



## **Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario\***

**Labour market inclusion of people categorized as disabled.  
Some thoughts for a necessary debate**

**Inclusão laboral de pessoas catalogadas como deficientes.  
Algumas reflexões para um debate necessário**

**Mauricio Mareño Sempertegui\***

Recibido: 05.08.13

Recibido con modificaciones: 18:02.15

Aprobado: 23.02.15

### **RESUMEN**

El presente artículo expone algunas reflexiones respecto a la inclusión laboral de personas catalogadas social y culturalmente como discapacitadas.

Su contenido se estructura a partir de la pregunta: ¿por qué la participación de esta población en el mercado laboral se concibió y aún se concibe como problemática?

En primer lugar, se esbozan dos posibles respuestas a este interrogante y se las presenta en forma de tesis. Posteriormente, se examinan los programas nacionales de promoción del empleo, orientados a este sector poblacional, focalizando el análisis en las tesis anteriormente expuestas.

Finalmente en las conclusiones se plantea que si bien la pregunta que estructura el artículo puede interpretarse como ingenua, constituye una pregunta fundamental al reflexionar sobre el fenómeno de la discapacidad y su vinculación con el mercado laboral, desde un enfoque de derechos humanos. A su vez se expone que las dos tesis propuestas revelan las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población. Se alude a las barreras culturales, es decir, al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades

---

\* Una versión preliminar del contenido de este artículo fue desarrollada en: "Las personas en situación de discapacidad y las Políticas de Empleo: algunos aportes para la gestión e implementación de políticas inclusivas". Informe final de consultoría. Programa de Apoyo a la Consolidación y Mejora de la Calidad del Empleo en la Argentina (CEA) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de la asistencia técnica efectuada a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS). Junio de 2011.

\* Consultor independiente en accesibilidad e inclusión educativa y laboral de personas en situación de discapacidad. Ex coordinador de la Oficina de Inclusión Educativa de Personas en Situación de Discapacidad de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles. Universidad Nacional de Córdoba. [mauriciomareno@gmail.com](mailto:mauriciomareno@gmail.com)

de empleabilidad, arraigadas en el imaginario colectivo. Se afirma que abordar estas barreras es fundamental ya que supone aproximarnos al núcleo profundo de la problemática.

**Palabras Clave:** Inclusión laboral - cualidades y condiciones de empleabilidad - accesibilidad – discapacidad

## ABSTRACT

This article presents some thoughts about labour market inclusion of people socially and culturally categorized as disabled.

The content is based on the following question: Why has the involvement of people with disabilities in the labour market been conceived as problematic? In the first place, the article suggests two possible answers expressed as theses. Then, national employment promotion programmes aimed at this segment of the population are examined, focusing the analysis on the theses previously stated. In the conclusions, it is stated that even though the question that structures the article can be interpreted as naive, it constitutes a fundamental question to analyse the phenomenon of disability and its links to the labour market from a human rights perspective. It also suggests that these two theses reveal the main barriers to employability and labour market inclusion of people with disabilities. It makes reference to cultural barriers, i.e. social representations, ideas and beliefs about employability, disability, people defined as disabled and their possibilities of employability that are deeply rooted in popular belief. The article states that addressing these barriers is of essential importance to approach the core of the problem.

**Keywords:** Labour market inclusion - employability quality and conditions – accessibility - disability

## RESUMO

O presente artigo expõe algumas reflexões a respeito da inclusão laboral de pessoas catalogadas social e culturalmente como deficientes.

O conteúdo se estrutura a partir da pergunta: ¿por que a participação desta população no mercado laboral se concebe e ainda se concebe como problemática?

Em primeiro lugar, levantam-se duas possíveis respostas a esta questão, que são apresentadas em forma de teses. Posteriormente, examinam-se os programas nacionais de promoção do emprego, orientados a esta parcela da população, focalizando na análise das teses anteriormente expostas.

Finalmente, nas conclusões sustenta-se que, apesar de poder se interpretar como ingênua a questão que estrutura o artigo, constitui uma pergunta fundamental na hora de refletir sobre o fenômeno da deficiência e sua vinculação com o mercado laboral, desde um enfoque de direitos humanos. Ao mesmo tempo expõe-se que as duas teses propostas revelam as principais barreiras para a empregabilidade e inserção laboral desta população. Alude-se às barreiras culturais, isto é, o conjunto de representações sociais, ideias e concepções sobre a empregabilidade, a deficiência, as pessoas definidas como deficientes e suas possibilidades de empregabilidade, arraigadas no imaginário coletivo. Afirma-se que abordar estas barreiras é fundamental já que supõe nos aproximarmos ao núcleo profundo da problemática.

**Palavras-chave:** Inclusão laboral - qualidades e condições de empregabilidade – acessibilidade - deficiência

## SUMARIO

Introducción. 1. Tesis 1: De las cualidades de empleabilidad a las condiciones de empleabilidad. 2. Tesis 2: La empleabilidad de las personas catalogadas como discapacitadas bajo sospecha. 3. Breve revisión de algunas medidas de promoción del empleo de la población definida como discapacitada en Argentina. Conclusiones preliminares. Referencias bibliográficas.

\*\*\*\*\*

### Introducción

La demanda de oportunidades de empleo para aquellas personas definidas socialmente como discapacitadas, no es un tema nuevo. Por el contrario, ha sido uno de los ejes centrales de las reivindicaciones por ampliación de derechos de este colectivo, adquiriendo mayor importancia desde la segunda mitad del siglo XX, al menos en los países europeos y del mundo anglosajón.

Nuestra región no fue ajena a estos debates. Podemos plantear que en los últimos veinte años la temática ha ido ingresando paulatinamente en las agendas públicas de los Estados y sus instituciones, con un significativo énfasis en el último decenio.

En los países de Iberoamérica son diversas las medidas que las administraciones públicas han puesto en marcha para fomentar el empleo de este sector de la población. “Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo en el sector público y privado, incentivos fiscales a la contratación y acciones de sensibilización en empresas privadas, empleo protegido, formación ocupacional y orientación laboral”, son algunas de las iniciativas que intentan dar respuesta a la necesidad de incorporar a este segmento poblacional en la fuerza laboral de esos países (OISS, 2014).

En Argentina, el proceso de recuperación del rol activo del Estado en materia de políticas públicas que promuevan el retorno a “un proyecto de país productivo e inclusivo”, que se inicia visiblemente en el año 2003, después de varias décadas de debilitamiento de los dos principales mecanismos de integración social, a saber, el empleo formal y la intervención estatal en lo social, tuvo como eje “una estrategia de restablecimiento de las instituciones claves del mundo del trabajo, atribuyéndoles una nueva significación en este nuevo contexto” (MTEySS, 2010). En ese marco, la situación laboral de las personas definidas como discapacitadas ingresa en los debates de formación de política pública, estableciéndose como una “cuestión” de agenda estatal. La creación de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad en la esfera de la Secretaría de Empleo del MTEySS, y los programas que comenzaron a ejecutarse bajo la coordinación de esta dependencia, en articulación con organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, son un indicador de lo antes señalado.

No obstante, los índices de desempleo y de precarización laboral en este grupo poblacional continúan siendo prominentes, en relación con los del resto de la población. Escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significativas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas y de escasa productividad, omisión de derechos laborales, subocupación horaria, empleos de baja calidad y altamente inestables, se mantienen e incluso se acentúan (IDRM, 2004; Samaniego de García, 2006; O' Reilly, 2007; OIT, 2002, 2003, 2007, 2009; Bueno & Andreu, 2009; OMS & Banco Mundial, 2011; REDI, CELS, FAICA, FENDIM & ADC, 2012; OISS, 2014).

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS & Banco Mundial, 2011), un estudio del año 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo. Las tasas de empleo se corresponden con un 44% y un 75% respectivamente.

Con respecto a la región Iberoamericana, la reciente publicación denominada Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica, plantea que “las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población” (OISS, 2014).

En esa línea, delimitando el análisis en los países de Latinoamérica, dos estudios que abordan el reconocimiento y ejercicio de derechos fundamentales en este sector de la población (IDRM, 2004; Stang Alva, 2011), señalan que “uno de los principales problemas que enfrenta la población con discapacidad en la región es el desempleo y la marginación laboral. Según la información obtenida, en promedio, alrededor del 70% de las personas con discapacidad de la región están desempleadas o excluidas de la fuerza laboral”.

En Argentina los últimos datos disponibles respecto a la condición de actividad de esta población corresponden al censo del año 2010<sup>1</sup>. Según este relevamiento la tasa de empleo de las personas identificadas como discapacitadas es de 44,6%, mientras que en la población total representa el 61,7% (INDEC, 2010, 2014). Esta información también fue relevada en el período 2002-2003, a través de la primera Encuesta de Personas con Discapacidad (ENDI), complementaria del censo nacional del año 2001<sup>2</sup>. Según esta encuesta, en ese período la tasa de empleo de la población total en edad laboral era de 48,1%, duplicando la correspondiente a la población nominada como discapacitada que representaba el 24,9% (INDEC, 2003)<sup>3</sup>. Se observa que, según los datos de estos dos últimos relevamientos oficiales<sup>4</sup>, al menos en esos períodos, las tasas de empleo de la población definida como discapacitada han sido significativamente menores a las del resto de la población de 14 años y más, confirmando los planteos de los estudios internacionales citados en el párrafo anterior<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> El censo del año 2010, denominado “Censo del Bicentenario”, incluyó temáticas tales como el recuento, identificación y localización de pueblos originarios, población afrodescendiente y personas con discapacidad. Estas últimas son definidas como “personas con dificultad o limitación permanente” y su relevamiento se incluyó en el denominado “cuestionario ampliado”, aplicado a una muestra de la población de las localidades de 50.000 habitantes y más, y a toda la población de las localidades de menos de 50.000 habitantes (INDEC, 2012).

<sup>2</sup> La Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) fue una de las encuestas complementarias del censo del año 2001 y se desarrolló entre noviembre de 2002 y el primer semestre del año 2003. Se aplicó a una muestra probabilística de viviendas que representaba a la población residente en localidades de 5.000 habitantes y más (INDEC, 2003).

<sup>3</sup> Si bien ambos relevamientos se basaron en una misma definición de discapacidad, lo cual podría tornar fiable su comparación, esta es discutible debido a las consideraciones metodológicas utilizadas en ambas mediciones y a los tamaños de sus respectivas muestras. Como observa Yrigoyen (2013), según los datos oficiales la tasa de prevalencia de la discapacidad en la población aumentó en un 81,7% entre la ENDI de 2002-2003 (7,1%) y el censo nacional del 2010 (12,9%). Este elevado crecimiento en una década podría responder a variables demográficas, económicas y sanitarias, no obstante el autor plantea que es posible que exista una subestimación en los resultados de la ENDI, ya que “la prevalencia estimada para el año 2010 en Argentina (12,9%) está más en línea con los valores internacionales (pues el promedio mundial es 15%)”.

<sup>4</sup> Cabe destacar que no se cuentan con datos oficiales de las últimas décadas que permitan un análisis de la evolución de la tasa de empleo y otros indicadores laborales en este sector de la población. Antes del censo del año 2001, solo cinco censos habían incorporado la temática de la discapacidad en sus cuestionarios, los censos de 1869, 1895, 1914, 1947 y 1960. En todos los casos la confiabilidad de los datos obtenidos fue puesta en cuestión. Por otro lado, desde el censo del año 1970 (Censos Nacionales de 1970, 1980 y 1991) se abandonó la indagación del fenómeno de la discapacidad, aduciendo la complejidad que suponía su relevamiento (Pantano, citado por INDEC, 2003).

<sup>5</sup> El “Informe Sombra” sobre la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Argentina, durante el período 2008-2012 (REDI, CELS, FAICA, FENDIM y ADC, 2012), cuestiona la confiabilidad de los datos oficiales de los últimos dos censos nacionales, planteando que su medición tiene implícita una subestimación de la Población Económicamente Activa (PEA) que incluye a quienes tienen trabajo y a aquellos que no lo tienen y lo están buscando. El Informe señala que en la Argentina una cantidad significativa de personas calificadas como discapacitadas, están desempleadas y no buscan trabajo ya que saben que es muy difícil encontrarlo y en consecuencia no aparecen entre la PEA. Estos “desocupados desalentados” (Pok, 1997) que se retiran involuntariamente del mercado laboral ante la falta de oportunidades, constituyen la población desocupada oculta en la

En este contexto, consideramos fundamental reflexionar críticamente sobre esta temática y examinar las actuales políticas de empleo orientadas a alcanzar grados crecientes de inserción laboral de este sector de la población. Este artículo pretende constituir un aporte a ese necesario proceso de reflexión.

En ese sentido, parece sustancial formularnos una pregunta que puede interpretarse como obvia o ingenua, pero que consideramos constituye una pregunta fundamental en la reflexión sobre la temática desde un enfoque de derechos humanos, a saber, ¿Por qué la participación de esta población en el mercado laboral, se concibió y aún se concibe como problemática?, es decir, ¿Por qué es percibida como una cuestión difícil e intrincada? Intentaremos aproximarnos a dos posibles respuestas a este interrogante, a partir de dos tesis:

**Tesis 1:** Porque en los mercados laborales de nuestra región aún predomina una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de cualidades y atributos personales que adquieren las personas. En esta concepción se omite el análisis de un factor categórico: las condiciones de empleabilidad y dentro de ellas las condiciones de accesibilidad.

**Tesis 2:** Porque las cualidades de empleabilidad de las personas catalogadas como discapacitadas se ponen en cuestión a priori, debido a la preeminencia de lo que hemos denominado: el mito de la inempleabilidad inherente, el cual parece ser una consecuencia de la preeminencia y naturalización de perspectivas médico-biológicas sobre la discapacidad. Abordaremos brevemente cada una de estas tesis.

### **1. Tesis 1: De las cualidades de empleabilidad a las condiciones de empleabilidad**

Tal como señalan De Grip, Van Loo y Sanders (2004) la noción de empleabilidad no es nueva, el término como tal surgió a principios del siglo XX en el mundo anglosajón, específicamente en el Reino Unido. Este término no existe en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa “employability” que proviene de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad). El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: habilidad para obtener o conservar un empleo (Campos Ríos, 2003a, 2003b).

Desde su surgimiento este concepto ha tenido sucesivos cambios de significado, adquiriendo un carácter difuso ya que ha sido abordado desde diversos y distintos puntos de vista. Pese a haber sido objeto de extensos debates en múltiples disciplinas, algunos autores plantean que este concepto sigue careciendo de un fundamento teórico sólido.

Para varios autores (Campos Ríos, 2003a, 2003b; Bogani, 2005; Spinosa, 2007) este concepto surgió en la década del ‘80, precisamente en el momento en que fueron más que evidentes los efectos de la crisis del mercado de trabajo que se manifestó como un muy limitado crecimiento de los puestos de trabajo y a cambio una excesiva oferta de fuerza laboral, situación que evidentemente generó el crecimiento de las tasas de desempleo abierto, el debilitamiento de la capacidad de negociación de los sindicatos e importantes pérdidas en el paquete de prestaciones conseguidas con anterioridad.

Sin embargo, Gazier (1999) y De Grip et al (2004) sitúan sus orígenes a inicios del siglo XX y realizan un análisis histórico del concepto y de los cambios semánticos que presentó a lo largo del tiempo.

Mansfield (citado por De Grip et al, 2004), señala que fue William Henry Beveridge quien concibió la idea en 1909 en el Reino Unido. Posteriormente se desarrolló en los Estados Unidos, donde se definió originalmente como “la posibilidad de contar con trabajadores físicamente aptos”. En ese marco se intentaba distinguir entre las personas no aptas para el empleo o no susceptibles de trabajar, por ejemplo, las de edad avanzada, y las que estaban buscando trabajo, es decir, las susceptibles de ejercer una ocupación. Gazier (1999) califica a este primer concepto como: “empleabilidad dicotómica”.

---

inactividad. Por ende, una medición correcta que incluya el fenómeno del desempleo oculto, mostraría que las tasas de desocupación en este sector de la población son mucho más altas. En esa línea, el informe global *La hora de la igualdad en el Trabajo* de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2003), afirma que “se calcula que en muchos países en desarrollo la tasa de desempleo de las personas con discapacidad alcanza por lo menos el 80 por ciento”.

