



ESTUDIO DE CASO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

CUMPLIMIENTO DEL CUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL Y EN EL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

CAT. OPP/CAG/2008-07

NOVIEMBRE DE 2008

Equipo

AG Daniel LOPEZ (Coordinador)

AG Norma GIL

AG Silvia SORICHETTI

AG Carlos ROGET

AG Daniel PAOLILLO

AG Luis DALLE NOGARE

AG Enrique PALMEYRO

AG Nancy FERNANDEZ

AG Jorge ESTEVEZ

Este documento fue producido por integrantes del Area Temática “Discapacidad” del Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales de la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros, en el mes de noviembre del año 2008.

El Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales inició sus actividades en el año 2002 en jurisdicción de la Coordinación General del C.A.G., sus documentos son publicados en el sitio oficial de la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Sitio Oficial: <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/ag/paginas/opp/opp.html>

*AG Lic. V. Daniel Piemonte
Coordinador General del
Cuerpo de Administradores Gubernamentales*

*AG Ing. Guillermo J. Alabés
Coordinador Ejecutivo del
Observatorio de Políticas Públicas*

INDICE

TEMA	Página
Resumen ejecutivo	4
Introducción	5
Aspectos normativos	10
Sobre la Administración Pública Nacional	10
Sobre la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	15
Comparación de la aplicación del cupo entre la Administración Pública Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	24
Situación de cumplimiento del cupo de discapacidad en Organismo de la Administración Pública Nacional	24
Situación de cumplimiento del cupo de discapacidad en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	26
El cupo laboral para personas con discapacidad en el ámbito del Poder Judicial de la Nación	27
Normativa específica de la Provincia de Buenos Aires	29
Una mirada complementaria al tema del Cupo Laboral: La inclusión de personas con discapacidad en la política educativa	31
Conclusiones	43
Anexo I - Graficación del estado de cumplimiento del Cupo de Agentes con Discapacidad en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional	45
Anexo II - Graficación del estado de cumplimiento del Cupo de Agentes con Discapacidad en el ámbito del Gobierno de la C.A.B.A.	91
Anexo III - Acordadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre el sistema de protección integral de los discapacitados	106
Anexo IV - Modificación del artículo 8° de la ley 10592 de la Provincia de Buenos Aires	109

Resumen Ejecutivo

Este trabajo tiene por objetivo mostrar el estado de cumplimiento del Cupo de Discapacidad establecido por varias normativas en los diferentes ámbitos públicos.

Claramente se ha reseñado con mayor intensidad y abundancia de datos la situación de la Administración Pública Nacional a través de la información que nos brindó la COMISIÓN NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS (CONADIS) y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con información extraída de la Dirección General de Recursos Humanos.

Sobre estos dos ámbitos, además, se hace una recopilación de la normativa más específica que se aplica sobre el tema del Cupo Laboral de Personas con Discapacidad.

Con menor desarrollo, producto de la dificultad de conseguir datos, hay breves reseñas normativas tanto del Poder Judicial de la Nación como así también de la Provincia de Buenos Aires.

Por último y a modo de una mirada complementaria, pero que a nuestro entender reclama una mayor centralidad en términos de la atención que la clase política debería brindar, se expone una experiencia en el ámbito educativo del Subsistema de Educación Pública de Gestión Privada en la Ciudad de Buenos Aires.

El sistema de cupos para personas con discapacidad es una herramienta importante para construir una sociedad más justa e integrada, sin embargo los resultados alcanzados al intentar su simple aplicación están lejos de ser satisfactorios.

Por esta razón creemos en la necesidad de combinar la aplicación de políticas afirmativas de cumplimiento del cupo laboral, que legítimamente obligan a la integración, con otras tendientes a educar para que esa integración sea culturalmente natural. De allí la importancia que le asignamos a las experiencias educativas, como la que reseñamos en este trabajo.

Introducción

1.1. Definición

A fin de unificar el lenguaje a utilizar debemos comenzar sobre la definición de Discapacidad.

La Ley N° 22.431 y sus modificaciones, que establece el Sistema de protección integral de los discapacitados, en su Artículo 2° expresa que:

“A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006, y con vigencia en nuestro país por la Ley N° 26.378 promulgada el 6 de junio de este año, se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La mencionada Convención define que:

“...las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Por lo tanto podemos definir a la discapacidad como la dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

Queda claro además que la discapacidad es consecuencia de un problema de salud, y no el problema en sí mismo.

1.2. El paradigma de la invisibilidad.

Desde nuestros primeros informes hicimos referencia a que, metafóricamente, el Estado actúa como discapacitado, dado que :

- en términos generales es sordo a los pedidos del sector,
- es ciego ante su problemática,
- la falta de respuesta en ocasiones lo hace aparecer como mudo frente a los problemas de la discapacidad,
- genera políticas que parecen distanciadas de las verdaderas necesidades como en un comportamiento autista,
- y cuando se realiza algo de impacto, resulta como incoordinado con otros sectores del Estado, como respondiendo a movimientos espasmódicos productos de una discapacidad visceral.

