



Escuela de
Política y Gobierno
EPyG_UNSAM

Licenciatura en Administración Pública

Escuela de Política y Gobierno. Universidad Nacional de San Martín

Informe de práctica profesional (IPP)

“Implementación de la Ley Bonaerense de Discapacidad N° 14.968/17 en el municipio de General San Martín (provincia de Buenos Aires) entre el 2016 y el 2022: fortalezas y desafíos”.

Tesista: Luciano Falcone

E-mail: luccianofalcone@gmail.com

Tutor: Dr. Julián Bertranou

Lugar y fecha: General San Martín, Buenos Aires, Argentina. Agosto 2022.

RESUMEN

El objeto de estudio del presente Informe de Práctica Profesional (IPP) es la implementación del Artículo 8° de la Ley bonaerense N° 14.968/17 (Régimen jurídico básico e integral para personas con discapacidad; modificación de la Ley N° 10.592/87) en el municipio de General San Martín (provincia de Buenos Aires) entre el 2016 y el 2022. En este sentido el informe plantea el siguiente interrogante: ¿Qué factores influyeron en la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 en el municipio de General San Martín de la provincia de Buenos Aires entre el 2016 y el 2022? En este IPP se argumenta que en el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022 no se cumplió con el cupo de personas con discapacidad (PCD) empleadas en el municipio y sus órganos dependientes conforme lo prescribe el Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 debido a que existieron falencias institucionales, políticas y contextuales que impidieron dicha implementación. Este IPP se enmarca en el campo de estudios de las políticas públicas, las capacidades institucionales, la implementación de políticas sociales y la administración pública municipal.

PALABRAS CLAVE

Implementación - políticas de inclusión para personas con discapacidad - brecha de implementación.

INDICE

RESUMEN.....	1
INDICE	2
INTRODUCCION.....	4
1. DISCAPACIDAD: Una problemática mundial y nacional	9
1.1. Algunos datos y problemas en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en el mundo y en Argentina.....	9
1.2. Principios y buenas prácticas en materia de discapacidad e inclusión.....	14
1.3. Leyes y Normativas vigentes en Argentina, Provincia de Buenos Aires y municipio de General San Martín (Buenos Aires)	21
2. MARCO CONCEPTUAL	24
2.1. Implementación de políticas	24
2.2. Inclusión, discapacidad y tipos de discapacidad.....	25
2.3. Factores que intervienen en la implementación de políticas públicas	27
2.3.1. Factores institucionales	27
2.3.2. Factores políticos.....	29
2.3.3. Factores contextuales	31
3. METODOLOGIA	33
4. ANALISIS DEL CASO.....	35
4.1. Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, Argentina.	35
4.1.1. Ubicación geográfica y datos poblacionales	35
4.1.2. Breve historia del municipio.	37
4.2. Acciones llevadas adelante por el municipio en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y situación de la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 entre el 2016 y el 2022.	38
4.3. Factores intervinientes en la implementación de la normativa.....	44
4.3.1. Factores institucionales	45
4.3.2. Factores políticos.....	51
4.3.3. Factores contextuales (comportamiento del municipio en épocas de crisis económica y sanitaria)	56
5. CONCLUSIONES.....	58
6. RECOMENDACIONES.....	61
7. BIBLIOGRAFÍA.....	63

7.1. Leyes y normativas	66
7.2. Entrevistas Citadas	67
ANEXO: Documento brindado por Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019.	68

INTRODUCCION

El proceso de Reforma del Estado que tuvo lugar en la década de 1990 en Argentina, caracterizado, entre otras cosas, por la descentralización de algunos servicios hacia las provincias y de estas a los municipios tuvo como consecuencia que muchos de éstos tuvieran que asumir competencias y responsabilidades que previamente no tenían. De esta manera, durante la década de 1990 los municipios comenzaron a hacerse cargo, no solo de las funciones que ya venían realizando (construcción y mantenimiento de la infraestructura urbana; regulación y control de las actividades que se desarrollan en el territorio; y asistencia a la población en riesgo) sino que también asumieron responsabilidades atinentes a la preservación del medio ambiente, la seguridad ciudadana, la promoción económica, la defensa del consumidor, el acceso a la justicia, la resolución de conflictos familiares y/o vecinales, la promoción social y la educación (Cravacuore 2007).

Este proceso de descentralización -entendido como el proceso mediante el cual se transfieren responsabilidades (políticas, administrativas y económicas) desde el gobierno nacional a los gobiernos provinciales y municipales (Repetto y Fernandez 2012)-, se caracterizó por la dificultad de muchos municipios de desarrollar ciertas capacidades, mecanismos y herramientas para hacer frente a esas nuevas responsabilidades delegadas desde los niveles superiores. “La descentralización generó un enorme reto para los gobiernos locales, ya que debieron asumirse como los principales responsables del desarrollo local en un contexto de recursos económicos y técnicos limitados” (Repetto y Fernández 2012, 17). No obstante ello, existen situaciones en que no existió una descentralización *de facto* hacia las provincias y los municipios. Sin embargo, “los municipios asumieron cada vez más responsabilidades en el entramado institucional argentino hasta convertirse en los principales receptores gubernamentales de las múltiples demandas sociales” (Repetto y Fernández 2012, 18). De esta manera, “los gobiernos locales, devenidos actores estratégicos en la gestión de políticas sociales, enfrentan a diario desafíos para los cuales no siempre poseen los recursos y las herramientas necesarias” (ibíd., 26). Adicionalmente, y siguiendo a Iturburu (2012), si bien son muchas las razones por las que los líderes políticos de los municipios deciden adoptar estas nuevas responsabilidades, una de las principales está relacionada con los condicionamientos del entorno (Iturburu 2012). No obstante estos nuevos desafíos y responsabilidades que adoptaron los municipios como consecuencia

del aumento de las demandas sociales, existieron situaciones en las cuales mediante una ley provincial se obligó a los municipios a establecer ciertas medidas en el territorio local. Un ejemplo de este tipo de leyes es la ley provincial bonaerense N° 14.968/17 (Régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad).

En este sentido, el presente Informe de Práctica Profesional (en adelante IPP) analiza la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 (modificación de la Ley N° 10.592) en el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022. Esta Ley establece “un régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad” (Art. 1°). Así, el mencionado Artículo 8° dispone en su primer párrafo que:

El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están **obligados**¹ a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro (4) por ciento de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación (Ley provincial bonaerense N° 14.968/17)

Así, en vistas de la inclusión laboral de personas con discapacidad (en adelante PCD) en el sector público en un porcentaje no menor al 4% que establece el Artículo 8° de la Ley bonaerense de discapacidad N° 14.968/17 y de la falta de cumplimiento de la misma, este IPP se plantea el siguiente interrogante: ¿Qué factores influyeron en la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 en el municipio de General San Martín de la provincia de Buenos Aires entre el 2016 y el 2022?

En este IPP se argumenta que en el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022 no se cumplió con el cupo de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes conforme lo prescribe el Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 debido a que existieron falencias institucionales, políticas y contextuales que impidieron dicha implementación.

¹ Resaltado por el autor

En lo que refiere a los factores institucionales, y siguiendo la línea argumental de Oszlak y Orellana (2001) existen seis tipos de déficits de la capacidad institucional de una organización que obstaculizan la efectiva implementación de una política pública. Estos déficits están relacionados con: 1) leyes, reglas, normas y “reglas de juego”; 2) con relaciones interinstitucionales; 3) con la estructura organizacional interna y distribución de funciones; 4) con la capacidad financiera y física de las agencias ejecutoras; 5) con políticas de personal y sistema de recompensas; y 6) con la capacidad individual de los participantes en las agencias involucradas en el proyecto (Oszlak y Orellana 2001). El término capacidad institucional es análogo al de capacidad estatal propuesta, entre otros, por Bertranou (2015) y hace referencia a la “aptitud de los entes estatales para alcanzar los fines que le han sido asignados interna o externamente” (Bertranou 2015, 39). En esta línea se entiende por déficit de la capacidad institucional a la situación en la que “existe una brecha perceptible entre lo que la tarea implica (v.g. la acción que debe realizarse) y lo que el actor responsable (agencia, individuo, asociación) afirma que hará (lo que desea hacer)” (Oszlak y Orellana 2001, 7).

En relación a los factores políticos estos engloban dimensiones que tienen que ver con la voluntad política de quienes deben llevar adelante la política pública, el comportamiento de la población beneficiaria (Isuani 2006), con la resistencia al cambio por parte de las estructuras de poder, con los contextos cerrados de decisión y con las redes clientelares (Grindle 2009).

Por último, y en relación al contexto, Grindle (2009) plantea que existen eventos inesperados o “no anticipados” completamente ajenos a la política pública que pueden obstaculizar o incluso imposibilitar la efectiva implementación de la misma. Ejemplos de estos eventos son: crisis económico-financieras, crisis sanitarias, conflictos bélicos, llegada al poder de líderes políticos con distinta ideología y prioridades, escases de recursos energéticos, entre otros (Grindle 2009).

Este IPP se enmarca en el campo de estudios de las políticas públicas, las capacidades institucionales, la implementación de políticas sociales y la administración pública municipal.

El objetivo general de este estudio es analizar qué factores influyeron en la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 (Régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad) entre el 2016 y el 2022 en el municipio de General San Martín, provincia de Buenos Aires. Los objetivos específicos del informe son, en primer lugar, explorar cuáles son las acciones

llevadas adelante por el municipio bonaerense de General San Martín en materia de inclusión laboral de PCD y, en segundo lugar, describir los factores que intervinieron en la implementación de la mentada normativa en función del análisis de la capacidad institucional del municipio, el análisis del comportamiento político (voluntad política, comportamiento de la población beneficiaria en relación a la política pública, resistencia al cambio por parte de las estructuras de poder, y clientelismo) y del análisis del contexto (económico y sanitario) en que se pretende implementar la política en cuestión.

En este IPP se realizó una investigación descriptiva de carácter cualitativo. Por un lado, se realizaron tres entrevistas a actores clave del municipio y, por otro, se realizó una entrevista a un trabajador con discapacidad que se desempeña en el área de salud del municipio. Adicionalmente, se recabó información existente en la página web de la municipalidad bonaerense de General San Martín (<http://www.sanmartin.gov.ar/>). Toda la información recabada sirvió para dar cuenta del estado de la situación en lo concerniente a la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 en el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022.

El propósito de esta tesina es, a partir de los resultados obtenidos, dar cuenta de los desafíos existentes a la hora de implementar políticas sociales emanadas desde los niveles superiores de gobierno (nacional y provincial) en el ámbito local para de esa manera poder mejorar, no solo la implementación, sino la política en su totalidad, buscando los mejores mecanismos y herramientas para que no exista una “brecha de implementación” (Grindle 2009). El caso de estudio reviste importancia ya que a partir de las recomendaciones que surgen de los resultados obtenidos, éstas se podrán transpolar a otras políticas sociales enfocadas en la inclusión social de diversos colectivos excluidos. Se aborda este caso porque el municipio de General San Martín en la provincia de Buenos Aires fue declarado, en 2016, “Municipio Inclusivo” al incorporar a la Ley de discapacidad a los empleados discapacitados en cuyos legajos no figuraba su condición.

Este IPP se estructura en seis secciones de la siguiente manera.

La primera sección (Discapacidad: una problemática mundial y nacional) se divide en tres subsecciones. En la primera, se realiza un análisis y exposición de algunos datos y problemas en cuanto a la inclusión laboral de PCD en el mundo y en Argentina. En la segunda subsección se da cuenta, en base a informes técnicos de organismos internacionales, de los principios y buenas prácticas que en materia de discapacidad se deben considerar a la hora de formular políticas de discapacidad en

general y de inclusión laboral en particular. Por último, en la tercera subsección, se hace un compendio de las leyes y normativas vigentes en Argentina, en la provincia de Buenos Aires y en el municipio bonaerense de General San Martín en relación a la discapacidad en general y a la inclusión laboral en particular.

La segunda sección (Marco Conceptual) se divide en tres subsecciones en las que se da cuenta de los principales conceptos abordados en este trabajo. En la primera subsección (Implementación de políticas) se definen los conceptos relacionados con las políticas públicas y la implementación de las mismas. En la segunda subsección (Inclusión, discapacidad y tipos de discapacidad) se definen los conceptos vinculados a la inclusión y la discapacidad. La tercera subsección (Factores que influyen en la implementación de la normativa) se divide en tres subsecciones. En la primera se abordan conceptualmente los factores institucionales que afectan la efectiva implementación de una política pública. En la segunda y en la tercera se analizan los factores políticos y contextuales respectivamente que también pueden obstaculizar la implementación de la política pública.

En la tercera sección (metodología) se describe el proceso metodológico mediante el cual se recabó la información para realizar el presente IPP.

La cuarta sección (Análisis de caso) se divide en tres subsecciones. En la primera se realiza una descripción de las características geográficas y poblacionales del municipio bonaerense de General San Martín y se hace un breve recorrido histórico del mismo. En la segunda subsección se describen las acciones llevadas adelante por el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022 en materia de inclusión laboral de PCD y se da cuenta del estado de situación en cuanto a la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17. En la tercer subsección se analizan los factores institucionales, políticos y contextuales que intervinieron en la implementación de la mencionada normativa en el municipio de General San Martín, provincia de Buenos Aires, entre el 2016 y el 2022.

En la quinta sección se brindan algunas conclusiones que surgen del análisis de caso.

Finalmente, en la sexta sección, se brindan algunas recomendaciones sobre las acciones que se podrían realizar en pos de optimizar la implementación de la normativa en cuestión, para, de esta manera, minimizar o eliminar la “brecha de implementación” existente en la gestión de políticas de discapacidad.

1. DISCAPACIDAD: Una problemática mundial y nacional

1.1. Algunos datos y problemas en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en el mundo y en Argentina

La inclusión de PCD en el ámbito laboral es una problemática mundial abordada por diversos organismos internacionales y nacionales. Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) las PCD que se encuentran en condiciones de trabajar frecuentemente se encuentran con desafíos y obstáculos que le dificultan o vedan esa posibilidad negándoles un derecho humano básico dejándolos así en una situación de desigualdad respecto de las personas que no sufren discapacidad alguna. Así,

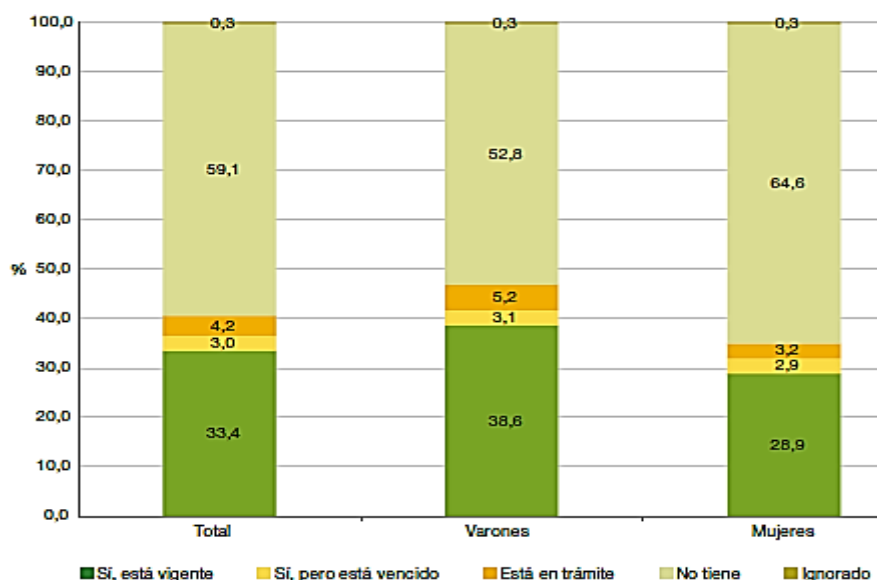
Las personas con discapacidad representan aproximadamente (...) un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, (...) se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema (Organización Internacional del Trabajo s.f.).

La Organización Mundial de la Salud -en adelante OMS- (2011) da cuenta de algunos obstáculos con que se enfrentan las PCD a la hora de ser incluidas en la sociedad. Entre estos obstáculos se encuentran: a) Políticas y normas insuficientes; b) Actitudes negativas (creencias y prejuicios); c) Prestación insuficiente de servicios; d) Problemas con la prestación de servicios (mala coordinación de los servicios, dotación insuficiente de personal y escasa competencia); e) Financiación insuficiente; f) Falta de accesibilidad (infraestructura edilicia, sistemas de transporte e información); g) Falta de consulta y participación (exclusión en la toma de decisiones); y h) Falta de datos y pruebas sobre la problemática (número de discapacitados, evaluación de programas, etc.).

Todo esto tiene como corolario que las PCD padezcan desigualdades relacionadas con: peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, menor participación económica, tasas más altas de pobreza, mayor dependencia y participación limitada (OMS 2011).

En Argentina de acuerdo al Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010, el porcentaje de la población total del país que presenta o manifiesta tener algún tipo de discapacidad² es del 12,9 % (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2012). Según los resultados definitivos del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística y Censos 2018) el porcentaje de la población total con alguna dificultad o limitación permanente que cuenta con el Certificado Único de Discapacidad (CUD) vigente es del 33,4%. En el grafico 1 se da cuenta de la tenencia, vigencia y estado de trámite del CUD de la población con dificultad o limitación permanente según sexo.

Grafico 1: Poblacion con dificultad³ por tenencia y vigencia del CUD según sexo



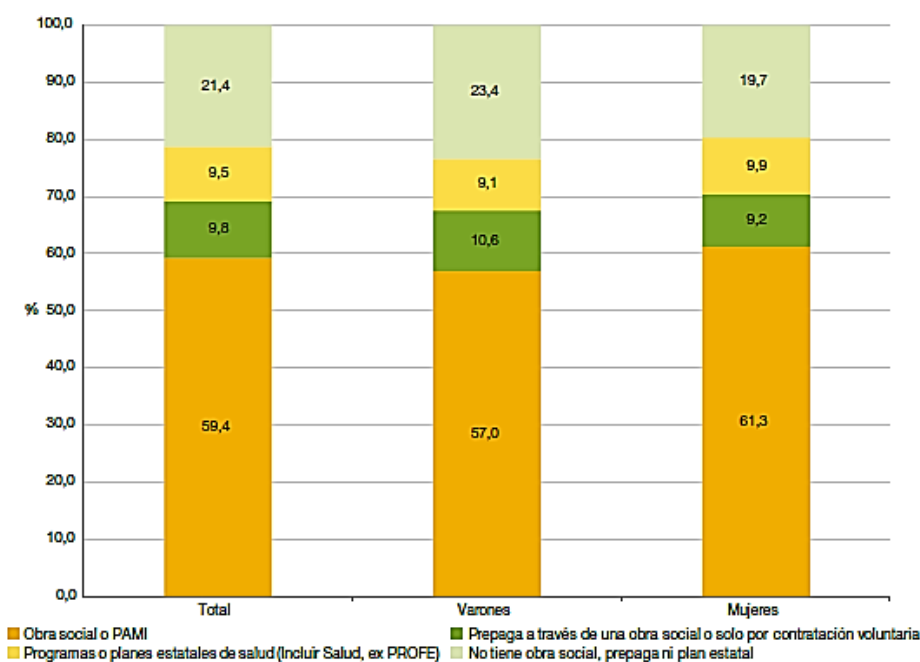
Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018.

