sin embargo, subraya la tarea por parte del gobierno para transversalizar la perspectiva de la discapacidad en todos los ámbitos y fomentar la formación, promoción de empleo, la generación de emprendimientos, el estímulo a productores y la incorporación de las personas con discapacidad en puestos del gobierno nacional y provincial.

Menciona, que existen numerosas iniciativas para la inclusión productiva de las personas con discapacidad que se realizan en los ministerios y organismos nacionales, así como la articulación con las universidades, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales (Bersanelli Silvia, 2015).

En medidas de gobierno, la funcionaria consideró que uno de los principales logros fue “haber instalado la discapacidad en la agenda pública”, de modo que la inclusión se transforme en “una política de Estado”.

Además, la funcionaria consideró que se ha evolucionado también en dejar de pensar a la discapacidad “como un asunto de enfermedad para verla como una cuestión de derechos humanos”. Explicó también que, en el caso de la arquitectura, los beneficios del diseño universal no son sólo para las personas con alguna discapacidad motora o sensorial sino para todas las personas con movilidad o comunicación reducida, “desde el niño que no llega al picaporte o a tocar un timbre, un adulto mayor con bastón, una mamá o papá con un carrito de bebé, una persona que se lesionó o una persona embarazada”, lo que, sumados, representan al 40 por ciento de la población (Bersanelli Silvia, 2014).

Según Carlos Eroles y Hugo Fiamberti (2008) que entienden a la política como la búsqueda del bien común y la lucha contra la exclusión y la desigualdad como las prioridades fundamentales, lo que, taxativamente establece la Convención Internacional, no debe convertirse en letra muerta, sino fecundar en miles de esfuerzos cotidianos para construir una democracia para todos, que garantice participación plena y calidad de vida a las PCD (Eroles y Fiamberti, 2008: 6).

Carlos Eroles textualmente menciona que la discriminación hoy se pone de manifiesto más que en forma activa, de manera implícita. Se discrimina desde el lenguaje, donde mucho de lo peyorativo, insultante o despreciativo está vinculado con discapacidades, se discrimina en las barreras arquitectónicas y comunicacionales que impiden la integración y el desempeño autónomo de las PCD, en el trabajo incumpliendo normas legales que amparan el empleo de PCD, en el transporte con nuevas barreras que

impiden la circulación y la ausencia de horarios fijos para unidades accesibles, en la educación, en la cultura popular que sigue practicando el prejuicio y la indiferencia, en la salud incumpliendo las prestaciones que garantizan la rehabilitación y el acceso a la calidad de vida a las PCD. Se abandona a las familias pobres con miembros discapacitados (Eroles y Fiamberti, 2008: 13-14).

A continuación se cita a varios especialistas y referentes en discapacidad de la República Argentina, que brindan una visión de los temas pendientes y prioritarios que deben encarar el país para promover los derechos de las PCD.

1.3. Temas pendientes en la promoción de los derechos de las Personas con Discapacidad

A continuación se narra la problemática de la discapacidad y sus temas pendientes para garantizar los derechos de todas las personas, desde el punto de vista de varios especialistas, referentes e incluso PCD de la República Argentina, que brindan una visión de los temas prioritarios que debe encarar en país para promover y garantizar los derechos de este grupo de personas.

Uno de los derechos humanos más importantes y que se va a tratar, en la presente tesis, es el derecho al trabajo. La Presidenta y creadora de Fundación Par, en sus veinte años de trayectoria, con especial énfasis en el área laboral, ha dirigido a más de 2500 PCD hacia un trabajo digno y en igualdad de condiciones. Buscando, con su tarea, despertar conciencia, centrando el enfoque sobre la capacidad de la persona y no sobre su discapacidad e ir cambiando el paradigma que asocia a la discapacidad con la incapacidad.

Para competir por un puesto laboral en el mercado, es necesario principalmente que la PCD haya accedido a una suma de derechos fundamentales: a la salud, a una adecuada rehabilitación y educación de calidad, entre otros. Cada uno de estos derechos esenciales ha sido instituido como tal por distintas normas vigentes y es el Estado quien debe velar por su cumplimiento. Sin embargo también resulta clave, en especial en sistemas democráticos como el nuestro, el rol de los ciudadanos.

“Que somos nosotros los que primero debemos ocupar un lugar protagónico de transformación hacia una sociedad más justa, a partir de una actitud proactiva. Cambiar implica asumir un costo personal, poner el cuerpo, pararse en el lugar de un igual. Entonces si queremos que cambien los otros, también tenemos que cambiar nosotros. No debemos olvidar que nuestra participación fortalece la Democracia y que es

justamente nuestro compromiso, la que la hace posible” Jacqueline C. de de las Carreras (Eroles y Fiamberti, 2008: 3).

La Argentina dispone de la legislación, en materia de discapacidad, más avanzada de Latinoamérica. Sin embargo, ésta por sí sola no basta, los derechos se conquistan y así debe ser también para las PCD. En un país democrático como el nuestro, las autoridades gubernamentales deben representar los intereses de todos los ciudadanos y bregar por su bienestar con la responsabilidad primaria de cumplir y hacer respetar la legislación vigente.

En nuestro país está pendiente aún, el hacer respetar las leyes, se debe ir encadenando y tejiendo la trama de posibilidades para mejorar el conjunto de situaciones que lleven a promover los derechos de las personas con discapacidad. Lo que no puede demorarse y es improrrogable son aquellos temas relacionados a la conservación de la vida, medicación, atención a la salud, alimentación etc. y de ello, el Estado es responsable (Eroles y Fiamberti, 2008: 164- 165).

La Argentina es uno de los pocos países a imitar por la calidad de Leyes que protegen a las PCD, pero dichas leyes no se cumplen y es factible encontrar diversos inconvenientes que se presentan en cuanto al trabajo, cobertura de salud, accesibilidad, vivienda, por mencionar algunos, solucionados mediante alternativas privadas o particulares y no por el Estado que debe responder por obligación, tal cual lo estipula la Constitución Nacional (Eroles y Fiamberti, 2008: 165-166).

Para la difusión e información de estas convenciones, normas y leyes es necesario el uso de los medios de comunicaciones barriales, zonales, locales (Eroles y Fiamberti, 2008: 166-167).

El tema se puede abordar desde dos puntos de vista diferentes, uno que hace al estricto cumplimiento de la Ley y otro relativo a la formación y concientización de los funcionarios y de la población en general. En nuestro país existe una gran deuda social, en todos los órdenes, por el cumplimiento parcial o el incumplimiento de los derechos de los habitantes, que redundan en situaciones de pobreza, de discriminación, de injusticia social e incapacidad (Eroles y Fiamberti, 2008: 167-168).

En orden a la participación y al respeto por la diferencia se hace necesario que en la fijación de prioridades, en la formulación de políticas y en la adopción de medidas se consulten las necesidades, intereses y aspiraciones de las propias PCD. En torno a la equiparación de oportunidades no debemos olvidar que el rol del Estado es

equilibrar: crear oportunidades para equiparar a quienes se encuentran en situación más desventajosa, impulsar acciones concretas que ubiquen a las PCD en un plano de igualdad real en diferentes aspectos de la vida. Otra perspectiva de la equiparación es la que se refiere a la accesibilidad: el entorno físico (ambientes públicos) y los servicios no accesibles impiden o dificultan el ejercicio pleno de los derechos, de igual modo los contextos sociales y culturales adversos discriminan o excluyen (Eroles y Fiamberti, 2008: 168-169).

El primer cambio que se requiere para transformar la realidad de las PCD es que el Estado, el mayor incumplidor por acción o por omisión de las medidas que favorecen a las PCD, modifique su actitud. Lo fundamental es que desde los más altos niveles políticos se den señales claras para que no resulte lo mismo hacer que no hacer.

Esta nueva actitud traerá consigo mejoras en todos los ámbitos: salud, educación, transporte, accesibilidad. Si desde el Estado se marca que es intención cumplir simple y claramente con muchas cosas que las leyes marcan, se habrá avanzado (Eroles y Fiamberti, 2008: 170-171).

Respecto a la educación, el desafío es promover en las escuelas, primarias y secundarias, el énfasis en el estudio de los derechos humanos, conducir tanto a comprender como a simpatizar con los conceptos de justicia, igualdad, paz, dignidad, derechos y democracia. Este aprendizaje requiere de la comprensión y será más eficaz basada en la experiencia y los sentimientos. Donde participar en experiencias afectivas en relación a los derechos humanos y expresar esos sentimientos, promuevan en todos nosotros la interacción, comunicación y el cambio de actitud necesario para favorecer la inclusión y proveer los recursos para acceder a la comunicación, al aprendizaje (máquinas braille, tecnología asistida, programas hablados, papel braille).

Se cumplieron 68 años desde la primera Declaración mundial de los derechos humanos (1948). Sin embargo, difícilmente han formado parte de la currícula de formación universitaria de los profesionales de diferentes disciplinas. Se han aprobado numerosos y nuevos documentos internacionales que prueban que al hablar de una persona con discapacidad, es ante todo una “persona”, con los mismos derechos. Este cambio trascendental debe ser conocido, no sólo, por los maestros sino por los ciudadanos en general para promover la participación, igualdad de oportunidades, de la cual mucho se habla pero en menos grado se implementa.

Implica desaprender lo aprendido en relación a prejuicios, mitos, creencias que, en general, se manifiestan de diferentes modos en las comunidades. Aprender a ser más creativos en los servicios educativos que se ofrecen en relación a la variedad de población con necesidades educativas asociadas a una discapacidad que solicita tener acceso (Eroles y Fiamberti, 2008: 170-172).

II- SITUACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El trabajo representa un derecho, un deber, un medio de subsistencia, y principalmente, la acción transformadora mediante la cual se sintetiza la participación del hombre y la mujer en el proceso productivo de un país. Es por esto que cualquier persona con las calificaciones aptitudinales y actitudinales, es decir, quien reúna las condiciones de idoneidad requeridas para un puesto de trabajo, debería poder trabajar, incluyendo a las personas con discapacidad (Gómez, 2003: 4).

Se entiende a la aptitud como la capacidad de conocimiento y la disposición de habilidades del individuo; mientras que la actitud tiene que ver con la forma de pensar y sentir del mismo individuo. Es una postura intelectual, emocional y físico-motriz con la cual se perciben los estímulos y se reacciona a ellos. El objetivo principal es lograr que las actitudes no dependan de las circunstancias sino de la voluntad (S/A, 2011).

El trabajo para las PCD, es un apoyo a su autorrealización personal, al sentirse útiles personal y socialmente. El trabajo al generar lazos interpersonales, al integrarse a grupos laborales de personas con discapacidades o sin ellas, con las situaciones propias de los ambientes de trabajo, la inclusión es al menos en dos sentidos: de las PCD hacia los otros y de los otros hacia ellas. Esos lazos de reconocimiento y producción de servicios, tienden a fortalecer al grupo de trabajo interno, a la relación que se genera con familia y sociedad en general (Gil N, Sorichetti S, 2007: 5-6).

Al respecto, *“Bar-On (1985) menciona que los factores que aumentan la autoestima es el éxito alcanzado en el desempeño laboral, social y/o intelectual, por el contrario el fracaso en estos disminuye su autoestima”* (Céspedes Aguilar y Martínez Cuellar, 1997: 51-52).

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo. De aquí la importancia que adquiere para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda a reinsertarlos laboralmente. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar su nivel de vida y el de su familia (Borea, 2005: 6).

La situación actual del mercado de empleo obstaculiza la integración de estas personas en empresas y la solución más factible es promover la ocupación a puestos públicos para dar el ejemplo y así estimular a las empresas a copiar la

iniciativa. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad casos concretos de personas físicas que lograron tal fin.

Según datos de la OMS, se calcula que más de mil millones de personas -es decir, un 15% de la población mundial- están aquejadas por alguna forma de discapacidad. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años (OMS, 2015 y 2011: 07).

Fuente de la OIT, refleja que más del 60% de las personas con discapacidad están en edad de trabajar, sin embargo, presentan una tasa de desempleo de 80 a 100% mayor que las personas sin discapacidad.

Algunos de los números que arrojó el estudio sobre Población con Dificultad o Limitación Permanente (PDLP) que el INDEC en el 2010 elaboró, a partir de preguntas específicas, es que en la Argentina existen aproximadamente más de cinco millones de personas con algún tipo de discapacidad, para ser específicos 5.114.190, lo que representa el 12,9 % del total de la población.¹

Si se toma en cuenta el rango etario entre los 14 años a 65 años se determina que suman 4.701.685 personas. De las cuales según el INDEC (2010), establece que 2.241.897 personas con dificultades temporales o permanentes son considerados Población Económicamente Activa (PEA) en la Argentina, o sea el 47,7 % de tasa de actividad y existe una tasa de empleo de 44,6 % (2.095.240 habitantes con dificultades temporarias o permanentes ocupados).

Existiendo una Población económicamente inactiva de 2.459.788 personas con dificultades temporales o permanentes. Estas personas son las que por las dificultades de sus patologías discapacitantes no pueden trabajar y representan el 52,3 % del total de la población con discapacidad.

Esto puede deberse a la alta incidencia que tiene el sistema de cobertura previsional de pensiones por discapacidad de la Ley 18.910, que es incompatible con una situación de empleo registrado como lo establece la misma (Presidencia de la Nación, Ministerio de Desarrollo Social).

¹ En opinión de Roxana Cuevas, Socióloga encargada del diseño conceptual del Censo del INDEC 2010, expresa “*el censo no es una herramienta ideal para medir cuestiones muy específicas, sí permite tener un panorama de la discapacidad en Argentina y es el dato oficial más reciente que tenemos al respecto*” (página 12, 2014).

La población con discapacidad en nuestro país, posee una posición rezagada en el espacio social ya que existe una evidencia sistemática que nos permite relacionar la posesión de una discapacidad con una desposesión en términos de capital cultural institucionalizado y capital económico.

El ex Director del Programa de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad (Procladis) Eduardo Sívori (2010), expresó que la inserción en el mercado laboral es un derecho, que cualquier persona que cumpla los requisitos para ocupar un puesto de trabajo, debería tenerlo, más allá de ser una persona con discapacidad (LuzVerde.com.uy, 2010).

Es indudable que las personas con discapacidad interesadas deben buscar su motivación para capacitarse y formarse para poder competir en cargos en el Poder Ejecutivo (Heron R. y Murray B., 2003: 5-6).

El empleo público, como cualquier otro, genera deberes y derechos, a los que no son ajenas las PCD. Al compartir las tareas y responsabilidades propias del ejercicio laboral contribuirá a su necesario reconocimiento e inclusión social (Gil N, Sorichetti S, 2007: 5-6).

La inserción de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; la falta de información y sensibilización sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad favorece la existencia de prejuicios sobre sus posibilidades de trabajo, reforzando su exclusión del mercado laboral, acentuando la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social (Pereda, Prada y Actis, 2003: 79).

A continuación se expone el porcentaje de PCD con CUD que trabaja y no trabaja, observándose una amplia distancia entre ambas.

Cuadro N° 1: Distribución de las personas mayores de 14 años con discapacidad con CUD según condición de actividad. República Argentina. Año 2014.

Condición de trabajar	Cantidad de Personas	Porcentaje (%)
Trabaja	16.664	12,00%
No trabaja	122.227	88,00%
Total	138.891	100,0%

Fuente: Ministerio de Salud. Servicio Nacional de Rehabilitación, 2014: 47.

Fuentes del Ministerio de Salud de Nación y Servicio Nacional de Rehabilitación, brindan el porcentaje de PCD mayor a 14 años, certificadas con CUD. Sólo el 12% declaró que trabaja y el 88% que no lo hace. Reflejando una notable brecha entre los que llevan adelante un trabajo y los que no, en comparación con el resto de la población del País.

Con estos niveles de desocupación, se puede decir que la sociedad pierde un valioso potencial humano asociado a la productividad y la creatividad de las PCD. A lo dicho por Eduardo Sívori, se agrega la afirmación de Laura Vischi (2010) quien manifiesta que las personas con discapacidad son personas tan productivas y eficaces como cualquier otro empleado y pueden acceder a un empleo digno satisfaciendo sus necesidades básicas y las de sus familias (Laura Vischi, 2010).

En edad laboral, hombres y mujeres despliegan estrategias orientadas a conseguir independencia económica y reconocimiento social como sujetos activos, capaces de desarrollar un proyecto de vida propio, en el que se ponen en juego sus valores y actitudes personales. Esto lo consiguen dando paso a determinadas vías de inserción en la sociedad, que son características de la vida adulta. Lo más propio de esta etapa es el trabajo, entendido en su sentido más amplio, como esfuerzo productor de bienes de cualquier tipo, para uno mismo y/o para los demás (Pereda, Prada y Actis, 2003).

Sin olvidar la importancia de utilizar una correcta terminología cuando se habla de integrar o incluir a una PCD, como lo expresó Griselda Salvo (2010) - encargada de Prestaciones Sociales del Banco de Previsión Social (BPS)-: *“Integrar no es lo mismo que incluir, ya que una persona con discapacidad puede estar integrada pero no tener las mismas herramientas que otros para el aprendizaje o el trabajo, necesita de facilidades que lo incluyan al sistema”* (Griselda Salvo, 2010).

Destaca Paula D. Marcolino (2003) en su libro Educación-Discapacidad-Discriminación: *“La inclusión es la actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad. Asume que todos somos únicos en capacidad y valía y que todos podemos aprender así como todos tenemos algo que aportar. Se trata de un proceso inacabado y continuo, observable en prácticas y acciones participativas construidas sobre la base de la libertad y elección de las personas a quien va dirigido el apoyo”*.