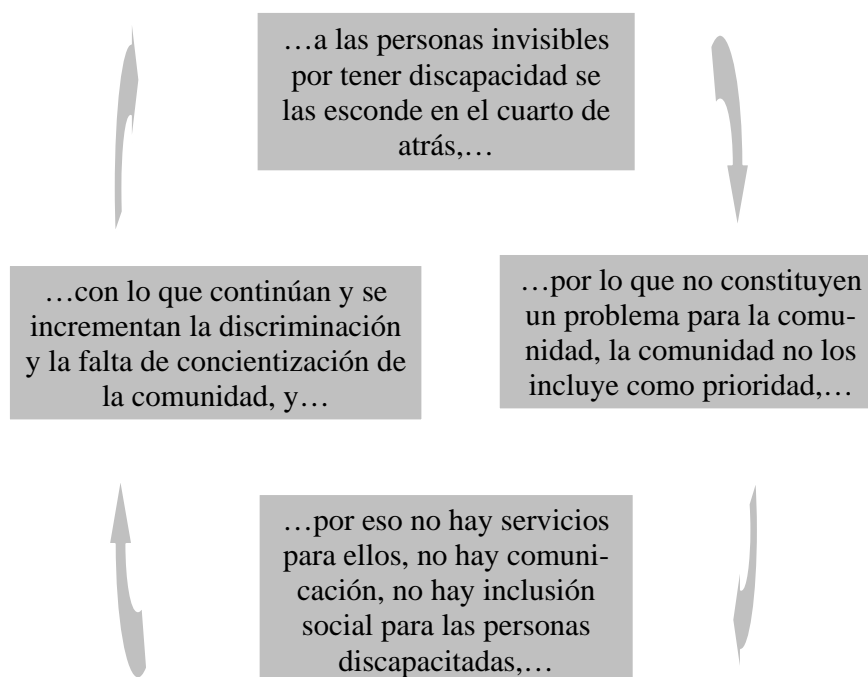
Desde luego esto no significa que no haya políticas al respecto, al contrario: para los recursos disponibles y el nivel de prioridad en la agenda de los distintos responsables del Estado, es asombroso lo que igualmente se avanza en términos del derecho positivo.

Inclusive podemos decir que en materia de normas en defensa de la discapacidad existe en nuestro país un buen arsenal, que debería ser suficiente.

Pero estas actitudes que hablan de un Estado discapacitado, no son más que el reflejo de la sociedad en su mayor parte, que cae en lo que hemos llamado la invisibilidad de la discapacidad y que tiene su corolario en esas múltiples formas de actuar frente a la problemática.

La persona con discapacidad como sujeto pleno de derecho no existe en la vida social y política de nuestro país

Podemos hablar en consecuencia del ciclo de la invisibilidad, graficándolo para su mejor comprensión de la siguiente forma:



De esta forma, podemos afirmar que la invisibilidad es una discapacidad social que impide reconocer el problema laboral de las personas con discapacidad

1.3. Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI).

Ahora, vinculando las definiciones con la cantidad de personas discapacitadas en nuestro país, al realizarse la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)¹, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) con la colaboración de la Comisión Nacional para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS), el Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, otros organismos de gobierno y organismos no gubernamentales, consideraron a la discapacidad:

¹ INDEC-CONADIS, Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), Buenos Aires, Argentina, 1ra edición, 2005.

“(orientada) por las conceptualizaciones más recientes de la Organización Mundial de la Salud, tomándola en un sentido genérico y abarcando la deficiencia, discapacidad y minusvalía, entendida como las limitaciones en la actividad y/o las restricciones en la participación, originadas en una condición de salud”².

“...para la ENDI, la discapacidad es toda limitación en la actividad y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana, dentro de su entorno físico y social”³.

Mientras que el sentido de “limitación en la actividad” se refiere a las dificultades que las personas pueden tener en su desempeño, originadas en una deficiencia para oír, ver, caminar, hablar, aprender, etc.; el de “restricción en la participación” hace referencia a aquellos problemas que las personas experimentan cuando se involucran en la educación, la recreación, el trabajo, etc.

Tanto uno como el otro, deben su origen a una deficiencia personal referida al campo de la salud, como:

“...ausencia de ojo, disminución del campo visual, pérdida de audición en uno en ambos oídos, pérdida de la producción de la voz, disfasia, retraso mental, pérdida o ausencia de la capacidad para distinguir entre fantasía o realidad, pérdida parcial o completa de la memoria, deformidad de alguna parte del cuerpo, defecto en algún órgano interno (vesícula, riñón, esófago, etc.)”⁴,

siempre y cuando se encuentren limitadas para desarrollar alguna actividad en la vida cotidiana y que experimenten restricciones en la participación aún con el uso de ayudas técnicas externas o internas.

² Ob. cit., pág. 15.

³ Ídem.

⁴ Ídem, pág. 16.

Si con el uso de esas ayudas técnicas, se superan las dificultades (por ejemplo, lentes o anteojos para aquellas personas con dificultades en la visión), no se las ha considerado como personas con discapacidad.

Así, la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, se llevó a cabo a través de una muestra probabilística de viviendas, a partir de los resultados preliminares del Censo 2001, que representa a la población residente en localidades con 5.000 habitantes o más.