² En el Censo 2010 se denomina “personas con dificultad o limitación permanente” y se calcula la prevalencia de estas dificultades o limitaciones. La prevalencia se calcula como el cociente entre el total de personas que han declarado dificultades y la población total del país, multiplicado por cien.

³ A los efectos prácticos de este IPP el concepto de “persona con dificultad o limitación permanente” es análogo al de Personas Con Discapacidad (PCD)

En relación a la salud, el mismo estudio da cuenta de que el 59,4% de la población con dificultad de 6 años y más cuenta con cobertura por obra social o PAMI⁴, mientras que el 21,4% no posee obra social, prepaga, ni plan estatal de salud⁵. En el grafico 2 se observan los datos de las PCD de seis años y más por cobertura de salud según sexo.

Grafico 2: PCD de seis años y más, por cobertura de salud, según sexo



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018.

En materia de educación, siguiendo el análisis de Venturiello (2017) en base al Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010, se observa que al momento de la realización de éste, el porcentaje de PCD que asistían a un establecimiento educativo es del 14,4 % mientras que el de la población total era del 32,3 %. Es decir que las PCD asistían a un establecimiento educativo en un 17,9 % menos que la población total. Por otra parte, el porcentaje de PCD que nunca asistieron a un establecimiento educativo es superior al de la población total (más del 5 % vs 3 %). Adicionalmente, según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística y Censos 2018) el porcentaje de PCD de 10 años y más que sabe leer y escribir es del 90,6 %. Sin embargo, entre las PCD de 10

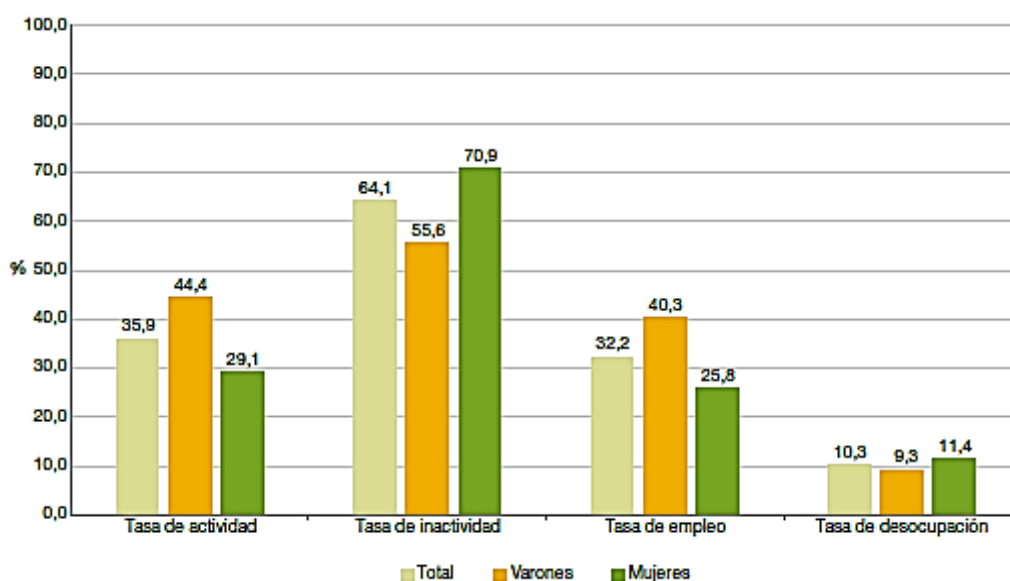
⁴ Además de la cobertura de salud universal que brinda el Estado

⁵ Incluir Salud, ex PROFE

a 14 años se observa que el 20,7 % no saben leer y escribir (analfabetismo) y entre las PCD de 15 a 39 años este porcentaje desciende al 16,6 %. Por último, entre las PCD en el grupo etario de 65 a 79 años el porcentaje de personas analfabetas desciende aún más, llegando al 4,9 %.

Finalmente, en relación al trabajo, el mismo estudio (INDEC 2018), toma como indicadores de la intensidad de la participación de las PCD (de 14 años o más) en el mercado laboral a las tasas de actividad e inactividad⁶, empleo⁷ y desocupación⁸. En el grafico 3 se observa que la tasa de actividad de PCD de 14 años o más es del 35,9 %, es decir, que un tercio de la totalidad de PCD es económicamente activa⁹, mientras que la tasa de inactividad se ubica en el 64,1 %. La tasa de empleo del mismo grupo analizado es del 32,2 % mientras que la de desocupación desciende al 10,3 %.

Grafico 3: PCD de 14 años y más. Tasa de actividad e inactividad, de empleo y de desocupación, por sexo.



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con discapacidad 2018.

⁶ Estas tasas son calculadas como porcentaje entre la población económicamente inactiva y la población total de referencia. (Instituto Nacional de Estadística y Censos 2018, 166)

⁷ Esta tasa es calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total de referencia. (Ibíd.)

⁸ Esta tasa es calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa. La **población ocupada** hace referencia al conjunto de personas que tienen por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). Por **población desocupada** se entiende a las personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo. (Ibíd.)

⁹ **Población económicamente activa** hace referencia a las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando activamente. (Ibíd.)

En línea con los datos presentados, Venturiello (2017) plantea que, si bien el marco normativo vigente en nuestro país es bastante avanzado [en materia de derechos de personas con discapacidad]¹⁰, el mismo no redundaría en acciones que propicien un cambio en las conductas y una mejora en las condiciones de vida de las PCD debido a que los derechos reconocidos en el marco normativo “no se hacen efectivos a causa del alto incumplimiento de estas leyes” (Garcilazo 2006; Fiamberti 2008; Fara 2010 citado en Venturiello 2017, 152). Así, esta población se ve afectada por una mayor tasa de pobreza y desempleo, necesidades sanitarias insatisfechas, y un nivel educativo inferior. Adicionalmente, argumenta la autora,

[L]a construcción de las políticas sociales en discapacidad está condicionada por los problemas para administrar y planificar acciones continuadas y por las dificultades que encuentran las PCD para constituirse en un actor colectivo que articule demandas y ejerza presión (Venturiello 2017, 152).

Es decir, que sumado al alto incumplimiento de las leyes, y a la visión cortoplacista de quienes deben formular, diseñar e implementar las políticas sociales de discapacidad, las personas con esta problemática muchas veces no se organizan colectivamente en pos de articular las demandas con los decisores y ejercer presión para que se cumplan sus derechos.

Por último, y teniendo en cuenta que “las principales dimensiones de la exclusión se refieren al empleo, consumo, participación política, educación, vivienda, salud, conflicto social y aislamiento social” (Anaut y Arza 2015 citado en Venturiello 2017, 153), la autora plantea que una dimensión fundamental para favorecer la inclusión de PCD es la de su incorporación en el mercado laboral.

Estos trabajos aportan al presente estudio algunas reflexiones que pueden ayudar a comprender la complejidad de implementar políticas públicas de discapacidad. Sin embargo, estos trabajos se enfocan en un nivel macro y no abordan la dificultad que tienen los municipios a la hora de implementar dichas políticas en su territorio. Este trabajo busca, a partir del análisis de las problemáticas planteadas, abordar la cuestión de los factores institucionales, políticos y contextuales que pueden incidir negativamente en la implementación de una política pública provincial de discapacidad en el ámbito municipal. De esta manera, se podrían llevar a cabo acciones para mitigar o

¹⁰ Aclaración del tesista.

eliminar estos factores negativos y así evitar que exista una “brecha de implementación”, es decir, una diferencia entre lo que enuncia la política y lo que realmente se lleva a cabo (Grindle 2009).

1.2. Principios y buenas prácticas en materia de discapacidad e inclusión

El 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (en adelante CDPD) la cual tiene como propósito esencial el de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Art. 1º., Párrafo 1, CDPD).

Los Estados firmantes de este documento tienen la obligación de adoptar y generar políticas en contra de la discriminación y acciones para favorecer específicamente los derechos de las PCD, como así también de ajustar sus marcos jurídicos en pos de que las PCD, en tanto reconocidas como iguales ante la ley, puedan hacer valer sus derechos sin discriminación alguna (Comisión Nacional de los derechos Humanos 2018). En base a los valores rectores de *Igualdad y no Discriminación* establecidos en su Artículo 5º, la convención dispone cuales son las acciones que deben realizar los Estados firmantes en materia de: mujeres con discapacidad; niños y niñas con discapacidad; toma de conciencia; accesibilidad; derecho a la vida; situaciones de riesgo y emergencias humanitarias; igual reconocimiento como persona ante la ley; acceso a la justicia; libertad y seguridad de la persona; protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; protección contra la explotación, la violencia y el abuso; protección de la integridad personal; libertad de desplazamiento y nacionalidad; derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad; movilidad personal; libertad de expresión y de opinión y acceso a la información; respeto de la privacidad; respeto del hogar y de la familia; educación; salud; habilitación y rehabilitación; trabajo y empleo; nivel de vida adecuado y protección social; participación en la vida política y pública; participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte; recopilación de datos y estadísticas; cooperación internacional; y aplicación y seguimiento nacionales (CDPD, Artículos 6º al 33º).

De esta manera el *Informe mundial sobre la discapacidad* (Organización Mundial de la Salud 2011) “reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad y facilitar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (OMS 2011, 7). Así, el Informe brinda algunas prescripciones para poder superar los obstáculos y desigualdades con los que se encuentran las PCD a la hora de insertarse plenamente en la sociedad. El Informe da cuenta acerca de la necesidad de abordar los obstáculos presentes para las PCD en las áreas de “salud, rehabilitación, apoyo y asistencia, entorno, educación y empleo” (OMS 2011, 13).

En cuanto a la atención de salud el informe plantea que para abordar los obstáculos y desigualdades es necesario contar con un sistema de salud (en todos sus niveles) más inclusivo y accesible para las PCD mediante la implementación de múltiples acciones que eliminen las dificultades relacionadas con la infraestructura (obstáculo físico), la comunicación y la información, como pueden ser la modificación estructural de las instalaciones, la utilización de equipos que utilicen un diseño universal y formatos apropiados de comunicación, ajustar y mejorar los sistemas de contratación y emplear una multiplicidad de proveedores de servicios de salud. Otra cuestión que señala el informe es la necesidad de incluir en la educación de los profesionales de la salud información pertinente en cuanto a discapacidad, para de esa manera lograr que la prestación de los proveedores de servicios de salud sea más eficiente y se traduzca en un mejor servicio para las personas con esta problemática. Para lograr esto se pueden incorporar PCD en un rol de educador o instructor. Por último, el informe propone que la diversidad en la dimensión financiera puede ayudar a mejorar la cobertura y accesibilidad económica a los servicios de salud y, por lo tanto, se podrían establecer mecanismos que favorezcan la prestación de servicios de salud “económicos” para las PCD.

En cuanto a la rehabilitación el informe plantea que ésta debería ser incluida en los marcos normativos generales que abordan la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, como así también en las leyes específicas sobre discapacidad ya que la “rehabilitación es una buena inversión porque genera capacidad humana” (OMS 2011, 14). De esta manera, se debería poner el foco en la mejora de “la eficiencia y eficacia, ampliando la cobertura y mejorando la calidad y asequibilidad” (Ibíd.) como así también “[A]umentar el acceso a los medios tecnológicos auxiliares” ya que éste “mejora la autonomía, fomenta la participación y puede reducir los costos de asistencia

y apoyo” (Ibíd.). Por último, el informe plantea la necesidad de una mayor capacidad de formación de profesionales de rehabilitación ya que estos escasean a nivel mundial.

En lo que refiere a los servicios de apoyo y asistencia el informe plantea que para promover la autonomía y la participación de las PCD y sus familias en actividades sociales y económicas se debe impulsar “la transición a la vida comunitaria, proporcionar una serie de servicios de apoyo y asistencia y respaldar a los cuidadores informales” (OMS 2011, 15), todo esto con los recursos materiales y humanos suficientes.

En alusión a la creación de entornos favorables el informe argumenta que para lograr que las PCD disminuyan su aislamiento y dependencia y participen activamente en la educación, el empleo y la vida social, es necesario suprimir las barreras presentes en el transporte, los espacios públicos, la comunicación y la información. Así,

(...) los requisitos fundamentales para abordar la accesibilidad y reducir las actitudes negativas son las normas de acceso; la cooperación entre los sectores público y privado; una organización líder responsable de la ejecución; la formación en accesibilidad; el diseño universal para los planificadores, arquitectos y diseñadores; la participación de los usuarios, y la educación pública (OMS 2011, 16).

En lo referente a los obstáculos a la educación el informe hace hincapié en la necesidad de incorporar a niños y niñas con discapacidad en las escuelas convencionales ya que (además de ser rentable) se fomenta la finalización universal de la educación primaria, y al mismo tiempo coadyuva a suprimir la discriminación. Para esto son necesarios cambios en el sistema educativo (mediante legislaciones y normativas claras) y en las escuelas (centralidad del alumno, planes de estudio, métodos, materiales, sistemas de evaluación y examen). Por último, la capacitación apropiada de las y los docentes en materia de inclusión es una piedra angular para que éstos mejoren sus habilidades y aptitudes a la hora de educar a niñas y niños con discapacidad.

Finalmente, (y lo más relevante en relación al presente IPP) en lo que atañe a los obstáculos al empleo, el informe hace hincapié en la importancia que tienen las leyes contra la discriminación como puntapié inicial a la hora de incluir PCD en el ámbito laboral. Es así que:

En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables -como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares-, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos. Para reducir costos adicionales que, de otra forma, deberían asumir los empleadores y empleados, puede estudiarse una serie de medidas financieras, como incentivos fiscales y financiación para adaptaciones razonables (OMS 2011, 17).

Adicionalmente, existen opciones que pueden mejorar las aptitudes laborales de las PCD (además de la formación profesional tradicional), como pueden ser la formación entre pares, tutorías, intervención temprana, y programas de empleo con apoyo, entre otras.

Para algunas personas con discapacidad, (...) los programas de empleo con apoyo pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y las oportunidades de empleo. Estos programas pueden incluir adiestramiento para el empleo, formación laboral especializada, supervisión adaptada individualmente, transporte y tecnologías auxiliares. Donde predomina la economía informal, es importante promover el empleo de las personas con discapacidad por cuenta propia y facilitar el acceso a microcréditos a través de una mayor divulgación, mejorando el acceso a la información accesible y estableciendo unas condiciones crediticias personalizadas (OMS 2011, 18).

En base a todo lo mencionado anteriormente, en sumarisimo resumen, la OMS recomienda:

- 1) Posibilitar el acceso a todos los sistemas y servicios convencionales;
- 2) Invertir en programas y servicios específicos para las personas con discapacidad;
- 3) Adoptar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre discapacidad;
- 4) Asegurar la participación de las personas con discapacidad;
- 5) Mejorar la capacidad de recursos humanos;
- 6) Proporcionar financiación suficiente y mejorar la asequibilidad;
- 7) Fomentar la sensibilización pública y la comprensión de la

discapacidad; 8) Mejorar la recopilación de datos sobre discapacidad; y 9) Reforzar y apoyar la investigación sobre discapacidad (OMS 2011, 19-22).

En otro informe realizado en el 2014 por la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo 2014) -en adelante OIT- se establecen las directrices para lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las PCD a través de la legislación. En este sentido, el informe coincide tanto con la CDPD, como con el *Informe mundial sobre la discapacidad* (OMS 2011) en tanto considera que existe un nuevo paradigma (que surge a partir de la década de 1970 y culmina con la CDPD) en el cual la discapacidad ya no es vista como una cuestión de bienestar social sino como una cuestión de derechos humanos. Así, el primer principio fundamental es el de no discriminación, es decir, “establecer leyes y políticas antidiscriminatorias que plasmen el principio de que las personas con discapacidad son seres humanos inherentemente iguales y, por lo tanto, tienen derecho al mismo trato y las mismas oportunidades, en particular en el empleo” (OIT 2014, 10).

El segundo punto (o directriz) que se destaca es el estatus o rango que se le dé a la normativa, es decir, en que parte de la legislación se va a incluir a la discapacidad (rango constitucional, derecho civil y laboral, derecho penal). Por ejemplo, en el Art. 75, inc. 23 de la Constitución de la Nación Argentina se establece que: “corresponderá promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato (...) respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” (Constitución nacional de la República Argentina).

La tercera directriz hace referencia a la necesidad de definir exactamente que es una discapacidad, que tipos de discapacidad se consideran y quienes deben estar protegidos de la discriminación. En este sentido, el informe recomienda adoptar una definición basada en el enfoque de los derechos humanos (establecido en la CDPD) ya que “proporciona un marco para poder examinar la relación existente entre la deficiencia y la sociedad que da lugar a la discapacidad y para desarrollar una hoja de ruta de cambio” (OIT 2014, 20). Así,

la definición o las definiciones de discapacidad deberían reflejar que existen tanto barreras individuales como del entorno que impiden que las personas con discapacidad participen en el mercado de trabajo competitivo (...), debe tenerse en cuenta si resulta necesario establecer un umbral mínimo de deficiencia para

acceder a los beneficios, al sistema de cuota o a incentivos o si también se han protegido las discapacidades leves o temporales (...), debe elegirse cuidadosamente la terminología para evitar expresiones ofensivas (OIT 2014, 22).

El cuarto principio que se destaca en el informe de la OIT (2014) (al igual que en CDPD) es el de igualdad, el cual en el Artículo 1° de la Declaración de Derechos Humanos hace referencia a que “[T]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)” (Naciones Unidas 1948). Así, plantea el informe, la legislación puede variar según como se adopta este principio y, por ende, la no discriminación. “Actualmente, el concepto de igualdad de oportunidades es el que se aplica con mayor frecuencia en la legislación nacional y reviste una especial importancia para las personas con discapacidad” (OIT 2014, 25), ya que éste, al brindar las mismas posibilidades, aunque no necesariamente se obtengan los mismos resultados, le da relevancia a las limitaciones externas (estereotipos, barreras estructurales) y a las diferencias existentes entre los individuos y los grupos; dos cuestiones que afectan o incluso impiden la plena participación social de las PCD.