Es fundamental continuar la lucha para lograr la inclusión laboral y eliminar la discriminación en el trabajo y en la comunidad en general, lo que se encuentra como eje en el mandato de la OIT para alcanzar justicia y equidad social. Esto nació porque no existe la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo para personas que presentan discapacidad (Bautista y Gudiño Díaz 2004: 39).

Además, José Manuel Salazar-Xirinachs dijo que la OIT, está trabajando para aumentar la participación de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo, especialmente entre las mujeres. Se pretende asegurar que las PCD no sean discriminadas, reciban los mismos salarios, entrenamiento y educación vocacional que las personas sin discapacidad para romper el círculo vicioso entre discapacidad y pobreza (OIT, 2009).

“El tema de la inclusión laboral, no debe ser un fin en sí mismo, sino que es sin duda el mejor medio para alcanzar, o al menos aproximarse, a lo que se suele llamar “normalidad”. Para las personas con discapacidad, la inclusión laboral es “ser como los demás”. La independencia personal y la socialización no son suficientes para su inclusión a la comunidad a la cual pertenecen, es necesario que ellos sean y se sientan productivos pues de esto depende también que su autoestima se eleve y la aceptación por parte de su familia y de la comunidad sean reales” (Céspedes Aguilar y Martínez Cuellar, 1997: 51).

El resultado del rechazo a la inclusión laboral de las PCD, es la presencia de un grupo social marginado y legítimamente inconforme, por lo cual es indispensable que se cumpla la reserva del cupo laboral establecido en la Ley 6477, art 49° (Céspedes Aguilar y Martínez Cuellar, 1997: 53-54).

Sin embargo, al incluir a estas personas como productoras de bienes, se obtienen beneficios no solo a nivel individual, sino a nivel social y familiar. A nivel individual son inmediatos ya que la persona con discapacidad es y se siente capaz de obtener un ingreso económico que le permitirá satisfacer sus necesidades inmediatas y contribuir con su familia, situación que favorece sus actitudes ante sí mismo y al medio. A nivel familiar, si se considera que el mayor número de personas ubicadas corresponde al sexo masculino y entre éstos la mayoría son padres de familia, se propiciará bienestar, asumiendo nuevamente los roles parentales, por lo tanto se respetan normas y valores del interior del grupo. A nivel social, la persona con discapacidad participaría en la economía

nacional, siendo respetado por sí mismo, su familia y la sociedad como sujeto productivo, disminuyendo el desempleo y subempleo (Céspedes Aguilar Verónica y Martínez Cuellar, 1997: 51-52).

La inserción laboral en igualdad de oportunidades es de obligado cumplimiento como política pública del Estado Provincia, estando obligados a incluir PCD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) de la totalidad de su personal de planta permanente (efectiva), de contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios y a los fines de un efectivo cumplimiento del cinco por ciento (5%) de las vacantes (Liendro, S/Fecha).

2.1. Estado y Situación de las Personas con Discapacidad en la Provincia del Chaco

El 27 Octubre del 2010 el Gobierno Nacional realizó el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas que indicó que el Chaco tiene un total de población de 1.048.036 habitantes. Ese mismo Censo relevó que la cantidad de personas con dificultades temporales o permanentes es de 161.452 habitantes, que representa una prevalencia del 15,4 % del total de la población del Chaco con discapacidad. La tasa de empleo de la población con dificultades temporales o permanentes en la Provincia del Chaco es del 43,5%.

Al mismo tiempo en el año 2010, la Provincia del Chaco realizó el Primer Censo para Personas con Discapacidad. La modalidad fue por convocatoria, la PCD debía asistir a las oficinas de los nodos censales distribuidos en el territorio provincial para proporcionar la información que se solicitaba. Esta modalidad no garantiza la cobertura exhaustiva, al depender de la voluntad y posibilidades de los individuos para acudir a censarse. Es por ello que los resultados que se presentan a continuación no comprenden la totalidad de la población con discapacidad de la Provincia. No obstante, es importante mencionar que es el dato más cercano y actual que se tiene al respecto en la Provincia.

Cuadro N° 2: Distribución Porcentual de la Población con discapacidad de 14 años y más, según la discapacidad que le permita trabajar, total y en Resistencia.

Jurisdicción	Le permite trabajar			TOTAL
	Sí	No	NS/NC	
Resistencia	1.474	3.719	228	5.421
Porcentaje (%)	27,2 %	68,6 %	4,2 %	100 %
Total Provincial	8.239	24.853	814	33.906
Porcentaje (%)	24,3 %	73,3 %	2,4 %	100 %

Fuente: Primer Censo Provincial de Personas con Discapacidad, 2010: 299- 301.

Estos datos reflejan que no todas las personas que padecen una discapacidad pueden trabajar. Quienes presentan discapacidad mental o motriz severa y/o discapacidades múltiples, no están en condiciones de trabajar, reduciéndose significativamente la cantidad de personas que lo pueden hacer. Queda claro que solo el 27,2% de las PCD que viven en la ciudad de Resistencia, se creen posibilitados para obtener un empleo competitivo, lo que establecería que según el Censo Provincial por convocatoria realizado en la Provincia del Chaco son 1.474 personas. Y el 68,6% de las personas de 14 años y más declararon no poder trabajar en razón de su discapacidad en la Ciudad de Resistencia, es decir 3.719 personas.

Cabe destacar que en el caso particular del Censo Provincial, tuvo un alto nivel de no respuesta, que puede obedecer al temor de perder determinados beneficios o a no conseguirlos, en el caso en que se estén tramitando. No obstante, se han elaborado las tasas básicas del mercado laboral, habiéndose deducido la no respuesta de manera que ésta no influya en los indicadores (Primer Censo Provincial de Personas con Discapacidad, Chaco, 2010:13).

III- LA TEMÁTICA DE LA **DISCAPACIDAD**

El análisis de la discapacidad ya no se limita a lo puramente médico y asistencial sino que ha ido evolucionando hacia un modelo centrado en las personas, el respeto de sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía. Este nuevo paradigma releva el hecho de que la discapacidad no se encuentra en las deficiencias estructurales o funcionales que puedan presentar los individuos, sino que en los factores de contexto: entorno físico, arquitectónico, tecnológico y sobre todo, creencias y prácticas sociales que al limitar la actividad de individuos con cierto estado de salud o bien al restringir su participación en la sociedad, terminan “discapacitándolo” en la práctica (Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile).

De acuerdo al Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, la generación de conciencia en la sociedad se encuentra basada en la promoción y el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, la protección de su dignidad, su debida valoración, así como la eliminación de todas las formas de discriminación y de todos los obstáculos culturales, de actitud y de otro carácter que impidan su desarrollo pleno y efectivo en la sociedad para lograr su autonomía (Organización de Estados Americanos, 2006: 16).

Por su parte, la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad establece que, *“las personas con discapacidad tendrán igualdad de derechos...deben tener la opción de vivir en forma independiente”* si así lo desean. También, se requiere que se identifiquen y eliminen los obstáculos/barreras para asegurar a las PCD el acceso al transporte, tecnología de la información y las comunicaciones. Asimismo, se debe prohibir la discriminación en el empleo, promover el empleo por cuenta propia, emplear PCD en el sector público y promover su empleo en el sector privado (Lipcovich, 2008).

Coriat Silvia (2008), de Fundación Rumbos, señala que: *“ratificar la Convención implica reconocer formalmente que la problemática de la discapacidad pertenece al orden de los derechos humanos”*, sin embargo, no siempre se cumple, aunque hoy, todas las personas, por el sólo hecho de serlo tenemos la condición de ciudadanos y tenemos derecho a exigir que se nos respete como tales.

Después de 68 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a pesar de los avances obtenidos en materia de política social relativa a la discapacidad, tenemos en nuestro país que seguir hablando de falta de apoyo. Día a día se

detecta que las personas con discapacidad motriz siguen presentando condiciones sociales desventajosas, no sólo como consecuencia de tener deficiencias físicas, que les dificultan ejercer diversos roles de la vida cotidiana, sino además, que la falta de apoyos sociales, públicos y privados impiden a éste colectivo poder ejercer el derecho a la igualdad de oportunidades ampliamente (Barranco Expósito, 2010).

Según dicha Convención, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre del año 2006, en su Artículo 27, trata específicamente sobre el trabajo y menciona lo siguiente: por un lado, “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 laboral abierto, inclusivo y accesible a las PCD. 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”.

En la presente investigación interesa profundizar en el inciso G del mencionado artículo, que habla específicamente de “emplear a personas con discapacidad en el sector público” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, Ley 26.378, Art. 27°).

En el postulado enunciado, se deja establecido que una PCD no solamente tiene el derecho a ganarse la vida con un trabajo, sino también a que existan procesos de selección de personal que no discriminen; a la continuidad, ascensos, readaptación y reubicación; a una remuneración igual por trabajo igual y a la protección contra el acoso (Jiménez, 2008: 47-51).

Por otro lado, los Estados Partes asegurarán que las PCD no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. Además que compromete a los países que la ratifiquen (entre ellos la Argentina) a garantizar que todas las personas son iguales ante la ley. Con ello se prohíbe y pretende erradicar cualquier tipo de discriminación en razón de una posible discapacidad, ya sea física, intelectual o sensorial (Arts. 5° y 38°).

Con el paso del tiempo se fue definiendo un nuevo enfoque, para un problema que había sido marginado tradicionalmente, como también se plasmó una nueva forma de pensamiento para abordar y resolver las cuestiones relativas a la

discapacidad, ya no utilizando los principios de caridad y proteccionismo en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo valer los derechos, prerrogativa de todo ser humano.

Estos principios ya fueron consagrados por la *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, durante la XXIX Reunión de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada en Guatemala en Junio de 1999 (Borea, 2005). En su artículo III inciso 3 trata lo siguiente: “Facilitar y promover la independencia de la población con discapacidad, con el objetivo de conseguir su plena inclusión en condiciones de equidad, es un paso más hacia la tan deseada igualdad. En nuestros países, en general, se desconoce el significado de la vida independiente, por lo que el solo hecho de dar a conocer sus postulados tiene implicaciones para avanzar hacia la igualdad” (Jiménez R., 2008: 44-45).

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. El abordaje de la situación de PCD se plantea como responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto (Borea, 2005: 3).

Este cambio conceptual y por qué no filosófico, es el que constituye la base para el desarrollo del moderno paradigma de la discapacidad, el cual podemos catalogarlo como integrativo e inclusivo, entendiendo integración como la inclusión en la orientación profesional y la formación, destacando la importancia de educar al público en general, los empleadores y trabajadores en relación con el empleo de las PCD y haciendo un llamado a la realización de ajustes razonables en los lugares de trabajo, cuando fuera necesario (O'Reilly, 2003:3).

Durante los últimos años, el abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante, en pro del reconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades (Borea, 2005).

Es importante remarcar que la República Argentina se ha adherido a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, mediante la Ley

Nacional 26.378, siendo esta de jerarquía constitucional, ya que en el art 75 de la Constitución Nacional en su inciso N°22 establece que “*todos los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes*”. Y en el inciso N°23 menciona legislar y promover igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, incluyendo así a las PCD. Es decir, para los constituyentes, niños, mujeres, ancianos, PCD que son habitantes que por sus particularidades, situaciones, conforman grupos sociales vulnerables que el resto de la sociedad.

Además la Argentina, cuenta con la Constitución Nacional (1853) que en su Art. N° 75 Inc. 22 otorga jerarquía superior a leyes y tratados sobre la protección de los derechos humanos de la población en general y, de las personas con discapacidad, en particular. Esto implica que la igualdad de oportunidades está relacionada con el pleno ejercicio de los derechos humanos de las PCD trasladado también a la posibilidad de desarrollar un empleo.

La Provincia del Chaco, atraviesa un cambio de paradigma en cuanto a la concepción de la discapacidad, a través de acciones promovidas por el período de gestión provincial analizada, para mejorar la calidad de vida de dichas personas, que serán consideradas más en detalle en el siguiente apartado.

3.1. Política Pública en la capital de la Provincia del Chaco para la Inserción Laboral en el sector público provincial de las Personas con Discapacidad. Ley 6477

El Censo Provincial del año 2010, que por primera vez se realizó a PCD en Chaco, actuó como disparador para poner la temática de la discapacidad en la mesa de debate logrando un avance en la política del Gobierno, que trabaja para que la discapacidad sea parte de la agenda pública y de las acciones del Estado.

A partir de la trascendencia pública que alcanzó el Censo Provincial, la gente comenzó a acercarse y solicitar el cumplimiento de sus derechos. En dicho relevamiento se preguntaba sobre una serie de beneficios, tales como una cobertura social, pase libre para vehículos públicos, acceso a viviendas y al empleo, entre otros.

Es importante no perder de vista que lo fundamental es que se trata de una PERSONA con discapacidad y no de un discapacitado/a. Dentro de este nuevo modelo, la Provincia del Chaco, cuenta con la Ley 6.477, que fue enviada como anteproyecto del Ejecutivo Provincial y discutida con las organizaciones de la sociedad

civil, y a su vez sancionada por unanimidad en la Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco en diciembre del 2009. La misma establece que el Estado Provincial garantizará la participación e intervención de las PCD en todas las cuestiones inherentes a la temática de la discapacidad, impulsando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión, promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para ello.

A pesar del profundo significado que el trabajo pueda tener para la humanidad, marca grandes diferencias con los que se benefician de él. El tipo de trabajo, salario y oportunidades laborales definen buena parte de la calidad de vida de una persona, afectando directamente su autoimagen, la forma en que la percibe y valora la sociedad que le rodea.

Por tales motivos en esta investigación se pretende demostrar la necesidad de la inserción laboral de las PCD para lograr su motivación y autorrealización, como menciona la Ley 6.477 en su art 7° que busca dar cumplimiento a los principios de una vida independiente, de igualdad y equiparación de oportunidades, participación y diálogo social. Asimismo, se intenta averiguar el rol del Estado Provincial para lograr ese fin, mencionado en el art 49°, que establece la obligación de emplear PCD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, cumpliendo con un mínimo del cinco por ciento (5%) de la totalidad de su personal. Y el art. 50 por su parte menciona, la prioridad de aquellas PCD que se encuentren trabajando actualmente bajo cualquier tipo de contratación.

Se busca conocer el impacto de la puesta en marcha de diferentes programas y actividades estipulados en el marco de la Ley 6.477, dentro del Poder Ejecutivo Provincial, ya que si bien el alcance de la Ley abarca a los tres poderes del estado, nos centraremos en el monitoreo dentro del Poder Ejecutivo Provincial.

Asimismo, se desea reflejar aspectos positivos y negativos del conjunto de políticas públicas, con el objetivo de realizar un aporte que sirva para comprender, tal vez mejorar, la articulación y funcionamiento de las herramientas de inserción laboral de las PCD en el sector público. Se entiende aquí, que el derecho al trabajo en condiciones decentes, justas y favorables, es vital para asegurar una remuneración igual por mismo trabajo, como también igualdad de oportunidades en un sentido más general (O'Reilly, 2003:79).

**IV- GRADO DE CUMPLIMIENTO
DE LA LEY 6477 EN RELACIÓN
AL ART 49º: “RESERVA DEL
CUPO LABORAL DEL CINCO
POR CIENTO (5%)”**

Para verificar el grado de cumplimiento del Artículo N°49 de la Ley Provincial N° 6477, se realiza entrecruzamiento de datos vinculados al número de PCD que pasaron a planta en el Poder Ejecutivo, de la ciudad de Resistencia en el período 2010 y 2014. Se procede a realizar una tabulación cruzada ordenando los datos de dos variables: Cantidad Total de Personas pasadas a planta Vs. Cantidad de PCD pasadas a planta, que quedan registrados en cada uno de los 89 Decretos analizados.

Los decretos fueron obtenidos desde la página web del Sistema Informático Unificado Provincial (SIUP), de acceso público, que permite filtrar las búsquedas de los mismos por año y tipo, en este caso con el ítem Nombramiento de Personal y se ha descargado cada uno en formato PDF para su posterior análisis.

La cantidad de PCD pasadas a planta se obtuvo de registros obtenidos de informes elaborados por IPRODICH, contenidos en planillas de uso interno, que amablemente fueron suministradas a principios del año 2015, cuando se inicia el presente trabajo.

En Anexo II, se observa en la primer columna el número del decreto, en la siguiente el año, luego el total de personas ingresadas en cada jurisdicción, y por último la cantidad de PCD que han pasado a planta. Cabe aclarar que se filtraron del análisis todos los pases a planta que se han realizado en el interior de la Provincia, ya que no forma parte del presente estudio. Según dicha información, puede observarse que del total de personas incorporadas al Poder Ejecutivo sólo 45 son PCD, detalladas en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 3: Total y porcentaje de personas incorporadas al Poder Ejecutivo.

Año	Total de ingresos		TOTAL	Porcentaje PCD sobre el total
	Resto	PCD		
2012	3207	16	3223	0,5 %
2013	3831	26	3857	0,7%
2014	437	3	440	0,7%
TOTAL	7475	45	7520	0,6 %

Fuente: Anexo II: Tabulación cruzada.

Luego de haber analizado los 89 decretos se concluye que se produjo un total de 7520 ingresos de pase a planta en la Administración Pública, de los cuales sólo 45 son PCD, entre el 2012 y 2014. Representando el 0,6% del total de incorporaciones, muy lejano al cinco por ciento que establece el artículo N° 49 de la Ley Provincial N° 6477. En los años 2010 y 2011 el Estado Provincial no generó ingresos de pases a plantas ni tampoco el IPRODICH existía para hacer el relevamiento necesario de la misma.