Con estas consideraciones metodológicas, los resultados globales de la ENDI son:

- del total de hogares del país (8.738.330), 1.802.051 tienen al menos una persona con discapacidad, alcanzando al 20,6% del total⁵;
- del total de la población del país (30.757.628), hay 2.176.123 personas con discapacidad, alcanzando al 7,1% del total.⁶

El 40% de la población total definiendo como persona discapacitada a quien, en forma permanente o transitoria, padezca de alteraciones que afecten su movilidad (bebés, mujeres embarazadas, personas enyesadas, ancianos, etc.) está afectado por una discapacidad.

En esta introducción a la temática, hemos tratado de circunscribir a la población objeto de nuestra observación y, con el aporte de los datos de la ENDI, sabemos que existe en nuestro país (y en un gran porcentaje).

Además, nos permite tener en mente una comparación entre los porcentajes que las normas asignan a las personas con discapacidad respecto del total de la población en dicha situación.

⁵ En ENDI, ob. cit., de cuadro 1, pág. 27.

⁶ Ídem, de cuadro 1, pág. 38.

2. ASPECTOS NORMATIVOS

2.1. Sobre la Administración Pública Nacional.

2.1.1. Constitución Nacional

Nuestra Constitución Nacional garantiza la igualdad de oportunidades y ejercicio pleno de derecho para una serie de colectivos especialmente tutelados, entre ellos las personas con discapacidad:

- **Artículo 75:** “...23. *Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad...*”

2.1.2. Convenios Internacionales:

Los tratados internacionales ratificados por ley tienen jerarquía superior a la de leyes, debiendo ajustarse la normativa interna a lo establecido por aquellos. (CN art. 75, inc. 22).

Con relación a las personas con discapacidad podemos citar los siguientes:

- **Ley N° 25.280 (2000):** Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (OEA - 1999)

Dicha ley no fue aun reglamentada por lo que carece de operatividad.

Ello aun a pesar de que el Art.99, inc. 2 de la CN prescribe para el PEN: expedir reglamentos para la ejecución de las leyes...

Para reglamentar la ley y hacerla operativa se formó una comisión. Por Res. MJ N° 192/02 se crea comisión y le fija un plazo de 120 días.

Luego por Res. SDH N° 5/02 se invita a organismos y ONG a participar.

A la fecha no hay propuesta de reglamentación.

“La falta de reglamentación de una ley transforma la voluntad del legislador en letra muerta, conculcando así el ejercicio de los derechos que la legislación acuerda aquí a un grupo vulnerable de la sociedad, paradójicamente agudizando de manera paulatina su exclusión social”

- **Ley N° 26.378 (2008)** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. (ONU - 2006)

Las cuestiones relativas a lo laboral se encuentran en el art. 27, el que parcialmente a continuación se transcribe:

Art. 27) Trabajo y Empleo

.....

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

Mientras que en varios de los incisos citados ut supra se estimula a promover, alentar, etc. el empleo para el caso del sector público **exhorta imperativamente a emplear personas...**

2.1.3. Legislación Nacional

Dentro de la legislación nacional que tocan estos temas, se destacan las siguientes:

- **Ley N° 22.431 (1981)**

Trabajo y educación

Art. 8° - El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios.

Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapa-

cidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse.

Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito.

Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerarán que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

(Artículo sustituido por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)

Por el art. 8° modificado se reserva un cupo laboral en la administración de los tres poderes del Estado Nacional;

Este artículo es excesivamente reglamentarista (muchos cepos) en relación con el artículo de la redacción original que era

muy simple. Surge la pregunta ¿es simplemente un problema de técnica normativa o se trata de poner reaseguros que impidan trabas legales o de interpretación para su cumplimiento...?

Este artículo, a la fecha, tampoco fue reglamentado.

2.2. Sobre la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

El art. 43 de su Constitución fija un cupo del 5%. La ley N° 1505 ordena que se alcance ese valor en 2009. Son unos 7.000 puestos. Creó la COPINE (Comisión para la plena integración de personas con necesidades especiales) y el Registro laboral único de aspirantes con necesidades especiales.

Se preveía una incorporación gradual. Hasta el 2006, el 2% (2000 puestos); 2007 el 3%, 2008 el 4% y en el 2009 se alcanzaría el 5%. Esto aun no ocurrió.

2.2.1. Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- **Capítulo decimocuarto - trabajo y seguridad social**

*Artículo 43.- La Ciudad ... **asegura un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales**, con incorporación gradual en la forma que la ley determine. En todo contrato de concesión de servicios o de transferencia de actividades al sector privado, se preverá la aplicación estricta de esta disposición...”*

2.2.2. Ley N° 471: Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- **Título primero: De la relación de Empleo Público en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

- **ARTÍCULO 63.- PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES.**
El Poder Ejecutivo establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo asegurarse además la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la unidad administrativa que corresponda a fin de que en ningún caso tales derechos individuales que esta Ley garantiza afecte la prestación de los servicios.

A tales fines se elaborará un registro por unidad administrativa que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar. **(Conforme Art. 1º de la Ley Nº 1523, BOCBA Nº 2098 del 29/12/2004)**

El Ejecutivo porteño reglamentó la ley que protege los derechos laborales de las personas con necesidades especiales.