Otro tema abordado por el estudio (en consonancia con la CDPD) es el de la necesidad de exigir a los empleadores los “ajustes razonables” necesarios para que una PCD pueda desarrollarse plenamente en el ámbito laboral. En este sentido, la legislación debe definir con exactitud qué se entiende por “ajuste razonable”, para, de esa manera, evitar confusiones. Por ejemplo, la CDPD define “ajustes razonables” como:

(...) las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Art. 2° CDPD)

De esta manera, al hablar de ajustes razonables se hace referencia a la necesidad de promocionar el fácil acceso a los métodos de selección y contratación, a la adaptación del entorno y horarios laborales y a la facilitación de tecnologías auxiliares.

El incumplimiento de esta exigencia (además de ser una mala práctica) se puede considerar como una forma de discriminación en el ámbito laboral y, por consiguiente, es ilegal en vistas de la lectura de la CDPD.

Otro mecanismo muy utilizado para lograr la inclusión de PCD que se destaca en el informe de la OIT (2014) -y muy importante en lo que atañe al presente escrito- y que favorece la inclusión de PCD en el mercado laboral es el sistema de cuotas (discriminación positiva). Este sistema se basa en que “los empleadores que contratan a un determinado número mínimo de personas están obligados a garantizar que un porcentaje (una cuota) de sus trabajadores son PCD” (OIT 2014, 45). Más allá de ser muy utilizado, este sistema no puede solo ser impuesto por ley, sino que también va a depender de la buena voluntad de los empleadores, la capacidad de sanción por parte del Estado en caso de incumplimiento, y del acompañamiento de incentivos fiscales para los empleadores que estén dispuestos a contratar PCD.

También en consonancia con la CDPD y el *Informe mundial sobre la discapacidad* (OMS 2011) otra de las directrices propuestas por la OIT (por una cuestión de extensión no se pueden abordar todas) es la necesidad de participación de las PCD en la formulación de las políticas que afectan su inclusión en el mercado laboral. Es decir, no solo consultar a las organizaciones de trabajadores y empleadores sino también consultar e implicar a organizaciones de personas y a individuos con discapacidad. Y no solo eso. También se debería consultar a los trabajadores y los sindicatos, a los proveedores de servicios, y otras partes interesadas.

Por último, pero no menos importante, se plantea la necesidad de supervisar y hacer cumplir la ley ya que estas dos acciones son vitales para una aplicación efectiva. Así, puede supervisarse la aplicación de la ley a través de mecanismos como:

(...) la Inspección de Trabajo; un órgano de control administrativo o institución nacional de derechos humanos como un Consejo Nacional sobre Discapacidad, un Defensor del Pueblo o una Comisión de Igualdad; la vía judicial en tribunales penales, civiles o laborales; tribunales industriales de empleo; o una combinación de todo lo anterior (OIT 2014, 87).

En síntesis, luego de un análisis de los documentos citados anteriormente, se puede decir que todos coinciden en que los principios que deben tenerse en cuenta a la hora de la elaboración e implementación de políticas públicas relacionadas con la inclusión de PCD en el ámbito laboral son: 1) no discriminación; 2) igualdad (de oportunidades y condiciones); 3) leyes y normativas claras y específicas; 4) accesibilidad a los recursos (edilicios, información y comunicación); 5) participación

activa de las PCD en la formulación de la política en cuestión; y 6) observancia del cumplimiento de las leyes y normativas.

1.3. Leyes y Normativas vigentes en Argentina, Provincia de Buenos Aires y municipio de General San Martín (Buenos Aires)

Si bien, como se mencionó anteriormente, el Art. 75, inc. 23 de la Constitución de la Nación Argentina hace referencia a la discapacidad y ya a principios del S.XX existían leyes que abordaban parcialmente la problemática de las PCD, fue recién el 16 de marzo de 1981 que se promulgó la Ley nacional de Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad (Ley N° 22.431). “Esta propuesta constituye el principal esquema de respuesta estatal a las necesidades de asistencia, prevención, trabajo, educación, salud y accesibilidad de la población con discapacidad” (Venturiello 2017, 153). Según el Artículo 2° de la mentada 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” (Art. 2° Ley nacional N° 22.431).

Otra Ley nacional de suma importancia es la N° 24.901 de 1997 o Ley nacional de Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las PCD la cual tienen como objetivo instituir “(...) un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos” (Art. 1° Ley nacional N° 24.901).

En cuanto a la Certificación de la Discapacidad, el 12 de diciembre de 2001 se promulgó la Ley nacional 25.504 (complementaria a las Leyes nacionales 22.431 y 24.901) o Ley de Certificado Único de Discapacidad la cual establece cuáles son las condiciones de acreditación o certificación de la discapacidad. Dicha certificación será llevada a cabo por el Ministerio de Salud de la Nación, el cual también establecerá las posibilidades de rehabilitación de la persona certificada y cuáles son las actividades laborales y/o profesionales que el afectado puede realizar. Dicha certificación es denominada Certificado Único de Discapacidad (en adelante CUD) y es válido en todo el territorio nacional.

Y por último, se adhiere mediante la Ley nacional N° 26.378 (promulgada el 6 de junio de 2008) a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual tiene como propósito el de: “(...) promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Art. 1° Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad).

En relación a las autoridades de aplicación de estas normativas referidas, uno de los dos principales organismos reguladores son el Servicio Nacional de Rehabilitación (S.N.R) que depende del Ministerio de Salud y la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas Discapacitadas (CONADIS) que depende de la Presidencia de la Nación. El otro organismo es la Agencia Nacional de Discapacidad, la cual está destinada a fomentar “el desarrollo y la aplicación de políticas que consoliden derechos de las personas con discapacidad, potenciando la transformación social y la inclusión” (Agencia Nacional de Discapacidad s.f.).

En lo que refiere al ámbito provincial, y más específicamente a la provincia de Buenos Aires, es la Ley N° 10.592, promulgada el 13/11/1987, la que incorpora (en consonancia con la Ley nacional N° 22.431) al corpus normativo provincial el establecimiento de “un régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas”. En el mismo la provincia de Buenos Aires garantiza la provisión de los servicios médicos, educativos y de seguridad social a las PCD que no se encuentren en condiciones de obtenerlos. Adicionalmente se establece que la provincia provee de beneficios y estímulos que coadyuven a neutralizar la discapacidad y suprimir los obstáculos que dificulten “una adecuada integración familiar, social, cultural, económica, educacional y laboral” (Art. 1° Ley provincial bonaerense N° 10.592). Posteriormente esta ley fue modificada por la Ley bonaerense N° 14.968 sancionada el 28-09-2017.

En lo que respecta a este trabajo se pueden mencionar, en resumidas cuentas las siguientes leyes y normativas (nacionales y provincial) que hacen referencia específica a la inclusión laboral de PCD: Ley nacional N° 26.378 (adhesión a la Convención sobre los Derechos de las PCD y su protocolo facultativo, Art. 27), Ley nacional N° 22.431 (Sistema de Protección Integral para los Discapacitados), Decreto nacional N° 214/06 (homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Arts., 57 y 123), Decreto nacional N° 312/10 (Reglamentario de la Ley N° 22.431), Ley nacional N° 25.164 (Ley Marco De Regulación de Empleo Público

Nacional, reglamentada mediante el Decreto 1421/02), y Ley provincial bonaerense N° 14.968 (Artículo 8°).

En referencia al ámbito municipal, más específicamente, al municipio de General San Martín (provincia de Buenos Aires) el 27/10/2004 mediante la Resolución 136 el Honorable Consejo Deliberante (en adelante HCD) decidió apoyar decididamente la iniciativa del Concejo Municipal de PCD frente a la propuesta de un sistema de pasantías. Posteriormente, mediante la Resolución N° 5 del HCD se adhirió el 14/05/2008 a las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las PCD las cuales fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante resolución N° 481.996. Finalmente, mediante la Ordenanza municipal N° 12.136 del 27/09/2017 se crea, bajo la dependencia de la Secretaría de Desarrollo Social del municipio el taller protegido de producción “Fueguitos” el cual es administrado por la Dirección de PCD del municipio.

2. MARCO CONCEPTUAL

Como se mencionó en la introducción, en este IPP se argumenta que en el municipio bonaerense de General San Martín entre el 2016 y el 2022 no se cumplió con el cupo de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes conforme lo prescribe el Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 debido a que existieron falencias institucionales, políticas y contextuales que impidieron dicha implementación.

2.1. Implementación de políticas

El proceso de interés que se analiza en este IPP es la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 (Régimen jurídico básico e integral para personas con discapacidad; modificación de la Ley N° 10.592/87) en el Municipio de General San Martín entre el 2016 y el 2022. En esta línea, y siguiendo a Tamayo Sáez (1997), se define a las políticas públicas como “(...) el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (Tamayo Saéz 1997, 2). De esta manera en este IPP se adopta una definición gerencial de implementación, ya que ésta pone el foco en que las funciones que el gerente debe ejecutar durante la implementación son parte del proceso total de gerencia, contrariamente al enfoque de políticas públicas que estima a la implementación como una parte del desarrollo socio-político de formación de políticas públicas (Isuani 2007). Así, la implementación de políticas públicas en este informe se define como:

(...) el conjunto de procesos mediante los cuales las organizaciones operan para producir los bienes y servicios deseados, ejercen control estratégico sobre el curso que siguen dichas operaciones y, finalmente, desarrollan o fortalecen las capacidades que son necesarias para el desempeño adecuado de las actividades operativas y de control necesarias (Isuani 2007, 5).

Siguiendo esta línea se puede decir que existe consenso en la existencia de al menos dos modelos principales de implementación: el modelo *top-down* (o de arriba hacia abajo) y el modelo *bottom-up* (de abajo hacia arriba).

El primero se basa en la centralidad de la esfera política en la toma de decisiones dejando a la esfera administrativa el papel de ejecutor de esas decisiones. Existe una clara distinción entre quien o quienes deciden y quienes implementan la política. Este modelo “refleja una concepción jerárquica del funcionamiento de las políticas públicas, lo que importa es la decisión, que ésta sea acatada y que se cumpla en sus propios términos” (Tamayo Sáez 1997, 17).

El segundo modelo ya no pone el énfasis en quien o quienes deciden sino en quienes tienen el deber de implementar la política en el territorio ya que éstos, al estar más cerca de la ciudadanía, tienen mayor facilidad para adaptar la implementación de la política de acuerdo a las singularidades que se presenten en cada caso. Es decir, ya no se pretende seguir a rajatabla la decisión inicial sino que se busca adaptar esa decisión a “las características locales y al contexto en el que se produce” (Ibíd.). Esto no quiere decir que los agentes encargados de implementar tengan discrecionalidad absoluta, ni niega la importancia de la planificación, sino que pone el énfasis en el beneficio que tiene la configuración de la política partiendo del contexto local y evaluando las capacidades (fortalezas y debilidades) de las agencias locales que implementaran las políticas para así orientar la decisión.

En este IPP se pondrá el foco en este segundo modelo de implementación (*bottom-up*) ya que lo que se quiere observar en el análisis de caso es la implementación del Artículo 8° de la Ley Bonaerense N° 14.968/17 en el municipio bonaerense de General San Martín y así dar cuenta del contexto local y de las capacidades (fortalezas y debilidades) con las que cuenta este municipio para llevar a cabo dicha implementación.

2.2. Inclusión, discapacidad y tipos de discapacidad

Teniendo en cuenta que este IPP aborda la implementación de una política pública de discapacidad aquí se entiende que una política de discapacidad es aquella que aboga por la igualdad de derechos de las PCD en lo atinente a la salud, la educación, la seguridad social y el empleo, facilitando su inclusión plena en la sociedad sin discriminación alguna y que mitigue o elimine las barreras que le impiden desarrollarse de manera idéntica a una persona normal. De esta manera, “la inclusión laboral significa

ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos” (Organización Internacional del Trabajo 2013, 60). Siguiendo a la CDPD se entiende por discriminación por motivos de discapacidad a:

(...) cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo (Art. 2° CDPD)

Considerando las definiciones previas queda ahora preguntarse: ¿Qué es la discapacidad? “Según la CDPD, aprobada por la ONU y con carácter constitucional por la Ley nacional N° 26.378, la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta su entorno” (Oficina Nacional de Empleo Público 2020). Entonces, de acuerdo al Artículo 2° de la Ley nacional N° 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados) “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” (Art. 2°, Ley nacional N° 22.431).

Así, siguiendo la clasificación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo 2013), existen distintos tipos de discapacidad que se pueden clasificar según el grado y según el tipo.

Según el grado existen discapacidades leves, moderadas o severas. Las primeras son aquellas que implican una leve dificultad para realizar actividades cotidianas pero que no limitan la independencia de la persona prescindiendo así del apoyo de terceros y pudiendo superar los obstáculos del entorno. Las segundas implican una reducción o imposibilidad pronunciada de su capacidad para llevar a cabo la mayoría de las actividades cotidianas necesitando en ocasiones de ayuda en cuestiones básicas como el autocuidado. En este caso, la persona elude con dificultad pocas barreras del entorno. La tercera es aquella que afecta gravemente o imposibilita a la persona a realizar cualquier actividad de la vida diaria, necesitando de la ayuda y/o cuidados de terceros. En este caso la persona no puede superar los obstáculos del entorno (Organización Internacional del Trabajo 2013).

Según el tipo de discapacidad existen: 1) Discapacidad física: disminución o falta de las funciones motoras o físicas (amputación de miembros, por ejemplo) situación que perjudica el desenvolvimiento normal de la persona, principalmente en cuestiones inherentes al movimiento; 2) Discapacidad intelectual: implica una reducción (con respecto a la media) o ausencia de ciertas capacidades intelectuales y cognitivas; 3) Discapacidad visual: ceguera o disminución de la vista en sus diferentes grados; 4) Discapacidad psiquiátrica: afección de estructuras del sistema nervioso que provocan “(...) trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes” (Organización Internacional del Trabajo 2013, 13); 5) Discapacidad auditiva: disminución total o parcial de la audición y/o estructuras relacionadas; 6) Discapacidad visceral: deficiencia que afecta funciones del aparato físico (cardiovasculares, hematológicas, inmunológicas, respiratorias, digestivas, entre otras); 7) Multideficit: personas que presentan simultáneamente varias de las patologías previamente descriptas (OIT 2013).

2.3. Factores que intervienen en la implementación de políticas públicas

En este IPP se realizó, en base a la bibliografía consultada y desarrollada a continuación, una síntesis de los factores que intervienen en la implementación de políticas públicas. De esta manera mediante la reorganización de algunos conceptos propuestos por diferentes autores se llegó a realizar una tipología que diferencia tres tipos de factores: 1) factores institucionales; 2) factores políticos; y 3) factores contextuales.

2.3.1. Factores institucionales

Siguiendo la línea argumentativa de Oszlak y Orellana (2001) existen déficits de la capacidad institucional que pueden obstaculizar o incluso imposibilitar la efectiva implementación de una política pública. Como se adelantó en la introducción, el concepto de “capacidad institucional” es análogo al de “capacidad estatal” propuesto por Bertranou (2015) y refiere a la “aptitud de los entes estatales para alcanzar los fines que le han sido asignados interna o externamente” (Bertranou 2015, 39). Ésta aptitud existe o es accionada cuando los componentes de la mencionada capacidad están presentes, a saber: las condiciones burocráticas e institucionales que pueden tener los

organismos para cumplir con sus fines. Así, se está en presencia de un déficit de capacidad institucional cuando “existe una brecha perceptible entre lo que la tarea implica (v.g. la acción que debe realizarse) y lo que el actor responsable (agencia, individuo, asociación) afirma que hará (lo que desea hacer) (Oszlak y Orellana 2001, 7). Esta brecha es a la que Grindle (2009) denomina “brecha de implementación” y hace referencia a “la disparidad que frecuentemente hay entre lo que se anuncia como política y lo que en realidad se ejecuta” (Grindle 2009, 33). Siguiendo con la trama argumental de Oszlak y Orellana (2001) existen seis déficits de la capacidad institucional que pueden obstaculizar la implementación de una política pública. Estos déficits están relacionados con: 1) leyes, reglas, normas y “reglas de juego”; 2) con relaciones interinstitucionales; 3) con la estructura organizacional interna y distribución de funciones; 4) con la capacidad financiera y física de las agencias ejecutoras; 5) con políticas de personal y sistema de recompensas; y 6) con la capacidad individual de los participantes en las agencias involucradas en el proyecto.

El primer déficit hace referencia a la existencia de obstáculos normativos que imposibilitan la realización de ciertas tareas por parte de la organización en análisis. Por ejemplo, leyes o decretos que explícitamente prohíben ciertas acciones o vacíos jurídicos que no explicitan qué agencias u organizaciones tienen la facultad de realizar las acciones pretendidas. Adicionalmente este déficit también hace referencia a ciertos factores culturales (desconocimiento, creencias, estereotipos, renuencia a la incorporación tecnológica, etc.) que restringen o condicionan el cumplimiento de las tareas a realizar.

El segundo déficit planteado por los autores pone el foco en la acción conjunta de los distintos actores (estatales y no-estatales) en pos de llevar adelante la política pública en cuestión. Así, se pueden dar dos situaciones: aquellas en las que existen competencias superpuestas y aquellas en que se da una colaboración interinstitucional. De esta manera se puede observar el entramado y las dependencias que tienen algunas organizaciones entre sí para llevar adelante una acción. Por ejemplo, la provisión de información y servicios de una agencia o unidad estatal a otra, los acuerdos y convenios de cooperación y la provisión de recursos (materiales, infraestructura, personal, tecnologías, entre otros).

El tercer déficit que plantean Oszlak y Orellana (2001) hace hincapié en la estructura organizacional interna de la unidad u organización en análisis. Es decir, debe existir una división del trabajo en la que quede claro a que unidad organizativa le

corresponde el cumplimiento de cada tarea específica. A veces sucede, al igual que en el nivel interinstitucional, que varias unidades operen simultáneamente para realizar la misma tarea. En este caso la distribución de tareas no es óptima. También puede suceder que la unidad responsable no exista formalmente, por ejemplo, al no estar incluida en la estructura organizacional o que no cuente con recursos para llevar adelante las acciones pretendidas.

El cuarto déficit planteado por los autores está relacionado con la disponibilidad de recursos con los que cuenta la organización o unidad responsable de la ejecución de la política pública. Dentro de estos recursos se encuentran los económico-financieros, humanos, de infraestructura, insumos, tecnologías, sistemas de información y registros.

El quinto déficit de la capacidad institucional que, según Oszlak y Orellana (2001), obstaculiza o imposibilita la realización de las acciones o tareas necesarias para llevar a cabo una política pública hace referencia a “las políticas de personal en general, y de remuneraciones en particular” (Oszlak y Orellana 2001, 9). Así, los mecanismos de ingreso al empleo (concursos), los mecanismos de evaluación de desempeño, los estímulos salariales y los sistemas de ascenso en la carrera administrativa cobran suma relevancia.