Otra de las primeras publicaciones sobre la temática se remonta a mediados de la década del '50. En aquel momento, el eje principal de la empleabilidad era la posición que ocupaban en el mercado laboral aquellas personas concebidas como “desfavorecidas por razones sociales o de otro tipo”, por ejemplo, los denominados como inválidos físicos y mentales. Debido a la idea que subyace a este planteo, Gazier (1999) la denomina: “empleabilidad socio-médica”.

Durante las décadas del '50, '60 y principios de la del '70, la empleabilidad fue entendida como “las posibilidades de ser contratado que tenía un individuo”. Se la describía como la “distancia” que separa a las personas del empleo estable. En este período se incorpora uno de los componentes que incluso en la actualidad reviste significativa importancia al referirse a este concepto, se hace alusión al componente actitudinal, que Campos Ríos (2003a) denomina “paquete de actitudes”. Se suponía que recogiendo información sobre el potencial de los individuos y estimulándolo se podría alcanzar el pleno empleo en la sociedad (estadounidense), un objetivo que era primordial para los gobiernos. La empleabilidad de una persona se dilucidaba atendiendo sobre todo a su historial en el mercado de trabajo. Los poderes públicos trataban de mejorar la empleabilidad de la población influyendo en su actitud general ante el trabajo y mejorando su estima personal, para ayudar así a quienes habían perdido la confianza en su propia valía a reincorporarse al mercado de trabajo. Gazier (citado por De Grip et al, 2004), designa a esta versión del concepto como: “empleabilidad en tanto que administración de los recursos humanos”.

A partir de 1970 adquieren más peso los conocimientos -sobre todo profesionales- y las calificaciones de las personas, por sobre las actitudes. Incorporándose así, otros dos componentes centrales que estructuran este concepto actualmente. Otra razón del relieve que adquirió la empleabilidad en ese decenio es que, debido a la recesión, se hizo más difícil encontrar empleo y conservarlo. En líneas generales, el concepto se centró en los resultados (salarios) que, a partir de su capital humano, llegarían a lograr los individuos en el mercado de trabajo. “Empleabilidad definida por el rendimiento en el mercado de trabajo”, es la nominación que Gazier (1999) asigna a esta interpretación del concepto.

En la década del '80, la empleabilidad comienza a ser percibida como una “metacaracterística” de los trabajadores, que combinaba actitudes, conocimientos y calificaciones, y que es exigida por los empleadores para hacer frente a los cambios rápidos de los productos, servicios y procesos (flexibilización laboral). Se pensaba que la empleabilidad era un factor determinante del éxito o fracaso de una persona en un mercado de trabajo “flexible”. De estos cambios se derivó la percepción de que todos los trabajadores debían hacerse a la idea de que habría discontinuidades en su carrera. En ese contexto, la empleabilidad se equiparó a la capacidad que tenía una persona de negociar en el mercado de trabajo el conjunto de aptitudes que había acumulado. Según este enfoque, el individuo “empleable” está gestionando permanentemente una carrera propia que no tiene límites. Gazier la calificó como: “empleabilidad definida por la iniciativa propia” (citado por De Grip et al, 2004).

Hacia 1990 el concepto de empleabilidad presenta un nuevo giro, incorporándose a su análisis otras dimensiones como la situación del mercado de trabajo, el conocimiento de éste y las políticas empresariales. Por ejemplo, Outin (citado por De Grip et al, 2004), la entiende como un “conjunto de cuatro elementos que influyen en las posibilidades que tiene una persona de ingresar y de mantenerse activa en el mercado de trabajo. Se trata de las cualidades personales (aptitud para las relaciones humanas, entrega al trabajo...), de las calificaciones profesionales específicas, la situación del mercado de trabajo y las posibilidades de formación tanto oficiales como empresariales”. En este marco, la empleabilidad pasa a ser así una responsabilidad compartida por los poderes públicos, los empleadores y empresas y la persona asalariada. Gazier (1999) califica a esta versión de “empleabilidad interactiva”, pues se apoya en la movilización de todos los agentes e instituciones del mercado laboral.

En la década de los '90 se habría profundizado la disparidad de opiniones sobre lo que significa este concepto, y también sobre cómo debe medirse y como afecta a la gente. No obstante su significativa equivocidad, en el marco del proceso de la globalización y de las transformaciones que suscitó en los mercados de trabajo, este concepto re-surge con significativo ímpetu (Pérez Sáinz, 1999, 2003; López Ruiz, 2006; Spinosa, 2007), ocupando un lugar central en los debates, tanto académicos como referidos a la formación de políticas

empresariales y estatales, sobre el desarrollo de recursos humanos en una economía que se globalizaba (De Grip et al, 2004).

La sucinta revisión sobre las diferentes maneras de concebir al fenómeno de la empleabilidad en el siglo XX, parece exponer una supuesta “evolución del concepto”, desde una definición dicotómica orientada a la selección natural de los más aptos, donde la empleabilidad es una responsabilidad netamente individual, a una definición interactiva en la que la empleabilidad es una responsabilidad compartida entre la esfera individual y la colectiva. No obstante, se observa que en la mayor parte de la bibliografía y en los estudios contemporáneos sobre el fenómeno, éste es reducido a su dimensión individual, ya que se lo liga específicamente a atributos personales que portan las personas. En ese sentido, Rentería Pérez y Malvezzi (2008) plantean que el concepto de empleabilidad presenta un sinnúmero de acepciones orientadas a la responsabilidad individual. Es decir, se suele tomar a las personas como unidad principal de análisis, entendiendo a la empleabilidad como una característica exclusiva del trabajador al margen del entorno en el que está inserto (Pérez Sáinz, 1999; Campos Ríos, 2003a, 2003b; De Grip et al, 2004; Bogani, 2005; Spinosa, 2007; Majón y López, 2008; Martínez Rodríguez, 2009).

Graficamos lo antes señalado, tomando dos definiciones contemporáneas de la empleabilidad que son consideradas como referencias en la literatura actual y que debido a su trascendencia, orientan la formación de políticas de empleo. La primera, expuesta en la Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos, aprobada en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión de junio del año 2000:

“La empleabilidad abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida” (OIT, 2000).

La segunda forma parte del contenido de la Recomendación N° 195, “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”, aprobada por la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia General desarrollada en el mes de junio de 2004:

“A los efectos de la presente Recomendación:

El término **empleabilidad** se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (R 195. OIT, 2004. El destacado me pertenece).

En este marco y partiendo de la premisa que al analizar la empleabilidad “es preciso tener en cuenta tanto los factores individuales como los del entorno”, De Grip et al (2004) proponen una definición que contiene lo que ellos denominan “los tres aspectos esenciales en el concepto de empleabilidad”, a saber, “unos trabajadores que desean y son capaces de adoptar una actitud lo más dinámica posible -teniendo en cuenta las limitaciones que imponen las empresas y las instituciones- a fin de seguir resultando atractivos para el mercado de trabajo”. De este modo definen la empleabilidad de los trabajadores como:

“la capacidad y la voluntad de los trabajadores de seguir siendo apreciados en el mercado de trabajo (factores de la oferta), anticipándose y reaccionando a los cambios de las tareas profesionales y del entorno laboral (factores de la demanda) con la ayuda de los instrumentos de desarrollo de los recursos humanos de que dispongan (instituciones)” (De Grip et al, 2004).

Para los autores, esta manera de concebir la empleabilidad contempla los factores individuales y del entorno. Es una responsabilidad que comparten los individuos y las empresas que los emplean, aunque, al mismo tiempo, pone de relieve la importancia que tienen, para mantenerla y mejorarla, la labor de desarrollo de los recursos humanos de la empresa y las políticas de apoyo oficiales y sectoriales (por ejemplo, los fondos de formación, la legislación laboral, etc.).

En esa misma línea, Rentería Pérez y Malvezzi (2008) subrayan el carácter multidimensional del concepto, advirtiendo que no puede ser definido solo en términos de “habilidades o características ideales”. A su vez, destacan su carácter multiactoral: “la empleabilidad es producto de la acción de distintos actores sociales que funcionan de forma interdependiente entre sí, con intereses claramente diferentes y en dinámicas de mercados de trabajo”.

En el marco de estas concepciones, cabe preguntarse: ¿Qué factores optimizan la empleabilidad de las personas? ¿Qué factores incrementan las oportunidades de ser empleable?, es decir, ¿Cuáles son los factores de empleabilidad? Gran parte de la bibliografía sobre la temática (Pérez Sáinz, 1999, 2003; Van Der Heijden, 2002; Campos Ríos, 2003a, 2003b; Spinosa, 2007; Majón y López, 2008; Martínez Rodríguez, 2009; Casanovas, Sardá, Asenjo, Subirá, Oliveras & Alcover, 2010) señala los siguientes:

- La adquisición de **conocimientos** a través de la participación en procesos de educación formal.
- La incorporación de **competencias y habilidades**.
- La incorporación de **actitudes**.
- La obtención de **cualificaciones**.
- La adquisición de **experiencia** a partir de empleos anteriores.
- La obtención de **información** útil sobre la oferta existente en el mercado laboral, para poder tomar decisiones informadas.

Como se observa, los factores de empleabilidad antes citados, derivan de una concepción de empleabilidad entendida como “una expresión de las relaciones entre calificaciones y empleo” (Spinosa, 2007) o como una “colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de una identidad de carrera individual” (Fugate y Ashforth, citado por Rentería Pérez y Malvezzi, 2008). Es decir, como el conjunto de atributos, características y cualidades personales, que son necesarias para conseguir y conservar un empleo.

Ahora bien, a partir de una redefinición de la empleabilidad que involucra las condiciones circunstanciales o del entorno que influyen necesariamente en las posibilidades de obtener esos atributos, Weinberg (2004) y De Grip et al (2004), incorporan al análisis un factor substancial: la estructura de oportunidades para acceder de manera equitativa a la educación, a la formación permanente y al empleo, existente en una sociedad determinada y en un momento determinado. Es decir, las oportunidades propicias para adquirir los atributos de empleabilidad y para acceder a un empleo. Lo que Thijssen (citado por De Grip et al 2004) denomina “condiciones de consecución: aquellos factores específicos de un entorno que facilitan, o entorpecen, la consecución efectiva de la empleabilidad de una persona”.

Desde el punto de vista de Weinberg (2004), la construcción y mantenimiento de mecanismos democráticos que garanticen esa estructura de oportunidades, es una responsabilidad de todo el colectivo social.

En consecuencia, al análisis reduccionista e individual centrado en las **cualidades de empleabilidad**, estos autores agregan el análisis de las **condiciones de empleabilidad**. Incorporan así la dimensión social o contextual, que permite vislumbrar su complejidad en tanto fenómeno social. De este modo, los factores de empleabilidad antes señalados, estarán condicionados por este factor contextual.

Consideramos que si no incorporamos este factor contextual al análisis del fenómeno, depositaremos exclusivamente en las personas, las posibilidades de ingresar a un empleo. Justificando desigualdades generadas por la ausencia de oportunidades para: adquirir esos



atributos, y para obtener un empleo pese a portar esos atributos, situación que particularmente padecen algunos sectores poblacionales como la población catalogada como discapacitada.

La perspectiva reduccionista de la empleabilidad parece situar a las personas como los principales causantes y responsables de su propia condición de inempleables.

Ahora bien, considerando la temática que nos convoca, y reconociendo los aportes de Weinberg (2004) y De Grip et al (2004) en pos de ampliar el análisis de este fenómeno, estimamos fundamental incorporar la accesibilidad como eje transversal en la dimensión contextual de la empleabilidad. Aspecto omitido por gran parte de la literatura sobre la materia.

Se entiende por accesibilidad a la cualidad, al requisito fundamental que deben cumplir los entornos -ya sean urbanos, edilicios, comunicacionales o virtuales-, los bienes y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para poder ser utilizables por todas las personas de manera: autónoma, es decir, en forma independiente, no subordinada al auxilio de otra; segura, o sea, libre de todo peligro o riesgo; confortable, es decir, de manera cómoda sin inconvenientes, obstáculos o restricciones en su uso, y con un mínimo de esfuerzo; y equitativa, es decir, con equidad entendida como la cualidad que consiste en atribuir a cada persona aquello que le corresponde por derecho.

En ese sentido, si pretendemos generar condiciones institucionales de inclusión laboral de aquellas personas definidas como discapacitadas, consideramos que resulta ineludible incorporar la accesibilidad como un requisito fundamental en:

- **La estructura de oportunidades de formación**, para permitir la adquisición/incorporación de cualidades de empleabilidad en todas las personas, independientemente de sus características bio-físicas.
- **La estructura de oportunidades de empleo**, para propiciar que las personas que cuentan con esas cualidades puedan insertarse efectivamente en el mercado de empleo.

La accesibilidad constituye la condición de posibilidad para democratizar y tornar equitativas a estas estructuras de oportunidades. Es decir, para disminuir situaciones de inequidad en las oportunidades de incorporar atributos y cualidades de empleabilidad, que supone el ejercicio pleno de derechos fundamentales tales como: derecho a la educación, a acceder de manera autónoma y oportuna a la información y al conocimiento, a la formación profesional y al aprendizaje permanente. Así como en las oportunidades de conseguir un empleo cuando ya se adquirieron esas cualidades, y muchas veces se está en situación de sobre-calificación para un determinado puesto, circunstancia recurrente en este sector poblacional.

Su incorporación supone problematizar y transversalizar el reconocimiento y respeto por la heterogeneidad humana en los circuitos de empleo, en los ámbitos de trabajo y en las políticas y programas de empleo.

En el marco del mercado laboral, la accesibilidad es el requerimiento básico para el ejercicio pleno y efectivo de derechos fundamentales por parte de todas las personas, como el derecho a participar en los circuitos de producción, intercambio y consumo de bienes y servicios, tanto materiales como simbólicos; y fundamentalmente, el derecho al trabajo decente (OIT, 1999) sin ningún tipo de discriminación. En este sentido, constituye una cuestión de derechos humanos.

## **2. Tesis 2: La empleabilidad de las personas catalogadas como discapacitadas bajo sospecha**

Históricamente y aún en la actualidad, al pensar la relación entre el mercado laboral y la población definida socialmente como discapacitada, ha primado un relato, un mito que es aceptado como natural.

Esta creencia con pretensiones etiológicas, ha generado que la inempleabilidad de estas personas sea asumida sin discusión, ya que aunque posean los requerimientos exigidos por los actuales circuitos de intercambio productivo, es decir, las cualidades de empleabilidad antes vistas, se las considera inempleables por naturaleza. Su inempleabilidad pareciera ser consecuencia de alguna inferioridad natural. A este mito lo llamaremos: el mito de la inempleabilidad inherente.

Ahora bien, ¿cuál es la causal de inempleabilidad que cimienta este mito? Consideramos que la causal es la configuración biofísica de esta población, que diverge de los patrones

dominantes y normalizadores de plenitud corporal, y por ende, de productividad y competitividad. Es decir, en esta población el cuerpo adopta el carácter de atributo natural de inempleabilidad, un atributo totalizador que parece envolver a la persona. Al respecto Goffman (2003) dice: “un individuo que podía haber sido fácilmente aceptado en un intercambio social corriente posee un rasgo que puede imponerse por la fuerza a nuestra atención, anulando el llamado que nos hacen sus restantes atributos”.

En ese marco, la empleabilidad de esta población se pone bajo sospecha a priori, sin mediar un análisis o reflexión acerca de los atributos esperados de empleabilidad (calidades) y de las condiciones de empleabilidad del entorno.

Consideramos que este mito es una consecuencia de la preeminencia del enfoque médico en el campo de la discapacidad, es decir, de su medicalización. En ese sentido, cabe subrayar que en nuestro medio históricamente se apeló, y aún se apela, al discurso médico al intentar definir, comprender, explicar y abordar la discapacidad, omitiéndose significativamente la mirada de las ciencias sociales y de otras ciencias y disciplinas.