La norma, que fue aprobada en noviembre de 2004 cumple con el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad y tiene por objeto regular la incorporación al sector público de personas con discapacidad para que constituyan, como mínimo, un cinco por ciento de la planta.

Tiene como precedentes las leyes 447, de creación de COPINE y 962, de "Accesibilidad Pública".

Los principales aspectos de la nueva reglamentación abarcan los siguientes puntos:

- En todo proceso de selección para la incorporación de personal en planta permanente, las jurisdicciones y entidades enunciadas en la ley deben informar fehacientemente de ello a la Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales (COPINE), conformada según lo establecido en el artículo 7 del Anexo del Decreto 1393-GCABA-03, con un plazo no menor de 15 días previos a la fecha en que se efectuarán dichos procesos.
- La COPINE podrá inscribir de oficio, en cualquier proceso de selección que se sustancie, a aquellas personas que se encuentren

en el Registro Laboral Único de Aspirantes con Necesidades Especiales creado por el artículo 9 de la Ley 1502, de conformidad con los antecedentes y formación particular de los postulantes.

- En el ámbito del Poder Ejecutivo, la autoridad de aplicación es la Secretaría de Hacienda y Finanzas, por intermedio de la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Subsecretaría de Gestión Operativa.
- Cumplidos los plazos establecidos, las autoridades de aplicación mencionadas en el artículo 3 de la ley, deben informar a la Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales, los porcentajes alcanzados de personas con discapacidad empleadas.
- A los efectos de alcanzar los porcentajes establecidos en el artículo 4 de la ley, cada autoridad de aplicación reservará las vacantes necesarias para ser destinadas prioritariamente a personas con discapacidad.
- Alcanzado el cupo mínimo del 5% previsto en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad, en los restantes procesos de selección se deberá reservar un 5% de los cargos vacantes, respecto de los cuales se abrirá un concurso cerrado entre los aspirantes inscriptos en el Registro Laboral Único de Aspirantes con Necesidades Especiales, los que deberán acreditar las condiciones y la idoneidad necesarias para cubrirlos.
- En los casos en que, por las características de los cargos vacantes, no pueda reservarse el porcentaje estipulado, dicha circunstancia deberá ser debidamente justificada. Los cargos que no fueran cubiertos por alguna persona con discapacidad, serán sometidos al régimen general de ingreso que rija en la jurisdicción o entidad correspondiente.
- La información del Registro Laboral Único de Aspirantes con Necesidades Especiales estará también a disposición de todos los

empleadores públicos y privados que pretendan contar con el asesoramiento de la COPINE para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.

- La COPINE efectuará un relevamiento de los aspirantes inscriptos en el Registro oportunamente creado mediante Decreto 3.649-88 de la ex MCBA, a los fines de verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en las Leyes 447 y 1502 y en sus respectivas reglamentaciones.
- El artículo 10 establece que a los efectos de la inscripción en el Registro Laboral Único de Aspirantes con Necesidades Especiales, los interesados deben presentar la siguiente documentación: currículum vitae, certificado expedido según el artículo 3 de la Ley 22431 y documento nacional de identidad.

2.2.3. Organismos responsables del cumplimiento del cupo de la discapacidad en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

2.2.3.1. COPINE - Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales.

En cuanto a la Ciudad de Buenos Aires, previo a toda consideración resulta necesario detenerse en observar la existencia de la Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales – COPINE-.

Esta Comisión fue creada por el Decreto N° 1.393 del año 2003 en cumplimiento de la Ley N° 447 del año 2000. Desde diciembre de 2007, la COPINE es un organismo fuera de nivel, dependiente de la Vicejefatura de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Entre sus objetivos y funciones encontramos:

- Promover la plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- Impulsar su participación ciudadana promoviendo su autonomía y autodeterminación.
- Propiciar políticas públicas y articular acciones con todos los organismos de gobierno que impulsen la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones de la sociedad civil que promuevan sus derechos.

2.2.3.2. Ley 1502 de Incorporación de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad de Buenos Aires.

El cupo laboral para las personas con discapacidad, en el ámbito del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, surge de ley 1502, sancionada el 21 de octubre de 2004 y reglamentada por el Decreto N° 812 del 6 de junio de 2005.

Esta Ley tiene por objeto regular la incorporación, en una proporción no inferior al 5%, de personas con discapacidad al Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Lo mismo se aplica a las sociedades anónimas y organizaciones empresariales con participación estatal mayoritaria y a sociedades de economía mixta.

En todo contrato de concesión de servicios, de transferencia de actividades del Estado al sector privado, se deberán establecer cláusulas que dispongan el cumplimiento y control de aplicación de la Ley 1502.

La máxima autoridad en materia de recursos humanos de cada una de las jurisdicciones y entidades mencionadas será la autoridad de aplicación de la presente Ley

De acuerdo a datos relevados hasta octubre del 2007 por la Dirección General de Recursos Humanos:

El total de las personas empleadas en el GCABA son 113.590. De ese total, 409 tienen certificado de discapacidad. Esto equivale a un 0,36% de personas con discapacidad registradas que trabajan en la administración pública.