Por último, el sexto déficit planteado por los autores tiene que ver con la capacidad individual de las personas responsables de la ejecución de las tareas. Es decir, no se evalúa el desempeño de la unidad como un todo sino la responsabilidad individual de las personas encargadas (dentro de cada unidad) en la consecución de los resultados de las distintas tareas emprendidas. Así, se establecen cuestiones como la categoría jerárquica, el nivel de información con el que cuenta, sus capacidades, sus habilidades y motivaciones. Por último, este déficit también tiene que ver con destrezas físicas, conocimientos informáticos y de nuevas tecnologías (entre otros), que son necesarios para llevar a cabo las distintas tareas requeridas.

Vale aclarar que estos últimos dos déficits no serán abordados en el análisis de caso ya que estos son incluidos en el ítem relacionado con los recursos, en este caso, los recursos humanos.

2.3.2. Factores políticos

Siguiendo la trama argumentativa de Isuani (2006) existen seis factores que influyen en la efectiva implementación de políticas públicas. A saber: 1) las

organizaciones y las relaciones interorganizacionales; 2) el contexto; 3) el proceso de formación de la política; 4) el diseño de la política; 5) la capacidad operativa de la unidad estatal que implementa la política pública; y 6) el comportamiento de la población beneficiaria con respecto a la política pública.

En este IPP se abordaran solo los factores (3) y (6) propuestos por el autor. El primer factor hace referencia a la voluntad de los promotores de la política pública para que esta se lleve adelante efectivamente. Así, el autor expone que dependiendo del grado de voluntad que tengan los promotores de la política o programa, éste condicionara sus resultados. El segundo factor hace referencia al comportamiento de la población beneficiaria. Siguiendo el planteo de Winter (1990), Isuani (2006) plantea que es necesario tener en cuenta que “los niveles de credibilidad, las expectativas sobre el mismo y la voluntad de participación de los beneficiarios, son parte de las condiciones de viabilidad de los programas” (Isuani 2006, S/D). Es por eso que, según el autor, es necesario que se desplieguen distintos métodos en pos de fomentar y aumentar el compromiso de la población beneficiaria para, de esa manera asegurar el éxito del programa.

La decisión de abordar solo estos factores propuestos por Isuani (2006) reside en que los factores (1), (4) y (5) se solapan con las capacidades institucionales propuestas por Oszlak y Orellana (2001) y descriptas en el apartado anterior (factores institucionales). De la misma manera el factor (2) se solapa con los factores contextuales que propone Grindle (2009) y que serán abordados en el apartado siguiente (factores contextuales).

Grindle (2009) plantea que existen otros factores que obstaculizan la efectiva implementación de las políticas públicas como son la resistencia al cambio por parte de las estructuras de poder, los contextos cerrados de decisión y las redes clientelares. Si bien la autora denomina a estos factores como contextuales, en el presente IPP se los incluye en los factores políticos ya que se considera que, como se verá en el próximo apartado, el aspecto contextual tiene más que ver con cuestiones completamente exógenas a la política pública en cuestión.

Así, la autora plantea que son las estructuras de poder las que pueden obstaculizar la efectiva implementación de políticas innovadoras ya que existe un conflicto entre quienes salen beneficiados (en sentido político) y quienes salen perdiendo. Es decir, quienes saben que existe la potencial posibilidad de perdidas tienen muchos estímulos para oponerse a la nueva política y quienes son potenciales ganadores pueden no estar

conscientes de los beneficios que les puede traer la mencionada política pública y además no estar organizados para presionar a favor del cambio.

El otro aspecto que, según Grindle (2009), condiciona la efectiva implementación de políticas públicas tiene relación con los contextos cerrados de decisión. Es decir, aquellas situaciones en las que es el Poder Ejecutivo quien toma la decisión de formular e implementar la política sin la participación de otros actores estatales y no estatales como pueden ser el Congreso, universidades, medios de comunicación, sector empresarial, sindicatos, grupos de presión, entre otros. De esta manera se pierden, en el proceso de formulación de la política pública, las instancias que implican la negociación, los conflictos y la cooperación poniendo únicamente el foco en la implementación. De esta manera, los responsables de ejecutar la política responden fragmentariamente a los intereses de los ganadores y perdedores de esa política. Este proceso relativamente cerrado de toma de decisiones tiene como corolario que “la política de la política pública en muchos países de América Latina es con frecuencia la de quien se queda con qué durante la implementación” (Grindle 2009, 38).

Derivado de esto último, la autora plantea que también las redes clientelares son un obstáculo para la efectiva implementación de las políticas públicas ya que estas redes, al tener gran capacidad de intervención, pueden alterar en su beneficio la “distribución de los beneficios de la política” (Grindle 1980 citado en Grindle 2009, 38). Así, las redes que cuentan con mayores recursos (económicos, políticos, organizacionales, interorganizacionales, redes informales con las elites, entre otros) tienen más facultades para presionar y obtener beneficios evitando a su vez los costos (Grindle 2009).

2.3.3. Factores contextuales

Por último, y en relación a los factores contextuales que se abordan en este IPP la autora plantea que existen eventos inesperados o “no anticipados” que obstaculizan o hacen imposible la efectiva implementación de la política pública. La situación más grave se da cuando cuestiones completamente externas a la política en cuestión obstaculizan o malogran a la misma. Por ejemplo, crisis económico-financieras, crisis sanitarias, conflictos bélicos, llegada al poder de líderes políticos con distinta ideología y prioridades, escases de recursos energéticos, entre otros. En estos casos muchas veces

la política pública es interrumpida o abandonada sin tener en cuenta los beneficios de la misma (Grindle 2009).

En síntesis: que una política pública sea formalizada legalmente no es garantía de que la implementación de la misma sea efectiva ya que existen diversos factores que obstaculizan o imposibilitan dicha implementación y por lo tanto, se produce una “brecha de implementación” entendida ésta como “la disparidad que frecuentemente hay entre lo que se anuncia como política y lo que en realidad se ejecuta” (Grindle 2009, 33).

3. METODOLOGIA

Al poner el foco en el conocimiento profundo acerca de un caso único (Ragin 2007) este IPP tiene un carácter descriptivo y cualitativo. Un estudio de caso hace referencia al “estudio de una unidad con el propósito de entender un conjunto mayor compuesto por unidades similares” (Gerring 2015, 82). Así la “unidad” en este IPP es el municipio de General San Martín en la Provincia de Buenos Aires y el estudio se realizó diacrónicamente durante el 2016 y el 2022. En este recorte temporo-espacial se analizó la implementación del Artículo 8° de la Ley Bonaerense N° 14.968/17 (Régimen jurídico integral para personas con discapacidad), el cual establece que el municipio y sus dependencias deben contar (obligatoriamente), entre el personal empleado, con un mínimo de 4% de PCD. La elección de este periodo se sustenta en que en el año 2016 el municipio bonaerense de General San Martín fue declarado “Municipio Inclusivo” al incorporar al Régimen jurídico integral para personas con discapacidad (Ley provincial bonaerense N° 14.968/17) a los empleados discapacitados en cuyos legajos no figuraba su condición. Sustantivamente el estudio de este caso se justifica porque da cuenta de algunos desafíos con los que cuentan los niveles locales a la hora de incluir PCD en el ámbito laboral estatal conforme lo prescribe la mencionada normativa y por ende puede ser un aporte útil para mejorar las acciones llevadas adelante en materia de políticas sociales, en específico, políticas de discapacidad. Como ya se mencionó, el presente IPP es un estudio de caso único de carácter regular ya que lo observado se replica en varias unidades estatales de igual o mayor envergadura. Adicionalmente, este IPP reviste importancia ya que cumple con uno de los fines de la metodología cualitativa: dar voz (Ragin 2007). Es decir, intenta hacer visible la problemática que tienen las PCD a la hora de hacer cumplir sus derechos, más específicamente, el relacionado a la inclusión laboral en el sector público. Estas personas pocas veces son visibilizadas por la sociedad en general debido a la poca cobertura (o inadecuada) que tienen en los medios de comunicación.

Para la realización de este IPP se realizaron tres entrevistas a actores clave del municipio de General San Martín en la Provincia de Buenos Aires. La primera fue realizada en el año 2019 a la Licenciada Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de Personas con Discapacidad). La segunda fue realizada en junio del 2022 a la Directora General de Inclusión Laboral, Crisley Piedad Delgado Jara. La tercera también se realizó en junio del 2022 y fue a la Licenciada Noelia Losso quien es la encargada del

Programa Laboral de la Dirección de Personas con Discapacidad. Por último, se realizó una entrevista en el mismo periodo a Ariel Damián Gutiérrez quien es trabajador con discapacidad en el sector de la salud del municipio. Estas entrevistas brindaron información de primera mano relacionada a las acciones que lleva adelante el municipio en materia de inclusión laboral y acerca de cuál es la situación en el periodo analizado en relación a la implementación de la normativa abordada en este IPP.

Adicionalmente a las entrevistas se recopilaron datos existentes en la página web del municipio: <http://www.sanmartin.gov.ar/> (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires s.f.)

4. ANALISIS DEL CASO

4.1. Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, Argentina.

Imagen 1. Palacio municipal y Plaza del Libertador Gral. San Martín



Fuente: (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires s.f.)

4.1.1. Ubicación geográfica y datos poblacionales

El municipio de General San Martín se localiza en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Limita al noreste con San Isidro, Vicente López y Tigre. Al Este, la Avenida Gral. Paz., la separa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Al Sudoeste limita con Tres de Febrero y al Noroeste con San Miguel.

El territorio se encuentra altamente urbanizado y se caracteriza por su conformación industrial.

Cuenta con una superficie de 56 Km² la cual está conformada por 27 localidades:

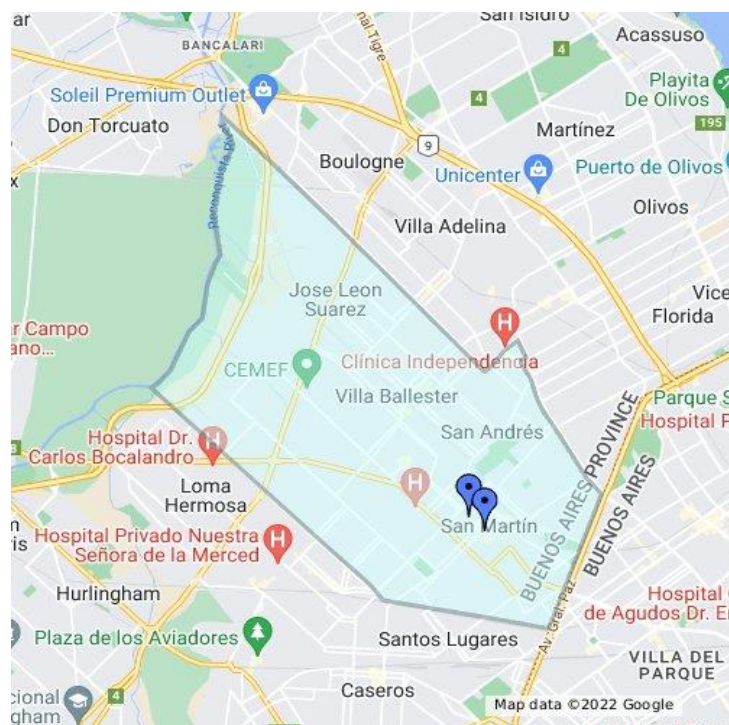
- 1) Villa Ayacucho
- 2) Villa Ballester
- 3) Villa Barrio Para Jefes y Oficiales General San Martín
- 4) Villa Barrio Parque Figueroa Alcorta
- 5) Villa Bernardo de Monteagudo
- 6) Villa Billinghamurst

- 7) Villa Chacabuco
- 8) Ciudad del Libertador General San Martín
- 9) Villa Ciudad Jardín el Libertador
- 10) Villa Coronel José María Zapiola
- 11) Villa General Antonio José de Sucre
- 12) Villa General Eugenio Necochea
- 13) Villa General José Tomás Guido
- 14) Villa General Juan Gregorio de Las Heras
- 15) Villa Godoy Cruz
- 16) Villa Granaderos de San Martín
- 17) Villa Gregoria Matorras
- 18) Villa José León Suárez
- 19) Villa Juan Martín de Pueyrredón
- 20) Villa Liberta
- 21) Villa Lynch
- 22) Villa Maipú
- 23) Villa María Irene de los Remedios de Escalada
- 24) Villa Marqués Alejandro María de Aguado
- 25) Villa Parque San Lorenzo
- 26) Villa San Andrés
- 27) Villa Yapeyú

Su población total es de 414.196 personas (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires s.f.).

En la imagen 2 se observa la ubicación del municipio de General San Martín en la provincia de Buenos Aires.

Imagen 2. Ubicación del municipio de General San Martín en la provincia de Buenos Aires.



Fuente: (Google 2022)

4.1.2. Breve historia del municipio.

La gran expansión del pueblo conllevó a la necesidad de autoridades que respondan por el desarrollo, la seguridad y la custodia del orden en el territorio. Como consecuencia de ello el 25 de febrero de 1864 se creó el Partido de General San Martín en la provincia de Buenos Aires.

Fue declarada “Ciudad de la Tradición” en 1975 por haber sido tierra de José Hernández (autor del *Martin Fierro* en 1834) y por haber sido el campo del Combate de Perdriel (1° de agosto de 1806).

Cuando comenzó a circular el ferrocarril (último cuarto del S.XIX) que iba hacia Campana, el municipio adquirió gran importancia ya que se consolidó como una ruta rápida hacia la Ciudad de Buenos Aires. Fue gracias a la expansión de talleres y galpones relacionados con el ferrocarril que aumentó la presencia de trabajadores provincianos en el territorio.

Con la reforma de la Ley Orgánica de las Municipalidades (1886) se estableció la creación de una unidad ejecutiva en el municipio cuyo representante sería un Intendente y un Consejo Deliberante que asumiría las funciones deliberativas. El Dr. Pedro Ballester fue el primer Intendente.

El territorio se terminó de conformar definitivamente en 1888. En este año el Partido de General San Martín traspasó a la actual Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) los barrios de Villa Pueyrredón, Villa Devoto, y Villa Real a cambio de los territorios de Ciudadela, José Ingenieros, Santos Lugares, y Sáenz Peña que en 1961 pasarían bajo la órbita del Partido de Tres de Febrero. (Programa de Estudios del Conurbano 2016).

4.2. Acciones llevadas adelante por el municipio en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y situación de la implementación del Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17 entre el 2016 y el 2022.

La principal herramienta desarrollada por el Estado nacional para favorecer la inclusión laboral de PCD es el Programa Nacional “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Ésta es una política llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y consiste en facilitarles el acceso al mercado laboral a PCD mediante las siguientes herramientas o acciones: talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo, cursos de formación profesional, procesos de certificación de estudios formales obligatorios, acciones de entrenamiento para el trabajo, acciones de inserción laboral, certificación de competencias laborales y asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes.

El programa se implementa a través de la Red de Oficinas de Empleo en forma coordinada con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral y se instrumenta a través de esquemas locales de prestaciones de apoyo a la inserción laboral desarrollados por los municipios y acciones de empleo y formación profesional ejecutados en el territorio por la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo (SGTyE), para mejorar las condiciones de empleabilidad de personas afectadas por problemáticas de empleo.

El programa está dirigido a todos los trabajadores desocupados mayores de 18 años con Certificado Único de Discapacidad (en adelante CUD) y residencia

permanente en el país, que busquen empleo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s.f.).

En el municipio bonaerense de General San Martín, este programa es llevado adelante por la Dirección de Personas con Discapacidad, que depende de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, la cual a su vez depende de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva. El objetivo de la Dirección de Personas con Discapacidad es promover la inclusión y la accesibilidad de las PCD en la vida cotidiana de la comunidad, garantizando la defensa de sus derechos como ciudadanos (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires s.f.). Con el fin de cumplir con esa misión, la Dirección de Personas con Discapacidad realiza entrevistas laborales a los y las postulantes con discapacidad que se encuentran en búsqueda laboral o que quieren mejorar su perfil de trabajo y las/os orienta, deriva o vincula con actividades de formación profesional, entrenamiento o inserción laboral. El entrenamiento para el trabajo tiene como fin favorecer “la adquisición de experiencia y conocimientos mediante la participación laboral de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo” (Ver Anexo, Imagen 9). Adicionalmente, la Dirección de Personas con Discapacidad le ofrece al empleador interesado una “preselección de postulantes con los perfiles y requisitos adecuados” (Ver Anexo, Imagen 9) para ocupar el puesto que ofrece. También a los empleadores interesados se les brinda información en materia de legislación laboral, programas de empleo e incentivos para la contratación de PCD. Por último, la Dirección se encarga de brindarles apoyo al trabajador/a y al empleador/a para que la inclusión laboral sea exitosa (Ver Anexo, Imagen 9). En la imagen 3 se puede observar folletería de la Dirección de Personas con Discapacidad en donde se describen su misión, las acciones que lleva adelante y otros datos relevantes y útiles en materia de discapacidad.

Imagen 3. Folleto de la Dirección de Personas con Discapacidad del municipio bonaerense de General San Martín.

CERTIFICADO ÚNICO DE DISCAPACIDAD (CUD)

Podés tramitar el CUD que te permite acceder a una cobertura médica integral pase libre de transporte público, libre tránsito y estacionamiento, entre otros beneficios.

147 | www.sanmartin.gov.ar

sanmartincud@sanmartin.gov.ar

Hospital Municipal Diego E. Thompson
Avellaneda 33, San Martín

ESTACIONAMIENTO

Símbolo Internacional de acceso para el libre tránsito y estacionamiento.

Si tenés CUD podés tramitarlo, sacando un turno en <https://www.argentina.gob.ar>. Luego concurrí al Departamento de Automotores de la Agencia Nacional de Discapacidad en la calle Dragones 2101, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Estacionamiento medido municipal

Si tenés el Símbolo Internacional de acceso, registrá tu auto en la Municipalidad y estacioná sin costo. Acercate con CUD, Símbolo, DNI y cédula verde a la Central Unificada de Tránsito de San Martín.

4830-0446/0447

Perdriel 3187 esq. Saavedra, San Martín

Permiso para estacionar en domicilio

Si querés reservar un espacio para estacionar en la puerta de tu casa presentá en Mesa de Entradas de la Municipalidad la siguiente documentación: CUD, nota de solicitud, conformidad de los copropietarios, copia de título del automotor, cédula verde, título de vivienda, DNI del titular y/o de la persona con discapacidad, boleta de Arba e impuestos municipales.