En el año 2009 se implementó un Programa de empleabilidad para PCD, llamado “Programa de Entrenamiento Laboral”, que se aplicó en cuatro Ministerios: Educación, Salud, Desarrollo Social y Ministerio de Gobierno. Esto provocó que varias PCD comenzaran a participar de dicho programa y que finalmente se encontraran con las condiciones de empleabilidad óptimas para poder concursar por un cargo de manera permanente.

Al mismo tiempo se explica por qué predominan las incorporaciones de PCD, en puestos de maestranzas y administrativo, en estos cuatro ministerios: diez PCD en el Ministerio de Educación, trece en Salud, nueve en Desarrollo Social y ocho en el Ministerio de Gobierno (Para más detalle ver Anexo II: Tabulación Cruzada).

Recapitulando, se concluye que el sistema de inclusión plateado por la ley, si bien ha sido una herramienta no ha dado los resultados esperados, porque es difícil que en un concurso público haya igualdad en el ingreso, por más que exista la ley no existen organismos de contralor que verifiquen su cumplimiento. Quizás sea necesario plantearse otros tipos de estrategias más proactivas.

Es probable que sea necesario mejorar los procesos normativos en relación al concurso por oposición de antecedentes, teniendo en cuenta el mérito académico, como así también el tipo de discapacidad.

Es preciso entender que existen puestos de trabajos de baja calificación, que podrían ser ocupados por aquellas personas que, sin un rendimiento académico debido a su discapacidad, puedan desarrollar tareas de tipo manual con igual productividad que otras personas que no tengan discapacidad.

Además, debiera realizarse un análisis de puestos de trabajo, para ver cuáles son las condiciones necesarias para ser ocupados por PCD y actualmente el procedimiento normativo de incorporación no lo prevé.

Está claro que más allá de la herramienta legal, como es el art 49° de la Ley Provincial N° 6477, del aumento o disminución de recursos económicos para incorporar PCD, la decisión de favorecer a la inclusión social es una decisión política y toda decisión política necesita de hombres y mujeres comprometidos que la lleven a cabo y a buen resultado.

V- PERCEPCIÓN DE PROFESIONALES Y PERSONAS VINCULADAS AL TEMA DE LA DISCAPACIDAD

Para alcanzar una visión integral de la discapacidad, la OIT trabaja en divulgar iniciativas que favorecen la inclusión social de Personas con Discapacidad, a través de su inserción laboral. En este capítulo se abordan las opiniones de empresarios, profesionales y personal en general que trabajan con este grupo de personas.

Ellos coinciden en que uno de los motivos para contratar a Personas con Discapacidad, es su viabilidad comercial. Es decir, contar con fuerza de trabajo diversa, que además de ser beneficioso, favorece la moral del lugar de trabajo aumentando el compromiso, estabilidad y satisfacción de sus empleados y refuerza la imagen de la empresa entre el personal, la comunidad y sus clientes (OIT, 2010: 1-2).

De estos casos los empleadores y personal en general que trabajan con PCD, concuerdan que son empleados confiables, productivos, con tasas de accidentes bajas y tasas superiores de conservación de empleo en comparación con el resto del personal. Los profesionales y especialistas estiman que los principales beneficios que estas personas obtienen del empleo son, la mejora de su autoestima, mayor independencia y seguridad en sí mismos (Gómez Puerta, 2013: 240).

Además representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas (si tienen acceso a la formación), capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana. Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales.

Esto sirve de inspiración y guía a la sociedad en general, empresas y organizaciones de carácter público, para fomentar las políticas públicas e iniciativas en materia de no discriminación, diversidad y fomento al acceso del empleo, especialmente para motivar el cumplimiento de la reserva del cupo laboral para PCD en el sector público (La RSE Global, 2015).

Sin embargo, los profesionales no están exentos de mostrar expectativas negativas sobre la PCD, pensando que *“no va a conseguir realizar una tarea, sin ni siquiera haber intentado tener evidencia de que esto es así”* (Gómez Puerta, 2013: 350).

En su tesis doctoral, Gómez Puerta, entrevistó a profesionales especialistas, quienes opinaron que el acceso al empleo de las PCD está relacionado a las limitaciones impuestas por las personas de su entorno, sobre todo familiar. Destaca como

mayores obstáculos para lograr la inserción laboral a los prejuicios, miedos, sobreprotección y barreras sociales (Gómez Puerta, 2013: 439).

En el próximo apartado se realiza una breve exposición de los profesionales y personas vinculadas en el tema con 10 o más años de experiencia que fueron entrevistados, destacando su trayectoria para el posterior análisis de las variables propuestas.

5.1. Presentación de los entrevistados

En el presente trabajo se entrevistaron once personas, de las cuales ocho son profesionales con una trayectoria de diez o más años en la temática (cinco mujeres y tres varones), dos personas con más de diez años dedicados al tema (varones), todos actualmente trabajando en la ciudad de Resistencia. Por último, se entrevista a la Directora de Planificación Organizacional de la Dirección General de Modernización del Estado, Licenciada en Administración, si bien no es una experta en el tema se considera importante contar con la perspectiva desde el Estado al respecto.

Tiene lugar entonces, el primer contacto con cada uno de ellos en el lugar donde desarrollan su actual trabajo, oportunidad en la cual se efectuó la presentación correspondiente, explicándose los motivos que generaron el encuentro, con detalles del tema que aborda la investigación y finalidad de la entrevista a realizar.

Cada uno de ellos demostró interés y predisposición, manifestando su conformidad para acceder a la entrevista, acordándose día y hora para concretarla.

Los diálogos presentaron gran fluidez y espontaneidad, sin advertirse resistencia por parte de ninguna de las personas entrevistadas, estableciéndose un clima de confianza que permitió recabar los datos necesarios. Además expresaron su interés por el tema, lo cual fue corroborado teniendo en consideración la amplitud y profundidad de cada una de las respuestas y los detalles de las mismas, lo que hizo que cada una de las entrevistas sean aún más ricas y productivas.

Con la debida autorización, las entrevistas fueron grabadas, para luego al transcribirlas rescatar aquellos aspectos que no pudieron ser registrados por la dinámica de la misma y la limitación del tiempo. De esta manera se evitó correr el riesgo de perder información sumamente importante inherente a la investigación.

Seguidamente se hace una breve presentación de cada entrevistado, resguardando su apellido, con nombre ficticio para mantener el anonimato. Luego se

realiza el análisis de manera profunda y detallada de cada variable propuesta, de acuerdo a la información recabada.

La primer entrevistada con sus 35 años y con una discapacidad es Trabajadora Social, encargada del Área de Discapacidad de la Defensoría del Pueblo de la Provincia hace tres años en este cargo, pero además hace siete años lleva trabajando en el tema, donde su primer trabajo fue en el Área de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Ministerio de Gobierno.

Brinda una visión de la ley desde su profesión, trayectoria laboral y por ser una PCD. Pasó a ser personal de planta junto a otras personas, que lucharon para hacer cumplir sus derechos.

El segundo entrevistado, de 39 años de edad tiene una rica experiencia de 10 años en el tema. Como la entrevistada anterior, trabajaron juntos en el Área de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia, después ingresa a la Agencia de Empleo de la Provincia, para encargarse también de la parte laboral para PCD (entre otras tareas), luego ingresa al 0800 Área de Discapacidad, de la Cámaras de Diputados, posteriormente asume por cuatro años como Vocal en representación de las PCD en el IPRODICH, actualmente, es el Jefe del Área Laboral de dicha institución.

Brinda una mirada particular respecto de la ley, por sus años de experiencia y porque fue parte de la Comisión de elaboración y redacción de sus más de sus 100 artículos. Destaca como principal avance de la ley la estrecha relación con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la creación del IPRODICH, lo cual es novedoso porque sólo existe en tres provincias de la República Argentina.

La tercer entrevistada, abogada, de 56 años de edad y 10 de experiencia en el puesto que actualmente ocupa como Asesora Legal del Área de Discapacidad, el 0800 de la Cámara de Diputados.

El cuarto entrevistado, abogado de 38 años de edad con amplia y exquisita trayectoria de trece años en la temática, tiene varias especializaciones en Discapacidad y Derecho. Viene realizando tareas en puestos claves a destacar, hace 10 años trabaja en la Comisión Directiva de la ONG: Asociación Argentina de Padres Autistas (APADEA), durante cuatro años fue Vocal en Representación de las ONGs de Resistencia en el IPRODICH. Participó en el Consejo Federal de Discapacidad en representación del

Chaco y del Nordeste, durante dos mandatos, en el Consejo Consultivo del profesorado de Educación Especial y por último fue Delegado de los Estudiantes de Educación Especial.

El quinto entrevistado, es Licenciado en Relaciones Laborales, con 45 años de edad y diez de experiencia en la temática. Trabaja en una ONG llamada Maranatha, es el director del equipo técnico y Coordinador del Área de Políticas Activas en la Gerencia de Empleo, donde se llevan a cabo varios programas para emplear a PCD. *“Creo que Resistencia es una de las ciudades que más incluye pero igual nos falta mucho”*.

Resalta que existen barreras en la empleabilidad, primero en el lugar de trabajo, algunos son inaccesibles para PCD, lo cual se soluciona con rampas, montacargas. Segundo, barrera de la persona que no está preparada para competir en igualdad de oportunidades, para ello la Gerencia de Empleo trabaja con el Programa promover para Personas con Discapacidad del Ministerio del Trabajo de Nación, que tiene catorce subprogramas, donde se aborda diversos temas para darle apoyo y empleabilidad laboral a PCD.

El sexto entrevistado con 50 años y amplia experiencia de vida, está en el tema desde sus 22 años de edad motivado por su propia discapacidad. Corría y corre carreras en sillas de ruedas, *“imposible hacer un deporte y no tener el concepto cuando se trata de la discapacidad misma”*. Hace diez años, formalmente, trabaja en una ONG llamada Asociación Civil “Ruedas” y actualmente es Vocal en representación de las ONGs en el IPRODICH.

La séptima entrevistada, de 57 años de edad, es Abogada, Escribana Pública y Persona con Discapacidad, con veinte años de experiencia en el tema: *“empecé por interés propio, porque tengo hipoacusia, siempre me interesó, con el tiempo me fue atrapando cada vez más”*.

En su amplia trayectoria se destaca sus dos trabajos actuales como Asesora Legal en el Ministerio de Salud de la Provincia del Chaco y en la ONG: Cabildo Abierto. Además integró la Subcomisión de Asuntos Legales con vista a la elaboración de la Ley Provincial N° 6477. Trabajó en el Programa de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública, en la elaboración del decreto del Poder Ejecutivo de creación de la Comisión Provincial Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad.

Si ingresó no fue por cupo laboral, sino porque había una vacante en Escribanía General de Gobierno, presentó su CV, junto a otras personas, y quedó

seleccionada. Entonces destaca la educación, formación y capacitación de las PCD, al igual que cualquier persona, para lograr su real inclusión laboral. En líneas generales tienen niveles educativos muy bajos *“porque la idea no es incorporarlas con vista a socializar, sino que realmente cumplan su rol, como debe ser y como cualquier otro trabajador del Estado del Poder Ejecutivo, en este caso”*.

La octava entrevistada, tiene 43 años de edad y diez de experiencia, es Abogada, actualmente está a cargo de la Dirección de Atención y Control de Ciudadanos del IPDUV. Fue Subsecretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, del Ministerio de Desarrollo Social, donde tenía a cargo las Direcciones de Discapacidad, Niñez, Fortalecimiento Familiar, Adultos Mayores y la Dirección de la Mujer. Fue Asesora Legal en Ministerio de Gobierno, donde participó de la Comisión de Discapacidad Provincial, se encargaba de la parte normativa y de redacción de la Ley Provincial N° 6477, destacando la importancia de la participación activa de las mismas PCD que viven *“en lo cotidiano y están sabiendo de la realidad”*, las ONGs y las Organizaciones Gubernamentales. Además, estuvo a cargo de la Dirección de Salud Mental de la Provincia, Área de Rehabilitación, tareas en la parte normativa y asesoramiento legal.

El noveno entrevistado, tiene 35 años de edad y diez de experiencia en el tema. Es Técnico en Comercialización y Marketing, trabaja como Coordinador Interinstitucional del Centro de Capacitación Laboral (CECAL) y paralelamente es Presidente de la ONG Asociación de apoyo al CECAL.

La décima entrevistada, es una Persona con Discapacidad de 45 años, Escribana Pública Nacional, actualmente trabaja en el Poder Judicial y hace quince años en una ONG llamada ALUCHA: Asociación de Amigos y Pacientes de Lupus y Artritis Reumatoide a. Además de haber trabajado en el Ministerio de Desarrollo Social donde participó en la elaboración y redacción de la Ley Provincial N° 6477.

La décima primera entrevistada, es Licenciada en Administración de 30 años de edad, si bien no tiene experiencia en discapacidad parece oportuno contar con una óptica desde el Estado, ella actualmente es la directora del área, se encarga de supervisar e intervenir en todos los concursos de pase a planta, verificando que se cumplan las diferentes etapas que establece la normativa concursal, como ser, el orden de mérito, notificaron las partes, que no haya ninguna recusación, para la posterior firma del decreto por parte del gobernador.

Ella trabaja con el régimen de concurso, que tiene antecedentes, oposición y examen, donde no están claras las condiciones, *¿la PCD debe rendir o sólo con la presentación y cumplimiento de los requisitos de antecedentes ya estaría?* Afirma que existe un vacío pero no sabe si en lo normativo o sólo es interpretativo.

A continuación se analiza de manera detallada las opiniones vertidas por cada uno de los entrevistados, según las variables propuestas para el presente trabajo.

5.2. Análisis de las Variables

Variable que permita conocer el grado de avance que impulsó la Ley Provincial 6477

Esta variable permite conocer la opinión de profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia, sobre cuáles han sido los principales avances que impulsó la Ley.

La mayoría de los entrevistados, nueve de ellos, coinciden en el principal avance y punto de quiebre de la ley, fue la creación y puesta en funcionamiento del IPRODICH y un cambio de actitud en la ciudadanía en general, que generó un cambio cultural. En menor medida, dos entrevistados destacan como avance, junto a dos de los anteriores que amplían sus opiniones, con el aumento del cupo laboral del cuatro por ciento (4%) al cinco por ciento (5%).

Creación del IRODICH y cambio cultural

El entrevistado N° 2 expresa que la creación del IPRODICH es el avance más notorio, novedoso ya que sólo existen tres en el país (Chaco Tierra del Fuego y Entre Ríos) y de avanzada porque la ley de su creación está basada en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El entrevistado N° 4 destaca que la creación del IPRODICH fue un avance pero en terreno no se nota, *“capaz porque existe un poco de desconocimiento de la Ley y que existe el Instituto”*, lo menciona porque estuvo dentro del instituto y fuera en el trabajo con las ONGs. Sin embargo destaca que lo más avanzado es la amplitud de derechos que tiene la Ley por su íntima relación con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que sirve para dar orden y seguridad sobre los derechos declarados dentro de la provincia.

El entrevistado N° 5 como principal avance recalca la constitución de un instituto provincial, como en nación contamos con CONADIS. Destacando la magnitud del IPRODICH, con presupuesto propio, que trabaja exclusivamente en el tema a nivel provincial, que tiene como misión velar por la PCD, permite la participación de las ONGs, como es su caso (Maranatha). *“Capaz en el funcionamiento del IPRODICH no todos estemos de acuerdo, pero yo lo que trato de rescatar es el avance que tuvimos en la creación del mismo”*.

La ley permitió un avance sostenido sobre el tema discapacidad, que las organizaciones se empoderaran a fondo y que sea más común cumplir lo que dice la ley para que la PCD goce plenamente de sus derechos, *“falta mucho por hacer, pero se avanzó”*.

Para el entrevistado N° 6 a nivel nacional la Ley es única e histórica, cree que tenemos la herramienta legal, aunque más que la ley lo importante es su cumplimiento y *“el IPRODICH es el mejor del país”*.

Es necesario *“trabajar en la protección y goce de los derechos de las PCD, en este caso el derecho al trabajo”*. *“Tenemos todo para que el Chaco avance y crezca en el tema de Discapacidad, hay que trabajar y saber usar las herramienta que poseemos, que son muy buenas”*.

La entrevistada N° 7 expone tres avances importantes, en primer lugar la creación de un ente específico que trabaje en el tema, el IPRODICH, en segundo lugar el cambio del término de integración por inclusión y en tercer lugar el pleno reconocimiento de la Persona con Discapacidad, con sus derechos, autonomía, dignidad, provocando un cambio cultural centrado en la Persona. Siendo un avance trascendente que los principios básicos de la Convención Internacional sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad queden plasmados en nuestra Ley provincial.

El caso de la entrevistada N° 8 destaca como avance la ratificación y refuerzo de lo establecido en la Constitución Nacional y tratados internacionales. Nuestra Ley Provincial N° 6477 aumentó derechos y garantías que tienen las PCD y creó el IPRODICH que centralizó la atención de la temática en un ente perteneciente al Estado.

Para el entrevistado N° 9 es un avance, en materia legislativa, que exista una ley pionera en la provincia que adhirió y tomó como base la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entendiendo a la persona como sujeto de plenos derechos. Además tener un organismo de aplicación de la

Ley, en este caso el IPRODICH, es positivo pero *“aún estamos en transición”* de cumplir completamente lo que establece la ley. *“Aún falta mucho por hacer”*.