2.2.3.3. Registro Laboral Único de Aspirantes con Necesidades Especiales.

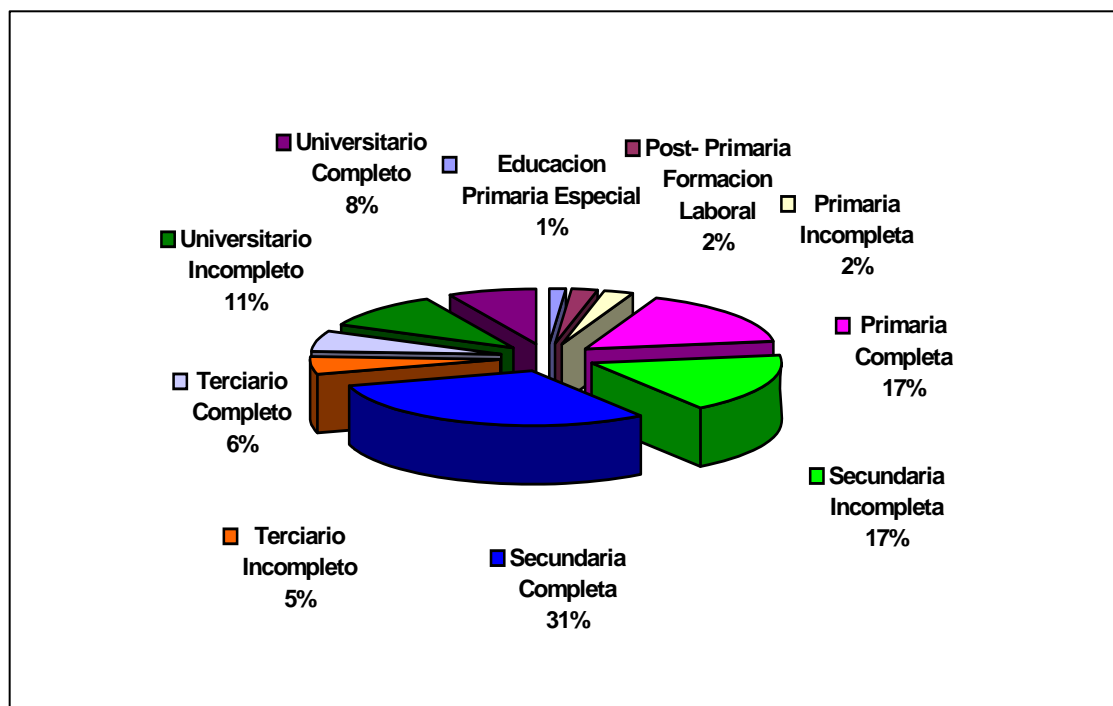
La COPINE, en cumplimiento de la ley 1502, debe elaborar un registro de personas con discapacidad que aspiren a obtener un empleo en las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 2° de la norma, con el objeto de facilitar su incorporación en los plazos y condiciones que establece la mencionada Ley.

El Registro de Aspirantes debe contener, como mínimo, la siguiente información:

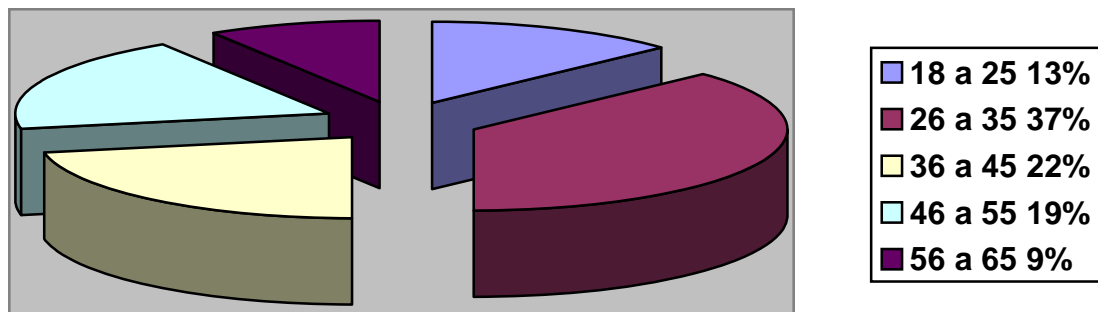
- Datos personales;
- Constancia del certificado de discapacidad emitido por autoridad competente;
- Estudios;
- Antecedentes laborales.

Por otra parte, a partir de los inscriptos en el Registro Laboral para personas discapacitadas, podemos observar las siguientes características:

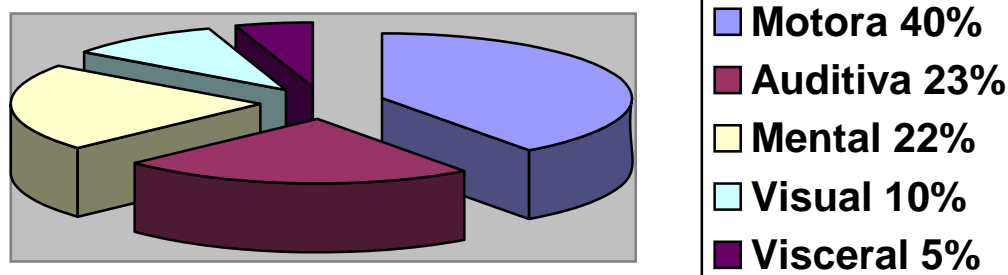
Según el nivel de instrucción formal:



Por su parte, en cuanto a la edad:



Clasificando a los inscriptos por tipo de discapacidad



2.2.4. La COPINE y la Ley de Cupo Laboral en el año 2008.

A través del censo de personal realizado durante 2008 en el ámbito del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se espera poder identificar cuantas personas con discapacidad trabajan actualmente en ese ámbito.