TELÉFONOS ÚTILES

- AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD
Tel: 0800-555-3472
- ANSES Delegación San Martín
Calle 77 N° 2048, San Martín. Tel: 130
- INCLUIR SALUD (EX PROFE) Hospital Eva Perón (ex Castex):
Ricardo Balbin 3200, San Martín. Tel: 4724-9000
Hospital Manuel Belgrano: Av. de los Constituyentes y Melo, San Martín.
- CNRT COMISIÓN NACIONAL DE REGULACIÓN DEL TRANSPORTE
Tel: 0800-333-0300
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL TRANSPORTE:
Av. 7 N° 1267, PB e/59 y 58, La Plata. Tel: (0221) 4295 174. Reclamos: 0800-666-9666
- COLEGIO DE ABOGADOS DE SAN MARTÍN
Patrocinio Jurídico gratuito
Belgrano 4359, San Martín, Tel: 4754-2139
- SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Rocío Sáenz Peña 530 y 531, La Plata. Tel: 4344-2800 / 0800-222-72583
- DEFENSORÍAS OFICIALES DE SAN MARTÍN
Belgrano 4290, San Martín Tel: 4724-5700
- DEFENSOR DEL PUEBLO DE LA PROV. DE BS AS
Tel: 0800-222-5262
- INSPECCIÓN DE EDUCACION ESPECIAL SAN MARTÍN
Pueyrredón 502, Tel: 4754-5052, San Martín.
- MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
Tel: 4316-1600 / 4312-5611 / 21



DIRECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Promovemos la inclusión y la accesibilidad de las personas con discapacidad en la comunidad.

Desarrollamos actividades culturales, deportivas, educativas, laborales y de capacitación y formación continua.

Fomentamos acciones de concientización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad y de la comunidad Sorda.

Videos en Lengua de Señas Argentina (LSA)

Belgrano 3747 Palacio Municipal Planta Baja

4830-0598/0623

discapacidad@sanmartin.gov.ar

San Martín
ESTADO PRESENTE

TALLERES

Te ofrecemos una gran variedad de talleres gratuitos culturales, deportivos, recreativos y de formación laboral, en las diferentes sedes, en donde podás inscribirte y participar de los mismos.

CENTRO DE OPORTUNIDADES PARA LA INCLUSIÓN

Espacio de contención, formación y acompañamiento en donde podés desarrollar tus capacidades y habilidades creativas y laborales. Es un punto de promoción de la igualdad y la participación activa.

Savio 2500, esq. Berutti, Villa Maipú

4830-0457/0458

centrodeoportunidades@sanmartin.gov.ar

PRÉSTAMO DE ELEMENTOS ORTOPÉDICOS

Si necesitás algún elemento ortopédico (silla de ruedas estándar, muletas, andador, trípode, bastón), te prestamos uno en comodato y te asesoramos en la gestión del elemento definitivo. Acercate a nuestra dirección con certificado de domicilio, negativa de Anses, DNI, historia clínica y orden médica.

SERVICIO DE ATENCIÓN PERSONALIZADA PARA PERSONAS SORDAS

Si sos una persona Sorda, recibí atención directa y personalizada en Lengua de Señas Argentina.

SERVICIO GRATUITO DE INTÉRPRETE DE LENGUA DE SEÑAS ARGENTINA-ESPAÑOL (LSA)

Si sos una persona Sorda y necesitás realizar trámites y gestiones dentro del Partido de San Martín, te brindamos el servicio de un intérprete de lengua de señas Argentina.

Solicitá horarios de atención y/o intérprete en:

accesibilidadlsa@sanmartin.gov.ar

11-6895-4747

TRANSPORTE

Si necesitás gestionar:

-Pase libre de transporte para las líneas nacionales (Líneas de colectivos del 001 al 199- Trenes Subtes - Micros de larga distancia) solo tenés que recortar y plastificar la parte inferior del CUD.

-Pase libre multimodal para las líneas provinciales (Líneas de colectivos del 200 al 499)
Ingresá a:
<https://www.gba.gov.ar/transporte>,
o acercate a nuestra dirección con CUD y DNI.
(El pase llegará al municipio en 2 meses aproximadamente desde su solicitud)

-Pase libre de la línea 670. Acercate a nuestra dirección con DNI, CUD y una foto 4x4.

-Pasajes De Larga Distancia, ingresá a:
<http://reservapasajes.cnrt.gov.ar/web/ingresar>

En caso de extravío de alguno de los pases: realizá un acta de exposición civil en la Dirección de Mediación de la Municipalidad de San Martín (Calle Ramón Carrillo N° 2163 -PB- San Martín).

Luego acercate a nuestra dirección con la exposición, DNI y CUD para tramitar nuevamente el pase extraviado.

PROGRAMA LABORAL

Si estás buscando trabajo, podés llamar al 4830-0457/0458. Te ayudamos a construir tu perfil laboral, registramos tus datos personales en la plataforma del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y te brindamos diferentes capacitaciones.

Fuente: Folleto brindado por la Lic. Mourelle (Entrevistada N° 1)

Además de implementar el Programa Nacional “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”, desde el 2012 el municipio cuenta con un Programa de

Inclusión Socio-Laboral que adhiere a la Ley provincial N° 10.592 (modificada por Ley provincial N° 14.968) y se extiende del ámbito público al sector privado. De esta manera la Dirección de Personas con Discapacidad proporciona a las/os trabajadoras/es y a las/os empleadoras/os apoyo relacionado con la intermediación laboral, curso de orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo, cursos de formación, pasantías y entrenamientos laborales y con el taller protegido de producción “Fueguitos”. En la imagen 4 se muestra folletería del Programa de Inclusión Socio-Laboral para Personas con Discapacidad en donde se detallan las acciones que se realizan en este sentido.

Imagen 4. Folleto del Programa de Inclusión Socio-Laboral para Personas con Discapacidad del municipio bonaerense de General San Martín.

mSM

Desde 2012, en San Martín contamos con un Programa de Inclusión Socio - Laboral que adhiere a la Ley N°10.592 y se extiende del ámbito público al sector privado.

La Dirección de Personas con Discapacidad del Municipio brinda apoyo tanto al trabajador/a como al empleador/a, ofreciendo:

Intermediación laboral
Conectamos las ofertas laborales con las/os vecinas/os con discapacidad.

Curso de orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo
Acompañamos el proceso de los/as participantes en el armado de su perfil laboral para mejorar su situación frente a la búsqueda de trabajo.

Cursos de formación, pasantías y entrenamientos laborales
Buscamos mejorar las competencias y habilidades de trabajadores/as con discapacidad desocupados/as a, ofreciendo formación teórica y práctica.

Taller protegido Fueguitos
La planta de este espacio de trabajo está compuesta por trabajadores/as con discapacidad, quienes a través de la producción de bienes o servicios fortalecen sus habilidades del rol de trabajadores/as.

Además, las/os empleadoras/es que incorporen personas con discapacidad reciben diferentes beneficios impositivos.

+info
Dirección de Personas con Discapacidad
☎ 4830 0598/0838
discapacidad@sanmartin.gov.ar

Centro de Oportunidades para la Inclusión
☎ 4830 0457/0458
centrodeoportunidades@sanmartin.gov.ar

Municipalidad de San Martín | **DDHH y Oportunidades**

Programa de Inclusión Socio Laboral para personas con discapacidad

Brindamos apoyo y trabajamos por la igualdad de derechos.

San Martín
ESTADO PRESENTE

#PorFavor SeguíCuidándote

Fuente: Folleto brindado por la Lic. Noelia Losso (Entrevistada N° 3)

En el marco de este programa se realizan entrevistas laborales, que luego son “cargadas” en una bolsa de empleo propia del municipio y a partir de allí se articula con

las diferentes áreas del municipio que necesiten un empleado, como así también con empresas privadas que estén interesadas en contratar a trabajadores con discapacidad y así entrar en este programa. Como incentivo a que las empresas tomen PCD, el Estado Nacional les concede beneficios impositivos¹¹ y abona un porcentaje del sueldo del nuevo trabajador/a durante un periodo de doce meses. En principio las personas entran como pasantes y luego tienen la posibilidad de quedar efectivamente contratadas. Este proceso cuenta con el acompañamiento de terapeutas ocupacionales en caso de ser necesario. Vale aclarar que este programa no solo se implementa entre el municipio y empresas privadas sino que también existe un sistema de pasantías y contratación para que las PCD entren a trabajar bajo la órbita del municipio y sus dependencias (Entrevistas N° 1 y N° 3).

Otra de las acciones realizadas por el municipio tiene que ver con lo que se denomina “trabajo autogestivo”. En el municipio se creó el taller de producción protegido “Fueguitos”. Se trata de un taller protegido de producción en el cual las PCD cuentan con un lugar para poder producir diferentes artículos (cerámicas, velas, indumentaria, llaveros, cuadros, entre otros) (Entrevistas N° 2 y N°3).

Por último, existe, bajo la órbita de la Dirección de Personas con Discapacidad, el Centro de Oportunidades para la Inclusión, el cual, como se observa en la imagen 5, “es un espacio de contención, formación y acompañamiento en donde se pueden desarrollar las capacidades y habilidades creativas y laborales”. En este centro se llevan adelante diversos talleres de oficios, de artes y culturales, no solo para PCD sino también para personas sin discapacidad. En la imagen 4 se observa folletería del Centro de Oportunidades para la Inclusión en donde se detallan las actividades en materia de inclusión.

¹¹ Ver señalamientos al respecto en las siguientes normativas:

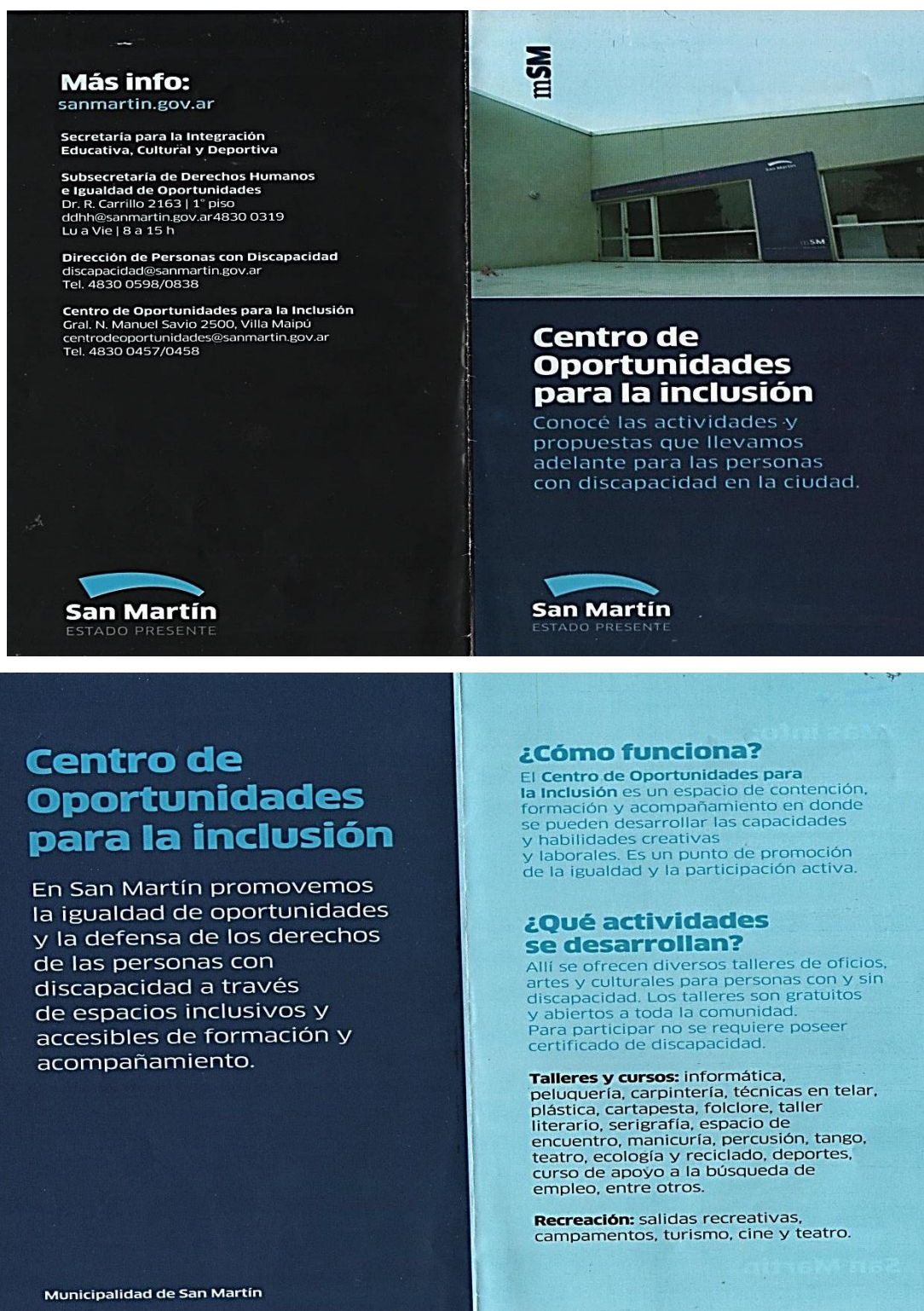
Ley nacional N° 22.431 (modificada por la Ley N° 23.021, art. 23): “El 70% del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho período”.

Ley nacional N° 24.013, art. 87: “El empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPyJ y al Fondo Nacional de Empleo. Provincia de Buenos Aires”.

Ley nacional N° 26.476, título II, capítulo II, Regularización Impositiva: “Los empleadores por el término de 24 (VEINTICUATRO) meses contados a partir del mes de inicio gozarán de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros 12 (DOCE) meses se ingresará el 50% y los segundos 12 (DOCE) meses el 75%”.

Ley provincial bonaerense N° 10.592, art. 17, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires: “Si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida”

Imagen 5. Folleto del Centro de Oportunidades para la inclusión del municipio bonaerense de General San Martín.



Fuente: Folleto brindado por la Lic. Noelia Losso (Entrevistada N° 3)

En relación al estado de implementación del Artículo 8° de la Ley bonaerense N° 14.968/17, se desprende de dos entrevistas que a pesar de haber sido declarado el

municipio de General San Martín como “Municipio Inclusivo” en el año 2016, todavía no se había logrado cumplir, en el 2019, con el 4% de PCD entre los trabajadores del municipio y los organismos estipulados en la normativa pero que se está trabajando fuertemente en lograr esa meta en el corto plazo. En el próximo textual se da cuenta del estado de situación en el 2019.

Mira, nosotros, a diferencia de otros distritos, hace tres años, fuimos nombrados como “Municipio Inclusivo” porque incorporamos a la Ley de Discapacidad, a los empleados con discapacidad porque no figuraba en sus legajos que tenían discapacidad, no estaban encuadrados en la Ley, por ende no podían tener los beneficios que puede tener una persona con discapacidad como jubilarse antes por ejemplo. Bueno hicimos ese trabajo con el SeCLaS (Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad) que es un organismo de la provincia de Buenos Aires y vinieron a evaluar a todos los empleados y entonces a partir de ahí empezamos a incorporar y a contabilizar recién el porcentaje, porque antes había personas con discapacidad pero no estaban contabilizados. Nos falta un poco pero calculamos que en esta gestión se va a llegar a cumplir el cupo. Esta dentro de los objetivos llegar al 4%. (Entrevista N° 1)

De la misma manera en una entrevista realizada en 2022 se desprende que todavía no se llegaba a cumplir con el cupo estipulado por la normativa. Así, al ser preguntada la entrevistada si se cumplía con la normativa, ella manifestó: “Y... todavía no. Estamos en el proceso. Todavía no. Estamos en proceso de ver estos números y ver qué cantidad de trabajadores nos faltan para llegar a este cupo del 4%...” (Entrevista N° 3). No obstante ello, la misma entrevistada manifestó que entre el 2018 y el 2022 se incorporaron doce PCD en el ámbito laboral público (Entrevista N° 3).

En el próximo apartado se describirán, en base a la información recopilada en las entrevistas realizadas e información extraída del sitio web de la municipalidad de General San Martín, los factores que intervinieron en la implementación de la mencionada normativa para tratar de dar cuenta de las virtudes y los desafíos a los que se enfrenta la implementación de la política pública en cuestión.

4.3. Factores intervinientes en la implementación de la normativa

4.3.1. Factores institucionales

a) Leyes, reglas, normas y “reglas de juego”: se observa que no existen impedimentos o vacíos jurídicos que impidan o que no faculten a la Dirección de Personas con Discapacidad a realizar las acciones requeridas en materia de inclusión laboral de PCD. Por el contrario, el cumulo de leyes y normativas explicitadas en apartados anteriores, dan cuenta de una clara delimitación acerca de cuáles son las obligaciones y las competencias de cada ente estatal (nacional, provincial y municipal). En este sentido, tanto en la normativa nacional (Ley N° 22.431/81) como en la normativa provincial bonaerense (Ley N° 14.968/17) se establece un sistema de protección integral para PCD, el cual, entre otras cosas establece el mismo cupo (4%) de PCD empleadas en el sector público y sus órganos dependientes. Sin embargo, no se establece en las mencionadas normativas cuales son las acciones que se deben llevar a cabo ni de qué manera para cumplir con el mencionado cupo, por lo tanto, los municipios tienen cierta autonomía para implementar las acciones que le parezcan pertinentes en materia de inclusión laboral de PCD. En el ámbito municipal, la unidad estatal facultada para implementar la normativa provincial es la Dirección de Personas con Discapacidad, que depende de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, la cual a su vez depende¹² de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires s.f.). Así, la Dirección de Personas con Discapacidad es la unidad estatal competente para implementar la normativa mediante los distintos programas y acciones descriptos en apartados anteriores. En cuanto a los factores culturales, y con el fin de mitigar o eliminar estereotipos, prejuicios y creencias, el municipio brinda entre sus diferentes áreas y empresas privadas, charlas de sensibilización acerca de la importancia de la inclusión de PCD en el ámbito laboral (Entrevista N° 3).

b) Relaciones interinstitucionales: se observa una estrecha colaboración interinstitucional entre las diferentes agencias, organizaciones y actores que llevan adelante la política pública. Un ejemplo de esto se observa en la implementación del Programa nacional “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. En la implementación de este programa existe una estrecha colaboración entre el Ministerio

¹² Desde el 2017. Previamente dependía de la Secretaría de Desarrollo Social

de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la Red de Oficinas de Empleo, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, los esquemas locales de prestaciones de apoyo a la inserción laboral desarrollados por el municipio y la Secretaria de Gobierno de Trabajo y Empleo (SGTyE) (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s.f.). Asimismo, dentro del municipio existen relaciones interinstitucionales entre la Dirección de Discapacidad, la Secretaria de Salud, la Agencia para la promoción del Empleo y la Dirección General de Inclusión Laboral (Desarrollo Social), como así también con organizaciones civiles y empresas privadas interesadas en incluir PCD en el ámbito laboral formal. En el próximo fragmento de la entrevista N°3 se puede observar cómo se dan estas relaciones interinstitucionales.