Este enfoque también denominado modelo Médico (De Jong, 1979; Hahn, 1984, 1985; Abberley, 1998; Humphrey, 2000; Barton, 1998, 2001; OMS, 2001; Egea García y Sarabia Sánchez, 2001, 2004; Verdugo Alonso, 1995, 2003; Pantano, 2003 a, 2003 b; Romañach y Lobato, 2005) Medicalizado (Serrat, 2004) de Rehabilitación (Puig de la Bellacasa, 1990, Aguado Díaz, 1995; Palacios, 2006, 2007) o Individual (Oliver 1990 a) se caracteriza por localizar el “problema” de la discapacidad dentro del individuo, confiriéndole un origen exclusivamente biológico. De esta manera, la discapacidad es definida en términos de consecuencia de enfermedades, traumatismos, trastornos y deficiencias del cuerpo.

Si bien las raíces de este enfoque pueden remontarse a los inicios del sistema capitalista Europeo y a la configuración moderna de la profesión médica (Finkelstein, 1980, 1981; Abberley, 1987; Oliver, 1986, 1990 b; Barton, 1998; Hunt, 2001), se estima que se formaliza y legitima definitivamente como “modelo” en los años ‘70 del siglo XX a partir de los trabajos del Dr. Philip H. N. Wood, cuyos argumentos se cristalizarán en esa misma década en la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Documento que representa la síntesis de los enfoques individuales del siglo XX. La CIDDDM tenía por objeto ofrecer un marco conceptual, un marco de referencia para la información relativa a las consecuencias a largo plazo de las enfermedades, los traumatismos y otros trastornos, y de sus repercusiones en la vida del individuo (OMS, 1994).

A inicios de la década del ‘70 del siglo XX, la OMS se planteó la necesidad de revisar sus criterios de medición de la salud en la población. Estos criterios: el Diagnóstico y la Mortalidad, formaban parte de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y problemas relacionados con la salud (CIE), sin embargo, se estableció que era fundamental considerar otras medidas de salud que contemplaran los aspectos relacionados con las repercusiones de las enfermedades en el individuo, tanto en su propio cuerpo como en su actividad y en su relación con el entorno (OMS, 1980; OMS, 2001; Egea García y Sarabia Sánchez, 2004)

Después de varias formulaciones y revisiones, la OMS encarga a Wood la elaboración de una clasificación que responda a esos objetivos. Esta fue puesta en marcha en 1976 y publicada, con carácter experimental, en 1980 bajo el nombre de “Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías”.

Para la CIDDDM las consecuencias y repercusiones de las enfermedades se expresan en tres niveles: orgánico, personal y social, en ese sentido su estructura conceptual se basa en las siguientes definiciones:

**Deficiencia** es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica; Discapacidad es toda restricción o ausencia -debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano;

**Minusvalía** es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales) (OMS, 1994).

En síntesis, el enfoque médico representado en la CIDDM alude a la discapacidad en términos de consecuencias de enfermedad. Le atribuye una mono-causalidad biológica situada en lo que el saber médico denomina: anomalía, ya sea ésta física, psíquica o sensorial. Es decir, la construye como consecuencia de un déficit a ser erradicado -en la medida de lo posible- a partir de la rehabilitación médica. De esta manera, instala “la dificultad” en el individuo que no puede adaptarse a las necesidades y exigencias del sistema social en el cual está inserto<sup>6</sup>.

Se considera que la primacía de estas concepciones favoreció que el fenómeno permanezca confinado como objeto propio del saber y de la actividad médica. Medicalizar el fenómeno de la discapacidad implica, al menos, cuatro aspectos estrechamente articulados entre sí, que orientarán determinadas modalidades de abordarlo:

a. Otorgarle un status exclusivamente médico, a partir del cual, se lo patologiza y por ende se lo define y trata en términos de enfermedad o de anomalía corporal. Es decir, se le asigna una entidad patológica.

b. Reducir un fenómeno social complejo a una condición médica. Se lo restringe a una de las dimensiones que lo componen: la dimensión corporal, la cual además es patologizada. Es decir, la persona definida como discapacitada es concebida como enferma, aunque su condición bio-física no presente ninguna característica patológica. Siguiendo a Illich (1975) podemos decir que a partir de la medicalización “las personas se han vuelto pacientes sin estar enfermas”.

c. Asumir que el discurso médico es el único fundamento en el que se basa gran parte de las decisiones acerca de la vida de las personas señaladas como discapacitadas: ¿qué podrán o no hacer?, ¿qué necesitan?, ¿cómo deben resolverse esas necesidades?, ¿quiénes y cuándo deben resolverlas? Esta característica supone que solo los profesionales de la medicina “saben” qué habrá de hacerse con estas personas y que son los únicos capaces de definir sus necesidades y determinar los recursos que la satisfarán.

d. Depositar en las técnicas de rehabilitación médica, las probabilidades de participación e utilidad social de las personas catalogadas como discapacitadas. Si concebimos que la empresa médica y de rehabilitación se fundamenta en la “ideología de la normalidad” (Oliver, 1990), cuya finalidad principal es restaurar a las personas discapacitadas y retornarlas a un estado lo más cercano posible a la normalidad corporal, la medicalización implica necesariamente normalización.

Según Oliver (1986, 1990a, 1990b, 1998), la medicalización constituye el componente central de esta perspectiva, y desde nuestro punto de vista, supone, además, una expresión más

---

<sup>6</sup> Posteriormente y a partir de las numerosas críticas efectuadas a la CIDDM, dentro de las cuales se cuestionaba su esquema causal-lineal subyacente, la categorización de situaciones limitantes y de desventaja, su terminología negativa y la omisión del contexto, la OMS inicia un extenso y complejo proceso de revisión de esta clasificación. El periodo de aplicación de la CIDDM superó los veinte años y su proceso de revisión, iniciado oficialmente en 1993, se prolongó por casi una década, hasta la publicación en mayo de 2001 de la nueva CIDDM, denominada Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). La CIF expone como objetivo principal brindar un lenguaje neutro, unificado y estandarizado, y un marco conceptual que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y los estados relacionados con ella. Con esta clasificación, la OMS abandona su enfoque inicial de “consecuencias de la enfermedad” para enfocar el objetivo hacia la salud y los estados relacionados con ella. En ese sentido, proclama superar la perspectiva bio-médica de la CIDDM, pronunciándose por un enfoque bio-psico-social y ecológico (OMS, 2001; Egea García y Sarabia Sánchez, 2001). La CIF proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y las restricciones. El funcionamiento de un individuo es entendido como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los factores ambientales. En este esquema los factores ambientales interactúan con la persona con una condición de salud e influyen positivamente o negativamente en el nivel y la extensión del funcionamiento de esa persona (OMS, 2001). En la actualidad la CIF constituye el sistema conceptual oficial para describir, interpretar y clasificar el funcionamiento humano y la discapacidad. Si bien realiza un importante esfuerzo por emplear terminología neutra o positiva para definir el fenómeno de la discapacidad, y en ese sentido eliminar la terminología negativa de la CIDDM, los conceptos que se objetivan en esos términos son análogos a los de la CIDDM de los años ‘80. Es decir, bajo la apariencia de “nuevos términos” la CIF conserva aún los conceptos propios del modelo medicalizado.

del proceso de medicalización indefinida de la vida y de la cultura al que se refieren con sus respectivas variantes, Illich (1975) y Foucault (1976, 1977).

En ese marco, consideramos que el mito de la inempleabilidad inherente se basa en al menos cuatro representaciones sociales en torno a las personas nominadas como discapacitadas, que se refieren a cualidades de carácter “natural” asignadas a esta población. Revisamos sucintamente esas cuatro representaciones:

### 2.1. Las personas “discapacitadas” son víctimas inocentes de mecanismos biológicos

Esta representación parece derivarse de la teoría implícita que fundamenta gran parte de los estudios e investigaciones sobre la temática de la discapacidad, caracterizada por Oliver (1986, 1990a, 1998) como “la teoría de la tragedia personal de la discapacidad”. Esta teoría, como toda teoría culpabilizadora, basada en definiciones biológicas de fenómenos sociales, ha contribuido a la individualización de los problemas relacionados con la discapacidad, dejando intactas las estructuras culturales, sociales y económicas<sup>7</sup>.

La discapacidad es entendida como un acontecimiento catastrófico producto de algún evento terrible e inesperado que ocurre por error, o de forma aleatoria, a algunas personas desafortunadas. En ese marco, se concibe a las personas denominadas discapacitadas como portadoras de un atributo biológico anómalo que las inhabilita y exonera de la ejecución de actividades y del desempeño de roles sociales considerados normales. La discapacidad es homologada a priori con la enfermedad crónica, y en consecuencia sus portadores son concebidos como dependientes de la atención profesional y de los avances de la medicina a lo largo de toda su vida.

Esta representación social basada en una concepción medicalizada de la discapacidad, es decir, en tanto déficit biológico que invalida o imposibilita la realización de actividades en sus portadores, se encuentra en los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos al derecho de esta población a un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación. Hacemos alusión al “Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas” de 1983 y a su “Recomendación N° 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”, del mismo año. En sus respectivos textos plantean que:

“A los efectos del presente Convenio, se entiende por **persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo **queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia** de carácter físico o mental debidamente reconocida”. (Convenio N° 159 y Recomendación N° 168. OIT, 1983) (el destacado en negrita me pertenece).

El Convenio N° 159 establece obligaciones vinculantes a los Estados, en cuanto a la aplicación de sus disposiciones. Actualmente ha sido ratificado por 82 países, Argentina lo ratificó en el año 1987, a partir de la ley N° 23.462 del año 1986. Tanto este Convenio como su Recomendación N° 168, constituyen normas internacionales del trabajo que establecen un marco para la acción en materia de orientación profesional, formación profesional, intermediación y colocación laboral de esta población (O’Reilly, 2007; OIT, 2008).

Por otro lado, esta representación también parece fundamentar el “Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” del año 2002. Este documento es una de las principales publicaciones en la materia y tiene como objetivo orientar a los empleadores sobre los medios concretos para poner en práctica las medidas que figuran en los instrumentos internacionales de la OIT. En su apartado de “Disposiciones Generales” expone que:

---

<sup>7</sup> Podemos citar varias teorías culpabilizadoras (victim-blaming theories) que fundamentan las prácticas de investigación y de intervención en nuestro medio, entre ellas, las teorías del déficit, las explicaciones sobre el bajo rendimiento educativo, las explicaciones sobre la prevalencia de determinadas enfermedades, las explicaciones de la conducta delictiva, las teorías sobre la pobreza y el desempleo; todas estructuradas a partir de problemas sociales biológicamente definidos.

“Persona discapacitada es toda persona cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservar su empleo o progresar en el mismo **resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida**” (OIT, 2002) (el destacado en negrita me pertenece).

Como se observa, las principales normas e instrumentos internacionales de la OIT que promueven normativas nacionales y orientan políticas estatales y prácticas institucionales en la materia, parten de una concepción de discapacidad en la que la configuración corporal de estas personas constituye la causa o el origen de sus dificultades para desarrollar actividades laborales. En ese sentido, se puede plantear que sus recomendaciones y pautas se asientan en una causalidad biológica.

## 2.2. Las personas “discapacitadas” son naturalmente inempleables

Si se concibe que esta población es portadora de un atributo que la imposibilita y exime de la ejecución de actividades y del desempeño de roles sociales normales, se deduce su incapacidad natural para participar de relaciones laborales formales. Según varios autores (Finkelstein, 1981; Abberley, 1987, 1998; Oliver, 1986; Barnes, 1998; Drake, 1998; Hunt, 2001), con el advenimiento de la Revolución Industrial y la configuración de los mercados laborales occidentales, esta población habría sido excluida progresivamente de las esferas de producción y de la vida social, segregada en instituciones creadas para las personas no aptas para el trabajo. La industrialización implicó estandarización, lógica en la que las personas catalogadas como discapacitadas no encajaban, con lo cual se volvieron legítimamente inempleables. Aquí se encontraría la génesis de las representaciones sociales ligadas a la imposibilidad de trabajar de estas personas.

En esta línea, las personas definidas como discapacitadas constituyen una categoría poblacional que históricamente ha sido separada, de forma legítima, de los mercados laborales. Percibida como población inepta para el trabajo, su desmercantilización no es cuestionada sino que se la toma como algo dado. En esta representación subyace el supuesto de inutilidad social y de improductividad de esta población.

Ahora bien, esta representación parece ser adoptada por la literatura sociológica actual relacionada con el empleo y el mercado de trabajo. Para graficar lo antes expuesto abordaremos sucintamente algunos planteos del reconocido y ampliamente citado sociólogo francés Robert Castel (1933-2013), quien dedicó gran parte de su obra al estudio de cuestiones relativas a las transformaciones del trabajo, el empleo, la intervención social y las políticas sociales.

En algunos de sus trabajos más relevantes, en los que aborda las transformaciones del salarial, de la “sociedad salarial” y de la “cuestión social” en las sociedades occidentales (Castel, 2004a, 2004b, 2010), el autor plantea que existen dos grupos de beneficiarios de las intervenciones sociales. Por un lado, la “clientela clásica de la acción social”, es decir, aquellas personas caracterizadas por un déficit personal, que conforman lo que denomina como “handicapología”:

“Ancianos indigentes, niños sin padres, lisiados de todo tipo, ciegos, paralíticos, escrofulosos, idiotas: el conjunto es tan heteróclito como un cuadro de Jerónimo Bosch, pero todos estos individuos tienen en común el no poder subvenir a sus necesidades básicas porque no están en condiciones de trabajar. Por tal razón se los desliga de la obligación del trabajo” (Castel 2004a).

Por el otro, la “clientela actual de la acción social”: los “supernumerarios”, aquellas personas que en las sociedades occidentales actuales, se comprueba que no tienen lugar en los sistemas productivos debido a que las nuevas exigencias de la competitividad, la competencia y la reducción de oportunidades de empleo los deja sin espacio, o bien encuentran empleos sumamente inestables y precarios que los dejan en situación de vulnerabilidad. En este marco, el

autor afirma que estas poblaciones se distinguen fundamentalmente “según sean o no capaces de trabajar, y en función de este criterio se las trata de maneras totalmente distintas” (Castel, 2004a):

“Los públicos que son los objetivos o los beneficiarios de las intervenciones sociales dependen de un tratamiento muy diferente según la relación que mantienen con el trabajo. Un primer agrupamiento que por otra parte comprende diversas variedades, está compuesto por todos aquellos que, al no poder trabajar por una razón considerada legítima, son eximidos de la obligación de hacerlo. Entran en la categoría de la disminución, o de la invalidez, o de la deficiencia física o psíquica. (...) Si estas poblaciones están desprovistas de recursos, la necesidad de cubrirlos se justifica y de hecho se ha impuesto muy pronto, mucho antes de la construcción del Estado social. Estas prácticas constituyen lo que se puede llamar lo social asistencial. (...) Muy diferente es la cuestión planteada por el indigente que puede trabajar y que no trabaja, o que trabaja en forma insuficiente o en condiciones demasiado malas como para garantizar él mismo su subsistencia. No depende directamente de lo social asistencial ya que se supone que debe trabajar y puede hacerlo, y va a ser mucho más difícil de encontrar un modo de tratamiento aplicable en su caso” (Castel, 2010).

Se puede observar que Castel asume como evidente la incapacidad para trabajar en la población definida como discapacitada, lo cual operaría como justificativo para su asistencia. En ese sentido, en varios fragmentos de su obra denomina a esta población como ineptos para el trabajo, distinguiéndolos de los supernumerarios actuales a quienes define como normales inútiles o indigentes válidos invalidados por la coyuntura (Castel, 2004a, 2004b, 2010).

Por otra parte, esta representación también parece estar vigente en los actuales documentos de recomendaciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), para la implementación de censos poblacionales. Tomaremos como referencia el documento titulado “Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda, Revisión 2” (ONU, 2008), elaborado por la División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de la ONU, en el marco del Programa Mundial de Censos de Población y Vivienda de 2010<sup>8</sup>. Documento que, a su vez, es adoptado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para el diseño de las recomendaciones conceptuales y metodológicas de la ronda 2010 de los censos en los países de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2011).

Este documento tiene como objetivo fortalecer las capacidades nacionales y brindar herramientas a los países para la realización de los censos de población y vivienda de la década de 2010. Propone una serie de características de la población que considera fundamental relevar, dentro de las que se encuentran las “características económicas”. Estas posibilitan obtener información detallada sobre la cantidad y el perfil de las personas empleadas, desempleadas, e inactivas. En ese marco, se establecen y conceptualizan una serie de variables económicas que permiten captar la actividad económica de la población a través de los censos. Esos conceptos se basan, a su vez, en recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (ONU, 2008; Florez, 2010; CEPAL, 2011).