La COPINE acordó con la Dirección General de Compras y Contrataciones, dependiente del Ministerio de Hacienda, que se deberá exigir a las empresas concesionarias de servicios el cumplimiento de la Ley 1502.

También la COPINE procedió a informar a los Ministerios del Gobierno de la ciudad los alcances de la Ley 1502, recordándoles que deben cumplir la misma. Simultáneamente procedió a remitir un perfil profesional detallado de cada uno de los inscriptos en el Registro Laboral.

Por otra parte, la COPINE se encuentra desarrollando el Programa de Becas de Capacitación Laboral, el cual fue anunciado en marzo de este año. Se trata de un programa de capacitación e inclusión laboral para que las personas con discapacidad puedan capacitarse gratuitamente o terminar sus estudios secundarios y/o primarios y encontrar un empleo de acuerdo a sus capacidades.

Se han entregado más de 500 becas de capacitación en profesiones como gastronomía, pastelería, textiles, fotografía, informática, calzado, industria del vestido etc.

Del total de becas, 100 corresponden a terminalidad secundaria y unas 20 a terminalidad terciaria y universitaria

También se está trabajando en un Convenio de Colaboración entre la COPINE, la Sub Secretaría de Trabajo y ONGs, a fin de que estas últimas realicen la evaluación de los inscriptos que forman parte del Registro Laboral.

Así, se facilitará la inserción laboral de las personas con discapacidad y se implementarán medidas para acceder a un trabajo de acuerdo a las capacidades que cada uno tenga

La COPINE adicionalmente se encuentra elaborando planes y políticas para la ubicación, capacitación, adaptación laboral y accesibilidad al puesto de trabajo de personas discapacidad.

Así, el área de trabajo promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público como privado, pudiendo inscribirse los interesados a través del portal de Internet o personalmente.

2.2.5. La COPINE y otros programas afines.

Encontramos que se desarrollan otros programas, a saber:

- Programa de desarrollo e impulso de micro emprendimientos: Este programa promueve que las personas con discapacidad puedan liderar un proyecto sustentable.

La COPINE implementa un sistema de acompañamiento para las personas interesadas en la elaboración de proyectos, incentivando su capacidad de acción y liderazgo.

- Programa de pequeños comercios y ferias: La COPINE abrió un registro de aspirantes para pequeños comercios en diferentes organismos del Gobierno de la Ciudad y otro para puestos en las diversas modalidades de ferias (artesanales, itinerantes) que existen en la Ciudad de Buenos Aires.

El 10% de los puestos en ferias y espacios públicos debe ser asignado a personas con discapacidad.

- Programa de inclusión laboral en empresas: Se comenzó a contactar a pequeñas, medianas y grandes empresas para que conozcan los distintos perfiles de personas con discapacidad inscriptas en el Registro Laboral y sean incluidas en las búsquedas

3. Comparación de la aplicación del cupo entre la Administración Pública Nacional y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

3.1. Situación de cumplimiento del cupo de discapacidad en Organismo de la Administración Pública Nacional

Areas / Secretarías / Ministerios	(P. Permanente, Contratos, etc.)	Discapacitados	%
Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica	254	2	0,78%
Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud, Dr. Carlos Malbrán	428	0	0,00%
Administración de Programas Especiales	28	0	0,00%
Biblioteca Nacional	133	0	0,00%
Comité Federal de Radiodifusión	260	0	0,00%
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas	414	0	0,00%
Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal	154	2	1,28%
Casa Militar	69	0	0,00%
Centro Nacional de Rehabilitación Social	87	1	1,14%
Colonia Montes de Oca	352	0	0,00%
Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria	20	0	0,00%
Dirección Nacional de Migraciones	659	1	0,15%
Fondo Nacional de las Artes	31	0	0,00%
INCUCAI	71	0	0,00%
INIDEP	127	4	3,05%
Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social	113	1	0,88%
Instituto Nacional de Rehabilitación Psicosocial del Sur	116	14	10,77%
Instituto Nacional de Semillas	59	0	0,00%
Instituto Nacional de Vitivinicultura	391	0	0,00%
Instituto Nacional del Agua	350	2	0,57%
Instituto Nacional del Teatro	24	0	0,00%
Instituto de Ayuda financiera para el pago de Retiros, Jubilaciones y Pensiones Militares	197	1	0,51%
Jefatura de Gabinete de Ministros	764	3	0,39%
Ministerio de Defensa	576	3	0,52%
Ministerio de Desarrollo Social	395	3	0,75%
Ministerio de Economía y Producción	1.902	10	0,52%