En realidad con todas las áreas que están... trabajamos mucho con todas las áreas del municipio porque la verdad es que hay muchísimas áreas que están participando en los proyectos de capacitación, estos proyectos de pasantía laboral. Entonces voy al área, hago el análisis del puesto, después hago la selección... y cuando empieza el proyecto hacemos un seguimiento... es todo un proceso... En general trabajamos bastante articulados con varias áreas del municipio. Ya sea por temas de inclusión, por el tema de capacitaciones laborales, por el tema de las pasantías... Depende un poco en qué punto, pero en general, trabajamos con varias áreas (Entrevista N° 3).

Asimismo, un ejemplo de esto es la existencia del Consejo Municipal para la Atención de PCD (creado por Decreto 98/2 de la Ordenanza 7549/00) en el cual participan más de treinta instituciones (Entrevista N° 1). Este Consejo se reúne una vez por mes y allí se plantean todas las ideas y propuestas de los diferentes actores para mejorar la inclusión laboral de PCD. De este mismo Consejo se desprende la Mesa para el Desarrollo de Oportunidades Laborales la cual está integrada por aproximadamente diez instituciones como son, entre otras, la Escuela Especial CREI, Escuela especial Jacaranda, Escuela especial Maitén, Escuela N° 502, Escuela N° 501, Centro de rehabilitación psicofísica Pichón Riviere (área salud mental), Hogar Puentes, Psiquis Mariazell, Centro de día Nepen Hue y Escuela Crecer, entre otras. En esta mesa se planifican de manera coordinada las futuras acciones en materia de inclusión laboral de PCD (Entrevistas N° 1 y N° 3)

c) Estructura organizacional interna y distribución de funciones: más allá de la estrecha cooperación y coordinación descrita en el punto b) existe una clara definición de las responsabilidades de cada área en la implementación de esta política pública. Como se mencionó anteriormente, la Dirección de Personas con Discapacidad es la responsable de llevar adelante las acciones que tienen que ver con la intermediación laboral, el curso de orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo, los cursos de formación, pasantías y entrenamientos laborales y el taller protegido “Fueguitos” (Ver apartado 4.2.). La Dirección de Inclusión Laboral (que depende de la Secretaria de Desarrollo Social) es la encargada de promover el trabajo “autogestivo”, es decir, el desarrollo de emprendimientos llevados adelante por personas con y sin discapacidad. De esta manera “San Martín Emprende es una incubadora donde hay emprendedores que vienen y realizan el desarrollo de un producto” (Entrevista N° 2). Finalmente, la Agencia para la promoción del Empleo es la encargada de “cargar” los perfiles en la bolsa de trabajo del municipio y de realizar las entrevistas. En el siguiente textual se puede observar la existencia de las tareas diferenciadas de cada área del municipio. Así,

En general desde que yo estoy tenemos esta bolsa de trabajo que esta como bien delimitada en cuanto a los perfiles. Me mandan la búsqueda interna a mi... trabajamos mucho con el área de salud... me mandan la búsqueda interna con las características del puesto que necesitan y yo les mando los curriculums. Y después el área [de empleo]¹³ entrevista y selecciona a la persona (Entrevista N° 3)

d) Capacidad financiera, física y humana de la Dirección de Discapacidad: los programas que lleva adelante la Dirección de Discapacidad son financiados por recursos nacionales, provinciales y municipales (Entrevistas N° 2 y N° 3). Por ejemplo, los sueldos de los trabajadores y profesionales, materiales, insumos e infraestructura son aportados por el municipio. En el caso de los programas nacionales y provinciales los fondos provienen de la Nación y de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires quienes aportan el peculio¹⁴ para las becas y para cada uno de los trabajadores con discapacidad incluidos en los talleres protegidos. Si bien no se consiguieron datos

¹³ Aclaración del tesista

¹⁴ El peculio es un incentivo económico o beca que cobran los trabajadores del taller protegido mensualmente. Una parte del dinero se deposita en la cuenta de cada trabajador y otra parte del dinero ingresa en la cuenta del municipio que, a su vez se destina al fondo del taller protegido. Este fondo luego es utilizado para obtener los recursos necesarios para el taller. (Dato obtenido de la entrevista a Noelia Losso)

desagregados por áreas (subsecretarías, direcciones, agencias) y por programas, en el cuadro 1 se plasman los presupuestos de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva de la cual depende la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades y dentro de la cual se encuentra la Dirección de Personas con Discapacidad. En el cuadro se observa que entre el 2017 y el 2022 la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva tuvo un aumento presupuestario del 84,43% en términos nominales en pesos argentinos (AR\$).

No obstante ello, también hay que tener en consideración que el valor del dólar estadounidense también se incrementó, en relación al peso argentino, entre el 2017 y el 2022, en un 86,04 % (Ver cuadro 1).

De esta manera, y haciendo una simple indexación, dividiendo el monto de cada año en pesos argentinos (AR\$) por el precio del dólar estadounidense (US\$) correspondiente a cada año en análisis (Ver cuadro 1) se puede observar que existió una fluctuación ascendente y descendente (en US\$) durante los distintos años en cuestión. Entre el 2017 y el 2019 el presupuesto de la secretaría analizada descendió en un 34,6% y entre 2019 y 2020 aumento en un 15,8%. Entre 2020 y 2021 volvió a descender en 19 puntos porcentuales y finalmente entre 2021 y 2022 volvió a aumentar en un 43%. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1: presupuestos de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva del municipio bonaerense de Gral. San Martín, valor del Dólar estadounidense vs. Peso argentino y valor indexado en US\$ entre el 2017 y el 2022

AÑO	Presupuesto de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva en AR\$	Valor del US\$ vs AR\$	Valor indexado (AR\$: US\$)
2017	\$ 324.260.000,00	US\$ 1 = AR\$ 15,72	US\$ 20.627.226,46
2018	\$ 364.259.000,00	US\$ 1 = AR\$ 20,48	US\$ 17.786.083,98
2019	\$ 568.770.000,00	US\$ 1 = AR\$ 42,28	US\$ 13.484.352,77
2020	\$ 1.010.010.000,00	US\$ 1 = AR\$ 64,66	US\$ 15.620.321,68
2021	\$ 1.216.220.000,00	US\$ 1 = AR\$ 96,13	US\$ 12.651.825,65
2022	\$ 2.083.055.144,16	US\$ 1 = AR\$ 114,49	US\$ 18.194.210,36

Fuente: (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires) y (datos.gob.ar)

No obstante los datos obtenidos, no se puede inferir que los programas destinados a la inclusión laboral de PCD de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva hayan aumentado o disminuido, ya que, como fue mencionado, no se pudieron obtener datos desagregados por programas y áreas. Es decir que más allá de que los presupuestos de la Secretaría en términos de US\$ hayan aumentado o disminuido, esto no da cuenta de la ampliación o disminución de dichos programas ya que ese aumento o disminución podría ser consecuencia del incremento o reducción del presupuesto en otras áreas que integran la Secretaría.

En relación a los recursos materiales la municipalidad cuenta con una oficina en la planta baja del palacio municipal y un Centro de Oportunidades para la Inclusión en el que se realizan diversos talleres de oficios, de arte y cultura. Ambos espacios cuentan con mobiliario de mesas, sillas, muebles de guardado, insumos, computadoras conectadas vía Wi-Fi, impresoras y proyector. En el siguiente textual la Lic. Noelia Losso describe los recursos materiales con que cuenta el Centro de Oportunidades para la Inclusión.

Bueno, por suerte estamos bien. Estamos bien equipados. El centro tiene... ahora si querés te hago un recorrido para que conozcas el centro donde están los chicos del taller protegido... bueno, el centro tiene todo. Tiene aulas, tiene mobiliario de mesas, sillas, tenemos muebles de guardado por todos lados... los insumos para cada uno de los talleres y para el taller protegido incluso. Para... incluso la propia bolsa de trabajo... yo tengo la oficina con escritorio, computadora, impresora, muebles de guardado, tenemos servicio de Wi-Fi, tenemos proyector, computadoras... la verdad es que tenemos todo. (Entrevista N° 3)

En relación a los recursos humanos se observa que están involucrados profesionales de diversas índoles que trabajan coordinadamente: Licenciada en Educación Especial, Licenciada en Terapia Ocupacional, profesoras/es, psicóloga, trabajadoras sociales y abogadas especialistas en discapacidad, entre otras/os. En palabras de la Lic. Noelia Losso:

Y a nivel recurso humano también. Tenemos... yo soy Licenciada en Terapia Ocupacional, después tenemos a nuestra psicóloga del centro, trabajadoras sociales, abogadas... especialista en discapacidad... ¿Qué más? Tenemos profesores de todo... bueno te decía que tenemos a los profesores de los talleres. Algunos están orientados a lo laboral por el perfil de los jóvenes y otros más orientados a lo recreativo pero profesores tenemos de todo... de carpintería, de telar, de carta pesta, de cerámica, de plástica, de deportes, de reciclado... tenemos un montón de talleres... (Entrevista N° 3).

De las entrevistas realizadas se desprende que uno de los obstáculos de implementación que encuentran los programas que lleva adelante el municipio es la falta de comunicación y de información que tiene éste con los vecinos. Si bien se realizan charlas y operativos que consisten en brindar información a las empresas y a los vecinos/as acerca de la existencia de estos programas, al ser consultada Crisley Piedad Delgado Jara (Directora General de Inclusión Laboral) manifestó que el desconocimiento por parte de la población beneficiaria y las empresas es un obstáculo a la hora de implementar la política: “Hay que poder comunicar más, hay que poder llegar a más personas que puedan conocer la posibilidad que tienen y a la vez también las empresas, las PyMES...” (Entrevista N° 2).

Adicionalmente, y en relación al sistema de datos y registros de las PCD empleadas en el municipio se observa que no existe aún dicha información. Actualmente se está haciendo un relevamiento exhaustivo de la cantidad de PCD empleadas en el municipio, tarea que lleva adelante la Lic. Noelia Losso (encargada del programa laboral de la Dirección de Discapacidad) y quien trabaja para que esté disponible en el corto plazo. En relación al relevamiento de la PCD empleadas en el municipio la Lic. Noelia Losso manifestó:

Estamos haciendo el relevamiento. Yo ya comencé este año a hacerlo. De hecho, esto lo trabajamos mucho con el área de Recursos Humanos (...) nosotros este año justamente empezamos a trabajar con ellos en este tema. Ellos me brindaron toda la plantilla que tenemos de trabajadores con discapacidad que están registrados en la muni y yo me dedique a llamar a cada una de las áreas para chequear, aparte de que estos trabajadores estén efectivamente en sus áreas correspondientes, ver si hay más trabajadores con discapacidad que no están registrados. Así que estamos en ese proceso actualmente. Lo comenzamos en el mes de enero y la idea siguiente es que salga un comunicado más general para ver que todas las áreas estén enteradas de este proceso. Es algo que lleva tiempo pero la idea es que todos los trabajadores con discapacidad que estén en el municipio estén registrados bajo la ley y a partir de ahí tener estos beneficios que corresponden ¿no? Así que sí, estamos en eso. (Entrevista N° 3)

Por último y como ya se mencionó anteriormente, en relación a la información cuantitativa, no se pudieron obtener datos relacionados con los presupuestos por programas ni la desagregación de los datos por Subsecretarías y Direcciones. Solo se encuentran (en la página web del municipio) los presupuestos por jurisdicción de las principales unidades municipales (Unidad intendente, Secretarías, Agencia para la Promoción del Empleo y la Capacitación Laboral, y el Honorable Consejo Deliberante) (Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires).

4.3.2. Factores políticos

a) Voluntad política del municipio para llevar adelante la política pública: de los testimonios recogidos se desprende la voluntad política de los intendentes y las áreas encargadas de implementar la normativa tratada en este informe.

La voluntad política existe y desde el minuto cero hay una dirección y un acompañamiento desde la subsecretaria y desde el Intendente. En 2016 se declaró Municipio Inclusivo... también se hacen espacios recreativos para personas con discapacidad, cine abierto, y está el Centro de Oportunidades... (Entrevista N° 2).

De la misma manera la Lic. Noelia Losso manifestó:

Hay una voluntad política completamente. Si, el intendente, en general, siempre va acompañando estos procesos de entrega de certificados de pasantías (...) Nuestra directora Daniela (Mourelle), Roxana (Coordinadora del Centro de Oportunidades), Mercedes Contreras (Subsecretaria de Derechos Humanos), acompañan profundamente con estas cosas... (Entrevista N° 3)

Adicionalmente, dicha voluntad política se puede observar en todas las normativas municipales que promueven la inclusión de PCD; normativas que fueron explicitadas en apartados anteriores. Por último, esta voluntad política también se puede observar en el aumento de programas que se implementan con el fin de incluir a las PCD en el ámbito laboral. En el siguiente textual de la entrevista realizada a la Lic. Daniela Mourelle (Directora de PCD) en 2019 se puede observar esta situación:

Nosotros hemos crecido un montón en programas. Cuando llegamos existían dos talleres para PCD y ahora tenemos más de treinta en distintos lugares. Se abrió un centro nuevo para el desarrollo de oportunidades en Villa Maipú, que es un edificio nuevo por el que pasan ciento cincuenta personas por día. Se amplió el presupuesto y año a año se va ampliando (Entrevista N° 1).

No obstante lo dicho, aquí se presentan dos contradicciones. La primera se plasma en el siguiente interrogante: ¿Por qué el municipio bonaerense de General San Martín fue declarado “municipio inclusivo” en el 2016 si al día de hoy no existen los registros actualizados de la cantidad de PCD empleadas en el municipio y sus organismos dependientes? Es decir, si no existían en ese entonces registros completos y actualizados sobre las PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes ¿Cómo se puede saber si es un “municipio inclusivo”? La segunda contradicción se revela en la cantidad de tiempo que está tomando el relevamiento de la cantidad de PCD empleadas en el

municipio y sus órganos dependientes ya que la misma declaración de “municipio inclusivo” fue realizada en el 2016 porque se incorporaron a la Ley provincial bonaerense N° 14.968 a los empleados con discapacidad cuya condición no figuraba en sus legajos. Es decir, desde el 2016 a junio del 2022 todavía no se contaba con los registros que den cuenta de la cantidad de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes, cuestión que podría atribuirse a una cierta falta de voluntad política de algunas áreas del municipio para terminar de implementar efectivamente la normativa en análisis. Del siguiente textual se desprende la dificultad con que se encuentra la Lic. Losso al realizar este relevamiento en materia temporal y de recepción de algunas de las áreas del municipio:

(...) tenemos que llegar a cada una de las áreas y eso lleva un montón de tiempo. Yo estoy a cargo de esto y si bien tengo gente que me da una mano en esto, bueno son cosas de las que me encargo propiamente yo porque es como que quiero estar en contacto (...) creo que el tiempo es una de las cosas que por ahí más me... siempre estoy como atrás ¿viste? (...) a principio de año que me dedicué a llamar a las oficinas y que tuve este contacto con el área de Recursos Humanos fueron muy receptivas las áreas. Sí, me ha tocado alguno que por ahí no me recibió tanto pero, por lo general, la verdad es que pude hablar con todas las áreas para ver si tenían trabajadores con discapacidad (...) (Entrevista N° 3).

En este sentido se puede decir que si existiera una completa voluntad política de todas las áreas del municipio, éstas (secretarías, subsecretarías, direcciones y agencias) tendrían que ya contar con esa información y remitirla a la Dirección de Personas con Discapacidad para facilitar ese relevamiento, cuestión que no está sucediendo. Es por eso que se puede decir que en ciertas áreas existe una falta de voluntad política para que la normativa en cuestión sea efectivamente implementada. Por último, es posible que el municipio este cumpliendo con la normativa pero, al no tener registros, no puede confirmarlo y comunicarlo a la autoridad competente.

b) Comportamiento de la población beneficiaria: se observa que la principal herramienta que tiene la población beneficiaria de esta política pública para incidir en el diseño y en las decisiones adoptadas en materia de inclusión laboral de PCD es la Mesa para el Desarrollo de Oportunidades Laborales, en la cual participan asociaciones civiles

de PCD, empresas privadas, profesionales y el municipio. Esta mesa tiene el fin de proponer y llevar a cabo acciones que faciliten la inclusión de PCD (Entrevista N° 1). No obstante ello, y como se dijo previamente en cuanto a los recursos del municipio, existe, por la falta de información y comunicación, una presencia limitada de la población involucrada en el diseño e implementación de políticas que tiendan a favorecer la inclusión laboral de PCD en el ámbito público ya que muchas de ellas no están informadas acerca de la existencia de esta Mesa o los programas que lleva adelante el municipio (Entrevista N° 2). No obstante ello, se desprende de la entrevista realizada a Ariel Damián Gutiérrez (trabajador con discapacidad en el Centro de Atención Primaria -CAP- N° 15) la conformidad con el proceso de capacitación, entrenamiento, y pasantía laboral que transitó hasta quedar efectivamente contratado en su actual trabajo en el CAP N° 15 (Entrevista N° 4).

c) Resistencia al cambio por parte de las estructuras de poder: aquí se pueden observar dos situaciones que tienen estrecha relación con la voluntad política abordada en el ítem (a) de este apartado. Por un lado, no se observan, por parte de las estructuras de poder, resistencias al cambio ya que existe (en general) una voluntad política interesada en implementar la normativa en estudio. Lo que sí se desprende de las entrevistas realizadas a las funcionarias del municipio es que puede suceder que algunas áreas no estén informadas acerca de la normativa en cuestión o de los programas que lleva adelante el municipio, situación que deriva en la falta de registros fieles y actualizados acerca de la cantidad de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes (Entrevista N° 3). Otra situación presente es la de existencia de creencias, estereotipos o prejuicios que a veces obstaculizan la implementación de esta política. Pero, como se observa, estas situaciones tienen que ver más con la falta de información y capacitación que con una resistencia al cambio por parte de los trabajadores burocráticos del municipio. Es por eso que, como se mencionó anteriormente, la Dirección de PCD realiza charlas de sensibilización tanto dentro del municipio como a sectores privados. El siguiente textual ilustra esta situación:

Sí, hay muchos estereotipos, muchos prejuicios, muchos miedos... sí. Entonces tratamos de ofrecer estas charlas. En general estas charlas son primero con los directores, con los dueños de las empresas y después, bueno, si esa inclusión laboral se genera, la idea es también que haya una charla con todo el personal. Esto

también se da en distintas áreas del municipio. Porque nosotros trabajamos mucho con muchas áreas del municipio en este proyecto de pasantía laboral, de capacitación teórico-práctica, entonces a modo de preparación y de sensibilización para el espacio y el entorno, entonces damos estas charlas que fuimos dando en distintas áreas (Entrevista N° 3).

d) Contextos cerrados de decisión: si bien la política pública en cuestión es diseñada e impuesta “desde arriba” se observa que el municipio, (en específico la Dirección de Discapacidad y el Consejo Municipal para la Atención de PCD) mediante la Mesa para el Desarrollo de Oportunidades Laborales para PCD, trabaja coordinadamente y colaborativamente con asociaciones de la sociedad civil y con empresas privadas en la proposición de acciones que mejoren y beneficien la implementación de la normativa analizada (Entrevistas N° 1, N° 2 y N° 3). De esta manera, se puede decir que si bien el espíritu de la normativa está plasmado por una decisión de los cargos legislativos y ejecutivos provinciales (y previamente nacionales), desde el municipio se aportan ideas de acciones para que la implementación sea efectiva en el territorio local adaptándose a el contexto en el cual se implementa, lo cual se da de manera colaborativa con sectores de la sociedad civil. Por ende, no se puede decir que exista un contexto cerrado de decisión, más allá de que, como se mencionó anteriormente, por falta de información y divulgación, la población beneficiaria y sectores empresarios muchas veces no tienen conocimiento de las herramientas con las que cuenta el municipio para proponer, debatir y consensuar acciones entre los distintos actores en materia de inclusión laboral de PCD, situación que puede redundar en una acotada participación en las decisiones por parte de las PCD, ONGs y empresas.

e) Redes clientelares: de las entrevistas realizadas no se observa la existencia de redes clientelares. En primer lugar, los requisitos para registrarse en el municipio y acceder a la bolsa de empleo municipal son básicamente tres: ser vecino del municipio, tener el Certificado Único de Discapacidad vigente y presentar un curriculum vitae (Entrevista N° 3). Por ende, no es necesario pertenecer a ninguna organización (civil, política o sindical) que pueda capitalizar los recursos, para poder acceder a estos beneficios. En segundo lugar, los procesos para acceder a estos programas son administrados únicamente por la Dirección de Personas con Discapacidad del municipio, ergo, es la única unidad estatal facultada para tomar decisiones acerca de los perfiles y las

contrataciones que se realicen tanto en el ámbito público municipal como en el ámbito privado (Entrevistas N° 1 y N° 3).