Para la entrevistada N° 10 lo destacable es que la Ley Provincial, junto a la de Entre Ríos, es una de las primeras que se adhirió a la Ley 26.378, sobre la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, manteniendo los principios de igualdad, reconocimiento de los derechos y el nuevo paradigma del modelo social de la Discapacidad. Considera que se avanzó en la ley pero en lo concreto y en el cumplimiento todavía falta.

La entrevistada N° 11 reconoce que la ley y la creación del IPRODICH permitieron el reconocimiento íntegro de los derechos de las PCD, que ya se conocían pero ahora están establecidos en ley, lo que permitió un cambio en el contexto y la toma de conciencia de que se trata de una Persona.

Aumento del cupo laboral

Como otro progreso, dos de los entrevistados anteriores (Entrevistados N° 5 y 8) y dos (Entrevistada N° 1 y 3) que sólo recalcaron, el aumento de la reserva del cupo laboral del cuatro por ciento (4%) al cinco por ciento (5%).

Para la entrevistada N° 1 el principal avance que impulsó la Ley Provincial, es el crecimiento del cupo laboral del cuatro por ciento (4%) al cinco por ciento (5%), *“la aplicación sería lo que estaría faltando”*.

La entrevistada N° 3 expresa como el principal desarrollo de la ley, es el crecimiento del cupo laboral, siempre y cuando haya idoneidad para el cargo, es decir que la persona esté preparada para el puesto e idoneidad en el lugar de trabajo, que los espacios estén preparados para recibir personas con distintos tipos de discapacidad, poniendo como ejemplo que *“una persona con silla de ruedas no la puedes poner en una oficina dos por dos, donde no pueda moverse. A una persona ciega no le vas a dar un trabajo sin un programa braille o jaws”*.

Los entrevistados N° 5 y N° 8, amplían sus opiniones y exponen el incremento del cupo laboral. Entrevistado N° 5 *“nosotros tenemos un compañero de trabajo que ocupa el cupo obligatorio, porque en Nación es del 4% en provincia el 5%”* (Gerencia de Empleo Ministerio de Trabajo de Nación). Y para la entrevistada N° 8 *“fue un gran avance porque se aumentó del cuatro por ciento (4%) al cinco por ciento (5%)”*.

Variable que permite conocer el grado de cumplimiento del cupo laboral previsto en la Ley Provincial N° 6477

Esta variable permite indagar la percepción de profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia, sobre el cumplimiento de la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) en el Poder Ejecutivo, como establece la Ley Provincial N° 6477 en su art. 49°.

A) Grado de cumplimiento de la ley según la percepción de los especialistas

Del análisis se desprende, que todos los entrevistados tienen conocimientos del artículo 49° y consideran que no se cumple la reserva del cupo laboral del cinco por ciento en el Poder Ejecutivo.

La primer entrevistada cree que no se cumple el total del cinco por ciento (5%) como explicita la ley *“porque no hay una bajada política”* para que así sea, *“todavía la Discapacidad se usa de bandera y a la hora de hacerlo cumplir, cuesta”*. Sin embargo conoce personas que ha ingresado y ella, por ser PCD, es un ejemplo de entrar por el cupo, *“éramos un grupo que nos defendimos, para el verdadero ejercicio de nuestros derechos”*. Destacando que es necesario que se cumpla el cupo del cinco por ciento (5%) como lo establece la ley, pero se toman ciertas actitudes que no incluyen a este grupo de personas, sería necesario considerar natural que la PCD trabaje y lleve una vida independiente como el resto de la sociedad.

El entrevistado N° 2, fue una de las personas que elaboró la ley, opina que permitió un avance en el tema del cupo pero *“ni remotamente llega al cinco por ciento (5%)...no se conoce porcentaje alguno”*. Está reglamentada pero al no ser adoptado por el Poder Ejecutivo, sus jurisdicciones no informan las vacantes, generando incumplimiento por no tener un régimen de castigos y multas.

Según la opinión de la entrevistada N° 3 está claro que el total del cupo no se cumple, pero conoce PCD que ingresaron al Poder Ejecutivo gracias a la Ley. Es necesario que se cumpla, no sólo en este poder, sino en los tres pertenecientes al Estado, como dice la ley.

El entrevistado N° 4 expone, que no se cumple el cupo, *“estamos lejos de lograr el cinco por ciento (5%)”*, sin embargo mejoró la aceptación del derecho al trabajo por parte de la sociedad, de funcionarios, *“siempre el acceso es limitado para aquellas PCD que tienen vínculos políticos, que tiene gente conocida, pero no es*

universal, para todas las personas". No hay estadística seria, no existe seguimiento, control, el régimen sancionatorio no se cumple y por tanto estamos en *"un incumplimiento por parte del Estado"*.

Destaca algo que ninguno de los entrevistados anteriores hace, para la Persona con Discapacidad Mental sí es muy útil el cumplimiento del cupo, pero para *"la Persona con Discapacidad Motriz debería tener un acceso con apoyo dentro de la administración pública, sin inconvenientes, sin necesidad de un cupo, porque a veces tienen más capacidades y habilidades que otra persona"*.

Para el entrevistado N° 5 no se cumple el cupo del cinco por ciento (5%), sin embargo hay mayor toma de conciencia por parte de algunas jurisdicciones a incorporar PCD, otras lo retrasan o nunca lo hacen, provocando que se cumpla a medias, sólo en algunos organismos y en otros no.

Es necesario el trabajo para la PCD porque *"es dignificante, lo cuida, lo referencia en su trabajo y lo hace tener conciencia de su lugar"*. Entonces debemos ayudar en su inserción laboral, porque *"nos realza y refleja como sociedad"*. *"Hemos hecho mucho, pero avancemos con lo que está escrito y cumplámoslo para poder avanzar en otra instancia"*

"Es parte de una conciencia colectiva que tendríamos que ir cambiando". Se debería comenzar con acciones que iguallen e incluyan a la sociedad, a un trabajo *"si le damos tratos diferentes, los estamos excluyendo igual, porque lo estamos haciendo sentir que es parte de un colectivo distinto, que no encaja en nuestra sociedad y la idea de la ley, es todo lo contrario"*.

Para el entrevistado N° 6 no se cumple el cinco por ciento (5%) *"bajo ningún punto de vista"*. Destacando que se debe cumplir y *"la PCD debe ser idónea para el cargo, como cualquier persona, no se debe incorporar por incorporar, de manera general"*. Subraya que el mundo ha avanzado y *"el 5% queda lejos de algo integrador... hay que seguir evolucionando y trabajando para adelante, porque estamos hablando de personas, ya no de instituciones"*.

Para la entrevistada N° 7, de manera general no se cumple, no en la medida que debería, aún cuando conoce PCD que han sido incorporadas gracias a la ley. Hay mayor concientización, no es una obligación sino un derecho que tienen las PCD al trabajo. Siendo necesario que se cumpla el cupo con personas idóneas, porque la idea de la

ley no es socializar sino que desempeñen un rol dentro del Poder Ejecutivo, como cualquier otro empleado.

No coincide con el tema “cupos” porque segrega, separa, por ser una PCD cree que la persona debería presentarse a constatar su idoneidad para el cargo y poder ingresar como cualquiera, sin necesidad de un cupo. Sin embargo, en primera instancia se debería trabajar para el cumplimiento de lo que establece la Ley, *“con que se cumpla estaría bien”*.

Según la intuición y percepción personal de la entrevistada N° 8 no se cumple el cupo del cinco por ciento (5%). Si bien hay mayor conciencia de los derechos de las PCD, en este caso el derecho al trabajo, no se llega al total del 5%, porque en el Poder Ejecutivo depende de decisiones políticas, de directores, de funcionarios.

El entrevistado N° 9 no cree que se cumpla. Estando en la etapa previa al empleo, desde su visión respecto al cupo laboral, no vio avance en el cumplimiento, no se generó empleo mediante la obligatoriedad de la ley, sino más bien porque ellos articularon para dar a conocer a las distintas áreas del Poder Ejecutivo, las personas que tienen formadas y capacitadas para poder avanzar en el cumplimiento del cupo, acentuando que la ley no generó una obligatoriedad que corresponde para incorporar PCD.

“Como toda ley, creo que es importante que se cumpla, y más cuando el Estado es quien está de por medio”, como generador de oportunidades por el solo cumplimiento de la ley, produce una cantidad de alternativas posibles al joven que logre incorporarse a un trabajo, *“la oportunidad de desarrollo personal, desarrollo de una familia, desarrollo integrado de sus necesidades, de sus propias satisfacciones y deseos, es decir, el trabajo dignifica, mucho más aún a una PCD, no solo la dignidad en sí misma sino la posibilidad de proyectar otra cantidad de situaciones, que muchas veces se les hace muy difícil”*.

Para la entrevistada N° 10, la ley en su art 49° mejoró la inserción laboral de las PCD, aunque lamentablemente no se cumple el total del cinco por ciento (5%). *“Si bien no se llega al cinco por ciento (5%), actualmente el porcentaje es más elevado del que teníamos antes”*. Como profesional, trabajadora y PCD afirma que es esencial la inserción laboral para lograr una verdadera inclusión de la persona. Si bien se está en camino porque ahora *“no es tan raro, ni tan loco ver a una PCD trabajando”*, es

necesario que el IPRODICH sea el veedor del cumplimiento, como lo establece la ley, y que se implemente un sistema de sanciones a todos aquellos funcionarios que no cumplan.

El caso de la entrevistada N° 11 explicó que no se cumple el cupo porque los organismos del Poder Ejecutivo no informan si tienen o no PCD, ni cuando existen vacantes, al no estar esa información se incumple por la misma desinformación. Desde su lugar de trabajo, explica que no están claras las condiciones para PCD en los concursos, *“creo que hay un vacío, no sé si normativo o interpretativo. No hay una bajada de línea clara en estos casos”*.

Resalta que se mejoró en lo laboral, pero falta trabajo por hacer porque es importante que la persona logre su inserción laboral *“deberíamos juntarnos todas las partes del Estado y encarar cada tema específicamente, en este caso el cupo laboral...Y trabajar bien en los perfiles, buscar los puestos donde se pueda reinsertar a la PCD en el mundo laboral”*, porque dependiendo de la discapacidad puede o no hacer ciertas tareas. *“Por ejemplo, puedes tener una discapacidad motriz y no tenes ningún tipo de limitación y tenes discapacidad mental que ahí si necesitas tareas específicas, no significa que no puede hacer ningún tipo de tareas, sino algo más específico”*.

B) Motivaciones del Poder Ejecutivo Provincial para incorporar Personas con Discapacidad

Respecto al segundo punto de esta variable, la “motivación” por parte de los organismos del Poder Ejecutivos a incorporar PCD. En primer lugar se hará el análisis de los seis entrevistados que consideran que si hay motivación, en segundo lugar los cuatros que opinan que no y por último quien no sabe.

Motivación al incorporar PCD en el Poder Ejecutivo

El entrevistado N° 4 cree que están motivados, con actitud positiva aunque no alcanza porque debe cumplirse el cupo por una cuestión de convicción y cumplimiento de obligaciones. *“Falta la conciencia de que el trabajo es un derecho de las PCD”*.

El entrevistado N° 5 menciona que desde la creación del IPRODICH hay motivación, pero la decisión de incorporar en cada organismo depende de sus directivos y funcionarios.

También el entrevistado N° 6 entiende que hay mayor interés por el tema y quieren cumplir, aunque no se logre en su totalidad. Igualmente *“hay que trabajar en la protección y goce de los derechos de las PCD, en este caso el derecho al trabajo”*.

La entrevistada N° 8 piensa que hay mayor conciencia y motivación para incorporar PCD al lugar de trabajo, aunque falta concientización a nivel más particular, con cada uno de los funcionarios y directores para hacerlo universal.

Para la entrevistada N° 10, a nivel general están motivados a incorporar PCD, por el mismo avance que generó la ley, expresando que ya *“no se lo ve tan rato, ni tan loco”*.

El entrevistado N° 9 habla de heterogeneidad de iniciativas en el Poder Ejecutivo, donde algunos se muestran con interés y participan con entusiasmo para ingresar PCD, otros no tanto y a otros no les interesa. Contrariamente a lo que se dice *“que hay puestos de trabajo pero que las PCD no están formadas ni capacitadas para ocuparlos, creo desde mi lugar, que aún faltan oportunidades”*.

Falta de motivación al incorporar PCD en los organismos del Poder Ejecutivo

Aquellos entrevistados que indican la falta de motivación en incorporar PCD a los organismos, lo explican de la siguiente manera.

La entrevistada N° 1 dice que la desmotivación se genera por el desconocimiento, falta de sensibilización, negación, rechazo, miedo, como consecuencia se excluye, ignora y maltrata que es lo más grave.

Para el entrevistado N° 2 la mayoría de los organismos del Poder Ejecutivo no buscan la incorporación de PCD, porque no se los obliga, no se les informa de las capacidades y potencialidades de la persona, por tanto no cumplen la ley y *“no tienen en claro el valor que puede aportar una PCD a la organización”*.

Concisa en la respuesta, la entrevistada N° 3 opina que no están motivados *“porque básicamente falta información e interés”*, por desconocimiento de la ley, falta de divulgación de información y capacitación a los tres poderes del Estado y a las PCD.

En el caso de la entrevistada N° 7 cree que no hay motivación por varias razones, por un lado los bajos niveles de estudios y capacitación de las PCD, por el otro, *“no hay empoderamiento de las PCD para conocer la Ley, sus derechos y pelear por*

el ejercicio pleno de ellos”. Y por último la poca participación ciudadana, que caracteriza al pueblo chaqueño.

No saber si hay motivación por incorporar PCD al Poder Ejecutivo

Y la entrevistada N° 11 que no sabe si hay o no motivación por parte de los organismos del Poder Ejecutivo en incorporar PCD, sí cuenta “*que en todas las áreas hay una persona que le toca muy de cerca el tema de la discapacidad, todos tenemos un familiar, un amigo o un conocido con discapacidad que nos hace tomar conciencia y mirar de otra manera a las PCD*”.

Variable que permite registrar las limitaciones y modificaciones necesarias para optimizar la Ley Provincial N° 6477

Esta variable permite conocer la visión de profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia, sobre cuáles son las modificaciones necesitarías para optimizar la Ley Provincial 6477, respecto a lo laboral.

Del estudio se despliega que cinco de los entrevistados concuerdan que se debe reglamentar la aplicación de la ley, otros cuatro expresan que se debe cumplirla y otros dos expresaron la necesidad de poner en vigencia un régimen de sanciones con multas y castigos a aquellos que la incumple.

Reglamentar la aplicación de la Ley Provincial N° 6477

Para la entrevistada N° 1 hay que hacer efectivo la reglamentación, el cómo se va a ejecutar y que tenga obligatoriedad en los organismos del Poder Ejecutivo para lograr consumir el cupo, en primera instancia el 5% para después ampliarlo.

Para el entrevistado N° 4, la ley presenta una falencia que es su reglamentación, el procedimiento para llegar a cumplir con la meta del cinco por ciento (5%) y así saber la estadística de cada organismo del Poder Ejecutivo.

Fundamentalmente, para la entrevistada N° 8 falta reglamentar algunas cuestiones, en este caso el cómo se llegará a cumplir y concretar la medida legislativa del cinco por ciento (5%), en todas las dependencias del Poder Ejecutivo. Siendo este un comienzo, un piso, no teniendo porqué ser el techo. Otra limitación cree que puede ser la educación y formación de las PCD para ingresar, en igualdad de condiciones, a un empleo en el Poder Ejecutivo o en cualquier lugar.

En el caso del entrevistado N° 9, destaca que no existen o no son claros los mecanismos del cómo se lleva adelante, cómo aplicar, es decir la reglamentación para el cumplimiento del cupo en las diferentes dependencias del Poder Ejecutivo. Es complejo y entiende que es un artículo entre tantos otros, salud, educación, accesibilidad, pero *“por algo hay que empezar, sino siempre vamos a estar buscando excusas”*. Como una posible alternativa de solución, propone reglamentarse o con una simple resolución, estableciendo el cómo llevarlo adelante, con mecanismos claros para aplicar y cumplir con la meta del cinco por ciento (5%).

Para la entrevistada N° 11 el incumplimiento que existe es básicamente por la falta de reglamentación, existe un vacío legal, interpretativo o de aplicación, es decir, no es específico ni detallado el cómo se debe usar para una aplicación real y efectiva, *“no solo establecer un cupo y que quede en un número frío, sino que para cumplirlo hay que hacer un trabajo más minucioso”*. Sería bueno que en primera instancia, se les obligue a los organismos a cumplir para que después solos tengan la iniciativa.

Cumplir la Ley Provincial N° 6477

Cuatro de los entrevistados concuerdan, que la mayor limitación es el incumplimiento de la reserva de cupo laboral del cinco por ciento (5%) para PCD en los organismos del Poder Ejecutivo.

Entrevistada N° 3 *“yo creo que la ley está bien hecha y está para cumplirla, sólo faltaría eso, cumplirla”*, cree que se debe a la falta de divulgación de información, la ciudadanía desconoce que la ley debe cumplirse en los tres poderes del Estado y que la PCD debe estar capacitada, ser idónea para el puesto.

Para los entrevistados N° 5 y N° 6 la principal limitación es el incumplimiento de la reserva del cupo laboral, que acarrea cuestiones básicas como las relaciones en el entorno laboral, hace sentir dignificada, útil en el lugar de trabajo y en la sociedad. Por lo tanto es fundamental que se cumpla.

Para la entrevistada N° 7 la ley está bien, se debe comenzar a trabajar en cumplirla y como toda ley *“no debe ser estática, sino ajustarse a la realidad, a las necesidades de la comunidad”*.