Areas / Secretarías / Ministerios	(P.Permanente, Contratos, etc.)	Discapacitados	%
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología	940	5	0,53%
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	1.346	3	0,22%
Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios	888	2	0,22%
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	588	0	0,00%
Ministerio de Salud y Ambiente	1.667	0	0,00%
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	926	4	0,43%
Ministerio del Interior	553	0	0,00%
Organismo Nacional de Administración de Bienes (Desconcentrado)	42	0	0,00%
Registro Nacional de las Personas	742	6	0,80%
Servicio Geológico Minero Argentino	254	0	0,00%
Programa para la Prevención de la Drogadicción y Lucha contra el Narcotráfico	58	0	0,00%
Secretaría de Seguridad Interior	148	0	0,00%
Secretaría de Turismo	374	0	0,00%
Secretaría de Cultura	619	0	0,00%
Servicio Nacional de Rehabilitación	127	17	11,81%
Superintendencia de Servicios de Salud	120	0	0,00%
Teatro Nacional Cervantes	71	0	0,00%
Tribunal Fiscal de la Nación	92	0	0,00%
Tribunal de Tasaciones de la Nación	28	0	0,00%
Total	17.557	84	100 %

Si tomamos todo los valores y sacamos el cumplimiento promedio, esa cuenta nos arroja el siguiente valor: Aproximadamente dos discapacitados por área, el número exacto es 1,87 personas, habiendo obtenido este dato y teniendo en cuenta el bajo cumplimiento de todo el sistema, nos parece adecuado efectuar una comparación entre cada área y su situación particular respecto del promedio del sistema.

Esta comparación nos permite ver, en el contexto general de incumplimiento, qué áreas o Ministerios se encuentran por debajo de los valores promedio del sistema y cuáles –por el contrario- están con niveles de cumplimiento mayores.

La graficación que favorece el análisis del comportamiento de cada sector se puede consultar en el Anexo I que acompaña este trabajo.

3.2. Situación de cumplimiento del cupo de discapacidad en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Datos al 30/06/2007)

Áreas / Secretarías / Ministerios	(P. Permanente, Contratos, etc.)	Discapacitados	%
Área Jefe Gobierno	1.748	20	1,14%
Jefatura Gabinete	1.898	26	1,37%
Procuración	686	13	1,90%
Sindicatura general	142	0	0,00%
Ambiente y esp. Público	6.116	10	0,16%
Cultura	7.204	35	0,49%
Desarrollo económico	1.258	4	0,32%
Desarrollo social	6.358	29	0,46%
Desarrollo Urbano	1.795	1	0,06%
Educación	57.743	64	0,11%
Hacienda	3.864	19	0,49%
Justicia y Seguridad	6.041	45	0,74%
Salud	33.559	143	0,43%
Otros (RAD, etc.)	324	4	1,23%
Total	128.736	413	0,32%

Al igual que en caso del Gobierno Nacional, tomamos todo los valores y sacamos el cumplimiento promedio, esa cuenta nos arroja el siguiente valor: Veintinueve y medio discapacitados por área.

Como todo el sistema presenta un bajo nivel de cumplimiento, volvimos a realizar la comparación entre cada área y su situación particular respecto del promedio del sistema.

Nuevamente nos impulsa a realizar esta comparación la necesidad de distinguir, en el contexto general de incumplimiento, qué áreas o Ministerios se encuentran en niveles de cumplimiento por debajo de los valores promedio del sistema y cuáles otras áreas –por el contrario- están con niveles de cumplimiento mayores.

La graficación con este análisis acerca del comportamiento de cada sector se puede consultar en el Anexo II que acompaña este trabajo.

4. El cupo laboral para personas con discapacidad en el ámbito del Poder Judicial.

En relación con las políticas respecto de la discapacidad seguidas en el ámbito del Poder Judicial, observamos que la Corte Suprema de Justicia a emitido en los últimos tiempos dos acordadas (Ver Anexo III).

La primera de ellas, Acordada N° 10/2006 del 18 de abril de 2006, expresa que considerando una presentación del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, los señores Ministros de la C.S.J.N. acordaron:

- 1) Que los organismos jurisdiccionales y dependencias del Poder Judicial deberán arbitrar los recaudos necesarios para brindar adecuada atención a las partes y a los profesionales con discapacidad, adoptándose medidas tendientes a compensar las desventajas e inconvenientes que ella les genera (por ejemplo, facilitar la atención adecuada en cada Mesa de Entradas por parte de empleados asignados a tal fin, brindar comodidad suficiente, en la medida de lo posible, para la consulta de expedientes, etc.).
- 2) Que en las Mesas de Entradas de todas las dependencias del Poder Judicial deberá colocarse en lugar visible un cartel que indique que se dará trato prioritario a las personas con discapacidad con mención del número de la presente acordada.

Se entiende que esta acordada debe ser el punto de partida de un plan ordenado que posibilite la adecuación de la infraestructura eliminando las barreras arquitectónicas, como toda otra circunstancia que impida la integración de las personas discapacitadas.