Al definir la población “no económicamente activa” o “económicamente inactiva”, es decir, aquellas personas que no trabajan y que tampoco buscan hacerlo, el documento recomienda clasificarla en cuatro grupos: “a) Personas que asisten a un establecimiento educativo, b) Personas que realizan tareas domésticas en su propio hogar, c) Pensionistas o personas que

---

<sup>8</sup> El Programa Mundial de Censos de Población y Vivienda de 2010 fue aprobado por la Comisión de Estadística en su 36º período de sesiones y apoyado por el Consejo Económico y Social de la ONU en su Resolución 2005/13. Este Programa coordinado por la División de Estadística de la ONU tiene como objetivo elaborar, publicar y revisar directrices internacionales para que los países puedan planificar y realizar con eficacia sus censos de población y vivienda. A su vez, ofrece asistencia técnica a los países para las operaciones censales, y compila y divulga los resultados de los censos de diferentes países o regiones (ONU, 2008).

reciben rentas del capital y d) Otras razones”. Esta última categoría abarca a “todas las personas no económicamente activas, que no pueden incluirse en las categorías anteriores, por ejemplo, los niños que no asisten a la escuela, los que reciben ayuda pública o privada y las personas con discapacidades” (ONU, 2008).

Se advierte que en las normas censales internacionales que propone la ONU, la discapacidad entendida como deficiencia o impedimento biológico, es concebida como causal o motivo de inactividad en las poblaciones. Se la plantea como una de las razones por las que una persona puede “no ser económicamente activa”.

En síntesis, podemos plantear que tanto los argumentos teóricos de Robert Castel, como las normas y estándares censales que recomienda la División de Estadística de la ONU y que son adoptadas por la CEPAL, suponen la naturalización de la incapacidad para trabajar en la población catalogada como discapacitada. Una incapacidad biológica originada en una anomalía en la estructura y/o funcionamiento corporal. Por lo tanto, estas personas son asumidas como legítimamente inempleables: “aunque quisieran, no están en condiciones de trabajar” (Castel, 2004a).

Ahora bien, teniendo en cuenta la relevancia de estos actores y la amplia divulgación y reconocimiento de sus propuestas (Castel en el campo de la sociología del trabajo, la División de Estadística de la ONU en materia de metodología censal y producción estadística, la CEPAL en el terreno del desarrollo económico y social), se considera que sus discursos podrían contribuir a la consolidación del estereotipo de “población inempleable” respecto a este sector poblacional, en ámbitos académicos, de formación profesional y de diseño y gestión de políticas públicas.

### **2.3. Las personas “discapacitadas” son innatamente dependientes en el plano económico**

Si la discapacidad, concebida como un atributo corporal indeseable, es percibida como causal legítima de no incorporación a los circuitos productivos, sus portadores son concebidos como genuinos destinatarios de la protección y asistencia social, tanto estatal como privada. En tanto construida como inepta para el trabajo, la población definida como discapacitada constituyó históricamente el objeto indiscutido de la asistencia y la caridad.

Esta representación también parece ser adoptada por el renombrado sociólogo francés Robert Castel, lo cual es coherente con su naturalización de la ineptitud para el trabajo en esta población. Como se señaló en el punto anterior, Castel define (y asume) a las personas catalogadas como discapacitadas como la “clientela clásica de la asistencia social”, justamente porque “no están en condiciones de trabajar” (Castel, 2004a, 2004b). Para estas personas el Estado habría establecido el “derecho a la ayuda”:

“Es en favor de las poblaciones incapaces de trabajar donde el Estado social intervino primero y más fácilmente garantizando un “derecho a la ayuda”. (...) Pero para depender del derecho a la ayuda siempre hay que estar desprovisto de recursos y ser incapaz de trabajar. Así, si este estatuto del derecho vinculado con la ayuda dista de ser desdeñable, sin embargo no hace sino sancionar y tornar obligatorias prácticas asistenciales desarrolladas desde hace largo tiempo por diferentes instancias que luego seguirán acompañando la acción estatal. Este social asistencial se profesionalizará y se tecnificará de manera progresiva. Será rebautizado “ayuda social”, luego “trabajo social”. Pero por lo menos hasta una fecha muy reciente dejó fuera de su campo a aquellos cuya capacidad de trabajar estaba intacta” (Castel, 2010).

En esa línea, Casado Pérez (1995) plantea que en las sociedades occidentales actuales prevalece la idea de que la respuesta apropiada a esta población es la indemnización o la subvención, objetivada en pensiones asistenciales, no contributivas o graciabiles. Representación que parece estar cristalizada y reforzada en las prácticas de los profesionales del área. Esta ética

indemnizatoria se inspira en la concepción de la discapacidad como tragedia personal, ya que supone que su portador debe ser compensado por ella.

En nuestro medio la ética indemnizatoria además de expresarse en la asignación natural de prestaciones por inutilidad económica, se revela en la exención del pago de determinados bienes y servicios, como por ejemplo: los impuestos inmobiliarios, las tarifas de peaje, el transporte público de pasajeros, entre otros; eximición que presenta como único requisito la demostración y comprobación ante el Estado, de un atributo corporal construido como atributo natural de inempleabilidad. En esta lógica de gratuidad per se, el atributo corporal constituye en sí mismo la condición para la excepción.

En este marco, el derecho al socorro (Castel, 2004), el derecho a la asistencia (Rosanvallon, 1995), el derecho a la limosna (Silberkasten, 2006) y el derecho a la gratuidad per se, parecen ser los únicos derechos legitimados y reconocidos socialmente a estas personas. Derechos que acentúan su condición natural de dependientes económicos y contribuyen a afianzar el estereotipo de “población asistida” que se les adscribe.

#### **2.4. Las personas “discapacitadas” dependen de las tecnologías de rehabilitación médica para poder participar e involucrarse en las esferas de la sociedad**

Los supuestos de la perspectiva medicalizada de la discapacidad, depositan en las técnicas de rehabilitación toda posibilidad de interacción, participación e utilidad social de este sector poblacional.

Se considera que el discurso médico ha ejercido un papel preponderante en el establecimiento de lo que podría denominarse régimen de normalidad corporal, es decir, un conjunto de normas sociales que rigen cómo deben ser los cuerpos, cimentado en valores socialmente compartidos propios del “enfoque médico de la humanidad” (Goffman, 2003), perspectiva que supone la existencia del ‘ser humano normal y socialmente útil’: aquel que presenta el cuerpo completo, perfecto y sano.

En esta concepción, para formar parte de la corriente principal de la vida social y, por lo tanto, desempeñar roles sociales estandarizados, las personas definidas como discapacitadas deben rehabilitarse, o en otros términos, normalizarse. Como plantea Hunt (1966) “la normalidad se pone delante de las personas discapacitadas como una meta a alcanzar”. Son rehabilitandos eternos.

Es indiscutible que la rehabilitación médica favorece que las personas que poseen un cuerpo enfermo, cansado, debilitado o frágil, alcancen y mantengan determinados estados funcionales que mejoran su calidad de vida, al otorgarles por ejemplo, mayor autonomía en los movimientos. Lo discutible es suponer que las posibilidades de inclusión laboral y social de estas personas se encuentran supeditadas a su rehabilitación, entendida como regulación o normalización de cuerpos defectuosos, a partir de la aplicación de tecnologías de reparación “en” y “sobre” estos cuerpos.

En síntesis, en esta representación la rehabilitación médica emerge como condición de posibilidad para la participación social, la integración cultural y la apropiación de espacios públicos por parte de esta población, es decir, para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

Se considera que estas cuatro representaciones sociales, estrechamente articuladas entre sí, se encuentran cristalizadas en gran parte de los directivos y autoridades responsables de la toma de decisiones en materia de políticas de empleo, como en los profesionales e investigadores sobre la temática de nuestro medio. En consecuencia, confieren fundamento y orientación a los lineamientos a partir de los cuales se diseñan políticas y programas de empleo, y se realizan los abordajes orientados a la inclusión laboral de este sector de la población.

Para graficar lo antes señalado, a continuación se presenta y analiza brevemente algunas de las medidas implementadas por el Estado Nacional, orientadas a abordar los problemas de empleo de esta población.



### **3. Breve revisión de algunas medidas de promoción del empleo de la población definida como discapacitada en Argentina**

Si bien Argentina cuenta con un vasto marco normativo<sup>9</sup> y diversas medidas institucionales que promueven el ejercicio del derecho al trabajo en este sector poblacional, en este apartado circunscribiremos el análisis exclusivamente en las políticas de promoción del empleo de esta población, impulsadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Para ello se adoptará como corpus documental la normativa que regula estas políticas, específicamente sus resoluciones ministeriales. El análisis se concentrará en algunas de sus características, en tanto políticas de empleo, y en las concepciones y supuestos sobre la empleabilidad y la discapacidad en que las que se asientan.

#### **3.1. Contexto institucional de las políticas activas de promoción del empleo de personas definidas como discapacitadas**

Estas políticas se inscriben en un contexto institucional signado por el colapso económico de finales del año 2001 que tuvo consecuencias devastadoras sobre los niveles de empleo en el mercado laboral argentino, que ya había experimentado un marcado deterioro a lo largo de la década de 1990<sup>10</sup>. La profundidad del deterioro de la situación social requirió una inmediata e impostergable acción de política pública “de emergencia”. De hecho, al amparo de la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario, se establecieron marcos normativos de emergencia en las áreas sociales. Así, a la declaración de la Emergencia Alimentaria Nacional la acompañó la declaración de la Emergencia Nacional Ocupacional, paraguas jurídico que hizo posible implementar políticas activas de empleo<sup>11</sup> específicamente diseñadas para paliar el

---

<sup>9</sup> Entre las principales normativas podemos destacar la Constitución Nacional que en los Artículos 14 y 14 bis establece de que todos los habitantes de la Nación tienen el derecho a trabajar y a “condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea”; también el Art. 75, inciso 23 que plantea que corresponde al Congreso “promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. La ley 26.378 del año 2008, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, tratado internacional que posteriormente se le asignó jerarquía constitucional, a través de la ley 27.044 de 2014. La ley 23.462 de 1986 que aprueba el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas de la OIT. La Ley de Empleo 24.013 de 1991, que en sus Artículos 86 a 89 regula las políticas de empleo para grupos especiales de trabajadores. La ley 22.431 de 1981, que establece un Sistema de protección integral de las personas discapacitadas.

<sup>10</sup> Así, en octubre de 2002, el 42,3 % de los hogares y 54,3% de la población percibían ingresos inferiores a los de la línea de pobreza y el 16,9% de los hogares y 24,7% de la población, no alcanzaban a cubrir la línea de indigencia (Rodríguez y Reyes, 2006: 4).

<sup>11</sup> La nominación de políticas “activas” alude a que actúan tanto sobre la oferta como sobre la demanda de fuerza de trabajo, en contraposición con las políticas de naturaleza “pasiva” que sólo actúan sobre la oferta de fuerza de trabajo. Las políticas activas pueden ser de naturaleza diversa: orientarse a aumentar la empleabilidad y la reconversión de la fuerza de trabajo para evitar los despidos, crear empleos temporarios, por tiempo determinado, de carácter coyuntural, con un horizonte de corto plazo y de carácter precario, o por el contrario empleos seguros y estables, registrados ante el sistema de seguridad social, con un contrato de duración por tiempo indeterminado y con un horizonte de mediano o largo plazo. Por su parte, las políticas pasivas ponen el acento prioritariamente en el comportamiento de la oferta de fuerza de trabajo, operan por lo general en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos (pero que pueden dar lugar a efectos duraderos), proporcionan subsidios y políticas sociales a los desempleados y procuran contener el desempleo mediante el incremento de la población económicamente inactiva y la reducción o contención de la oferta de fuerza de trabajo. Son por lo general políticas puntuales y focalizadas, dirigidas a la fuerza de trabajo más vulnerable y precario. Esta distinción entre las políticas pasivas y las activas no es excluyente. Comúnmente el subsidio a los desempleados se considera una política pasiva, pero ese beneficio puede dar al desocupado una posibilidad para formarse, acceder a la información sobre el mercado de trabajo y por esa vía encontrar un empleo. Si el desempleo es de tipo involuntario, los subsidios a los desempleados (política pasiva) que permiten sostener la demanda efectiva y por ese medio la producción, pueden ser vistos como un instrumento dinámico de las políticas de

deterioro en la situación laboral de los sectores sociales más desprotegidos (Rodríguez y Reyes, 2006; Neffa y Brown, 2011)<sup>12</sup>. Gran parte de estas políticas activas de promoción del empleo, independientemente de sus particularidades, presentan como objetivo central mejorar e incrementar la empleabilidad en sus destinatarios.

En ese contexto, en abril de 1998 el MTEySS creó la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables con la “finalidad de facilitar la inserción en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad”. Posteriormente esta área cambió su denominación por Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad (DPETD), y “desde el año 2003 implementa una serie de programas específicos para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, muchos de ellos instrumentados en forma conjunta con organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales” (CONADIS, 2010; MTEySS, 2011, OISS, 2014).

La DPETD propone la territorialización de las políticas de empleo específicas para esta población, a través de la articulación con los Gobiernos Locales y las Oficinas de Empleo municipales de todo el país. En ese sentido, desde el año 2007 las Oficinas de Empleo comenzaron a crear e instrumentar las denominadas “Áreas de Empleo Selectivo”. En el marco de esta territorialización, se propone incorporar en la gestión de las políticas de empleo locales tres principios generales: a) la participación activa de las personas definidas como discapacitadas y sus Organizaciones, en la identificación y formulación de propuestas de mejora del empleo, b) el abordaje integral en la atención a este sector poblacional a través de las Oficinas de Empleo o áreas relacionadas con la intermediación laboral utilizando las diferentes herramientas institucionales del MTEySS, c) la transversalidad en el sentido de considerar a este grupo poblacional como parte de la población con problemas de empleo del territorio, propiciando su inclusión en políticas de empleo generales (el Seguro de Capacitación y Empleo y el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo) (CONADIS, 2010; MTEySS, 2011).

Para la DPETD las políticas activas de empleo implican no sólo acciones de promoción del empleo, a través de incentivos a empleadores, sino también medidas que tiendan a favorecer la ejecución de programas que potencien la inserción de los trabajadores en el empleo. En ese marco actualmente implementa siete programas nacionales diseñados específicamente para las personas definidas como discapacitadas (MTEySS, 2011; OISS, 2014).

### **3.2. Los programas de promoción del empleo de este sector poblacional.**

Revisaremos brevemente estos siete programas específicos considerando sus objetivos, la población a la que van dirigidas sus acciones y los beneficios o prestaciones que desarrollan (CONADIS, 2010; MTEySS, 2011; OISS, 2014).

- **Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo**

Creado por Resolución Ministerial 124/11 y reglamentado por Resolución Ministerial 877/11, tiene como objetivo contribuir al desarrollo de proyectos ocupacionales, a través de la inclusión en actividades que permitan mejorar las competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes. Está destinado a trabajadores/as desocupados/as mayores de 18 años con residencia permanente en el país y que posean Certificado de Discapacidad.

El Programa prevé acciones de orientación laboral, de apoyo a la búsqueda de empleo, de formación profesional, de certificación de estudios formales, de asistencia al desarrollo de emprendimientos independientes, entre otras. Durante el desarrollo de sus actividades, los

---

empleo y que deviene en una política activa al final de ese proceso. Un subsidio a los empleadores para que contraten trabajadores poco calificados y con bajos salarios para preservar el empleo, o una ayuda para la creación de nuevos empleos y para ofrecer pasantías de formación, son caracterizados como una política activa. Pero si la pasantía no desemboca en un empleo, termina siendo un “parking” y constituye solamente una forma de ayuda social a los desocupados, es decir una política pasiva (Neffa, 2011, 2012; Neffa, Brown y López, 2012).

<sup>12</sup> Cabe destacar que en nuestro país el soporte jurídico que posibilitó la creación de políticas activas de empleo fue la anteriormente citada ley nacional N° 24.013 de 1991, que en su Capítulo 3 del Título III establece la creación de “programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral”.

destinatarios perciben por parte del MTEySS, una ayuda económica mensual no remunerativa, por un plazo máximo de 24 meses.