Poner en vigencia un Régimen de Sanciones para quien/es incumple la Ley Provincial N° 6477

Y por último en esta variable, dos entrevistados opinan que se debe poner en vigencia el Régimen de Sanciones.

Para el entrevistado N° 2 la mayor limitación, que no sólo abarca lo laboral, es que no está aprobado, ni en vigencia el régimen sancionatorio, es decir no hay castigos ni multas para aquellos que incumplen con la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%). Dejando a libre criterio de cada funcionario, director, el cumplir o no con el cupo laboral. *“Lo que hace que por conciencia, muchos incorporen pero que no sea lo que especifica la ley...Es urgente poner en práctica y en vigencia el régimen de sanciones que prevé la Ley”*.

Y para la entrevistada N° 10 se debe poner en funcionamiento el régimen de sanciones para castigar o multar a aquellos funcionarios que incumplen con la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%).

“Claramente debería cumplirse, porque la inserción laboral es esencial y elemental para lograr la verdadera inclusión de la PCD”.

Es necesario formular nuevas metodologías que ayuden a la inserción laboral de las PCD, en el ámbito de la administración pública Provincial. Entre esas metodologías se podría implementar un programa de pasantías rentadas, con el fin de que la persona pueda incorporarse al ámbito laboral público y pueda desplegar sus capacidades, demostrando al grupo de trabajo, a sus jefes y a los ejecutores políticos que es posible incluir y que además esa acción de inclusión laboral enriquece a los equipos de trabajo.

Es fundamental, como ya fue mencionado, establecer estrategias para que exista igualdad en los concursos públicos y que se concrete la reserva de puestos de trabajo que establece la Ley Provincial N° 6477, para ello es necesario implementar el régimen de sanciones que la misma prevé ante cualquier incumplimiento, sino va a ser muy difícil poder cumplir con el cupo.

CONCLUSIONES

En la presente tesis de investigación se plantea la siguiente pregunta central “¿Cuáles han sido los resultados de la política pública implementada en la Ciudad de Resistencia-Chaco para promover la inserción laboral de las Personas con Discapacidad a partir de la promulgación de la Ley Provincial 6.477, durante el periodo 2010-2014 dentro del Poder Ejecutivo Provincial?”.

Con el objetivo de “describir los resultados de la política pública que fue implementada por la Provincia del Chaco, ciudad de Resistencia, para la inserción laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo, a partir de la promulgación de la Ley Provincial 6.477”.

La esencia de la investigación se basa en enfocar una cuestión poco estudiada que afecta a PCD en nuestra sociedad, a partir de la forma de poder relacionarse con el mundo del trabajo, acotando el campo de análisis al ámbito de la Administración Pública Provincial y de manera particular, al Poder Ejecutivo.

El trabajo para las PCD, por un lado es una forma de autorrealización personal, ya que les permite poder sentirse útil social y personalmente y no dependientes, como una carga familiar. Y por el otro, ayuda a integrarse al grupo laboral, que junto a otras personas sin discapacidad los hace más fuertes y les da sentido social a sus propias vidas.

Estos vínculos basados en el reconocimiento social de “ser alguien” y ser productivos económicamente, fortalece no solo a la PCD sino también al equipo de trabajo en el cual se desempeñan, porque enriquece al mismo a través de las relaciones que se generan y los intercambios de experiencias de vida.

Con respecto a que la PCD pueda integrarse al mundo laboral, en este caso al Poder Ejecutivo, compartiendo tareas y responsabilidades con aquellas personas que no tienen discapacidad, contribuirá de manera fundamental a la inclusión real, verdadera y social.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta, la cantidad de Personas con Discapacidad ingresadas al Poder Ejecutivo entre los años 2010 al 2014, en la ciudad de Resistencia, para determinar el grado de cumplimiento de la Ley Provincial N° 6477 en relación al art. 49° reserva del cupo laboral para Personas con Discapacidad. Y también, la percepción de profesionales y personas vinculadas con diez o más años de experiencia en el tema.

Del análisis de los decretos de personas que ingresaron en los años de estudio, se desprende que estamos en un claro incumplimiento por parte del Poder Ejecutivo Provincial, en relación a la proporción no inferior al cinco por ciento (5%) de la totalidad de su personal. Siendo fundamental y necesario que se empiece a respetar la ley, ya que esto permitirá mejorar la calidad de vida de PCD y mostrando que somos realmente una sociedad inclusiva.

Ha quedado claro, que para los entrevistados la metodología que se aplica para incorporar PCD al Poder Ejecutivo, a través del cupo laboral es poco clara, y que el procedimiento además de ser poco preciso, no es cumplido por las diferentes jurisdicciones.

Si bien, la gran mayoría de los entrevistados, creen que la sanción de la Ley Provincial N° 6477 es un punto de quiebre entre el antes y el después, porque permitió dar visibilidad a la temática y es el primer dispositivo jurídico que está en concordancia con lo dispuesto en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, también creen que aún falta que se disponga de algún tipo de régimen que sancione el incumplimiento de ciertos derechos consagrados en la Ley, como en este caso, la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) para PCD. Sino siempre la incorporación de dichas personas a la Administración Pública Provincial van a ser hechos aislados y no acordes a una verdadera Política Pública de inclusión laboral.

Asimismo los entrevistados han señalado que lograr la inserción laboral es esencial para alcanzar la verdadera y real inclusión de las PCD, para lo cual es fundamental el cumplimiento de la ley, como se ha mencionado, ya que el trabajo genera la satisfacción de sentirse realizado, independiente y parte de la sociedad a la cual pertenece.

Para lograr la inserción laboral real y no sólo de manera de socializar, es necesario que las PCD se capaciten y se formen, para integrarse a la sociedad con igualdad respecto al resto de los ciudadanos, eliminando así la marginación y segregación.

Se debe buscar el cumplimiento de esta Política Pública, en el mayor número posible, ya que el empleo de calidad es un factor importante de desarrollo personal. Constituye un gran desafío, tal como se ha destacado a lo largo de la investigación, ya que este grupo social sufre tasas mucho más alta de desocupación que el resto de los trabajadores.

Anhelo que esta tesis haya contribuido a tener un conocimiento profundo de la problemática del ingreso al mundo laboral de PCD en la Provincia del Chaco, en este caso en el Poder Ejecutivo y que éste estudio aporte en el diseño e implementación de políticas públicas exitosas para el cumplimiento del cupo laboral y la reserva de puestos de trabajo. Quizás lográndose establecer como meta, un incremento del 1% anual, basada en una política pública de cumplimiento progresivo a cinco años.

Por ello se debe tomar la presente investigación como punto de partida, permitiendo desarrollar en profundidad varios aspectos que se desprenden de la misma, tal como la íntima relación entre educación, discapacidad e inserción laboral. Varios de los entrevistados han destacado la falta de formación, capacitación que limita, en cierta medida, la posibilidad de tener iguales oportunidades de inserción laboral.

En resumen se debe señalar que existe un problema de base, en lo que respecta a la inserción laboral de PCD. Para contrarrestarlo la Provincia del Chaco puso en práctica las primeras herramientas, como es la Ley Provincial N° 6477 “Régimen Integral para la Inclusión de las Personas con Discapacidad” a través de la reserva del cupo laboral del 5% y la creación del IPRODICH como nuevo organismo público.

Aunque todavía existen grandes limitaciones que impiden cumplir con el cupo laboral del cinco por ciento (5%), una de ellas es la falta de instrumentos legales y sancionatorios para las jurisdicciones que incumplen con la Ley, otra es la falta de previsión de los planteles de Recursos Humanos de cada organismo para poder detectar puestos de trabajo que puedan ser ocupados por PCD, de acuerdo a las potencialidades de cada una y sin que las barreras arquitectónicas impidan el pleno desarrollo de esas capacidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida M. Eugenia y Angelino M. Alfonsina (2012) “*Debates y Perspectivas en torno a la Discapacidad en América Latina*”. Extraído: <http://www.unc.edu.ar/vidaestudiantil/inclusion/discapacidad/libro.-debates-y-perspectivas-en-torno-a-la-discapacidad-en-america-latina.pdf> (último acceso: 03/03/2016).
- Amador Bautista M.L. y Gudiño Díaz R. (2004) Tesis: *Importancia de la actitud familiar hacia la discapacidad*. Tesis no publicada, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. México.
- Badaracco María Zelmira (2002, 2003). “*La medición de la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 Argentina Abordaje Cualitativo*”. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Extraído: <http://www.redaepa.org.ar/jornadas/viii/AEPA/B16/Badaracco,%20Maria.pdf> (último acceso: 24/02/2016).
- Barranco Expósito Carmen. (2010). “*Derechos Humanos Y Discapacidad: Quimera Y Realidad*”. Extraído: <https://cbarra.webs.ull.es/PUBLICACIONES/2.pdf> (último acceso: 17/02/2016).
- Borea Fabián Roberto (2005). “*Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*”. Proyecto de Tesis. Buenos Aires Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Maestría en Desarrollo Económico Local.
- Censo Nacional de Habitantes, Hogares y Vivienda (2010). Censo del Bicentenario. Resultados definitivos. Serie B N°2. Tomo 1. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) Buenos Aires, octubre de 2012.
- Céspedes Aguilar V. y Martínez Cuellar R. (1997). Tesis: *Las Personas Con Discapacidad Física Y Su Autoestima*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. México.
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) (2008). “*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo – Ley 26.378*”.
- Constitución de la Nación Argentina (1853).
- Constitución de la Provincia del Chaco (1994).

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Preámbulo. “*Los Estados Partes en la presente Convención*”. Extraído: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (último acceso: 03/03/2016).
- Decreto 1837/2011. Provincia del Chaco. “*Régimen Integral para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*”.
- Eroles Carlos y Fiamberti Hugo. “*Los derechos de las personas con discapacidad*”. Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. EUDEBA, Buenos Aires, 2008.
- Espejo Florencia (2012). “*Inclusión social y trabajo decente: el papel del estado*”. Grupo temático 2 V Pre Congreso Regional de Especialistas en estudios del Trabajo.
- Ferrante Carolina (2008) “*Cuerpo, Discapacidad y Posición Social: Una Aproximación Indicativa al Habitus de la Discapacidad en Argentina*”. CONICET. Universidad de Buenos Aires. Vol 2.
- Fundación Par. (2005-2006). “*La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005*” (1era edición). Buenos Aires, Argentina: Thames 808.
- Gil Norma, Sorichetti Silvia, Dalle Nogare Luis, entre otros (2007). Observatorio de Políticas Públicas. “*Inclusión Laboral de Personas Discapacitadas en el Estado Nacional*”.
- Gil Norma, Sorichetti Silvia, entre otros. (2007) “*Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Estado Nacional*”. Coordinación General del Cuerpo de Administradores Gubernamentales. Jefatura de Gabinete de Ministros. Observatorio de Políticas Públicas.
- Gómez Puerta, José Marcos (2013) “*Creencias y Percepciones acerca de las posibilidades laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual*”. Tesis de Doctorado Internacional. Universidad de Alicante.
- Heron, Robert y Murray Bárbara (2003) “*Cómo Ayudar A Las Personas Discapacitada a Encontrar un Empleo*”. Guía Práctica. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición.

- Instituto Provincial para la Inclusión de Personas con Discapacidad (IPRODICH) (2010). “Resumen Estadístico del Primer Censo de Personas con Discapacidad”.
- Jiménez Rodrigo (2008). “Derechos de Personas con Discapacidad”. Módulo 6. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Lanari, María Estela (S/F) “El camino entre el fin del trabajo y el Trabajo Decente”. Extraído: <http://nulan.mdp.edu.ar/1109/1/00417.pdf> (último acceso: 26/02/2015).
- Larrazábal María A y Morales Yesenia (2010) “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad: Una guía práctica para facilitar a las organizaciones el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en la materia”. Extraído: <https://es.scribd.com/doc/56411471/13/Integracion-Laboral-segun-la-Organizacion-Internacional-del-Trabajo-OIT> . (último acceso: 01/03/2016).
- Ley 6477. Provincia del Chaco. “Régimen Integral para la Inclusión de las Personas con Discapacidad”
- Liendro Luis (S/Fecha). *Derechos De Las Personas Con Discapacidad En La República Argentina*. Extraído: <http://luisliendro.galeon.com/aficiones1286769.html> (último acceso: 01/02/2016).
- Mendicoa, Gloria Edel (2003). “Sobre Tesis y Tesinas. Lecciones de enseñanza-aprendizaje” .Buenos Aires; Espacio.
- Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile. Senadis (S/F). “Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2013-2020 (parte 1 y parte 2)”. Extraído: http://www.senadis.gob.cl/pag/386/925/politica_nacional_para_la_inclusion_social_de_las_personas_con_discapacidad_parte_2 (último acceso: 03/03/2016).
- Ministerio de Salud. Servicio Nacional de Rehabilitación. Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad. Año 2014. Extraído: http://estadistica.tucuman.gov.ar/archivos/1Poblacion/DISCAPACIDAD/ANUARIO/DISCAPACIDAD_Anuario-2014.pdf (último acceso 08/03/2016).
- Montero Gómez Catalina (2003). “Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad”. San José, Costa Rica.

- Neffa, Julio César (1999). “*Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*”. Facultad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- OIT, 2010 “*Discapacidad en el lugar de Trabajo: Prácticas en las empresas*”. Ginebra. Extraído: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf (último acceso: 17/03/2016).
- OIT. (2009, 12 de noviembre). *Promover un Trabajo Decente para Todos. Marlee Matlin llama a que personas con discapacidad sean parte de los esfuerzos por superar crisis económica.*
- O'Reilly Arthur (2003). “*El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*” Organización Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Organización de Estados Americanos (OEA), (4 al 6/06/2006). “*Actas y documentos. Volumen I. Textos Certificados de las Declaraciones y Resoluciones*”. Extraído: <https://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwiQt-z11qvJAhVMNiYKHdgeB8QQFggfMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fdil%2Fesp%2FAGRES-06S.doc&usg=AFQjCNHrdKYjkagwqhFC5-q1eieNIbEfDQ&bvm=bv.108194040,d.Y2I&cad=rja> (último acceso: 16/02/2016).
- Organización Mundial de la Salud (12/2015). “*Discapacidad y Salud*” Nota descriptiva N°352. Extraído: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> (último acceso: 14/03/2016).
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). “*Informe Mundial sobre la Discapacidad*”. Extraído: http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf (último acceso: 14/03/2016).
- Pereda Carlos, Prada Miguel Ángel y Actis Walter (2003). *Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades*. Fundación La Caixa. Edición electrónica N° 14 https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol14_es.pdf (último acceso: 01/03/2016).
- Pereda Carlos, Prada Miguel Ángel y Actis Walter (2003). *Inserción Laboral de las Personas con Discapacidades*. Fundación La Caixa. Edición electrónica N° 14.

Extraído:

https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol14_es.pdf (último acceso: 01/03/2016).

- Pérez Pelayo Mariana Betzabeth (2012). “*Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*”. Extraído: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf> (último acceso: 16/02/2016).
- Presidencia de la Nación, Ministerio de Desarrollo Social. Extraído: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/i1/FamiliaArgentina/03.%20Requisitos%20para%20la%20tramitaci%C3%B3n.pdf> (último acceso 14/11/2014).
- Primer Censo Provincial de Personas con Discapacidad. (2010). Gobierno del Pueblo de la Provincia del Chaco.
- S/A. (2011), “*Actitud y Aptitud*”. Extraído: http://cpcen.org.ar/Pdf/cursos/marketing_12ago2011.pdf (último acceso 10/02/2015).
- Salazar Vargas Carlos (S/F) “*La definición de Política Pública*”. Extraído: http://appscen.com/biencomun/bc209/C_Salazar.pdf (último acceso: 16/02/2016).

Otras Fuentes:

- 24siete.info (06/09/2011). “*Según el Censo 2010, Chaco tiene 1.055.000 habitantes*”. Extraído: <http://www.24siete.info/nota-175509-sociedad-segun-el-censo-2010-chaco-tiene-1055000-habitantes.html> (último acceso: 29/02/2016).
- Cámara de Diputados de la Provincia del Chaco (2013), “*Diputados aprobó el presupuesto provincial 2014 por un total de más de 19 mil millones de pesos*”. Extraído: <http://www.diariochaco.com/noticia/diputados-aprobo-el-presupuesto-provincial-2014-por-un-total-de-mas-de-19-mil-millones-de> (último acceso 11/11/2016).
- Compactonea (03/09/2011) “*Datos definitivos: el Chaco tiene 1.055.259 habitantes*” Extraído de http://www.compactonea.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&

- TelamSociedad (02/12/2014), “Nuevas leyes y la adopción de un enfoque de derechos, los mayores logros en materia de inclusión de personas con discapacidad”. Entrevista a Bersanelli Silvia. Argentina. Extraído: <http://www.telam.com.ar/notas/201412/87432-leyes-derechos-logros-dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad.html> (último acceso 03/03/2016).
- TelamSociedad, 04/02/2015. “Destacan los avances argentinos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. Entrevista a Bersanelli Silvia. Argentina. Extraído: <http://www.telam.com.ar/notas/201502/93995-argentina-inclusion-laboral-discapacidad.html> (último acceso 03/03/2016).
- Vischi Laura (2010) “Discapacidad: Cuestión de Términos” Extraído: <http://www.diariolarepublica.com.ar/notix/noticia.php?i=168181#.VsG9CfnhDrc> (último acceso: 15/02/2016).

ANEXO I: Metodología

Método

Cuantitativo: se realiza un entrecruzamiento de datos o tabulación cruzada, entre dos variables, Persona con Discapacidad pasadas a planta y Total de Personas entre los años 2010 al 2014. Los datos son relevados mediante decretos, para establecer el grado de cumplimiento de la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) en el Poder Ejecutivo.