4.3.3. Factores contextuales (comportamiento del municipio en épocas de crisis económica y sanitaria)

De acuerdo a lo manifestado por las entrevistadas, en épocas de crisis tanto económica como sanitaria (COVID-19), las acciones y programas llevados a cabo por el municipio en materia de inclusión laboral (y protección integral) de las PCD siempre se mantuvieron e incluso aumentaron (Entrevistas N° 2 y N° 3). La principal causa de este comportamiento es que en épocas de crisis aumenta la cantidad de vecinas/os con necesidades y demandas insatisfechas. La siguiente cita textual extraída de la entrevista realizada a Crisley Piedad Delgado Jara (Directora General de Inclusión Laboral) ilustra esta situación:

“Yo creo que se expanden [los programas]¹⁵ porque hay que darle una respuesta a las necesidades. Si hay una crisis económica y alguien que no puede trabajar hay un acompañamiento, un dispositivo emergente para los vecinos y priorizamos a las personas más vulnerables. En este caso vemos que son las personas que tienen la necesidad de salir a trabajar y quizás, como paso con el COVID-19 a muchas personas se les complico mucho el poder movilizarse. Esto hizo que el Estado local acompañe fuertemente con políticas públicas que puedan ser un “salvavidas” o un poco de oxígeno para las personas vulnerables y no solo con el trabajo sino con espacios recreativos, con acompañamiento...” (Entrevista N° 2)

De la misma manera la Lic. Losso manifestaba:

Y la verdad es que se mantienen un montón. Tratamos de mantenerlos. Las entrevistas laborales no pararon durante la pandemia. Incluso seguí tomando algunas entrevistas después de que paso ese auge que estábamos todos encerrados. Pero, en general, tratamos de que sigan los programas y la conexión con el público y el privado siga así que... (Entrevista N° 3).

¹⁵ Aclaración del tesista

No obstante lo manifestado por las entrevistadas y según se desprende de los presupuestos asignados a la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva, en épocas de crisis económica, como la sucedida entre el 2018 y el 2019 (devaluación del 50% del peso argentino vs el dólar estadounidense, aumento estrepitoso de la inflación, entre otros), la asignación presupuestaria se redujo en términos reales en un 24,18 %. Es decir, como consecuencia de una crisis económica a nivel macro se redujo el presupuesto de la mencionada secretaria municipal. No obstante ello y como se mencionó anteriormente, al no tener presupuestos desagregados por programas no se puede decir que esta reducción presupuestaria haya redundado en la interrupción o abandono de los programas de inclusión laboral de PCD.

En relación a la crisis sanitaria, más allá de que se siguió trabajando desde la Dirección de Personas con Discapacidad en materia de inclusión laboral (Entrevista N° 3), se puede inferir que la pandemia de Covid-19 también tuvo un efecto negativo en cuanto a la implementación de la política pública. Al estar vigente el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) se dificultó la inclusión laboral de PCD ya que, como ya se describió, el proceso de contratación (tanto al sector público como al sector privado) consta de un periodo de capacitación y otro de pasantías hasta que se da una contratación efectiva, proceso que no fue posible llevar a cabo debido a las restricciones sanitarias que rigieron entre el 2020 y el 2021 (Entrevista N° 4).

En síntesis, más allá de que el municipio siga llevando a cabo políticas de inclusión de PCD en épocas de crisis económica y sanitaria, se puede decir que ambas crisis condicionaron o dificultaron la inclusión laboral de PCD, tanto en el sector público como en el sector privado.

5. CONCLUSIONES

Exceptuando los déficits atinentes a la información, la comunicación, los registros y la difusión de los programas que lleva a cabo la municipalidad de General San Martín en la provincia de Buenos Aires, éste municipio cuenta con una desarrollada capacidad institucional para implementar la política en cuestión. No existen trabas o vacíos normativos que imposibiliten a la Dirección de Personas con Discapacidad del municipio implementar los programas y acciones que lleva adelante. Sus relaciones interinstitucionales se dan de manera mancomunada con otras instituciones estatales y no estatales. La organización interna del municipio da cuenta de una clara separación de responsabilidades y asignación de tareas, por lo que no se observa una superposición de las mismas. Es decir, cada unidad estatal realiza una tarea específica en materia de inclusión laboral de PCD. En lo que refiere a los recursos (económico-financieros, infraestructurales y humanos) se observa que el municipio, en específico la Dirección de PCD cuenta con los recursos económico-financieros, infraestructurales y humanos necesarios para implementar la política en cuestión. Sin embargo, se observa un déficit en los mecanismos y herramientas de información, comunicación y registros que son necesarios para implementar la política efectivamente. Es necesaria la accesibilidad pública a los presupuestos desagregados por jurisdicción y sub-jurisdicciones, los registros del personal empleado en el municipio y el personal con discapacidad empleado en el mismo.

En relación a la dimensión política que puede obstaculizar la implementación de una política pública, se observa que existe una amplia voluntad política por parte del municipio para implementar la política. Sin embargo, la demora en la confección de los registros de PCD empleadas en el municipio puede dar cuenta de una cierta falta de voluntad política por parte de algunas áreas para que la política en cuestión se implemente efectivamente y es por eso que la Dirección de Personas con Discapacidad realiza charlas de sensibilización en cuanto a esta problemática. También existe una relativa aceptación de la política por parte de la población beneficiaria. Se dice relativa porque, como consecuencia de la falta de información y difusión de los programas, existe una gran parte de esta población que no tiene conocimiento de los mismos y por ende no acciona en la propuesta y diseño de diferentes iniciativas para beneficiar la inclusión laboral de PCD. No existe, *prima facie*, una resistencia al cambio por parte de las estructuras del poder, ya que, como se dijo, existe una amplia voluntad política por

parte de las diferentes áreas para implementar la política en cuestión. Sin embargo, y en relación a la voluntad política, existen reductos en los que, como se mencionó, por falta de información o factores culturales (estereotipos, miedos, creencias negativas, etc.), todavía cuesta llevar adelante el proceso de relevamiento de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes y, por ende, la implementación efectiva de la política pública en cuestión. No se puede decir que existe un contexto cerrado de decisión ya que si bien la política pública analizada fue diseñada e impuesta desde el ejecutivo nacional primero y desde el provincial después, el municipio cuenta con un alto margen de decisión en cuanto las acciones que se implementan en el municipio y estas decisiones, en la mayoría de los casos, surgen de instancias de colaboración y cooperación entre el municipio y diversas organizaciones de la sociedad civil y empresarial. No obstante ello, y nuevamente a causa de la poca información y divulgación de las herramientas con las que cuenta el municipio para proponer, debatir y consensuar acciones en materia de inclusión laboral de PCD, la participación de la población beneficiaria de la política, ONGs de personas con discapacidad y empresas es bastante acotada. No se observan, por su parte, redes clientelares que utilicen esta política en beneficio propio ya que el proceso mediante el cual una PCD ingresa a trabajar en el municipio (o, en su defecto, en el sector privado) es transparente y está bajo la responsabilidad de una sola área del municipio: la Dirección de Personas con Discapacidad.

Por último, en relación a los factores contextuales, en épocas de crisis (económica y sanitaria) el municipio ha optado por mantener e incluso aumentar los programas que auxilian a los más necesitados, entre ellos, las PCD. Sin embargo, como se desprende de los presupuestos de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva, éstos han disminuido durante la última “gran crisis” económica entre el 2018 y el 2019. Asimismo, y en relación con la crisis sanitaria del Covid-19, también se observa que debido a las restricciones sanitarias vigentes entre el 2020 y el 2021, la tarea y el proceso mediante el cual las PCD acceden al ámbito laboral se vio perjudicado por las restricciones sanitarias vigentes.

Como consideración final, se puede decir que los hallazgos que se desprenden del presente estudio de caso revelan la necesidad de, -en una época de revolución tecnológica, de la información y la comunicación- incorporar nuevas herramientas que coadyuven a la difusión y comunicación de los programas existentes desde la unidad estatal a las/os vecinas/os del municipio como así también del acceso a la información

de toda la población interesada en dichos programas. Estas cuestiones revisten suma importancia a la hora de implementar políticas públicas de inclusión, tanto de PCD como de otros colectivos vulnerables ya que la falta de difusión, comunicación e información son frecuentes, no solo en los ámbitos municipales, sino también en los ámbitos provinciales y nacionales. Ejemplo de esa falta de información sistematizada surge del último Censo realizado en el 2022, en el cual no se abordó la cuestión de la discapacidad como tal, sino que se abordó desde una óptica de las dificultades que pudiese presentar algún miembro del hogar censado. Es decir, si no se obtienen datos fehacientes acerca de la cantidad de PCD en cada hogar ¿cómo se pueden diseñar y planificar políticas públicas para mitigar y finalmente eliminar los obstáculos que esta población encuentra a la hora de insertarse en el mercado laboral? Se espera que el presente IPP aporte algunas ideas acerca de ciertas cuestiones básicas a la hora de implementar políticas sociales de inclusión como son: la difusión y comunicación de las acciones estatales, la información accesible para toda la sociedad y, fundamentalmente, el control que debe realizar el Estado para que las leyes y normativas sean efectivamente acatadas. De esta manera, la sociedad estará en condiciones de saber exactamente cuáles son sus derechos y a partir de allí exigirlos democráticamente.

6. RECOMENDACIONES

Para finalizar, se recomienda, para el caso estudiado, en pos de cumplir con el cupo laboral del 4% de PCD en el sector público: 1) mejorar la comunicación con las/os vecinas/os en lo atinente a los programas que lleva adelante el municipio; 2) mejorar la accesibilidad a la información pública respecto del desempeño de los programas de inclusión del municipio; y 3) seguir con el relevamiento acerca de la cantidad de PCD empleadas en el municipio y sus órganos dependientes.

En sintonía con el Manual de Buenas Practicas de Discapacidad (Oficina Nacional de Empleo Publico 2020) y con la OMS (2011), en materia de comunicación y accesibilidad a la información se recomienda avanzar en la incorporación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) para facilitar tanto la difusión de los programas llevados adelante por el municipio en materia de inclusión de PCD como así también favorecer el desempeño laboral de las mismas. Para ello es necesario “fomentar la sensibilización, aprobar leyes y reglamentos, elaborar normas y proporcionar formación” (Organizacion Mundial de la Salud 2011, 16). Utilizar medios de “diseño universal” es fundamental para que las PCD puedan acceder libremente a la información y tecnologías sin ser dependientes de otras herramientas complementarias. Esto facilitara la participación de las PCD en la sociedad. Por ejemplo, para las PCD auditiva se pueden utilizar herramientas de video-llamadas que le faciliten la utilización del lenguaje de señas; para las PCD visual se pueden utilizar lectores que supriman la necesidad de utilizar el Braille; y para PCD motriz se puede implementar el teletrabajo para evitar el traslado desde su hogar al trabajo. También, y en vistas de que en la actualidad la utilización de redes sociales como Facebook, Instagram y YouTube (entre otras) es fundamental para cualquier administración, se recomienda avanzar con el Gobierno Abierto y el acceso a la información. De esta manera, se facilita el acceso a la información pública y se promueve un nuevo tipo de relación entre el estado y la sociedad; relación que se basa en la transparencia a partir de la accesibilidad a la información real y precisa. Así, y haciendo referencia al caso de estudio de este IPP se recomienda que se abran mayores canales de difusión acerca de los programas que lleva adelante el municipio en materia de inclusión laboral de PCD y de los beneficios con los que cuentan las PCD en general. Por ejemplo, además de las redes sociales que ya tiene la Dirección de Personas con Discapacidad, se podrían abrir nuevos espacios radiales y televisivos zonales (en el Canal Somos Norte por ejemplo), o difundir en periódicos

locales, etc. En síntesis, mediante la incorporación de las TICs se pueden abordar tanto los problemas de difusión como de comunicación e información que se necesitan para que la sociedad este mas concientizada acerca de la problemática de la discapacidad (Oficina Nacional de Empleo Publico 2020).

Por último, y en relación al relevamiento de la cantidad de PCD empleadas en el municipio también se recomienda la incorporación de las TICs. Es decir, hoy en día no es necesario que el o la responsable de llevar adelante este relevamiento se haga presente en cada área que tiene que relevar. Simplemente se puede enviar un correo electrónico al responsable de cara área solicitando la información requerida y a partir de allí crear un documento que indique cuantas PCD hay empleadas en cada área y en qué situación se encuentran. De esa manera se podrá obtener información actualizada y confiable que sirva para saber en qué situación se encuentra la implementación de la normativa en cuestión y realizar los ajustes necesarios para que no exista una “brecha de implementación”. Adicionalmente, al tener información real y actualizada, la población tendrá una visión positiva del municipio en materia de transparencia.

En relación a los factores contextuales, al ser éstos eventos inesperados habría que prever mecanismos para poder mitigar los efectos negativos que conllevan las crisis económicas y sanitarias. Estos mecanismos pueden ser (entre otras) medidas económicas contracíclicas, y flexibilidad en el proceso de capacitación y pasantías, cuestión que puede ser llevada adelante mediante la incorporación, nuevamente, de las TICs.

De las entrevistas realizadas se desprende que estas tareas ya están siendo realizadas por profesionales de una manera exhaustiva así que no se descuenta que en el corto plazo el municipio de General San Martin en la provincia de Buenos Aires pueda decir que cumple con el Artículo 8° de la Ley provincial bonaerense N° 14.968/17.

7. BIBLIOGRAFÍA

Acuña, Carlos H., y Luis G. Bulit Goñi. “Introducción”. En *Políticas sobre la discapacidad en la Argentina: el desafío de hacer realidad los derechos*, de Carlos H. Acuña, Luis G. Bulit Goñi (comps.), 15-21. Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores, 2010.

Agencia Nacional de Discapacidad. *Agencia Nacional de Discapacidad*. s.f. <https://www.argentina.gob.ar/andis> (último acceso: 20 de Junio de 2022).

Bertranou, Julian. “Capacidad estatal: revisión del concepto y algunos ejes de análisis y debate”. *Revista Estado y Políticas Públicas* (FLACSO), N°4 (2015).

Comisión Nacional de los derechos Humanos. “Introducción”. *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo*. México: Comisión Nacional de los derechos humanos, 2018.

Cravacuore, Daniel. “Los municipios argentinos (1990-2005)”. En *Procesos políticos municipales comparados en Argentina y Chile (1990-2005)*, de Daniel Cravacuore y Ricardo Israel (comps.), 25-49. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, 2007.

datos.gob.ar. *Argentina unida*. 2022. https://datos.gob.ar/series/api/series/?ids=168.1_T_CAMBIOR_D_0_0_26&limit=5000&collapse=month&collapse_aggregation=avg&start_date=2017-01-01&chartType=column (último acceso: junio de 2022).

Gerring, John. “Que es un estudio de caso y para que sirve?”. En *Política comparada sobre América Latina: teorías, métodos y tópicos*, de Rossana Castiglioni y Claudio Fuentes (eds). Santiago de Chile: Universidad Diego Portales, 2015.

Google. *Google Maps*. 2022. <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1f1tpn020yaGf7T4qXS1yxMyT0FQ&ie=UTF8&hl=es&t=h&msa=0&ll=-34.520136%2C-58.528289999999984&spn=0.198011%2C0.291824&z=11&source=embed> (último acceso: 20 de mayo de 2022).

- Grindle, Merilee. “La brecha de implementacion”. En *Politica publica y democracia en America Latina. Del analisis a la implementacion*, de Freddy Mariñez Navarro, Vidal Garza Cantú (coords.), 33-51. EGAP-CERALE-Porrúa, 2009.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos 2018*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos- INDEC, 2018.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Censo Nacional de Poblacion, Hogares y Viviendas 2010: censo del bicentenario*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2012.
- Isuani, Fernando Javier. “Capacidades estatales para la implementacion interorganizacional de politicas publicas”. *IV Congreso de Administración Publica*. Buenos Aires, 2007.
- . “Para comprender la distancia entre diseño e implementacion: los condicionantes a la gestion de los programas sociales”. *II Conferencia Internacional sobre gestion social*. Porto Alegre, 2006.
- Iturburu, Monica. “Los municipios”. En *Manual de la nueva administracion publica*, de Abal Medina y Horacio Cao (comps.), 171-229. Buenos Aires: Editorial Ariel, 2012.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Argentina.gob.ar*. s.f. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/promover> (último acceso: mayo de 2022).
- Municipio de San Martín, provincia de Buenos Aires. *San Martín*. s.f. <http://www.sanmartin.gov.ar/> (último acceso: Junio de 2022).
- Naciones Unidas. “Declaracion Universal de Derechos Humanos”. Paris: Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
- Oficina Nacional de Empleo Publico. *Manual de buenas practicas en discapacidad*. Argentina: Secretaria de Gestion y Empleo Publico-Jefatura de Gabinete de Ministros, 2020.