- **Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad**

Este Programa creado por Resolución Ministerial 509/02, reglamentado por Resolución de la antigua Subsecretaría de Orientación y Formación Profesional n° 8/04 y modificado por Resolución de la Secretaría de Empleo n° 73/10, tiene como objetivo brindar cursos de capacitación que permitan incrementar competencias, mejorar las condiciones de empleabilidad y apoyar la búsqueda de empleo u ocupación. Los cursos se desarrollarán por organizaciones no gubernamentales reconocidas en la problemática de discapacidad, que realicen acciones de capacitación e inserción laboral. Los destinatarios son trabajadores/as desocupados/as, ocupados/as o subocupados/as que requieran adquirir nuevos saberes y competencias para mejorar su nivel de competitividad y profesionalidad.

- **Programa de Inserción Laboral – Línea: Trabajadores con Discapacidad**

Creado por Resolución Ministerial n° 802/2004, extendido al Sector Público por Resolución Ministerial 914/07 y modificado por las resoluciones ministeriales 343/10, 1440/10 y 625/13, tiene como objetivo promover la inserción laboral en el sector público y privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación. Pueden beneficiarse de este programa trabajadores/as desocupados/as en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo, mayores de 18 años, que no perciban ningún beneficio de la Seguridad Social y tengan Certificado de Discapacidad.

Los trabajadores beneficiarios del programa percibirán una suma de dinero que variará según realicen tareas de tiempo completo o tiempo parcial, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir. La duración de esta prestación será de 12 meses.

Los empleadores tendrán los siguientes beneficios impositivos: deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias, exención del 50% de aportes patronales -el primer año de contratación-, descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos, reducción en sus contribuciones destinado a la seguridad social.

- **Acciones de Entrenamiento para el Trabajo – Línea: Trabajadores con Discapacidad**

Este programa, creado por Resolución Ministerial n° 708/10 y reglamentado por Resolución de la Secretaría de Empleo n° 905/10, tiene como objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos en oficios demandados localmente mediante la participación laboral en puestos de trabajo en organismos públicos, empresas privadas e instituciones sin fines de lucro. Está dirigido a trabajadores/as desocupados/as mayores de 18 años, con Certificado de Discapacidad. Los organismos ejecutores formularán proyectos que deberán contemplar actividades de práctica en el puesto de trabajo y acciones de capacitación. Los proyectos tendrán una duración de 6 meses en el sector privado, de 1 a 8 meses en el sector público y de 3 a 8 meses en las instituciones sin fines de lucro. Los destinatarios percibirán una ayuda económica mensual no remunerativa, a cargo del MTEySS, cuyo monto varía en función de la carga horaria y del tipo de organismo ejecutor. La Secretaría de Empleo podrá brindar, asimismo, asistencia económica a los organismos ejecutores.

- **Programa de Terminalidad Educativa**

Tiene como objetivo mejorar la situación educativa (finalización de estudios primarios, secundarios, universitarios) y la formación laboral, propiciando un mejor acceso al mercado de trabajo y/o potenciando las condiciones de empleabilidad. Sus destinatarios/as son trabajadores/as desocupados/as, mayores de 18 años, que posean Certificado de Discapacidad. El Programa gestiona con los organismos de educación el inicio o el retorno a los estudios formales, realiza investigaciones adecuadas para conocer las necesidades de formación de los destinatarios, facilita su incorporación en los diferentes programas de inserción laboral que requieran certificación de niveles de estudios, entre otras acciones.

- **Programa de Empleo Independiente para Trabajadores con Discapacidad**

Creado por Resolución Ministerial n° 124/11 y reglamentado por resoluciones de la Secretaría de Empleo 877/11 y 1862/11, tiene como objetivos: la inserción laboral autónoma de trabajadores en pequeñas unidades económicas productoras de bienes y servicios; el desarrollo

de competencias laborales de trabajadores que decidan emprender una actividad económica independiente; y la articulación local con los sectores públicos y privados para facilitar el desarrollo y la sustentabilidad de los emprendimientos productivos asistidos. Está destinado a trabajadores/as mayores de 18 años que posean Certificado de Discapacidad. Los destinatarios deberán estar adheridos al Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” o ser adjudicatarios de la concesión de un comercio pequeño bajo el amparo de la Ley N° 22.431, artículo 11, o normas similares que establezcan compromisos asimilables. El programa otorga hasta dos subsidios no reembolsable para emprendimientos individuales o asociativos. Los participantes reciben asimismo una ayuda económica mensual. El programa facilita también asistencia técnica (cursos de gestión de emprendimientos productivos) y acompañamiento.

- **Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción**

Este programa fue creado por Resolución del MTEySS n° 937/06 y modificado por las resoluciones ministeriales n° 258/10, 1129/11 y 2449/11. Fue reglamentado por Resolución Reglamentaria n° 811/06 de la Secretaría de Empleo y por la Resolución de la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional n° 04/12. Su objetivo es brindar apoyo económico a los Talleres Protegidos de Producción. Sus destinatarios/as son trabajadores/as mayores de 18 años que posean Certificado de Discapacidad, y que formen parte de un Taller Protegido de Producción. El programa abona una ayuda mensual a cada beneficiario, como así también subsidios para la compra de herramientas e insumos y para asistencia técnica profesional.

Como se puede observar los programas que actualmente se implementan en Argentina involucran diversas acciones que están en sintonía con las medidas de promoción del empleo que se han adoptado en la región a través de programas específicos para este sector poblacional (OMS, 2003; IDRM, 2004; Banco Mundial-OMS, 2011; OISS, 2014), a saber, inserción laboral a través de incentivos a los empleadores, subsidios al empleo protegido, subsidios para fomentar el autoempleo, y con significativo énfasis, la formación profesional y la capacitación laboral. Respecto a este último aspecto, cinco de los siete programas tienen como objetivo principal el desarrollo y la mejora de la empleabilidad de sus destinatarios.

Ahora bien, en base a esta breve caracterización, podemos plantear que estos programas de empleo constituyen en realidad programas asistenciales de empleo (Lo Vuolo et al., 1999; Rodríguez y Reyes, 2006). A continuación intentaremos examinar esta afirmación.

### **3.3. ¿Programas de empleo o programas asistenciales de empleo?**

Como se mencionó al comienzo de este apartado, la profunda crisis económica, ocupacional y social que estalló a principios del siglo XXI en nuestro país, impuso la necesidad de declarar tanto la Emergencia Alimentaria como la Emergencia Ocupacional Nacional. En este contexto de emergencia, se re-estructura la lógica de la asistencia pública y se crean políticas asistenciales centradas en el empleo como factor de inclusión social.

Es decir, el objetivo del gobierno del presidente Néstor Kirchner era “transformar sus planes de contención de la pobreza causada por el desempleo, en políticas activas de capacitación e inserción laboral”, así como “volver a instalar al trabajo como fuente de derechos de inclusión social para todos”. Las decisiones tomadas se orientaban a “hacer que el empleo vuelva a ser el motor del crecimiento, vuelva a ser el principal mecanismo de distribución del ingreso, vuelva a ser la más importante política de inclusión social”<sup>13</sup>.

Desde esta perspectiva, en la que el empleo es concebido como el eje de la inclusión social, la acción del Estado se enfocó en recrear la ética del empleo y promover la inserción de la población en el empleo mercantil. En ese sentido, se evidencian características asistenciales en la política para la población desocupada y, simultáneamente, la cuestión del empleo atraviesa en buena medida las acciones destinadas a la población pobre. Así, el foco de la acción asistencial se traslada de la pobreza a la empleabilidad (Giosa Zuazúa, 2006; Rodríguez y Reyes, 2006).

Se observa que en este giro de la política asistencial argentina -desde la pobreza hacia la empleabilidad- subyace una concepción individual de la empleabilidad, en los términos que

---

<sup>13</sup> Palabras que forman parte del discurso pronunciado por el Dr. Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el marco de la presentación oficial del Seguro de Capacitación y Empleo, el 13 de Febrero de 2006 (Rodríguez y Reyes, 2006: 6-7).

objetamos en este documento. Es decir, concebida como un conjunto de características individuales que dotan a sus portadores de mayores posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. En la política asistencial aparece como novedosa la tendencia a auxiliar la falta o el déficit de empleabilidad que presentan algunos sectores de la población, definidos como la fuerza laboral con mayores problemas de empleo. De esta manera, si el deterioro o la ausencia de empleabilidad son entendidos como factores que dificultan la participación en el mercado laboral, los problemas de empleo serán concebidos como problemas individuales. Problemas que se mitigarán a partir de dotar o incrementar en esta población, sus competencias, habilidades y destrezas para retornar o ingresar al mercado de trabajo.

En ese contexto, bajo la órbita del MTEySS se estructura la política asistencial de empleo y sus consiguientes programas orientados a contener a los sectores de la población más afectados por el desempleo, el subempleo y las distintas manifestaciones de precariedad y vulnerabilidad laboral. Entre ellos la población nominada como discapacitada. Entre las principales características de estos programas se pueden señalar:

- Su inscripción en el **paradigma de la focalización**. Las políticas focalizadas incluyen generalmente condicionalidades, por ello también se las denomina como “políticas condicionales” (Lo Vuolo, 2006). En los programas de referencia advertimos al menos dos tipos de condicionalidades: al acceso al programa y al cobro del subsidio o incentivo monetario.

a) **acceso condicionado**: están dirigidos a una población objetivo específica, que debe demostrar ciertas condiciones y cumplir con determinados requisitos. Sus destinatarios deberán ser personas catalogadas como discapacitadas que residan en el país de manera permanente, mayores de 18 años y que se encuentren desocupadas o con trabajos precarios y de escasa productividad como los Talleres Protegidos de Producción en el “Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción”, o sean adjudicatarias de concesiones de pequeños comercios en el “Programa de Empleo Independiente”. El requisito ineludible en todos los programas es que las personas que reúnan las cualidades antes nombradas, estén en condiciones de acreditar el “estatus de discapacitado/a” a través de la presentación del Certificado de Discapacidad.

Si bien la condicionalidad parece ser un rasgo inherente a las políticas focalizadas, es controvertible que todos los programas exijan como requisito excluyente la tenencia de Certificado de Discapacidad, considerando que gran parte de esta población, no cuenta con dicha certificación. Para el período 2002-2003, la Encuesta de Personas con Discapacidad (ENDI) informó que en la población de 15 a 64 años el 75,6% no poseía el Certificado (INDEC, 2003)<sup>14</sup>.

b) **transferencias monetarias condicionadas**: en la mayoría de los programas (cinco de un total de siete) los destinatarios perciben un subsidio mensual en carácter de incentivo económico, condicionado a una contraprestación. En ese sentido, estos programas adoptarían algunos rasgos de las políticas de workfare y de formas derivadas como las políticas de trainingfare y de learnfare.

Las políticas de workfare son aquellas que, en lugar de poner el acento en los “derechos” al empleo, lo colocan en la directa “obligación” de emplearse como precio a pagar para recibir un subsidio (Lo Vuolo, 2001)<sup>15</sup>. El “Programa de Inserción Laboral” y el “Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción”, se aproximarían a esta lógica ya que los subsidios monetarios que asignan a sus destinatarios se encuentran condicionados a la realización de actividades laborales.

---

<sup>14</sup> No se cuenta con datos más actualizados ya que el Censo del año 2010, no relevó esta información.

<sup>15</sup> En América Latina, a partir de la década del 90 del siglo XX, las políticas regulatorias del desempleo incorporaron buena parte de los argumentos y procedimientos del modelo norteamericano de workfare, establecido en ese país desde la década del 70. En Argentina el primer programa que asume estas características fue desarrollado con sistemática a partir de 1996, se denominó Trabajar, otro programa emblemático que asume esta lógica fue el Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, iniciado en el año 2002. Cabe destacar que la introducción de programas workfare se produjo en el marco de la reformulación de la asistencia financiera al país por parte de los bancos multilaterales de desarrollo, componiendo parte del segmento compensatorio de la cartera de préstamos de estos bancos (Britos y Caro, 2002; Delfino, 2009).

Por otro lado, las políticas de trainingfare exigen como condición para recibir el subsidio la realización de instancias de capacitación y entrenamiento laboral, mientras que las de learnfare la reinscripción y/o culminación de tramos de la educación formal (Lo Vuolo, 2001; Grott et al, 2002; Vives, 2009).

Los programas “Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo” y “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” se inscribirían en la lógica del trainingfare, el primero además, en una de sus líneas de proyectos, incorpora la lógica de las políticas de learnfare al establecer “asignaciones estímulo” para los destinatarios que conserven la escolaridad y/o aprueben un grado, año o nivel educativo.

El programa de “Empleo Independiente” adoptaría la filosofía tanto del workfare como del trainingfare.

Si bien en estos programas no se explicita la exigencia de una contraprestación laboral o formativa, la realización de tareas laborales o la concurrencia a instancias de capacitación son necesarias para percibir los subsidios monetarios. Así por ejemplo en el programa “Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo”, el cumplimiento de la carga horaria asignada y la asistencia a talleres de formación y orientación laboral son condiciones para percibir las “ayudas económicas”.

- Su carácter **compensatorio**. Como se señaló anteriormente, los programas parecen partir de un diagnóstico que define los problemas de empleo como problemas de empleabilidad, es decir, de falta de calificaciones de la población desempleada. Por ende, son concebidos como problemas individuales. Según Lo Vuolo et al (1999), estos programas consolidan una visión en la que el problema de empleo se encuentra en la oferta. Esta perspectiva “apunta a individualizar características personales de los afectados que supuestamente explicarían sus dificultades para insertarse en el mercado de empleo remunerado”.

En ese sentido, el significativo énfasis en reforzar y optimizar la empleabilidad de los destinatarios, expresa el carácter compensatorio de estos programas. Sus acciones parecen intentar indemnizarlos por las desventajas a las que fueron y son sometidos en el mercado laboral, debido a sus características personales. El motivo del resarcimiento sería la ausencia o déficit de empleabilidad.

- El carácter **transitorio** de sus prestaciones/beneficios. En coherencia con el carácter compensatorio de los programas, sus prestaciones poseen un límite temporal. En la mayoría de estos, a excepción del “Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo” y el “Programa de Inserción Laboral” las prestaciones no superan el periodo de 12 meses. Si bien resulta esperable que estos programas, en tanto asistenciales, sean coyunturales, no se han encontrado evaluaciones sobre el impacto de estos en el mercado laboral. Por ejemplo, datos sobre la cantidad de destinatarios que “habiendo mejorado sus cualidades de empleabilidad” se ubicaron en puestos laborales reales.

- Su inscripción en esquemas de **remercantilización administrativa**. La remercantilización administrativa es una variante de la gestión estatal de la fuerza de trabajo, que ha adquirido actualidad en nuestro medio<sup>16</sup>. Siguiendo a Offe (1991) la remercantilización administrativa constituye “un intento por estabilizar y universalizar la forma mercantil y los procesos de intercambio por medios políticos y administrativos”. Es decir, a partir de medios estatales o ajenos a la lógica mercantil, se reinsertan en el mercado laboral a poblaciones que de otra manera no podrían hacerlo. Este proceso supone la creación de condiciones políticas y legales bajo las cuales estos sujetos puedan funcionar como mercancías. De esta manera, la lógica administrativa interfiere en la lógica del mercado, para permitir que “propietarios de fuerza laboral incapaces ya de participar en relaciones de intercambio sobrevivan bajo condiciones creadas artificialmente por el Estado” (Offe, 1991; Britos y Caro, 2002).

En ese sentido, los programas de “Inserción Laboral”, de “Empleo Independiente” y de “Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción” se inscriben claramente en esta lógica. El

---

<sup>16</sup> Según Britos y Caro (2002) estas intervenciones comienzan a implementarse en Argentina a partir de 1991, en el marco de la Ley de Empleo N° 24.013. El artículo 81 de esta Ley introduce la facultad del MTEySS para desarrollar políticas orientadas a la reinserción laboral de trabajadores que presentan mayores dificultades de inserción laboral.

primero a partir de subsidiar la contratación mediante la exención de cargas impositivas a los empleadores, el segundo subsidiando emprendimientos de trabajo por cuenta propia, y el último a través de subsidiar materiales de trabajo y asistencia profesional. Los tres programas, además, asignan subsidios monetarios a sus destinatarios.