Cualitativo: se realiza entrevistas semi estructuradas a profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia en el tema y que ocupan/ocuparon cargos claves en la temática, para detectar qué opinan de la Ley Provincial N° 6477, avances, limitaciones y el cumplimiento del cupo laboral del cinco por ciento (5%) en su art 49°.

Tipo de estudio

En esta investigación se realiza un estudio de tipo descriptivo, ya que se pretende narrar la situación en la capital provincial sobre la temática discapacidad, respecto a lo que establece la Ley Provincial N° 6477 en su art 49°, es decir, si se cumple la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) para Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo. Y conocer cuál es la opinión que tienen profesionales y personas vinculadas en el tema.

Unidad de Análisis

Cumplimiento de la reserva del Cupo laboral del cinco por ciento (5%) para Personas con Discapacidad en el Poder Ejecutivo de la Ciudad de Resistencia - Chaco, durante los años 2010 al 2014.

Variables

Variable que permita conocer la opinión de profesionales y personas vinculadas con diez o más años de experiencia, sobre cuáles han sido los principales avances que impulsó la Ley Provincial N° 6477.

- Avance, punto de quiebre del antes y después de la Ley.

Variable que permita saber la percepción de profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia, sobre el cumplimiento de la reserva del cupo laboral del cinco por ciento (5%) en el Poder Ejecutivo, como establece la Ley Provincial 6477 en su art. 49°.

- Si se cumple o no se cumple, según sus opiniones, percepción trayectoria, intuición.
- Si los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD.

Variable que permite conocer la visión de profesionales y personas vinculadas con 10 o más años de experiencia, sobre cuáles son las modificaciones necesarias para optimizar la Ley Provincial 6477, respecto a lo laboral.

- Limitaciones, modificación para optimizarla.

Muestra

No probabilística, intencional, ya que se define anticipadamente a quienes se realizará las entrevistas semi estructuradas, localizadas a través de contactos, sugerencias, recomendaciones.

El criterio a tener en cuenta para determinar los profesionales y personas vinculadas, es que conozcan del tema discapacidad, que su experiencia sea de diez o más años y que se encuentren trabajando en la ciudad capital provincial.

Fuentes de datos a emplear

Fuentes Primarias:

- Entrevistas semi estructuradas a profesionales y personas vinculadas con diez o más años de experiencia, que conozcan del tema discapacidad, que se encuentran trabajando en la ciudad de Resistencia, y a la Directora del Área de Planificación Organizacional.

Fuentes Secundarias:

- Recolección y procesamiento de Decretos Provinciales de pase a planta: “Nombramiento de Personal”, entre los años 2010 al 2014, bajados del Sistema Informático Unificado Provincial (SIUP).

Análisis de Datos

Siendo oportuno definir que se realiza entrevistas semi estructurales, estableciendo preguntas específicas dejando abierto al dialogo, para crear una comunicación cálida e interesante, pudiendo así recolectar una rica información que sirvan para una mejor conclusión (Badaracco M, 2003).

Las entrevistas realizadas, serán examinadas detalladamente recurriendo a la categorización de la información.

Vale aclarar que cuando se relaten las diferentes opiniones de profesionales y personas vinculadas al tema discapacidad, se resguardará la identidad del entrevistado, colocando un nombre ficticio y número de entrevista para identificarlos.

Con esta metodología, se realizan diez entrevistas semi estructuradas a profesionales y personas vinculadas al tema discapacidad comprometidos en la temática con diez o más años de experiencia, y una última entrevista a la Directora del Área de Planificación Organizacional, que es por donde pasan todos los decretos de pase a planta antes de ser firmado por el gobernador. Todas las entrevistas se realizaron en los organismos a los que pertenecen actualmente trabajando.

Las mismas comienzan explicando de lo que trata la investigación y que será anónima, luego con la previa autorización de grabar, se da inicio a la entrevista propiamente dicha.

ANEXO II: Tabulación Cruzada

Ingreso total al Poder Ejecutivo entre los años 2010 al 2014: **7520**.

Ingreso de Personas con Discapacidad: **45**.

Porcentaje del total: 0,60%.

Nº de Decreto	Año	Total de ingresos	Jurisdicción	Total PCD
236	2012	3	Ministerio de Salud	
654	2012	387	Ministerio de Infraestructura	
655	2012	91	Ministerio de Desarrollo Social	2
684	2012	13	Ministerio de Infraestructura	
811	2012	25	Secretaría General de Gobierno	
837	2012	10	Secretaría de Comercio Exterior	
1028	2012	12	Ministerio de Industria y empleo	
1029	2012	26	Ministerio de Gobierno	1
1032	2012	16	Ministerio de Hacienda	
1046	2012	87	Ministerio de Producción	
1086	2012	204	Ministerio de Educación	3
1219	2012	338	Ministerio de Salud	3
1458	2012	191	Instituto provincial de Desarrollo Urbano y Vivienda (IPDUV)	1
1700	2012	79	Ministerio de Educación	
2168	2012	32	Ministerio de Salud	
2897	2012	789	Ministerio de Desarrollo Urbano y Ordenamiento Territorial (MDUyOT)	
2898	2012	345	Ministerio de Gobierno	
2918	2012	175	Ministerio de Producción	
2802	2012	58	Ministerio de Gobierno	1
2961	2012	45	Instituto de Colonización	
2962	2012	38	Ministerio de Infraestructura	
1764	2012	2	Ministerio de Planificación Ambiente e Innovación Tecnológica	
2960	2012	49	Ministerio de Gobierno	5
2539	2012	43	Instituto de Cultura	
2957	2012	28	Ministerio de Hacienda	
2900	2012	40	Instituto de Seguridad Social, Seguros y prestamos (INSSSEP)	
2814	2012	38	Ministerio de	

			Infraestructura	
2815	2012	4	Ministerio de Industria	
2958	2012	18	IPDUV	
2822	2012	13	Secretaría General de Gobierno	
2042	2012	6	Secretaría General de Gobierno	
2040	2012	3	Ministerio de Producción	
2192	2012	6	Administración del Puerto Barranqueras	
2446	2012	3	Tesorería de la Provincia	
3019	2012	3	Ministerio de Infraestructura	
53	2013	47	Ministerio de Salud	
243	2013	19	Ministerio de Planificación Ambiente e Innovación Tecnológica	
315	2013	314	Ministerio de Desarrollo Social	4
316	2013	108	Ministerio de Gobierno	1
317	2013	3	Ministerio de Industria Empleo	
428	2013	11	Ministerio de Gobierno	
429	2013	2	Ministerio de Gobierno	
433	2013	15	Ministerio de Producción	
526	2013	373	Ministerio de Educación	3
653	2013	172	Administración Tributaria Provincial (ATP)	
527	2013	77	Ministerio de Educación	
808	2013	14	MDUyOT	
847	2013	15	Secretaría de Derechos Humanos	
886	2013	417	Ministerio de Salud	4
931	2013	8	Ministerio de Desarrollo Social	
933	2013	100	Instituto de Cultura	1
1251	2013	6	Ministerio de Producción	
1272	2013	7	Ministerio de Salud	
1352	2013	101	Ministerio de Salud	
2211	2013	364	Ministerio de Salud	4
1620	2013	298	INSSSEP	2
2195	2013	138	Ministerio de Educación	
2196	2013	55	Ministerio de Educación	
2213	2013	96	Ministerio de Desarrollo Social	2
2126	2013	208	Ministerio de Salud	2

2631	2013	412	Ministerio de Educación	2
3110	2013	67	Ministerio de Educación	
2950	2013	57	Ministerio de Salud	
3108	2013	20	Ministerio de Salud	
2288	2013	54	Ministerio de Desarrollo Social	
1721	2013	6	Ministerio de Gobierno	
1734	2013	4	Instituto de Cultura	
2214	2013	13	Instituto de Colonización	
2811	2013	63	Ministerio de Educación	
2979	2013	17	Ministerio de Producción	
3115	2013	2	Ministerio de Salud	
2949	2013	22	Administración Provincial del Agua (APA)	
2951	2013	21	Ministerio de Desarrollo Social	1
3079	2013	6	IPDUV	
2587	2013	8	Secretaría General de Gobierno	
1826	2013	6	Secretaría General de Gobierno	
3114	2013	5	Ministerio Desarrollo Social	
3116	2013	6	Instituto de Colonización	
3106	2013	3	Ministerio de Educación	
41	2014	26	Ministerio de Economía	
43	2014	24	Ministerio de Desarrollo Social	
44	2014	169	Ministerio de Educación	2
1656	2014	108	Secretaría General de Gobierno	
1314	2014	3	Ministerio de Gobierno	
2325	2014	55	Ministerio de Educación	
2040	2014	15	Salud	
2324	2014	4	INSSSEP	
2326	2014	11	Ministerio de Gobierno	
2899	2104	125	INSSSEP	1

ANEXO III: Entrevistas Realizadas

Preguntas guía para entrevista a profesionales y personas vinculadas con el tema

Discapacidad

Datos del entrevistado:

- Nombre:
- Edad: Fecha de realización:
- Profesión y/o cargo:
- Organismo de Trabajo actual:
- Trayectoria en Discapacidad:

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?
- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?
- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?
- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?
- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?
- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?
- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?
- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Entrevista N° 1

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Vanesa.**
- Edad: 35 años Fecha de realización: 23/03/2016
- Profesión y/o cargo: Trabajadora social. Área de Discapacidad de la Defensoría del Pueblo de la Provincia del Chaco (hace 3 años).
- Organismo de Trabajo actual: Defensoría del Pueblo.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 10 años, desde el 2006).

Área de Discapacidad de la Defensoría del Pueblo de la Provincia del Chaco (del 2013 a la actualidad).

Área de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia. Ministerio de Gobierno (del 2006 al 2012).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si, conozco y trabajo con ella.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

En materia laboral, en el cupo se avanzó. Porque antes el cupo laboral era del 4% y ahora es del cinco por ciento (5%). Creo es un gran avance para la provincia.

La diferencia que yo planteo es que sí existe la ley, pero en la práctica es una tarea del trabajador, bajar a la práctica la integración e inclusión laboral de la Persona con Discapacidad.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Me parece que la aplicación sería lo que estaría faltando, porque la Ley está, pero su aplicación no está clara.

Creo que va avanzando, porque cada vez hay más gente que se interesa en la temática, más gente que hace oír su voz desde la población como de los funcionarios. Igual creo que falta mucho trabajo por delante, porque todavía la Discapacidad se usa de “bandera” y a la hora de hacerlo cumplir, cuesta. Cuesta que el jefe entienda que debe integrar a una persona con discapacidad al lugar de trabajo.

Hay mucho trabajo en el medio que son “cositas” que no las entiende cualquier persona que no esté relacionada con los aspectos social y psicológico.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si lo conozco. Yo creo que en parte se cumple, porque hay gente que está trabajando pero el cinco por ciento (5%) como establece la Ley no, no se cumple.

Pero si en parte, porque de hecho yo como Persona con Discapacidad ingresé con esa Ley, y conozco gente que ha ingresado. Nosotros éramos un grupo de compañeros que luchamos, estableciendo estrategias para llegar a hacer cumplir la ley.

No se cumplió porque hay una bajada política sino porque éramos un grupo que nos defendimos, confrontamos si era necesario, para el verdadero ejercicio de nuestros derechos.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Siempre una ley da una base para que uno pueda defenderse, lo digo como PCD, una base de donde prenderse. Ahora tenemos que ser ciudadanos aguerrido para hacer cumplir esa ley y encontrar funcionarios y trabajadores que realmente le interese trabajar en el tema, porque a veces hay gente que trabaja porque le gusta y apasiona pero también hay personas que están porque no le quedó otra, sin compromisos.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Si es necesario que se cumpla, y debería haber una organización concreta que se encargue de ver la cantidad de PCD que ingresaron y los que están esperando a ingresar. Verificar en qué organismo se cumple y en cual no.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

No es mi especialidad.

Pero para poder establecer un cupo, debería hacerse un estudio profundo para ver si el cupo que establece la ley, del cinco por ciento (5%), está bien. Es decir cuánta es la población que tiene discapacidad y cuanta es la que no tiene y en función de eso establecer el cupo. Porque los últimos datos que se tienen son los del Censo Provincial del año 2010, que fue por convocatoria.

Creo que si se cumpliera el cupo laboral del cinco por ciento (5%) estaría muy bueno. Después se debería avanzar en abrir un poco más esa brecha.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Capaz dentro de la Ley debe haber algún artículo o capítulo donde hable de la reglamentación, es decir, el cómo se va a llevar a cabo, para lograr cumplir el cupo y hacerlo efectivo.

Las leyes generalmente tienen eso, de que existen pero no dejan claro el cómo se la ejecuta.

Además debería tener una cierta obligatoriedad para las instituciones, organismos y dependencias del Poder Ejecutivo, para que todos busquen cumplir el cupo.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

No, porque creo que hay negación, rechazo, miedo, desconocimiento y falta de sensibilización en relación a cómo se debe manejar y cómo tratar a una PCD, a veces se excluye, se ignora, incluso lo más grave, se maltrata.

Está naturalizado que la PCD está afuera, excluido. Sería necesario desnaturalizarlo y volverlo a naturalizar desde los derechos humanos. Es decir, que sea natural que la PCD trabaje y lleve una vida independiente.

Entrevista N° 2

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Nahuel.**
- Edad: 39 años Fecha de realización: 28/03/2016.
- Profesión y/o cargo: Jefe del Área Laboral del Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco (IPRODICH).
- Organismo de Trabajo actual: IPRODICH
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 10 años, desde el 2006).
Jefe del Área Laboral del IPRODICH (11/12/2015 hasta la actualidad).
Vocal en representación de las Personas con Discapacidad del IPRODICH (del 2011 hasta el 10 de diciembre 2015).
Área de Discapacidad, 0800. Cámara de Diputados (del año 2010 al 2011).
Agencia de Empleo de la Provincia (del 2008 al 2010).
Área de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia. Ministerio de Gobierno (2006 al 2008).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si la conozco. Fui parte de la comisión que ayudó a la redacción de la Ley, junto a otras veinte personas. Colaboramos e la redacción de los más de 100 artículos que tiene.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

Sobre todo la creación del Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco (IPRODICH) que según la Ley va a ser el órgano rector que va a llevar adelante toda la coordinación y ejecución de los programas vinculados a la Discapacidad dentro de la provincia del Chaco.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

En muchos aspectos si lo hubo. La creación del IPRODICH es novedosa, sólo existe en tres provincias de la Argentina, Entre Ríos, Tierra del Fuego, y Chaco.

Tanto Entre Ríos como el de Tierra del Fuego son en dimensión menor y la jerarquía como Instituto es menor a la que tiene actualmente el IPRODICH.

Es una ley muy de avanzada con sus aciertos y defectos. La realidad que es una ley que está relacionada con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, prácticamente todo su articulado está volcado en esa ley.

En lo que respecta a lo laboral, si hubo un punto de quiebre. Hasta ese momento estaba todo muy disperso, en la actualidad debería llevar adelante las acciones correspondientes a lo laboral. Si bien falta mucho por hacer el punto de quiebre creo es la creación del IPRODICH.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si conozco, fui una de las seis personas que ayudó a redactar ese artículo. La reserva del cupo laboral para Personas con Discapacidad creo que no se cumple. Creo que falta para que se logre cumplir, si bien la Ley está reglamentada, con procedimiento a seguir, ese procedimiento no fue adoptado por el Poder Ejecutivo y todavía las jurisdicciones de los diferentes Ministerios, organismos y entes descentralizados del Estado no informan cuales son las vacantes que existen en la administración pública para que se pueda hacer la reserva del cupo laboral. Es decir, la ley existe y está reglamentada pero todavía falta en el cumplimiento.

En los últimos seis años hubo avances, se incorporaron personas con discapacidad, sin embargo no está sistematizado aunque ni remotamente llega al cinco por ciento (5%). Es más, no se conoce porcentaje alguno de la aplicación.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

La ley es un avance al cómo, a la metodología. El problema es que tiene un régimen sancionatorio que no está en cumplimiento, entonces los ministerios, instituciones y

organismos que la incumplen no tienen una multa o castigo. Por tanto no se cumple de manera sistemática, sin embargo creo que hay mayor conciencia del cupo, seguramente se ha incrementado el porcentaje de PCD que fueron incorporadas pero no llega, según mi opinión, al cinco por ciento (5%).

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Por supuesto que es importante. La reserva del cupo laboral para PCD tiene que cumplirse y al mismo tiempo debería ser lo correcto, que cada uno de los ministerios y organismos informen cuales son las bajas que dentro de la estructura por jubilaciones, renuncias o que informen al IPRODICH que por necesidad hay un ingreso.

Para ello, debería haber un concurso para PCD exclusivamente, en eso es lo que hay que trabajar para que realmente se efectivice.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

La limitación, básicamente está en el incumplimiento, eso no sólo tienen que ver con lo laboral, sino con otras facetas de la ley, donde se prevé un régimen de sanciones para aquellos que lo incumplen pero al no estar aprobado, ni en vigencia el que la incumple no tienen ningún castigo. Por ende, ese es la mayor limitación, que queda a libre criterio de cada uno de los funcionarios poder cumplir o no con el cupo laboral. Lo que hace que por conciencia, muchos incorporen pero que no sea lo que especifica la ley.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Es urgente poner en práctica y en vigencia el régimen de sanciones que prevé la Ley.