- Organizacion Internacional del Trabajo . “Organizacion Internacional del Trabajo.” *Discapacidad y Trabajo*. s.f. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm (último acceso: 19 de junio de 2022).
- Organizacion Internacional del Trabajo. *Empresa inclusiva: guia para la contratacion de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Organizacion Internacional del Trabajo-SOFOFA, 2013.
- Organizacion Internacional del Trabajo. *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislacion: directrices*. Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo, 2014.
- Organizacion Mundial de la Salud. *Informe mundial sobre la discapacidad*. Resumen, Malta: Organizacion Mundial de la Salud-Banco Mundial, 2011.
- Oszlak, Oscar, y Edgardo Orellana. “El analisis de la capacidad institucional: aplicacion de la metodologia SADCI”. Documento de trabajo, 2001.
- Programa de Estudios del Conurbano. *Atlas del conurbano bonaerense* . 2016. <http://www.atlasconurbano.info/pagina.php?id=194> (último acceso: mayo de 2022).
- Ragin, Charles. *La construccion de la investigacion social. Introduccion a los metodos y su diversidad*. Bogota: Siglo del Hombre Editores, 2007.
- Repetto, Fabian, y Juan Pablo Fernandez. *Coordinacion de politicas, programas y proyectos sociales*. Buenos Aires: Fundacion CIPPEC, 2012.
- Tamayo Saéz, Manuel. “El análisis de las políticas públicas”. En *La Nueva Administracion Publica*, de Rafael Bañon y Ernesto Carrillo (comps.). Madrid: Alianza Universidad, 1997.
- Venturiello, Maria Pia. “Políticas sociales en discapacidad: una aproximacion desde de las acciones del Estado en Argentina”. *Revista española de discapacidad*, 2017: 149-169.

7.1. Leyes y normativas

Constitución de la Nación Argentina. República Argentina.

Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Suiza.

Decreto nacional N° 214/06. Homologación del convenio colectivo de trabajo general para la administración pública. República Argentina.

Decreto nacional N° 312/10. Reglamentación de la Ley N° 22.431. República Argentina.

Ley nacional N° 22.431/81. Sistema de protección integral de las personas con discapacidad. República Argentina.

Ley nacional N° 24.013. Empleo. República Argentina.

Ley nacional N° 24.901/97. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. República Argentina.

Ley nacional N° 25.164/99. Ley marco de regulación del empleo público nacional. República Argentina.

Ley nacional N° 25.504/01. Certificado Único de discapacidad. República Argentina.

Ley nacional N° 26.378/08. Adhesión a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. República Argentina.

Ley nacional N° 26.476. Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales. República Argentina.

Ley provincial N° 10.592/87. Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas. Provincia de Buenos Aires.

Ley provincial N° 14.968/17. Régimen jurídico básico e integral para las personas con discapacidad. Provincia de Buenos Aires.

Resolución municipal N° 136/04. Adhesión al sistema de pasantías. Honorable consejo Deliberante. Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires.

Resolución municipal N° 5/08. Adhesión a las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Honorable Consejo Deliberante. Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires.

Ordenanza municipal N° 12.136/17. Creación del taller protegido de producción “Fueguitos”. Honorable Consejo Deliberante. Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires.

7.2. Entrevistas Citadas

Entrevista 1, Directora de la Dirección de Personas con Discapacidad, General San Martín, provincia de Buenos Aires, 06/2019.

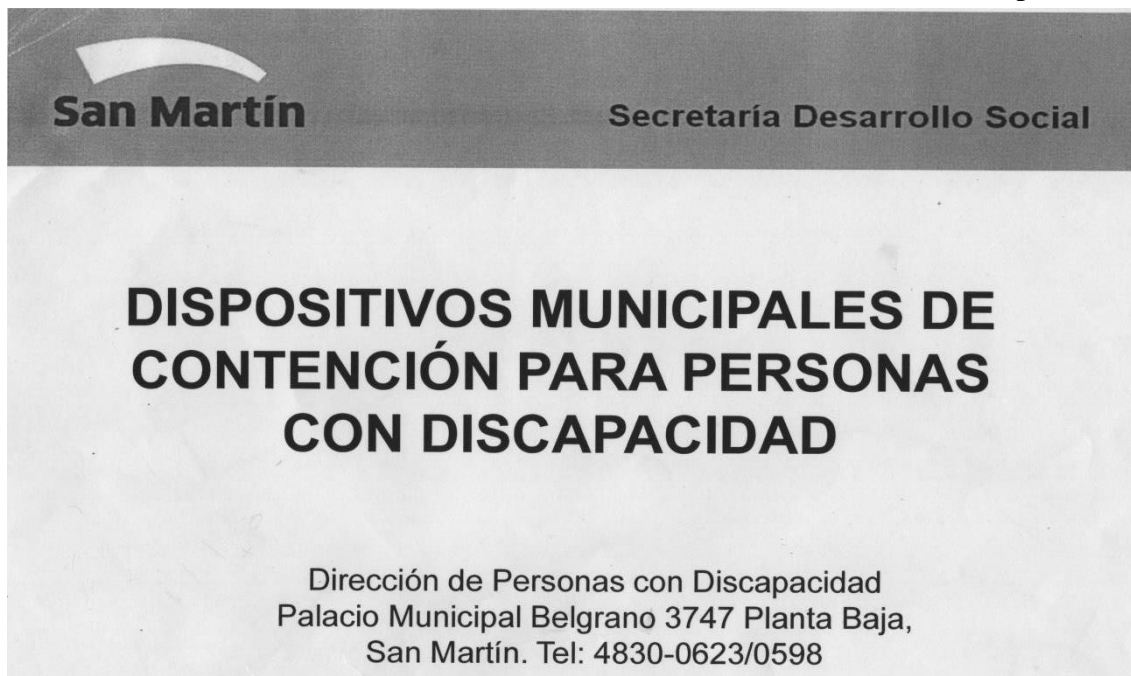
Entrevista 2, Directora General de Inclusión Laboral, General San Martín, provincia de Buenos Aires. 06/2022.

Entrevista 3, Encargada del Programa Laboral para Personas con Discapacidad, General San Martín, provincia de Buenos Aires, 06/2022.

Entrevista 4, trabajador con discapacidad en el Centro de Atención Primaria N°15, General San Martín, provincia de Buenos Aires, 06/2022.

ANEXO: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019¹⁶.

IMAGEN 1: Caratula de Power Point de la Dirección de Personas con Discapacidad



Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019.

IMAGEN 2: Misión de la Subsecretaria de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

¹⁶ **Aclaración:** el presente documento fue confeccionado antes del 2017 y es por eso que la Dirección de PCD figura dentro de la Secretaría de Desarrollo Social y no dentro de la Secretaría para la Integración Educativa, Cultural y Deportiva como lo hace desde el mencionado año hasta la actualidad.

**SUBSECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS
E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Promover la efectiva vigencia de los derechos de las personas y la igualdad de sus oportunidades vitales en la comunidad.

DIRECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Promover la inclusión de las personas con discapacidad en la vida cotidiana de la comunidad, garantizando la defensa de sus derechos como ciudadanos.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 3: Consejo Municipal para la Atención de la Discapacidad (CMAD)



**EL CONSEJO MUNICIPAL PARA LA
ATENCIÓN DE LA DISCAPACIDAD**

Según Decreto N° 98/02 | Ordenanza N° 7549/00

Asesora, coopera y propone acciones que buscan favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.

Conformada por el Municipio e instituciones del partido que trabajan con personas con discapacidad o forman profesionales que trabajarán con ellos.

**MESA PARA EL DESARROLLO DE OPORTUNIDADES
LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El objetivo principal de la Mesa es brindar el apoyo necesario para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 4: Instituciones estatales que articulan con la Dirección de Personas con discapacidad

Escuelas especiales

- Escuela Especial N° 501: Discapacidad Intelectual, 1° de agosto de 1806 N° 2876, Villa Bonich, Tel: 4753-6961.
- Escuela Especial N° 502: Discapacidad motora, Lacroze N° 4686, Villa Ballester, Tel: 4768-2329 / 4768-9226.
- Escuela Especial N° 504: Discapacidad visual, Parravicini N° 851, Villa Piaggio, Tel: 4752-1524.
- Escuela Especial N° 505: Discapacidad auditiva, Caseros 3050, San Andrés, Tel: 4755-5851.
- Escuela Especial "Crecer": Discapacidad Intelectual, R Balbín N° 2459, San Martín, Tel: 4713-1981
- Escuela Especial "CREI": Discapacidad Intelectual, Bolivia N° 4336, Villa Ballester, Tel: 4767-7504
- Escuela Especial "Jacaranda": Discapacidad Intelectual, Lacroze N° 1880, José L. Suárez, Tel: 4722-0131
- Escuela Especial "Maiten": Discapacidad Intelectual, La Paz N° 247, Villa Ballester, Tel: 4768-4793

Centros Terapéuticos

- Centro Educativo Terapéutico "Espacio PSI": Bolivia 2729, San Andrés, Tel: 4755-2384.
- Centro Educativo Terapéutico "Ruca": Sarmiento N° 5630, Villa Ballester, Tel: 4768-1526.

Centros de Día

- Centro de Día Ocupacional "CREI": La Paz N° 49, Villa Ballester, Tel: 4768-0401.
- Centro de Día "Nepen-Hue": Córdoba N° 4039, Villa Ballester, Tel: 4849-0166.
- Centro de Día "Quimey-Co": Moreno N° 3908, San Martín, Tel: 4753-6455.
- Centro de Día "Cumelen": República 5672- V. Ballester, Tel: 4768-4710.
- Centro de Día "Nuevos Logros": Bianchi N° 1506, San Martín, Tel: 4757-7373.
- Centro de Día "Agalma": Lacroze N° 7259, José León Suárez, Tel: 4720-8195.
- Centro de Día "TACYP": Caseros N° 2564, San Martín, Tel: 4508-9596.

Otras:

- Biblioteca Parlante "Nuevo Ser": Ayacucho N° 2377, San Martín, Tel: 4753-4212.
- Taller Protegido "TACYP": J.C.Paz N° 4040, San Andrés, Tel: 4752-6249.
- Curso de Lengua de Curso señas "Enseñas": Tel: 4753-9465
- Instituto de Rehabilitación Psicofísica M.G.S.M Estimulación temprana: La Crujia 3229, San Andrés, Tel: 4830-0707.
- Centro de Estimulación Temprana "La Ventana": Pueyrredón N° 4197, San Martín, Tel: 4755-9579.
- Hospital de Día "Pichón Riviere" M.G.S.M. Moreno N°3954, San Martín, Tel: 4830-0562.
- Asociación Facundo: tel.: 4764-0906
- Centro de Formación Profesional Gerontológico N°7804: Ayacucho 2495, San Martín, Tel: 4755-8328.
- Lic. En Terapia Ocupacional, UNSAM, Ramsay 2250, Pabellon D, C.A.B.A., tel: 4576-0450/0451 área extensión int. 19.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 5: Actividades generales de la Dirección de Personas con Discapacidad

ACTIVIDADES GENERALES

- **Tramitación de pases de colectivos**
- **Asesoramiento en general**
- **Orientación legal:** Se ofrece un servicio de orientación legal gratuita para todos los vecinos. Se efectúan distintas gestiones que ayudan a que la persona con discapacidad pueda hacer valer sus derechos y acceder a la justicia sin impedimento alguno.
- **Préstamo de elementos ortopédicos:** Se entregan del elemento ortopédico de forma INMEDIATA Y EN COMODATO
- **Orientación social :** se orienta y acompaña a las personas con discapacidad y sus familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019


IMAGEN 6: Actividades relacionadas con la accesibilidad

ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA ACCESIBILIDAD

- **Servicio de intérprete de lengua de señas:** conformada por un asesor sordo y una interprete de LSA Con este servicio se busca favorecer, la plena accesibilidad de las personas sordas facilitando su comunicación en todos los ámbitos que sean solicitados.
- **Curso de lengua de señas:** El objetivo es promover la autonomía e inclusión de las personas sordas en diferentes ámbitos.
- **Instalación de aros magnéticos:** Se instalaron 10 aros magnéticos en espacios municipales, escuelas y bibliotecas, los mismos proveen una mejor audición libre de interferencias para las personas hipoacúsicas
- **Escuelas accesibles:** en conjunto con la Subsecretaría de Educación para que los establecimientos tengan diseño edilicio universal, y en aquellas que no puedan modificarse en su totalidad que se hagan los ajustes razonables para que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad puedan concurrir.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 7: Actividades de ocio inclusivo

 San Martín
Secretaría Desarrollo Social

Actividades de ocio inclusivo

- ✓ Turismo Accesible
- ✓ Colonia de verano
- ✓ Deportes
- ✓ Talleres artísticos
- ✓ Talleres Inclusivos
- ✓ Entradas para espectáculos
- ✓ Ciclo de Cine Complejo Cultural Plaza
- ✓ Campamentos



FIESTA MENSUAL EN PIO BAROJA
2DO MIERCOLES DE CADA MES
DE 13:00 A 16:00HS
Ayacucho y Pte. Perón, San Martín

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 8: Talleres artísticos y deportivos



Talleres artísticos y deportivos

- Deporte y recreación
- Tango
- yoga
- Fútbol
- Plástica
- Percusión
- Teatro
- folclore

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 9: Actividades orientadas al desarrollo de oportunidades laborales y la inserción laboral

ACTIVIDADES ORIENTADAS AL DESARROLLO DE OPORTUNIDADES LABORALES Y LA INSERCIÓN LABORAL

- **Entrevistas Laborales:** Se realizan entrevistas a los postulantes que buscan empleo o quieren mejorar su perfil laboral y se los orienta, deriva o vincula con actividades de formación profesional, entrenamiento o inserción laboral.
- **Entrenamiento para el Trabajo:** Favorece la adquisición de experiencia y conocimientos mediante la participación laboral, de las personas con discapacidad, en el puesto de trabajo.
- **Preselección de postulantes:** Ofrecemos al empleador interesado una preselección de postulantes con los perfiles y requisitos adecuados para ocupar la vacante que ofrece.
- **Información a empleadores:** Brinda información sobre legislación laboral, programas de empleo e incentivos para la contratación de personal con discapacidad.
- **Inserción Laboral:** Brindamos el apoyo necesario tanto al trabajador como al empleador para lograr una exitosa inclusión laboral.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 10: Talleres de formación profesional

Formación Profesional

Los talleres funcionan en el CFP 401 y en el Centro de Oportunidades para la Inclusión, tienen como objetivo el fortalecimiento de las competencias laborales y ser un puente para la inclusión educativa.

Los concurrentes, luego de adquirir algunas competencias en nuestros talleres municipales, se incluyen en la oferta educativa regular del Centro de Formación Profesional 401



- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> <i>Carpintero de banco</i> | <input type="checkbox"/> <i>Peluquería</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Técnicas artesanales</i> | <input type="checkbox"/> <i>Serigrafía</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Auxiliar de repostería</i> | <input type="checkbox"/> <i>Manicuría</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Armado y venta de viandas</i> | <input type="checkbox"/> <i>Operador de Pc</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Técnicas en telar</i> | <input type="checkbox"/> <i>reciclado</i> |

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 11: Desarrollo de oportunidades laborales

DESARROLLO DE OPORTUNIDADES LABORALES

•Curso de orientación laboral: Se realizan encuentros quincenales a cargo de profesionales pertenecientes a las instituciones que conforman la Mesa Para El Desarrollo De Oportunidades Laborales.

El objetivo es capacitar y orientar a las personas con discapacidad sobre el empleo y fortalecer sus perfiles laborales.

Taller de autonomía y autodeterminación: se realizan encuentros semanales donde se trabajan temas relacionados con el manejo del dinero, viaje autónomo, higiene personal, etc.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 12: Promoción de derechos. Objetivos.

PROMOCIÓN DE DERECHOS

Promover el debate sobre los derechos de las personas con discapacidad y avanzar hacia la construcción de estrategias que tiendan a garantizar su plena vigencia

Generar espacios de participación y articulación entre distintos actores vinculados a la temática, promoviendo el trabajo en red

Difundir la Convención sobre los derechos de la personas con discapacidad

Generar espacios de sensibilización y capacitación en torno a la problemática de las personas con discapacidad

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 13: Promoción de derechos. Acciones.

PROMOCIÓN DE DERECHOS

- **Relevamiento socio-sanitario**
- **2 de abril “Concientización Sobre El Autismo”:** Todos los años se realiza una campaña de concientización, informando a los vecinos sobre las señales que se pueden presentar en un niño con autismo y la importancia de la detección temprana.
- **Diciembre “Semana De La Inclusión”:** Desde el año 2012 se realiza esta actividad con el objeto de concientizar y sensibilizar a la comunidad acerca de la discapacidad.
- **Concientización y sensibilización comunitaria: Multa Moral, capacitación**
- **Charlas en escuelas secundarias:** Se realizan visitas a las escuelas secundarias con el objetivo de concientizar a los alumnos sobre la discapacidad buscando su compromiso con la inclusión social de este colectivo, propiciando el intercambio de vivencias entre jóvenes con discapacidad y sin discapacidad.

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019

IMAGEN 14: Centro de Oportunidades para la Inclusión. Objetivos y acciones.

CENTRO DE OPORTUNIDADES PARA LA INCLUSIÓN

Enmarcado en la visión de trabajo, a partir de 2016 funciona el centro donde se propone el desarrollo de distintas actividades culturales, deportivas, educativas, laborales y de capacitación, que apoyan activamente la inclusión social de las personas con discapacidad.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> <i>Serigrafía</i> | <input type="checkbox"/> <i>Taller encuentro</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Informática</i> | <input type="checkbox"/> <i>Manicura</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Reciclado</i> | <input type="checkbox"/> <i>Técnicas en telar</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Teatro</i> | <input type="checkbox"/> <i>Subsede CFP N°401*</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Deporte y recreación</i> | <input type="checkbox"/> <i>folclore</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Autodeterminación</i> | <input type="checkbox"/> <i>Plástica</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Orientación laboral</i> | <input type="checkbox"/> <i>Talleres divertidos para la niñez</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Manejo de herramientas</i> | <input type="checkbox"/> <i>Taller protegido</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Cocina</i> | <input type="checkbox"/> <i>Fueguitos</i> |
| <input type="checkbox"/> <i>Taller literario</i> | |

Fuente: Documento brindado por la Lic. Daniela Mourelle (Directora de la Dirección de PCD) en el año 2019