Por su parte los programas “Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo”, de “Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo”, de “Entrenamiento para el Trabajo” y de “Terminalidad Educativa”, apuntan a desarrollar cualidades de empleabilidad en pos de una inserción laboral futura o potencial.

De esta manera, todos los programas comparten la pretensión de retornar al mercado laboral a este sector poblacional, ya sea porque fue anteriormente expulsado o porque sus competencias resultarían obsoletas para la actual demanda.

Ahora bien, considerando el significativo porcentaje de personas catalogadas como discapacitadas que, pese a estar en edad laboral, nunca participaron de relaciones laborales, estos programas tendrían en realidad un efecto mercantilizador más que re-mercantilizador. En ese sentido, podríamos encuadrarlos en una estrategia estatal de mercantilización administrativa, complementaria a la remercantilización.

### **3.4. Algunas concepciones y supuestos que fundamentan los programas de promoción del empleo de este sector poblacional**

Como se mencionó anteriormente, cinco de los siete programas tienen como propósito mejorar la empleabilidad de sus destinatarios. Ahora bien, se asientan en una concepción individual de la empleabilidad, entendida como “el conjunto de características individuales que dotan a las personas de mayores posibilidades de inserción en el mercado de empleo”. En ese sentido se orientan a incrementar las competencias, habilidades y destrezas de los “discapacitados desocupados”.

Este énfasis en el desarrollo de cualidades de empleabilidad evidencia la mirada exclusiva hacia la oferta de fuerza de trabajo que presentan estos programas. Es decir, se sitúa en los destinatarios la responsabilidad de la situación de desempleo como de su solución, individualizando los problemas de empleo. En esta perspectiva, los programas vendrían a potenciar o fomentar las “virtudes” personales de los destinatarios, quienes después tendrán que demostrar su capacidad de adaptación al entorno laboral y al mercado de trabajo en general.

De esta manera, en los programas subyace el supuesto de que los problemas de empleo son sinónimo de problemas de empleabilidad. La empleabilidad es una cualidad personal.

En coherencia con este enfoque restringido de la empleabilidad, situado en las cualidades personales, los programas parecen no considerar la dimensión contextual del fenómeno, es decir, las condiciones de empleabilidad, y dentro de ellas específicamente las condiciones de accesibilidad.

Cabe destacar que en la mayoría de los Considerandos de las resoluciones de creación, modificación o reglamentación de los programas, se cita el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>17</sup>:

“los Estados Parte 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 laboral que sea abierto, inclusivo y accesible” (ONU, 2006).

---

<sup>17</sup> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas destinado a proteger los derechos y la dignidad de este sector poblacional. Los países signatarios de la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de estas personas y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. La República Argentina adoptó esta Convención mediante la aprobación de la Ley 26.378, el 21 de mayo de 2008. Posteriormente a través de la Ley 27.044 de 2014 se le otorgó jerarquía constitucional.

No obstante, ninguno de los siete programas considera a la accesibilidad como un componente a financiar, es decir, no figura en los rubros a los que los programas “brindarán asistencia económica”.

Por otra parte, la gran mayoría de los programas tampoco incorpora la accesibilidad como un componente a exigir a los respectivos organismos ejecutores o empleadores, ya sean estos públicos, privados o sin fines de lucro. Únicamente el programa “Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo” considera la accesibilidad como una condición de los proyectos a presentar por organismos ejecutores y como una obligación de estos, en los artículos 12 y 15 de resolución de reglamentación:

ART.12- De los proyectos. Los proyectos de la LINEA DE ACTIVIDADES ASOCIATIVAS DE INTERES COMUNITARIO deberán reunir las siguientes condiciones:

6) desarrollarse en **sedes aptas y accesibles** para sus participantes.

ART. 15.- Organismos Ejecutores - Obligaciones generales. Los Organismos Ejecutores de la LINEA DE ACTIVIDADES ASOCIATIVAS DE INTERES COMUNITARIO deberán:

2) garantizar que las actividades se desarrollen en espacios accesibles para los participantes (Resolución Sec. De Empleo N° 877/2011).

Se puede plantear que este programa delega las condiciones de accesibilidad a los organismos ejecutores, des-responsabilizándose al no prever financiamiento para esta cuestión fundamental.

Ahora bien, el artículo 22 de su resolución de reglamentación, parece evidenciar que el programa controla el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los organismos ejecutores:

ART. 22.- Control formal -Evaluación. La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral realizará el control formal de la documentación presentada y evaluará la viabilidad de los proyectos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

5) Físicos: se verificará si la **infraestructura y las condiciones de accesibilidad de los ámbitos donde se desarrollarán las actividades son adecuados**. A este fin, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral deberá realizar una visita a la sede propuesta o requerir su inspección a una autoridad local competente (Resolución Sec. de Empleo N° 877/2011).

No obstante, no se plantea si la accesibilidad es o no es un requisito excluyente para la aprobación de los proyectos.

Por otro lado, aunque el programa de “Entrenamiento para el Trabajo” no hace ninguna referencia a la accesibilidad, en sus resoluciones de creación y reglamentación alude a las condiciones de higiene y seguridad como obligaciones de los organismos ejecutores:

ARTÍCULO 11.- Los Organismos Ejecutores de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán garantizar:

2) el cumplimiento de las **normas de higiene y seguridad** aplicables a la actividad en la que se encuadren sus proyectos (Resolución MTEySS N° 708/2010).

ART. 49.- Obligaciones generales. Los Organismos Ejecutores de proyectos de ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO deberán:

4) garantizar los espacios de infraestructura edilicia y equipamientos necesarios a los fines de ejecutar las actividades previstas en el proyecto aprobado;

5) cumplir con las normas de higiene y seguridad aplicables a la actividad en la que se encuadre el proyecto (Resolución Sec. de Empleo N° 905/2010).

Si bien las condiciones de accesibilidad son inherentes a las de higiene y seguridad, no podríamos suponer que el programa asuma esta perspectiva, considerando el estado actual del debate sobre esta temática en nuestro país, donde aún prevalece una concepción que disocia las condiciones de seguridad e higiene de las condiciones de accesibilidad.

Respecto a la discapacidad se observa que en el discurso normativo de todos los programas subyace una concepción medicalizada e individual de este fenómeno. En ese sentido, todas sus resoluciones apelan a la ley nacional N° 22.431 al definir los requisitos que deben cumplir los destinatarios de sus prestaciones: “acreditar su discapacidad mediante certificado expedido en los términos de la ley N° 22.431 o norma similar de alcance provincial o municipal”.



La mencionada ley data del año 1981 y si bien tuvo numerosas y significativas modificaciones a lo largo de sus treinta y cuatro años de vigencia, mantiene intacto su artículo 2 en el que define a la “persona discapacitada”:

ART. 2° - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral (Ley N° 22.431/1981).

La normativa de los programas también invoca el artículo 3 de esta ley, referido a la certificación de la discapacidad:

ART. 3° - El Ministerio de Salud de la Nación certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicho ministerio indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El certificado que se expida se denominará Certificado Único de Discapacidad y acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo lo dispuesto en el artículo 19 de la presente ley. Idéntica validez en cuanto a sus efectos tendrán los certificados emitidos por las provincias adheridas a la Ley 24.901, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que se establezcan por reglamentación (Ley N° 22.431/1981, modificado por Ley N° 25.504/2001).

Se observa claramente que el artículo 2 de la ley N° 22.341 se basa en una concepción medicalizada de la discapacidad que supone que los problemas de participación en el mercado laboral que pueden experimentar las personas definidas como discapacitadas, están directamente vinculados a su configuración y funcionamiento corporal, o lo que el discurso médico denomina “alteración funcional”. Esta mono-causalidad biológica de los problemas de empleo de esta población, asocia la desventaja que padecen a sus propias corporalidades. La situación de desventaja en relación con otras personas, es una consecuencia de su anormalidad corporal, que se expresa en su incapacidad para desempeñar las tareas, aptitudes y conductas de maneras socialmente convencionales. En ese sentido, esta concepción de discapacidad supone la existencia de un estándar orgánico -un cuerpo único- y de un estándar de realización de actividades laborales. Los destinatarios de los programas se habrían desviado de esos estándares y como consecuencia se encuentran en desventaja.

En este marco, se evidencia que en la concepción de discapacidad que adopta la normativa de los programas de promoción del empleo, coexisten las cuatro representaciones sociales en torno a las personas nominadas como discapacitadas que sustentan el mito de la inempleabilidad inherente. Sus destinatarios son víctimas de una tragedia personal de origen biológico que los convierte en naturalmente inempleables y, por ende, en dependientes económicos. A su vez, son dependientes de la rehabilitación médica para poder participar e involucrarse en el mercado laboral. En relación a esta última aspecto, el artículo 3 de la ley N° 22.431 es muy emblemático ya que establece que el Ministerio de Salud no solo certificará la existencia de la discapacidad y las posibilidades de rehabilitación del “afectado”, sino que también indicará el tipo de actividad laboral que este podrá desempeñar. Este parece ser un claro ejemplo del proceso de medicalización indefinida que plantea Foucault (1976, 1977), a partir del cual el discurso y el saber médico se extienden a múltiples ámbitos de la vida, en este caso interviniendo legítimamente en el ámbito laboral.

Ahora bien, esta concepción individual de la discapacidad evidenciada en el discurso normativo de los programas, se refleja en su propio diseño e implementación. Es decir, se caracterizan por una institucionalidad diferenciada de la institucionalidad de los programas de promoción del empleo dirigidos a trabajadores desocupados que no han sido rotulados como discapacitados.

Esta institucionalidad diferenciada se expresa en la creación de un área específica en la estructura institucional del MTEySS, abocada exclusivamente al diseño, ejecución, coordinación y evaluación de estos programas, hacemos alusión a la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Esta área es responsable de la recepción de los proyectos presentados por potenciales organismos ejecutores, que incluyan a personas catalogadas como discapacitadas entre sus destinatarios, de la recepción de reclamos, del apoyo

técnico a los organismos ejecutores, de la elaboración de instrumentos y documentos para la difusión y ejecución de los programas, entre otras actividades.

Se expresa asimismo en el hecho de crear programas específicos cuyas prestaciones se destinan únicamente a este sector de la población desocupada. En ese sentido, algunos de estos programas son una derivación de programas generales que poseen la misma nominación genérica. Por ejemplo, el programa de “Inserción Laboral” crea una línea específica denominada “Línea: Trabajadores con Discapacidad”, diferenciada de las Líneas de las líneas de “Sector Público” y de “Sector Privado”. En ese mismo sentido, el programa de “Entrenamiento para el Trabajo” crea la línea “Entrenamiento para Trabajadores con Discapacidad”, diferenciada de las líneas “Entrenamiento en el sector público”, “Entrenamiento en el sector privado” y “Entrenamiento en instituciones sin fines de lucro”.

La institucionalidad diferenciada se revela, a su vez, en que todos los programas específicos cuentan con sus respectivas normativas particulares que los regulan.

Quizás la manifestación más acabada de esta institucionalidad particular se encuentra en el programa de “Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción”, en el que se apoyan y financian experiencias de empleo segregado, apartado de los circuitos y regulaciones comunes del mercado de trabajo.

### **Conclusiones preliminares**

Este artículo pretendió comunicar algunas reflexiones en torno a la participación de la población catalogada como discapacitada en el mercado laboral. Temática que, si bien no resulta novedosa en nuestro medio, adquirió en los últimos años mayor relevancia y visibilidad en los debates y el diseño de políticas de empleo.

A partir de dos tesis, estrechamente articuladas entre sí, se intentó responder a la pregunta que organiza el contenido del artículo, a saber: *¿por qué se concibió y aún se concibe como problemática la participación de las personas nominadas como discapacitadas en el mercado laboral?*

Tesis 1: Porque en los mercados laborales de nuestra región aún predomina una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de cualidades y atributos personales que adquieren las personas. En esta concepción se omite el análisis de un factor categórico: las condiciones de empleabilidad.

Tesis 2: Porque las cualidades de empleabilidad de las personas catalogadas como discapacitadas se ponen en cuestión a priori, debido a la preeminencia de lo que hemos denominado: el mito de la inempleabilidad inherente, el cual parece ser una consecuencia de la preeminencia y naturalización de perspectivas médico-biológicas sobre la discapacidad.

Asimismo se revisaron los programas nacionales de promoción del empleo, dirigidos a este sector poblacional. Se examinaron algunas de sus características, en tanto programas asistenciales, y se concentró el análisis en las tesis antes señaladas, procurando identificar si se cimientan en concepciones individuales de los fenómenos de la empleabilidad y la discapacidad.

La pregunta que estructura este trabajo, de apariencia fútil, resulta de carácter fundamental al reflexionar sobre esta temática desde una perspectiva de derechos humanos. En ese sentido, se considera que constituye uno de los primeros interrogantes que debemos formularnos si pretendemos aproximarnos a la naturaleza profunda de la cuestión: la vulneración perenne de derechos fundamentales y el no reconocimiento de la dignidad humana de este sector de la población.

Las dos tesis desarrolladas, en términos de posibles respuestas, evidencian las principales barreras a la inserción laboral de las personas calificadas como discapacitadas, en las actuales políticas de promoción del empleo, a saber:

- El predominio de una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, que no contempla su dimensión contextual: las condiciones de empleabilidad.
- La preeminencia de una perspectiva médico-biológica de la discapacidad, que concibe a esta población como víctimas de una tragedia biológica y la convierte *a priori* en “población vulnerable con especiales dificultades de inserción laboral”.

Como se observa, hacemos referencia a *barreras culturales*, es decir, al conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las

personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades de empleabilidad, arraigadas en el imaginario colectivo, que encuentran fundamento en creencias, estereotipos, prejuicios, mitos, preconceptos, es decir, en el desconocimiento y en la subteorización.

Concebimos a estas barreras como críticas ya que operan como la base de sustentación para la construcción y consolidación de otras barreras como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, académico/pedagógicas, actitudinales, en el transporte, en la tecnología, en los entornos virtuales, en la información y en la comunicación. Es decir, las barreras culturales constituyen barreras invisibles que son la génesis de otras barreras y que se objetivan en nuestras pautas de convivencia, en nuestras modalidades de organización social.

Ahora bien, ¿cuáles son las implicancias de la prevalencia de concepciones individuales de la empleabilidad y la discapacidad en la actual política de promoción del empleo del MTEySS?

En primer lugar, concebir el fenómeno de la empleabilidad solamente como un cúmulo de cualidades personales, eludiendo su dimensión contextual, es decir, las condiciones de empleabilidad, supone omitir las *condiciones* de accesibilidad en los programas de empleo destinados a este sector de la población.

Como se pudo observar, ninguno de estos programas contempla la accesibilidad como un componente a financiar, y solamente uno la incorpora como un componente a exigir a sus potenciales organismos ejecutores o empleadores.

Esta omisión en el diseño e implementación de los programas es coherente con la omisión de la temática por parte del Estado en el “Primer Informe sobre la aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en Argentina”, también denominado *Informe País* (CONADIS, 2010). Efectivamente, resulta significativo que en dicho informe, no hay referencias sobre la accesibilidad tanto en el diagnóstico de la problemática del empleo como en las recomendaciones para alcanzar la plena aplicación del artículo 27 de la Convención. De esta manera, parece que la accesibilidad no estaría en la agenda de medidas institucionales para garantizar el empleo en esta población.

En ese sentido, el Informe Sombra sobre la aplicación de la Convención en nuestro país expone que:

Se desconoce la existencia de programas de promoción, diseño y monitoreo de adecuación de sedes laborales, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y/o del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios. (...) Se desconoce la existencia, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y/o la Secretaría de Transporte dependiente del Ministerio del Interior y Transporte de la Nación, de programas que den respuesta al grave problema del traslado a las sedes laborales de los empleados con discapacidad (REDI, CELS, FAICA, FENDIM & ADC, 2012).