La Ley prevé un régimen de sanciones, con multas para aquellos funcionarios, que no cumplan con los diferentes derechos que están consagrados en esa ley, ya sea en lo laboral, educación, accesibilidad, salud. Esa es la modificación que hay que hacer, hay que optimizar el Régimen Sancionatorio, para que se pueda cumplir de aplicar las sanciones cuando no se cumple con los diferentes derechos que están en la ley.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

En algunos casos sí, hay organismos que son la excepción pero en su gran mayoría no. Porque no se los obliga y no se ha informado demasiado bien, en cuáles son las potencialidades y las capacidades que tiene una PCD. Entonces muchos de estos organismos todavía no tienen bien en claro si incorporar una PCD los va a beneficiar.

A parte que incumplen con la ley, no tienen en claro el valor que puede aportar una PCD a la organización

Entrevista N° 3

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Graciela.**
- Edad: 56 años Fecha de realización: 29/03/2016
- Profesión y/o cargo: Abogada. Asesora Legal del Área de Coordinación Técnica en Discapacidad.
- Organismo de Trabajo actual: Cámara de Diputados. Área de Discapacidad, 0800.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 10 años, desde 2006).
Área Legar de Coordinación Técnica en Discapacidad del 2006 hasta la actualidad.

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si conozco.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

A mi juicio, el artículo N°49 donde define el cupo laboral del cinco por ciento (5%) para Personas con Discapacidad. Siempre y cuando haya idoneidad en el cargo, y también idoneidad en el lugar de trabajo, es decir que los lugares estén preparados para recibir la PCD, por ejemplo una persona con silla de ruedas no la puedes poner en una oficina dos por dos, donde no pueda moverse. A una persona ciega no le vas a dar un trabajo sin un programa braille o jaws.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Si, para mi hubo un avance.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Claro que no se cumple.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Para ser sincera, conozco PCD que gracias a la ley han ingresado en el Poder Ejecutivo, medianamente se cumple pero claro está que en su totalidad del cinco por ciento (5%) no se cumple.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Por supuesto que sí, y debería ser así en los tres poderes del estado provincial, como lo establece la ley.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Para mí la mayor limitación es el desconocimiento de la ley, no hay información. La gente sabe que está la ley, en los tres poderes sabemos que está la ley, pero falta divulgar información y capacitar tanto a los poderes del Estado como a las PCD que van a ocupar ese cargo, es decir debe capacitarse para ser idónea al cargo.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Yo creo que la ley está bien hecha y está para cumplirla, sólo faltaría eso, cumplirla.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Creo que no, porque básicamente falta información e interés.

Entrevista N° 4

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Ariel.**
- Edad: 38 años Fecha de realización: 29/03/2016.
- Profesión y/o cargo: Abogado. Comisión Directiva de la Asociación Argentina de Padres de Autistas (APADEA).
- Organismo de Trabajo actual: APADEA.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 13 años, del 2003).

Varias Especializaciones en Discapacidad y Derecho (desde el 2003 hasta la actualidad).

Comisión Directiva en APADEA, ocupando distintos cargos: representante legal del Instituto Barrilete, donde se brindan prestaciones básicas, Centro de Día y Centro Educativo Terapéutico. Y con el Proyecto para un hogar para personas con Autismo (diez años, desde el 2006 a la actualidad).

Vocalía en Representación de las ONGs de Resistencia, en el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la Provincia del Chaco (IPRODICH) (dos mandatos, 4 años, 2012 al 2015).

Consejo Federal de Discapacidad, representando a la Provincia y al Nordeste (dos mandatos, 2 años, 2010 al 2012).

Consejo Directivo en el Profesorado de Educación Especial (3 años, 2007 al 2010).

Delegado de los Estudiantes de Educación Especial (dos mandatos, 4 años, del 2003 al 2007).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

• ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si la conozco.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

El marco legal, para dar un poco de orden y seguridad sobre cuáles son los derechos declarados dentro de la provincia y el funcionamiento del organismo que tienen que ejecutar funciones sobre la temática en la provincia. También sirve para dar algunos beneficios para PCD. Amplia derechos, tiene un marco respetuoso de la Convención Internacional de Derechos para las Personas con Discapacidad.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

En la realidad no se nota, sí se nota en el IPRODICH por su creación y puesta en funcionamiento. Pero en terreno, el común de la gente no sintió el punto de quiebre, capaz porque existe un poco de desconocimiento sobre la Ley y que existe el IPRODICH. Eso es lo que yo veo, estuve dentro del IPRODICH y en terreno con las ONGs.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si conozco. (Risas) No, no se cumple para nada. Estamos lejos de lograr el cinco por ciento (5%).

Existe mucha PCD trabajando en el Sector Público, pero no se cumple en el sentido de que no existe un control, no existe estadística seria, no existe un seguimiento por parte del IPRODICH, acerca del incumplimiento del cupo, el régimen sancionatorio tampoco se cumple. No sabemos si se cumple o no pero al no saber es un incumplimiento por parte del Estado.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Mejóro en el sentido de la aceptación por parte del gobierno. Es un punto de vista, más que nada, actitudinal de la gente, del gobierno, de los funcionarios hacia las PCD. Pero siempre el acceso es limitado para aquellas PCD que tienen vínculos políticos, que tiene gente conocida, pero no es universal, para todas las personas.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Yo creo que es importante la formación y educación laboral de las PCD como de cualquier persona. Y el cupo es importante que se cumpla, pero me preocupa más la formación y la educación de la PCD de todo tipo, sobretodo mental. En realidad la Persona con Discapacidad Motriz debería tener un acceso con apoyo dentro de la administración pública, sin inconvenientes, sin necesidad de un cupo, porque a veces tienen más capacidades y habilidades que otra persona. La Persona con Discapacidad Mental ahí si es muy útil el cumplimiento del cupo.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Falta reglamentarla, establecer un procedimiento para llegar a cumplir con el cupo y saber que cada organismo mande al IPRODICH o a la Dirección de Personal de la Provincia, su estadística. Falta esa parte, su reglamentación.

Que lo debería hacer el IPRODICH, es una tarea pendiente. Yo asumí los primeros 4 años de su creación entonces tuvimos otro tipo de trabajo, poner en orden, en funcionamiento, organizarlo.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Reglamentarla.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Creo que están motivados, que tienen una actitud positiva, pero eso no basta. No sirve sólo la motivación sino que se debe llevar adelante por una cuestión de convicción y de cumplimiento de obligaciones. No sólo motivación sino que falta la conciencia de que el trabajo es un derecho de las PCD.

Entrevista N° 5

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Marcelo**
- Edad: 45 años Fecha de realización: 29/03/2016.
- Profesión y/o cargo: Licenciado en Relaciones Laborales. Coordinador del Área de Políticas Activas en la Gerencia de Empleo y Asesor Técnico de ONG Maranatha.
- Organismo de Trabajo actual: Gerencia de Empleo.
- Trayectoria en Discapacidad: (10 años de experiencia, desde el 2006).
Ministerio de Trabajo de Nación. Gerencia de Empleo (2006 hasta la actualidad).
ONG Maranatha: Asesor Técnico: Director del Equipo Técnico y el que los elabora y administra los proyectos (2010 hasta la actualidad).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

La conozco, pero no en profundidad. Es una ley que se desprende de la Ley Nacional. Viene a complementar los proyectos y programas con los que trabajamos acá en la Gerencia de Empleo dependientes del Ministerio de Trabajo de Nación.

Creo que Resistencia es una de las ciudades que más incluye pero igual nos falta mucho.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

El principal avance, para mí, es haber constituido un Instituto Provincial que se encargue exclusivamente del tema Discapacidad, el hecho de tener en la Provincia un IPRODICH como en Nación existe una CONADIS, es fundamental para el tema del tratamiento de la Discapacidad.

Es fundamental que un ente estatal articule con todos los otros entes estatales y los actores privados. Hace tiempo la sociedad lo reclamaba. Antes había una Dirección para la

Atención a la Discapacidad, pero al tener un Instituto con presupuesto propio, que está dedicado exclusivamente al tema, que tiene la posibilidad de articular con otras instituciones para fortalecer el trabajo sobre la discapacidad en territorio, que tiene como misión velar por la PCD, que permite la participación de las ONGs, como nuestro caso en representación de Maranatha, hace que sea auspicioso, es un notable avance en la temática. Capaz en el funcionamiento del IPRODICH no todos estén de acuerdo, pero yo lo que trato de rescatar es el avance que tuvimos en la creación del mismo.

Otro avance, es que las organizaciones también empezaron a tomar conciencia en empoderarse en el tema. Y hay leyes hay reglas que protegen a la PCD, por ejemplo nosotros tenemos un compañero de trabajo que ocupa el cupo obligatorio del 4% porque en Nación es del cuatro por ciento (4%) en provincia el cinco por ciento (5%).

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Si, el punto de quiebre es la creación del IPRODICH. Tener un área específica que permite que la PCD tenga un régimen de protección especial, protege los derechos de PCD, por los entes que están concentrados exclusivamente en esa tarea.

Por ejemplo en el Ministerio de Trabajo tenemos el PROMOVER, que tiene una grilla de 14 programas dentro del mismo programa, donde se trabaja diversas temáticas para darle apoyo y empleabilidad laboral a PCD.

Está CONADIS, que una pata es la empleabilidad de las PCD, pero también te financia vehículos para el traslado de las PCD y hacer mejor el trabajo.

Es decir, que a partir de la Ley se permitió un avance más sostenido sobre lo que era el abordaje de la temática relacionada con la discapacidad y permitió que PCD puedan gozar plenamente de sus derechos. Falta mucho por hacer, pero se avanzó.

Promover acciones que igualen e incluyen a la sociedad porque sino le estamos dando todos los derechos y por tratarlos diferentes, los estamos excluyendo igual, porque lo estamos haciendo sentir que es parte de un colectivo distinto que no “encaja” con nuestra sociedad. Y la idea de la Ley es todo lo contrario.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Lo conozco, pero no en detalle. Creo que se cumple a medias, no que no se cumple. Muchas instituciones tienen la conciencia de incorporar PCD, pero lo demoran o no lo hacen y si lo hacen no creo que cumplan el cinco por ciento (5%).

También es cierto que le exigimos a la parte pública pero también deberíamos motivar e incentivar al privado que incorpore, cuando también debería, por ley, tener un cupo de reserva para PCD, más allá de los beneficios que el empresario pueda tener.

Puede ser que no se cumple porque hay lugares de trabajo que no están preparados para PCD, eso hay que cambiar, hacer accesible a todos, para eso se puede pedir presupuesto a CONADIS para hacer rampas, montacargas.

Creo que hay barreras en la empleabilidad de la persona, en la formación que pueda tener, en la igualdad de oportunidades para conseguir un empleo. Es parte de una conciencia colectiva que tendríamos que ir cambiando.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Sí. Porque hoy una normativa que manda. Los condiciona bien, no de una manera coercitiva.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Si claro que sí, porque para la PCD el trabajo es dignificante, lo cuida, lo referencia en su trabajo y lo hace tener conciencia de su lugar. Y nos realza y nos reflejan como sociedad. Hemos hecho mucho, pero avancemos con lo que está escrito y cumplémoslo para poder avanzar en otra instancia.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

SI la conociera en profundidad, podría dar una respuesta, hoy no.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Cambiar el paradigma de la mirada compasiva a una mirada activa, es decir, en lo laboral no olvidarse que es una persona con discapacidad pero procurarle los medios para

que se sienta dignificada, que sienta que es de utilidad para la sociedad y que se relacione con otras personas es fundamental, es necesario que se cumpla la ley.

Hay que derribar ciertos dogmas y paradigmas que como sociedad todavía tenemos.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Desde que existe el IPRODICH, creo que hay motivación, porque desde el ejecutivo crea el instituto se evidencia una motivación. Pero la incorporación en cada organismo depende de sus directivos.

Tener una herramienta como el IPRODICH es revulsivo, tener un lugar referencial específico para tratar la temática, es un paso adelante, pero ese paso adelante dependerá mucho de cómo lo trabajamos y de cómo las instituciones en la que participan muchas personas, en mi caso en Maranatha, logremos cumplir con los beneficios y derechos que le corresponden a las PCD.

Entrevista N° 6

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Walter**
- Edad: 50 años Fecha de realización: 30/03/2016.
- Profesión y/o cargo: Vocal por ONG en el IPRODICH.
- Organismo de Trabajo actual: IPRODICH.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 28 años, desde el 1988, y formalmente desde el 2006).

Vocal por ONG en el IPRODICH (desde 10/12/2015 a la actualidad).

ONG Asociación Civil “Ruedas” que desde el 2006 tienen Personería Jurídica (2006 a la actualidad).

Desde sus 22 años, muy ligado al tema Discapacidad, porque corre en sillas de ruedas (desde 1988).

“Imposible hacer un deporte y no tener el concepto de discapacidad y deporte cuando se trata de la discapacidad misma”.

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si, la conozco.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

A nivel Nacional, es un único e histórico. Más que la Ley misma, es su cumplimiento. El IPRODICH es el mejor del país, con jerarquía de Secretaría de Estado.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Seguro que sí, tenemos la herramienta legal lo que no quiere decir que no siga el problema.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Para nada, bajo ningún punto de vista se cumple, como la mayoría de las Leyes de Personas con Discapacidad, no se cumple.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Hoy viéndolo en carne propia, mayoría no sabe de qué se trata trabajar con Persona con Discapacidad, pero conocen la ley y quieren cumplirla, la PCD debe ser idónea para el cargo, como cualquier persona, no se debe incorporar por incorporar, de manera general.

Todavía falta profundizar el tema, se intenta cumplir la ley, es un gobierno de inclusión pero falta trabajar.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Si, totalmente importante. Considero también que es importante el tema de la idoneidad para el cargo, y como el mundo ha avanzado el cinco por ciento (5%) queda lejos de lo algo integrador.

Creo que hay que seguir evolucionando, porque estamos hablando de personas, ya no de leyes, ni de instituciones sino de personas. Hay que trabajar para adelante.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Si, el cinco por ciento (5%) queda chico.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Primero cumplir lo que dice y después buscar subir el cupo al 15%.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Sí, porque es una ley y no quieren quedar afuera. Simplemente hay que trabajar en la protección y goce de los derechos de las PCD, en este caso el derecho al trabajo.

Otro tema es la capacitación de las PCD, porque no están preparadas para determinados puestos, entonces es fundamental que la persona entienda que debe formarse para competir y acceder a un puesto en el poder ejecutivo provincial.

Tenemos todo para que el Chaco avance y crezca en el tema de Discapacidad, hay que trabajar y saber usar las herramienta que poseemos, que son muy buenas.

Entrevista N° 7

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Amalia.**
- Edad: 57 años Fecha de realización: 31/03/2016.
- Profesión y/o cargo: Abogada y Escribana Pública. Asesora Legal en el Ministerio de Salud Pública. Soy Personal de Gobernación y mi cargo base es en La Escribanía General de Gobierno (hace 25 años).
- Organismo de Trabajo actual: Ministerio de Salud Pública de la Provincia del Chaco.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 20 años, desde 1996).
Asesora Legal del Ministerio de Salud Pública (2012 hasta la actualidad).
ONG: Cabildo Abierto (2012 hasta la actualidad).
Subcomisión de Asuntos Legales con vista a la elaboración, de lo que hoy es, la Ley Provincial 6477.
Programa de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública, en la elaboración del decreto del Poder Ejecutivo de creación de la Comisión Provincial Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad (desde 1996).
“Empecé por interés propio, porque tengo hipoacusia, siempre me interesó, con el tiempo me fue atrapando cada vez más”.

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Sí, fui una de las personas que participó en su elaboración.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

Básicamente se centra en los tres primeros artículos. Uno, la creación de un Ente específico que trabaje en el tema, como lo es el IPRODICH. Dos, el cambio de la

denominación que antes se hablaba de integración, esta ley y el propio IPRODICH hacen referencia a la inclusión. Y tres, la denominación de lo que antes era “Discapacitados” en leyes anteriores y ahora estamos al pleno reconocimiento de las “Personas con Discapacidad”.

Además, otro buen triunfo con el visto bueno del Contador Jorge Milton Capitanich, que en ese momento era Gobernador de la Provincia, con la Ley 6477, la provincia del Chaco se adhiera a la Ley Nacional 26.378, que es la que se adhiere y aprueba la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Y la adhesión a la Ley 24.901, que es el Sistema Único de Prestaciones Básicas para las Personas con Discapacidad. Con esto se rescataron principios básicos, donde la PCD es sujeto de derechos, de autonomía, dignidad que queda plasmado en nuestra Ley provincial.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Si hubo. Sobre todo porque fue también una concreción, un cambio cultural que se vino dando en ese sentido de poner la temática de las Discapacidad en agenda y un especial enfoque en la persona.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Creo que no se cumple en la medida que corresponde, en general lo digo. Aun cuando me consta que se procura la incorporación, no en la medida que debiera serlo.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Sí, porque hay un ente específico en el tema. Además hay concientización y sensibilización en general del ámbito del poder ejecutivo, a nivel operativo y estratégico (nivel de funcionarios). Ya no es una obligación sino un derecho que tiene la PCD, como cualquier persona, el derecho al trabajo.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Por supuesto, debería cumplirse. En lo personal, no ingresé por el cupo laboral, sino por una vacante que había en la Escribanía General de Gobierno, presente mi CV con otras personas y quedé seleccionada.

Creo que es necesario que se cumpla el cupo, pero al margen de lo cuantitativo, es importante un relevamiento para destacar la formación que tienen las PCD para determinar su real inclusión laboral. Porque la idea no es incorporarlas con vista a socializar, sino que realmente cumplan su rol, como debe ser y como cualquier otro trabajador del Estado del poder ejecutivo, en este caso.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Creo que está bien. Debería empezar por cumplirse el cupo del cinco por ciento (5%).

En lo personal, no coincido con el tema de los “Cupos” porque segrega, separa por ser PCD, creo que la persona debería presentarse a constatar su idoneidad para el cargo y poder ingresar como cualquiera, sin necesidad de un cupo.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

No, creo que todos mejoramos y las leyes no deben ser estáticas, sino ajustarse a la realidad, a las necesidades de la comunidad. Por ahora con que se cumpla estaría bien.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Todo resulta poco siempre. Pero también es cierto que no hay un real empoderamiento de las PCD para conocer la ley, conocer sus derechos y pelear por el ejercicio pleno de ellos. Además falta mucho en educación, capacitación de las PCD, en líneas generales, tienen niveles educativos muy bajos, generalmente primario, a veces secundario y pocos terminan un terciario o universitario.

Como todo ciudadana chaqueño, pienso que tenemos poca participación ciudadana, y defensa de lo que es la cosa pública, el Estado somos todos y nosotros hacemos a este estado. Creo que es importante, en ese sentido, el empoderamiento y real participación.

Entrevista N° 8

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Natalia**
- Edad: 43 años Fecha de realización: 01/04/2016.
- Profesión y/o cargo: Abogada. A cargo de la Dirección de Atención y Control de Ciudadanos.
- Organismo de Trabajo actual: Instituto Provincial de Desarrollo Urbano y Vivienda (IPDUV).
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 10 años, desde el 2006).

Subsecretaria de Niñez, Adolescencia y Familia, del Ministerio de Desarrollo Social. A cargo de las Direcciones de Discapacidad, Niñez, Fortalecimiento Familiar, Adultos Mayores y después se incorporó la Dirección de la Mujer (2010 al 2012).

Asesora Legal en Ministerio de Gobierno. Participó en representación del Ministerio de Gobierno en la Comisión de Discapacidad Provincial (2008 al 2010). En la parte normativa, en la redacción de la Ley.

Dirección de Salud Mental de la Provincia, Área de Rehabilitación. En la parte normativa y de asesoramiento legal (2006 al 2008).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si participe en su elaboración. Esta ley ratifica y refuerzan los derechos que establecen la Constitución Nacional y tratados Internacionales. La Constitución Nacional es el piso de derechos y cada provincia puede aumentar los derechos y garantías. Nunca restringirlas.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

Fue muy importante para las PCD, porque en las Comisiones había no sólo Personas que pertenecían a Organizaciones Gubernamentales, sino que participaban ONGs que

muchas veces estaban representadas por las mismas PCD, en lo cotidiano estaban sabiendo la realidad de ellos.

Respecto al cupo, fue un gran avance porque se aumentó del cuatro por ciento (4%) al cinco por ciento (5%).

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Si creo que sí. Hubo la decisión política, que es fundamental. Pero también mucho trabajo de las ONGs y de las PCD que trabajaron en forma activa.

También se crea el IPRODICH, que centralizó la atención e información porque el reclamo que teníamos era que las PCD deambulaban por todos los organismos del estado sin respuesta clara ni solución.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Según mi intuición y percepción personal, no.

Sé que hay muchos lugares que han logrado ingresar a las PCD pero no creo que estemos en el cinco por ciento (5%).

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Al menos les da un derecho y garantía que hace poder exigirlos. Hay mayor conciencia de las personas respecto de sus derechos. Creo que depende mucho de la decisión política, porque una cosa es hacer la ley, otra es aplicarla y buscar cumplirla.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Sí totalmente.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

El cinco por ciento (5%) está bien para empezar, es decir es un piso no tienen por qué ser un techo. Creo también que una limitación que tienen las PCD es su educación y preparación para ingresar a un empleo.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Es probable que esté faltando reglamentar algunas cuestiones, que se hacen por decretos reglamentarios o de resoluciones, para concretar las medidas legislativas.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

En general, creo que hay más conciencia de que las PCD tienen el derecho al trabajo. Faltaría concientización a nivel particular con cada uno de los funcionarios. Creo que es una cuestión de educación y concientización.

Entrevista N° 9

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Darío**
- Edad: 35 años Fecha de realización: 01/04/2016.
- Profesión y/o cargo: Técnico en Comercialización y Marketing. Coordinador Interinstitucional del Centro de Capacitación Laboral (CECAL). Y Presidente de la ONG Asociación de apoyo al CECAL
- Organismo de Trabajo actual: CECAL
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia 10 años, desde 2006).
Coordinador Interinstitucional de CECAL (2006 hasta la actualidad).
Presidente de la ONG Asociación de Apoyo al CECAL hace 6 años (2010 hasta la actualidad).

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si conozco.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

Primeramente, es un avance que haya una ley pionera a nivel provincial, que haya adherido y tomado como base la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y al mismo tiempo intenta hayornal lo que es leyes hacia el entorno de la PCD, entendiéndolo desde un lugar que es un sujeto de plenos derechos, me parece que es, en materia legislativa, realmente importante y hasta te diría de avanzada en la materia.

Además, me parece que tener un organismo de aplicación de la Ley, en este caso el IPRODICH, me parece muy positivo. Es factible de ser mejorados, pero ya tenemos al Instituto. Y la ley tiene lineamientos y criterios claros.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

No necesariamente, la ley es quizás, en materia legislativa un punto interesante de analizar, recurrir y de hacer valer como un documento que garantiza y aplica, con principios deberes y obligaciones como cualquier ley, pero aún estamos en la transición de que esa ley nos permita, por medio de los organismos de aplicación, que tenga la real incumbencia que debe tener. Me refiero a cada una de las áreas que hacen al desarrollo integral de la PCD, y que están garantizadas por medio de esa ley. Aún estamos con la idea de romper esa brecha que nos permita acotar lo que es la ley y lo que cada una de nuestras prácticas como sociedad y estado, en forma conjunta, llevamos adelante.

Estamos en transición, creo que todavía falta mucho por hacer, por eso el cambio aun no lo veo pero si veo la transición.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si, conozco. Y no creo que se cumpla.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Vale aclarar, para saber desde qué lugar habla uno. Por mi función en un centro de formación y educación laboral para PCD y lo que intentamos lograr es darle todas las herramientas posibles para que a la hora de buscar una oportunidad laboral, se le sea más fácil y reúna las condiciones del tipo de trabajo presente. Por lo tanto nosotros estamos en la etapa previa al trabajo, lo que no quita que nosotros articulemos con las distintas áreas, en lo privado en este caso público, para que lo jóvenes una vez formados y capacitados tengan esa oportunidad laboral y cumplir con el cupo del cinco por ciento (5%).

Nosotros desde nuestra visión, no hemos visto un gran avance, porque tenemos jóvenes formados para distintos puestos hayan tenido esa oportunidad y no se generado por obligatoriedad, por medio de la ley, quizás las aperturas que se dieron fueron por otras circunstancias, que bienvenido sea, pero estaría bueno que el cinco por ciento (5%) sea proyectado, mecanizado y llevado adelante por medio de mecanismos que la misma ley lo

prevé. Falta mejorar los procedimientos, de qué manera se va a aplicar el cinco por ciento (5%).

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Como toda ley, creo que es importante que se cumpla. Y más cuando el Estado es quien está de por medio, si bien como ciudadanos somos parte, me parece que el gobierno como generador de oportunidades para cumplir lo que la ley establece debería ser un punto más que saliente. Como ciudadano tengo responsabilidades, pero más el estado que nos representa debería tenerlas, más en el cumplimiento de una Ley. No sólo el cumplimiento de una ley sino que genera una cantidad de alternativas posibles para el joven que logre incorporarse a un trabajo, en este caso el poder ejecutivo, lo que significa para cualquier persona, tenga o no una discapacidad, la oportunidad laboral: desarrollo personal, desarrollo de una familia, desarrollo integrado de sus necesidades, de sus propias satisfacciones y deseos, es decir, el trabajo dignifica, mucho más aún a una PCD, no solo la dignidad en sí misma si no la posibilidad de proyectar otra cantidad de situaciones, que muchas veces se les hace muy difícil.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Si hablamos del cupo del cinco por ciento (5%), quizás no están dados los mecanismos de cómo llevarlo adelante, cómo aplicarlo. No está reglamentado, pero si el IPRODICH lograra desarrollar un mecanismo de relevamiento de aplicación de la Ley quizás se podría, por medio de resoluciones, adelantar sin necesidad que se reglamente estrictamente por medio de un decreto. Es complejo, pero es una alternativa de solución.

También es cierto que este es un artículo, entre tantos importantes, como salud, vivienda, educación, etc. También es complejo de cómo articularlo en un ámbito tan amplio como es el ejecutivo, sin embargo por algo hay que empezar, si no siempre vamos a estar buscando excusas, pasando los años, se va a transformar en imposible, esperemos que no.

Ojala que lo difícil, de acá a un tiempo prudencial se transforme en algo posible y medible.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

No creo que modificando la ley ni el art 49, encontremos la clave de la solución, para mí esta en los mecanismos de aplicación, no son claros, eso está fallando.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Como en todas áreas tenes la heterogeneidad de iniciativas. Nosotros somos un centro que articulamos para que el joven se acerque a un trabajo, no es que se lo conseguimos. Cuando llevamos la iniciativa, siempre nos atienden bien.

De manera articulada con el Ministerio de Trabajo, estamos llevando adelante pasantías o entrenamientos laborales, debo decir, como en todo espacio, tenes lugares donde están motivados, otros no tanto y a otros no les interesa. Con el agravante que existe una ley que contempla que es obligatorio el cupo, es un déficit.

Contrariamente se dice que hay puestos de trabajo pero que las PCD no están formadas ni capacitadas para ocuparlos, creo desde mi lugar, que aún faltan oportunidades.

Entrevista N° 10

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Analía**
- Edad: 45 años Fecha de realización: 12/04/2016.
- Profesión y/o cargo: Escribana Pública Nacional. Escribiente del Poder Judicial.
- Organismo de Trabajo actual: ONG ALUCHA: Asociación de Amigos y Pacientes de Lupus y Artritis Reumatoide a.
- Trayectoria en Discapacidad: (Experiencia de 15 años, desde el 2001).
ONG ALUCHA (del 2001 a la actualidad).

Ministerio de Desarrollo Social, miembro de la Comisión Provincial de Discapacidad y participó por ser Persona con Discapacidad en la elaboración y redacción de la Ley Provincial N° 6477.

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?
Si la conozco, participe en su elaboración y redacción, como trabajadora del Ministerio de Desarrollo y como Persona con Discapacidad.
- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?
Lo más destacable es que se adhirió a la ley 26.378, que es sobre la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, junto a la de Entre Ríos, es una de las primeras normativas provinciales que se adhiere a nivel nacional. Al hacerlo, se mantienen todos los principios de igualdad, el reconocimiento de los derechos de las PCD y el nuevo paradigma del nuevo modelo social de la Discapacidad.
- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Yo diría que es un proceso, en lo teórico y en lo formal se avanzó. Falta la toma de conciencia que está establecido en la ley en verdad se concrete y se haga en hechos concretos y específicos.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si conozco, en todas las provincias incluso a nivel nacional es del 4% y nosotros avanzamos al cinco por ciento (5%) y lamentablemente no se cumple.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Si, muchísimo mejoró. Porque antes directamente no se hablaba del tema, ni siquiera se intentaba cumplir, en cambio, después de la sanción, por lo menos, se intenta cumplir. Si bien no se llega al cinco por ciento (5%), actualmente el porcentaje es más elevado del que teníamos antes.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Claramente debería cumplirse, porque la inserción laboral es esencial y elemental para lograr la verdadera inclusión de la PCD.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Yo creo que está clara, en procedimiento, en parámetros que se toman, que el IPRODICH debe ser el veedor del cumplimiento de todos los procesos y concursos. Está clara, debería cumplirse como la misma establece.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Podría implementar un sistema de sanciones para aquellos funcionarios que no cumplen.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

Más que antes sí, porque antes no se hablaba, no le interesaba el tema. Después de la sanción de la ley, de la visibilización que ese está haciendo, las personas en general están más motivados a incorporar PCD, no se lo ve tan raro, ni tan “loco”.

Entrevista N° 11

Cabe aclarar que en la transcripción será resguardado el apellido del entrevistado/a y por la misma razón, el nombre será ficticio.

Datos del entrevistado:

- Nombre: **Sol**
- Edad: 30 años Fecha de realización: 11/04/2016.
- Profesión y/o cargo: Licenciada en Administración. Directora de Planificación Organizacional en la Dirección General de Modernización del Estado desde el año 2015 (antes, fue por cinco años subalterna de la Directora, en ese momento).
- Organismo de Trabajo actual: Dirección General de Modernización del Estado.

La presente entrevistada, si bien no es experta en Discapacidad, como los anteriores. Su opinión es válida porque pareció necesario contar con una visión desde el Estado.

Como Directora del Área de Planificación Organización de la Dirección General de Modernización del Estado, es la encargada de supervisar e intervenir en los concursos, es decir, que se cumplan las diferentes etapas que establece la norma en cuanto al proceso concursal: ver si se cumple el orden de mérito, que se haya notificado, que no haya recusación, que los ganadores sean los que están en el orden de mérito, en base a eso se manda a la firma del decreto por parte del Gobernador.

Opinión sobre la Ley Provincial N° 6477:

- ¿Conoce Usted la Ley Provincial 6477: “Régimen Integral para la Integración de las Personas con Discapacidad”?

Si conozco la ley.

- ¿Cuáles fueron, a su juicio, los principales avances que impulsó la ley?

Más que nada fue el reconocimiento de derechos, que si bien se conocían, ahora son derechos establecidos en la ley y darles una Institución como es el IPRODICH. La ley reconoce los derechos de manera íntegra porque la ley es completa, desde la salud, hasta el ingreso en materia laboral.

- ¿Cree usted que hubo un punto de quiebre entre el antes y el después a la sanción y aplicación de la ley?

Hubo un cambio, porque hay un contexto importante que se dio a favor de la Persona con Discapacidad, no sé si un quiebre pero si un cambio importante y una concientización tanto de la situación como de la misma persona. Se puso en boca de todos, y todos empezamos a pensar en las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Opinión sobre su artículo N° 49:

- ¿Conoce usted el artículo N°49 de la ley, que habla de la reserva del cupo laboral para PCD? ¿Cree que se cumple?

Si lo conozco, no creo que se cumpla. Lo que, para mí, no se llega a cumplir es el cupo que establece que tiene que cumplirse el cupo del cinco por ciento (5%) y que todas las áreas del Poder Ejecutivo tienen que informar si tienen actualmente trabajando PCD, al no estar esa información se toma que se incumple el cinco por ciento (5%).

Y en cada uno de los concursos que se realiza, no están claras las condiciones, la ley dice que ante igualdad de mérito se debe dar prioridad a la PCD, esa igualdad de mérito significa ¿tiene o no que rendir? Deben rendir o sólo con la presentación y cumplimiento de los requisitos de antecedentes ya estaría. Nosotros tenemos un régimen de concursos tenemos antecedentes y oposición, tiene un examen. Creo que hay un vacío, no sé si normativo o interpretativo. No hay una bajada de línea clara en estos casos, por ejemplo esto se hace de esta manera.

- Cree usted que ¿la Ley mejoró la inserción laboral de las PCD en el Poder Ejecutivo Provincial?

Creo que sí, pero a medias porque la ley es relativamente nueva y necesita un seguimiento más minucioso. Creo que deberíamos juntarnos todas las partes del Estado y encarar cada tema específicamente, en este caso, el cupo laboral.

Lo laboral mejoro respecto a la situación anterior, pero se está trabajando y falta todavía.

- Según su experiencia: ¿Es importante que se cumpla el cupo de reserva laboral para PCD?

Creo que la inserción de las PCD es lo importante. Creo que no se hace y debería hacerse, es ver cuáles son las actividades para los diferentes tipos de discapacidad, por ejemplo, puedes tener una discapacidad motriz y no tienes ningún tipo de limitación y tienes discapacidad mental que ahí si necesitas tareas específicas, no significa que no puede hacer ningún tipo de tareas, sino algo más específico. Es decir, se debería trabajar bien en los perfiles, buscar los puestos donde se pueda reinsertar a la PCD en el mundo laboral.

- Cuáles son las limitaciones que usted observa en la Ley respecto a lo laboral para PCD?

Capaz no es un vacío legal, si no que, no se está interpretando bien la norma, creo que la ley para poder aplicarse debe bajarse un poco más, ser más específica. Debería haber una reglamentación específica para trabajar en esos perfiles de puestos, trabajar en qué áreas se podría incorporar a PCD. No solo establecer un cupo y que quede en un número frío, si no que para cumplirlo hay que hacer un trabajo más minucioso. Que te obliguen en términos generales está bien, pero se debería hacer un trabajo más profundo, esa sería la idea. Imponen un cupo pero le faltaría un poco más.

- De la experiencia vivida, cree usted, ¿es necesaria alguna modificación a la Ley 6477 para optimizarla?

Reglamentarla. Bajarla, el cómo va a hacerse realmente, trabajar en la aplicación real. Es muy importante la ley pero hoy en día, para mí, no se está aplicando, porque falta el cómo.

- ¿Usted cree que los organismos del Poder Ejecutivo Provincial están “motivados” en incorporar PCD? Si - No ¿Por qué?

No lo sé. Creo que en todas las áreas hay una persona que le toca muy de cerca el tema de la discapacidad, todos tenemos un familiar, un amigo o un conocido con discapacidad que nos hace tomar conciencia y mirar de otra manera a las PCD.