La significativa negligencia sobre las condiciones de accesibilidad en la política de promoción del empleo del MTEySS incrementa la discriminación en el trabajo y en el empleo de este sector poblacional, vulnerando sus derechos a participar en actividades productivas. En esa línea, el informe *La Hora de la Igualdad en el Trabajo* de la OIT expone que estas personas “afrontan la discriminación en el mercado de trabajo a causa de ideas erróneas que los empleadores y los colegas tienen acerca de sus aptitudes, y por la falta de un entorno de trabajo que se adapte a sus necesidades” (OIT, 2003).

Incluso, aunque parezca contradictorio, esta negligencia institucional obstruye la posibilidad de que sus destinatarios participen en programas que son específicamente diseñados para ellos, con lo cual su propósito se distorsiona y se configuran en programas excluyentes.

De este modo, la ausencia de la accesibilidad como cuestión de agenda institucional en la política de empleo, constituye una de las principales barreras institucionales al ingreso en el mercado de trabajo y a la conservación del empleo. En términos del Banco Mundial y la OMS:

Las personas con discapacidad enfrentan barreras ambientales que dificultan el acceso físico al empleo. Algunas personas pueden no estar en condiciones de solventar los costos del traslado diario hacia y desde el lugar de trabajo. También pueden existir impedimentos físicos

para participar en entrevistas de trabajo, en el propio lugar de trabajo, o para asistir a eventos sociales con los colegas (Banco Mundial & OMS, 2011).

En este contexto, parece necesario complejizar el diagnóstico del que parten los programas de promoción del empleo de esta población. Ese diagnóstico supone que los problemas de empleo residen en la falta de calificaciones de la población desempleada respecto de lo que el mercado laboral exige. En ese sentido, es preciso superar la concepción de la empleabilidad como conjunto de características individuales, que genera el diseño y aplicación de medidas que ponen el acento exclusivamente en la *oferta de fuerza de trabajo*. Un diagnóstico complejo que redefina la empleabilidad e incorpore la accesibilidad como eje transversal, se torna imprescindible.

El eje exclusivo en las cualidades de empleabilidad parece ser una característica de los programas de empleo para este sector poblacional en los países de la Región Iberoamericana, ya que el reciente informe *Medidas para la Promoción del Empleo en Iberoamérica* expone que:

Todos los diagnósticos sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad subrayan la importancia de la formación y la cualificación profesional como un aspecto de especial importancia para garantizar las posibilidades de adaptación de las personas con discapacidad a un mercado de trabajo en constante cambio (OISS, 2014).

Por otro lado, la *institucionalidad diferenciada* que caracteriza la gestión de estos programas, es una consecuencia de la preeminencia de una concepción individual de la discapacidad.

Los programas parecen basarse en el supuesto de que estas personas no pueden participar en los ámbitos comunes de la sociedad, donde el resto de la población si es admitida. En base a esta presunción se construyen ámbitos, regulaciones y prácticas “especiales” destinadas exclusivamente a estas personas. Este supuesto constituye uno de los pilares que sustenta el paradigma de las políticas específicas, oficialmente denominadas “políticas específicas para la discapacidad” o “políticas para población con discapacidad”.

En ese sentido, los programas asumen la necesidad de un tratamiento específico de la *especificidad* de un grupo poblacional especial, ya que las actividades, prestaciones y relaciones vinculadas con el empleo de esta población se “especializan”, confinándose a un área institucional específica y a un grupo exclusivo de expertos. De esta manera, promueven e instituyen la construcción de “universos paralelos especiales” (Duncan, 1990).

La perpetuación en el tiempo de estas *políticas exclusivas* puede legitimar la segregación preceptiva e institucional, e incluso la segregación espacial -como en el programa de “Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción”- que tradicionalmente se ha impuesto a esta población, vulnerando derechos fundamentales.

Ahora bien, el predominio de concepciones individuales sobre la discapacidad y la empleabilidad genera que los programas representen un prototipo acabado, e incluso excesivo, de *individualización de los problemas de empleo*. Ambos fenómenos son construidos como problemas individuales: la discapacidad es un problema individual originado en la posesión de deficiencias corporales, la (in)empleabilidad es un problema individual derivado de la carencia de habilidades y destrezas para participar en el mercado laboral. Por lo tanto, sus destinatarios son portadores de un doble déficit que los convierte en “población con mayores dificultades de inserción laboral”.

En primer lugar, un **déficit de completitud corporal** que sería de origen biológico. Condición suficiente para definirlos a priori como población vulnerable. Vulnerables por naturaleza, una vulnerabilidad biológica inherente a su condición. De este modo se los sitúa en una posición de riesgo y protección permanente.

En segundo lugar, un **déficit de empleabilidad** que es una consecuencia del primero, y se ubica en el campo de las aptitudes personales que es necesario generar o incrementar.

Este doble déficit supone, además, una doble focalización en los programas: su población objetivo debe demostrar y certificar la condición de desocupado y la de discapacitado.

Como se señaló en las primeras páginas de este documento, en Argentina la situación laboral de las personas definidas como discapacitadas ingresa en los debates de formación de política de empleo en la última década, estableciéndose como una “cuestión” de agenda estatal. No obstante, observamos que su abordaje es a través de programas asistencias de empleo basados en el principio de auxilio hacia sectores específicos considerados vulnerables. En ese sentido, suponen prestaciones de carácter focalizado, compensatorio y transitorio, que generan empleo precario, no registrado y artificial.

Estas medidas parecen afianzar las escasas oportunidades de empleo genuino y las desventajas en el mercado laboral que padece esta población. Además, en tanto sus prestaciones constituyen una forma encubierta de subsidio, legitiman y refuerzan el “derecho a la asistencia” como único derecho exigible en esta población.

Ante este panorama, se considera primordial que toda política de empleo, programa o acción institucional que exponga como finalidad la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de este sector de la población, asuma como punto de partida la problematización y redefinición de los conceptos de *empleabilidad*, *accesibilidad* y *discapacidad*, superando los esquemas y categorías de interpretación tradicionales. Como se observó en este trabajo, esta perspectiva tradicional aún predomina en nuestro medio, y se torna insuficiente para comprender la complejidad de la temática, y por ende, para el diseño e implementación de medidas que promuevan la inclusión laboral a partir del reconocimiento de derechos fundamentales.

Respecto a la empleabilidad, como ya se señaló, parece fundamental superar su perspectiva individual y reduccionista centrada exclusivamente en las cualidades de empleabilidad, incorporando a su análisis las condiciones de empleabilidad, en tanto, dimensión contextual sustancial.

A su vez, la accesibilidad debiera ser incorporada como eje transversal a esta dimensión contextual de la empleabilidad. La accesibilidad concebida como el requerimiento básico para el ejercicio pleno de derechos fundamentales, constituye la condición de posibilidad para democratizar y tornar equitativas las estructuras de oportunidades de formación y de oportunidades de empleo. De este modo, resulta imperiosa la implementación de políticas de inclusión laboral que promuevan el ejercicio pleno y disfrute de derechos laborales, en tanto, derechos fundamentales. Es decir, políticas que presenten como eje la ciudadanía laboral de esta población, lo que supone, además de poner el énfasis en los deberes/obligaciones laborales (por ejemplo, las cualidades de empleabilidad), considerar de manera prioritaria los derechos laborales, específicamente el derecho a un entorno accesible, que el Estado es responsable de garantizar y que el mercado debe respetar, incorporándolos en la cultura empresarial.

Si decimos que el eje de las políticas y programas de empleo debiera ser la *ciudadanía laboral*, esto implica subrayar el hecho de que las personas nominadas como discapacitadas son, ante todo, sujetos de derechos y responsabilidades, y que para poder ejercer esos derechos y cumplir esas responsabilidades, el mercado laboral debe incorporar, necesariamente, condiciones de accesibilidad. En otros términos, la accesibilidad es condición para aminorar la producción de *situaciones discapacitantes* en la esfera laboral, es decir, situaciones que restringen la participación y limitan la realización de actividades. Lo que supone, entre otras cuestiones, suprimir aquellas *barreras laborales* generadas por los modos convencionales, tradicionales y estandarizados a partir de los cuales se organizó y organiza la producción e intercambio de información, bienes y servicios.

En esa línea, estimamos necesario, además, superar aquellos principios de explicación biológicos que sustentan el denominado paradigma individual y medicalizado de interpretación de la discapacidad.

A pesar de que en los últimos años atravesamos un auge de diversos discursos que plantean la necesidad de reconceptualizar la discapacidad desde perspectivas holísticas, ecológicas, sociales, bio-psico-sociales, etc., en la práctica opera un mero cambio terminológico que contradictoriamente convive con concepciones y prácticas tradicionales y medicalizadas.

Como dijimos, la medicalización de la discapacidad supone asignarle una entidad exclusivamente patológica que la concibe en términos de problema y anomalía individual. Así como, depositar en el saber médico y en las técnicas de rehabilitación médica, las posibilidades

de participación e inserción social de las personas catalogadas como discapacitadas. Perspectiva que exige del análisis a las estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, productoras de barreras.

Advertimos que el mito de la *inempleabilidad inherente* y las cuatro representaciones sobre la discapacidad y las personas catalogadas como discapacitadas que lo conforman, se asientan en esta perspectiva.

En ese sentido, tomando algunos aportes de los denominados “modelo social de la discapacidad” (Hunt, 1966; UPIAS, 1974, 1975; Oliver, 1986, 1990a, 1990b, 1998; Finkelstein, 1980, 1981; Abberley, 1987; Hahn, 1985; Barnes, 1998) y “modelo de la diversidad” (Romañach y Lobato, 2005; Palacios y Romañach, 2006), proponemos redefinir la discapacidad desde una perspectiva socio-política, es decir, entenderla como un fenómeno social y político, complejo y multifacético, que no puede ser examinado al margen del todo social, y cuyo análisis requiere necesariamente la interpelación crítica de los patrones y estándares de normalidad instituidos en las sociedades occidentales<sup>18</sup>.

De este modo, concebimos la discapacidad como las *limitaciones en la actividad* y las *restricciones en la participación* generadas por contextos, entornos, bienes y servicios pensados, diseñados y construidos según parámetros convencionales y estereotipos de normalidad, que no contemplan la heterogeneidad inherente a la condición humana.

Concebir la discapacidad desde esta perspectiva significa dejar de entenderla como una condición o un atributo personal, sino como una *situación construida social y culturalmente*, una creación humana que todos los actores sociales producimos día a día a partir de actitudes, decisiones, acciones y omisiones fundadas en la naturalización de patrones de normalidad. De este modo, se trasciende la medicalización y la individualización del fenómeno a través de la incorporación del entorno físico, social y actitudinal como factores determinantes, que se constituirán en *barreras o facilitadores*, según limiten y/o dificulten la actividad y participación de una persona, o la faciliten y/o mejoren.

Desde esta perspectiva, entonces, la discapacidad se revela como una cuestión situacional y relativa al contexto, no como un atributo que porta y predetermina a una persona. Como plantea la Fundación ONCE:

“Toda actividad ya sea individual o colectiva se realiza dentro de un entorno (entorno construido social y culturalmente) y, por tanto, las características de éste repercuten directamente sobre dicha actividad”, favoreciendo o limitando (Fundación ONCE, 2006).

Somos personas situadas, *sujetos situados*, estamos permanentemente en situación, en diversas situaciones. Estamos situados en contextos que pueden ser accesibles o inaccesibles, amigables o poco amigables, respetuosos o irrespetuosos, favorecedores o limitantes, emancipadores o restrictivos. Es la situación construida, que involucra aspectos físicos, sociales, culturales, políticos, económicos y actitudinales la que limita o no limita, la que permite o no permite, la que posibilita o no posibilita; independientemente de las características personales o corporales de las personas que participen de ella. Por ello proponemos referirnos a personas en *situación de discapacidad*.

En síntesis, ponemos el acento en un *contexto normalizador* que genera limitaciones en la actividad y restricciones en la participación en personas cuyos cuerpos divergen de los patrones dominantes de belleza, plenitud corporal y utilidad social. Reconociendo que algunas de estas personas pueden presentar limitaciones en la actividad derivadas de enfermedades, es decir, ligadas a la posesión de un cuerpo enfermo.

---

<sup>18</sup> Desde el año 2005 el “modelo de la diversidad” cuestionará de manera consistente la noción de “normalidad” en este campo. Sus autores exponen que las maneras en que se construye el entorno dependen de lo que se ha enseñado que es “normal” en sentido estadístico. Así, aluden que lo “normal” es solo una ficción estadística de carácter meramente instrumental que se refiere a lo corriente, a lo más frecuente. Plantean que bajo esa lógica, se ha creado una sociedad en la que no se ha considerado la posibilidad de contemplar plenamente la diversidad en todos sus ámbitos.

Ahora bien, evidentemente existen algunas limitaciones en las actividades o en las funciones corporales (definidas socialmente como discapacidades) derivadas de las denominadas “enfermedades discapacitantes” como el reumatismo, la esclerosis múltiple, la atrofia muscular espinal, la distrofia muscular, la osteoporosis, entre otras. Algunas de las personas que presentan estas enfermedades exhiben dificultades en la realización de ciertas actividades cotidianas y por ende requieren apoyo para asearse, vestirse, trasladarse, alimentarse, entre otras actividades. Sin embargo, incluso en estos casos, se considera que sus posibilidades de participación plena y efectiva en las esferas de la sociedad, en condiciones de equidad, se encuentran condicionadas por factores contextuales, tanto físicos, sociales como actitudinales.

Este planteo no supone la omisión o la negación ingenua de la *dimensión corporal de la discapacidad*, la cual implica la existencia real de condiciones bio-físicas y/o sensorio-motoras en las personas. Condiciones que son concebidas como atributos corporales que pueden derivarse de configuraciones genéticas, enfermedades, cambios corporales propios de la vejez, accidentes, etc. Estos atributos son reconocidos, pero no como expresión de “lo anormal”, sino como una manifestación más de la heterogeneidad humana. El sustrato biológico, el cuerpo no puede negarse u omitirse al analizar el fenómeno de la discapacidad. El eje se sitúa, entendemos, en dejar de percibir el cuerpo como el núcleo problemático, en tanto cuerpo carente, defectuoso, incompleto; posición claramente influenciada por la perspectiva medicalizada de la discapacidad.

De este modo un fenómeno de aparentes características exclusivamente individuales de algunas personas, se relaciona directamente con las formas en que organizamos nuestra convivencia, es decir, con las pautas de convivencia establecidas en las instituciones democráticas de la sociedad. Y presenta una determinación estructural: una sociedad cuyo régimen de organización social, omite los intereses y los derechos de un grupo minoritario: la población calificada como discapacitada. Así entendida, la discapacidad constituye una expresión de la cuestión social en las sociedades contemporáneas, y parece poner en tensión los tradicionales mecanismos de integración social de las democracias occidentales.

Consideramos que problematizar y asumir el desafío de reinterpretar estos fenómenos, constituye el paso inicial para poder aproximarnos a la comprensión de su complejidad y, en consecuencia, al diseño e implementación de estrategias de intervención e investigación que develen las condiciones de subordinación y subsunción a las que históricamente fueron y actualmente son sometidas las personas catalogadas socialmente como discapacitadas.

## Referencias Bibliográficas

- ABBERLEY, P. (1998): “Trabajo, Utopía y Deficiencia”. En: BARTON, Len (comp.) *Discapacidad y Sociedad*. Ed. Morata. Madrid. Págs. 78-95.
- ABBERLEY, P. (1987): “The concept of oppression and the development of a social theory of disability”. En: *Disability, Handicap & Society*. Vol. 2, N° 1. Págs. 5-19.
- AGUADO DÍAZ, A. (1995): *Historia de las deficiencias*. Colección Tesis y Praxis, Escuela Libre Editorial, Madrid.
- BARNES, C. (1998): “Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental”. En: BARTON, Len (comp.) *Discapacidad y Sociedad*. Ed. Morata. Madrid. Págs. 59-76.
- BARTON, L. (2001): *Disability, struggle and the politics of hope*. En: BARTON, Len (Ed.) “Disability, politics and the struggle for change”. David Fulton Publisher. Londres.
- BARTON, L. (comp.) (1998): *Discapacidad y Sociedad*. Ed. Morata. Madrid.
- BOGANI, E. (2005): *De marginales y desocupados*. Revista Nueva Sociedad N° 197. Págs. 41-53.
- BRITOS, N., & CARO, R. (2002): *Workfare: sufrimiento social y disciplinamiento laboral*. En: Congreso Nacional de Políticas Sociales: Estrategias de Articulación de Políticas, Programas y Proyectos Sociales en Argentina (Vol. 1). Buenos Aires.

- BUENO, L. C. P., & ANDREU, A. (2009): Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Colección Telefónica Accesible (Vol. 9). Madrid.
- CAMPOS RÍOS, G. (2003 a): Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Revista Aportes. Vol. VIII, Nº 23. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Págs. 101-111.
- CAMPOS RÍOS, G. (2003 b): Implicaciones del concepto de empleabilidad en la Reforma Educativa. Revista Iberoamericana de Educación. OEI. Madrid.
- CASADO PÉREZ, D. (1995): Ante la discapacidad. Glosas iberoamericanas. Lumen. Buenos Aires.
- CASANOVAS, M., SARDÁ, J., ASENJO, J., SUBIRÁ, E., OLIVERAS, E., & ALCOVER, S. (2010): Competencias profesionales y empleabilidad. En: Economistas, Nº 28 (125). Págs. 59-65.
- CASTEL, R. (2010): El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica de Argentina. Buenos Aires.
- CASTEL, R. (2004 a): La Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós. 1ª reimposición. Buenos Aires.
- CASTEL, R. (2004 b): Encuadre de la exclusión. En: KARSZ, Saül (coord.) “La exclusión: bordeando sus fronteras”. Editorial Gedisa. Barcelona.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2011): Los censos de 2010 y las condiciones de vida. Informe del Seminario-Taller. Publicación de las Naciones Unidas. Disponible en: [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/43308/LCL3282\\_SemyConf60.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/43308/LCL3282_SemyConf60.pdf)
- COMISIÓN NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONADIS) (2010): Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Primer Informe. República Argentina. Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Presidencia de la Nación.
- COURTIS, C. (2004): Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003. En: Revista Jueces para la Democracia, núm. 51, Madrid.
- DE GRIP, A. et al (2004): El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 123, Número 3. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- DE JONG, G. (1979): Independent Living: From Social Movement to Analytic Paradigm. En: “Archives of physical medicine and rehabilitation. Vol.60. Págs. 435-446.
- DELFINO, M.A. (2009): Los vaivenes de las políticas de workfare en Argentina.. Una mirada desde el concepto de reciprocidad social. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.
- DRAKE, R. (1998): Una crítica de las organizaciones benéficas tradicionales. En: BARTON, Len (comp.): “Discapacidad y Sociedad”. Ed. Morata. Madrid. Págs. 161-180.
- DUNCAN, B. (1990): Una década de cambio. La imagen de las personas con discapacidad en los medios de comunicación durante los años 80. En: “Discapacidad e Información”. Documentos 14/90. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Segunda edición, Madrid. Págs. 25-39.
- EGEA GARCÍA, C. & SARABIA SÁNCHEZ, A. (2004): Visión y Modelos Conceptuales de la Discapacidad. Revista Políbea. Nº 73. Madrid.
- EGEA GARCÍA, C. & SARABIA SÁNCHEZ, A. (2001): Experiencias de Aplicación en España de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Documentos 58/2001. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Primera edición, Madrid.



- FINKELSTEIN, V. (1981): Disability and the helper/helped relationship. An historical view. En: Brechin, A.; Liddiard, P. y Swain, J. (eds) "Handicap in a social World". Hodder and Stoughton. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.
- FINKELSTEIN, V. (1980): Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion. World Rehabilitation Fund. New York. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK
- FLOREZ, C. E. (2010): América Latina: las variables económicas en los censos de población de la ronda de 2000. Informe final revisado. Documentos de Trabajo. CEPAL, CELADE - División de Población. Disponible en: <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/1/39831/CFlorez.pdf>
- FOUCAULT, M. (1977): Historia de la medicalización. En: Revista Educación Médica y Salud. (OPS). Vol.11, N° 1: Págs. 3 – 25.
- FOUCAULT, M. (1976): "La crisis de la medicina o la crisis de la antimedicina". En: Revista Educación Médica y Salud. (OPS). Vol.10, N° 2: Págs. 17 – 35.
- FUNDACIÓN ONCE (2006): Libro Blanco del Diseño para Todos en la Universidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid.
- GAZIER, B. (1999): Employability: An evolutionary notion, an interactive concept. En: Gazier, B. (dir.) "Employability: Concepts and policies". Institute for Applied Socio-Economics, Berlín. Págs. 37 - 67.
- GIOSA ZUAZÚA, N. (2006): La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas del mercado de empleo. Serie Análisis de Coyuntura, 12. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Buenos Aires.
- GOFFMAN, E. (2003): Estigma. La identidad deteriorada. Amorrortu editores. Primera edición, novena reimpresión. Buenos Aires.
- GROTT, L., VAN DER VEEN, R., & LO VUOLO, R. (2002): La renta básica en la agenda: Objetivos y posibilidades del ingreso ciudadano. CIEPP/Miño y Dávila, Madrid
- HAHN, H. (1985): Toward a Politics of Disability: Definitions, Disciplines, and Policies. En: Social Science Journal. Vol. 22, N° 4. Págs. 87-105.
- HAHN, H. (1984): Civil rights for disabled Americans: the foundation of a political agenda. Disponible en: <http://www.independentliving.org/docs4/hahn.html>
- HUMPHREY, J. (2000): Researching disability politics. Or, some problems with the social model in the practice. En: Disability & Society. Págs. 63 - 85.
- HUNT, J. (2001): A Revolutionary Group with a Revolutionary Message. En: Greater Manchester of Disabled People's Magazine "Coalition". Págs. 22 - 30.
- HUNT, P. (ed) (1966): A Critical Condition. En: "Stigma: The Experience of Disability". Geoffrey Chapman. Londres. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.
- ILLICH, I. (1975): Nemesis Médica. La expropiación de la salud. Breve Biblioteca de Respuesta. Barral Editores. Barcelona.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC). (2014). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Población con dificultad o limitación permanente. Serie C. Primera edición. Buenos Aires.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC). (2012). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario: resultados definitivos. Serie B N° 2. Primera edición. Buenos Aires.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC). (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, Censo del Bicentenario. Resultados definitivos. Disponible en: [http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos\\_totalpais.asp](http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_totalpais.asp)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC). (2003). La población con discapacidad en la Argentina. Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad.
- INTERNATIONAL DISABILITY RIGHTS MONITOR (IDRM) (2004): Monitoreo internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Informe regional de las

- Américas 2004, Chicago. Disponible en:  
[www.iin.oea.org/2006/Lecturas\\_Sugeridas\\_2006/Monitoreo\\_Derechos\\_Personas\\_Disc.pdf](http://www.iin.oea.org/2006/Lecturas_Sugeridas_2006/Monitoreo_Derechos_Personas_Disc.pdf)
- LÓPEZ RUIZ, O. (2006): ¿Somos todos capitalistas? En: Revista Nueva Sociedad N° 202. Págs. 88-97.
- LO VUOLO, R. (comp.) (2006): La credibilidad social de la política económica en América Latina. CIEPP/Miño y Dávila, Buenos Aires.
- LO VUOLO, R. (2001): Alternativas, la Economía como cuestión social. Grupo Editor Altamira, Buenos Aires.
- LO VUOLO, R., BARBEITO, A., PAUTASSI, L. & RODRIGUEZ, C. (1999): La pobreza... de la política contra la pobreza. CIEPP/Miño y Dávila, Buenos Aires.
- MANJÓN, J. V. G., & LÓPEZ, M. D. C. P. (2008): Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. En: Revista Iberoamericana de Educación, N° 46 (9), 4. Págs. 1-12.
- MARTINEZ RODRÍGUEZ, F. M. (2009): El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. En: Revista Complutense de Educación, N° 20 (2). Págs. 455-471.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2011): Cuadernillo II: Personas con Discapacidad y Empleo. Secretaria de Empleo, Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Buenos Aires.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010): Trabajo y Empleo en el Bicentenario: Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003 - 2010.
- NEFFA, J. (2012): De las políticas pasivas a las políticas activas: análisis comparativo de las políticas públicas de empleo (1989-2011). En: “Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo”, publicación del CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- NEFFA, J. (2011): Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. En: “Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo”, publicación del CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- NEFFA, J., BROWN, B. & LÓPEZ, E. (2012): Políticas activas de empleo durante la posconvertibilidad. En: “Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo”, publicación del CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- NEFFA, J., & BROWN, B. (2011): Políticas de Empleo III, 2002/2010. En: “Empleo, Desempleo y Políticas de Empleo”, publicación del CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- OFFE, C. (1991): Contradicciones en el Estado del bienestar. Alianza editorial. Madrid.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2009): Información sobre Discapacidad y Trabajo Decente. Ginebra. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_117145.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_117145.pdf)
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2007): La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª Reunión. Ginebra. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf)
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2003): La hora de la igualdad en el Trabajo. Informe Global. Ginebra. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS\\_PUBL\\_9223128714\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_PUBL_9223128714_SP/lang--es/index.htm)
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2002): Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. International Labour Organization. Ginebra. Disponible en:  
[www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_340\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf)

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1999): Trabajo decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 87a reunión. Ginebra.
- OLIVER, M. (1998): “¿Una sociología de la Discapacidad o una sociología discapacitada?” En: Barton, Len (comp.): Discapacidad y Sociedad. Ed. Morata. Madrid.
- OLIVER, M. (1990 a): The Individual and Social Models of Disability. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.
- OLIVER, M. (1990 b): “Cultural Production of Impairment and Disability”. En: The Politics of disablement. The Macmillan Press. Londres. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.
- OLIVER, M. (1986): “Social Policy and Disability: some theoretical issues”. En: Disability, Handicap & Society Vol. 1, N° 1, Págs. 5 -17.
- O'REILLY, A. (2007): El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS) (2014): Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Secretaría General de la OISS. Madrid.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2008): Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses. Revision 2. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Statistical papers Serie M. N° 67/Rev. 2. New York: United Nations.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2006): Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004): Recomendación N° 195, “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente”. Aprobada en la Conferencia General desarrollada en el mes de junio de 2004, Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002): Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_340\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000): “Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos”, aprobada en la Conferencia General desarrollada en el mes de junio del año 2000. Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1983): Convenio N° 159, “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. Aprobada en la 69ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada el 20 de junio de 1983. Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1983): Recomendación N° 168. “Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. Aprobada en la 69ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada el 20 de junio de 1983. Ginebra. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R168](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R168)

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2001): Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF). Borrador Final. Versión Completa. Grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología. Ginebra. Suiza.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (1994): Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Manual de clasificación de la consecuencia de la enfermedad. Editada por: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales. Segunda Edición en castellano. Madrid.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD & BANCO MUNDIAL (2011): Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- PALACIOS, A. & BARIFFI, F. (2007): La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. España.
- PALACIOS, A. & ROMANACH, J. (2006): El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Ediciones Diversitas - AIES. España.
- PANTANO, L. (2003 a): Atendiendo a la Discapacidad. Conocimiento y Acción. Incidencia en proyectos y planes. Boletín del Departamento de Docencia e Investigación del Instituto de Rehabilitación Psicosfísica. Vol. 1, N° 7. Págs. 23 a 27. Buenos Aires.
- PANTANO, L. (2003 b): La medición de la discapacidad en Latinoamérica: Los marcos conceptuales de preguntas censales. Lecciones de algunas experiencias. Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. N° 56, Págs. 29 - 38. España.
- PÉREZ SÁINZ, J. P. (2003): Globalización, riesgo y empleabilidad. En: Revista Nueva Sociedad N° 184. Págs. 68-85.
- PÉREZ SÁINZ, J. P. (1999): Mercado laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica. En: Revista Nueva Sociedad N° 164. Págs. 107-121.
- POK, C. (1997): El mercado de trabajo: implícitos metodológicos de su medición. En: Villanueva, E. (Coord), "Empleo y globalización", Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.
- PUIG de la BELLACASA, R. (1990): Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad. En: "Discapacidad e Información". Documentos 14/90. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Segunda edición, Madrid.
- REDI, CELS, FAICA, FENDIM & ADC (2012): Informe Alternativo. Situación de la discapacidad en Argentina: 2008-2012. Informe presentado al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: [http://redi.org.ar/docs/Informe%20alternativo-%201ra%20evaluaci%C3%B3n%20Argentina-%20CRPD%20-%20FINAL%20\(4\).pdf](http://redi.org.ar/docs/Informe%20alternativo-%201ra%20evaluaci%C3%B3n%20Argentina-%20CRPD%20-%20FINAL%20(4).pdf)
- RENTERÍA-PÉREZ, E., & MALVEZZI, S. (2008): Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. En: Universitas Psychologica, 7(2). Págs. 319-334.
- RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, C., & REYES, F. (2006): La política social en la Argentina post-convertibilidad: políticas asistenciales como respuesta a los problemas de empleo. Documento de Trabajo, 55. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), Buenos Aires.
- ROMANACH, J. & LOBATO, M. (2005): Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Foro de Vida Independiente. España. Disponible en: <http://www.forovida independiente.org>
- ROSANVALLON, P. (1995): La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia. Ediciones Manantial. Buenos Aires.
- SAMANIEGO DE GARCÍA, P. (2006): Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Madrid. Disponible en:

<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/79216aa9238145598a639e0518e5d808Aproximacionaerealidad.pdf>

SILBERKASTEN, M. (2006): La construcción imaginaria de la Discapacidad. Topia Editorial. Buenos Aires.

SERRAT, M. (2004): "Sobre los modelos aplicados a la interpretación, clasificación y atención de las discapacidades". En: Dell'Anno, A, Corbacho, M. & Serrat, M. (coords.): Alternativas de la Diversidad Social: las Personas con Discapacidad. Espacio Editorial, Buenos Aires.

SOMAVÍA, J. (1999): Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. Junio de 1999.

SPINOSA, M. (2007): Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Séptimo Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo.

STANG ALVA, M.F. (2011): Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Serie Población y Desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS) (1975): Fundamental Principles of Disability. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS) (1974): Policy Statement. Centre for Disability Studies, University of Leeds. UK.

VAN DER HEIJDEN, B. (2002): Prerequisites to guarantee life-long employability. En: Personnel review, 31(1). Págs. 44-61.

VERDUGO ALONSO, M. A. (2003): La concepción de discapacidad en los modelos sociales. Disponible en: <http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/Verdugo-ModelosSoc.pdf>

VERDUGO ALONSO, M. A. (1995): Personas con Discapacidad. Perspectivas Psicopedagógicas y Rehabilitadoras. Ed. Siglo XXI. Primera Edición. España.

VIVES, G. (2009): Modalidades de las políticas compensatorias de empleo. En la ciudad de Neuquén durante la década de 2000: la activación de cara al ámbito local. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

WEINBERG, P. D. (2004): Formación profesional, Empleo y Empleabilidad. Ponencia presentada en el Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, julio de 2004.

YRIGOYEN, J. B. (2013): Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. En: Invenio: Revista de investigación académica, (30), Págs.75-90.

### **Leyes y Resoluciones Ministeriales**

Ley 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

Resolución 625. Modifica el Reglamento del Programa de Inserción Laboral. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 26 de marzo de 2013.

Resolución 4. Aprueba de Reglamentación del Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 26 de enero de 2012.

Resolución 1129. Modifica el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 28 de septiembre de 2011.

Resolución 1862. Aprueba el Reglamento del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 27 de septiembre de 2011.

Resolución N° 877. Aprueba el Reglamento del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 26 de mayo de 2011

Resolución N° 124. Crea el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 15 de febrero de 2011.

Resolución 2186. Aprueba el Reglamento del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 29 de diciembre de 2010.

Resolución 1440. Modifica el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 13 de diciembre de 2010.

Resolución 905. Aprueba Reglamento del Programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 27 de julio de 2010.

Resolución 708. Crea el Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 14 de julio de 2010.

Resolución 343. Modifica el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 25 de marzo de 2010.

Resolución 258. Modifica el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 8 de marzo de 2010.

Resolución 73. Modifica el Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 15 de enero de 2010.

Resolución 811. Modifica el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 17 de octubre de 2006.

Resolución 937. Crea el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 21 de septiembre de 2006.

Resolución 802. Crea el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 1° de noviembre de 2004.

Resolución 812. Modifica el Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo. Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 8 de octubre de 2004.

Resolución 509. Crea el Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, 29 de julio de 2002.