Con fecha 11 de marzo de 2008 los señores Ministros de la Corte Suprema emiten la Acordada N° 4/2008, en la cual expresan que en virtud de la necesidad de sancionar un régimen concerniente a la aplicación de las leyes 22.431 y 25.689, relacionadas con el sistema de protección integral de los discapacitados, y teniendo en cuenta que esas normas disponen la obligatoriedad para el Estado Nacional -en sus tres poderes- de ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, así como la consecuente necesidad de establecer reservas de puestos de trabajo para ser

exclusivamente ocupados por dichos postulantes, acuerdan crear un registro de personas con discapacidad que se postulen para ingresar en el Poder Judicial, el cual estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos del Tribunal.

Resulta por demás curioso, que quienes deben velar por el cumplimiento de las leyes, luego de tanto tiempo de sancionadas la citadas leyes 22.431 y 25.689, acuerden como paso inicial para llevarlas a la práctica que se cree un registro de postulantes.

Desde la sanción de la ley 22.431 el 16 de marzo de 1981 hasta el dictado de la Acordada 4/2008, pasaron más de veintisiete años. Y en relación con dicha norma, luego de tanto tiempo, la CSJN solamente procede a ordenar la creación de un registro de las personas con discapacidad que se postulen para ingresar al Poder Judicial.

Resulta claro, que el cupo del 4% no puede siquiera estimarse, cuando la decisión adoptada es preparatoria para permitir el ingreso de personas con discapacidad.

Resulta además elemental observar que si en el Poder Ejecutivo la realidad dista de cumplir correctamente lo reglado, el abismo es aún mayor en el Poder Judicial, donde luego de más de un cuarto de siglo se ponen en marcha mecanismos preparatorios para el cumplimiento de la normativa vigente.

Y resulta además paradójico, puesto que el Poder Judicial, quien tiene a su cargo obligar al cumplimiento de las leyes, no lo hace en su estructura interna.

5. Normativa específica de la Provincia de Buenos Aires

5.1. Ley de la Provincia de Buenos Aires.

La legislatura de la Provincia de Buenos Aires aprobó la ley N° 13.865 con fecha 27 de agosto de 2008, la cual modifica el artículo 8° de la Ley 10.592, modificado por Ley 13.508 (Ver Anexo IV).

El cambio efectivamente producido en el artículo mencionado es un párrafo que expresa:

“Resérvense, además, las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley, o que posteriormente se hayan incorporado a esta norma, para ser ocupadas en su totalidad y exclusivamente por personas con discapacidad, de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas. Dichas vacantes, no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad”.

Resulta interesante observar que esta modificación establece dos conceptos:

- a) la reserva de las vacantes en los cargos que eran ocupados por agentes con discapacidad en virtud de la ley, para ser ocupadas total y exclusivamente por personas con discapacidad.
- b) que no pueden existir limitaciones, como ser congelamientos de vacantes en puestos destinados a personas discapacitadas.

Este cambio en la normativa denota de todos modos que hay aspectos que requieren más precisión en la normativa. Esta es amplia y en todo caso el problema que busca resolver es de “sintonía fina”, a pesar que los trazos gruesos son los que no se cumplen. Una paradoja más en el ámbito de la discapacidad.

Cabe acotar que el proyecto tuvo origen en una propuesta de una diputada por la oposición y no por el Poder Ejecutivo local, respondiendo a algún pedido de las áreas ejecutoras de las políticas sobre discapacidad.

6. Una mirada complementaria al tema del Cupo Laboral: La inclusión de personas con discapacidad en la política educativa

El sistema de cupos para incluir a personas con discapacidad en el empleo es una herramienta importante para construir una sociedad integrada, sin embargo los resultados alcanzados también dejan en evidencia su limitación.

Existe consenso entre quienes trabajan para la plena integración de las personas con discapacidad sobre la necesidad combinar este tipo de políticas, que legítimamente obligan a la integración, con otras tendientes a educar en la integración.

Por este motivo se decidió incluir este punto en el presente trabajo destinado a observar la inclusión de personas con discapacidad en la política educativa.

Teniendo en cuenta que solo se trata de un complemento resulta imposible de realizar una observación completa del conjunto del sistema educativo que por las características federales de nuestro país presenta importantes diferencias en cada una de sus jurisdicciones, habiéndose optado por focalizar la mirada sobre la Integración de Alumnos con Discapacidad al Subsistema de Educación Pública de Gestión Privada en la Ciudad de Buenos Aires.

6.1. Integración de Alumnos con Discapacidad al Sistema Educativo.

El caso del Subsistema de Educación Pública de Gestión Privada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- **¿Qué significa Integrar en Educación?**

A partir de los aportes conceptuales consensuados en el sistema educativo de la C.A.B.A., se acordó en llamar integración:

“a la posibilidad que se le brinda a un alumno con discapacidad, de recibir educación en un ámbito que guarda la mayor semejanza posible con aquél en el que se desarrolla la educación de sus pares que no presentan dificultades

y en el que pueden obtener logros acordes a sus posibilidades con la provisión de la asistencia adecuada.”

Cuando se habla de integración también se está hablando de inclusión que nos remite al concepto de diversidad. La atención a la diversidad es muy amplia y en ella se incluye la integración de los alumnos con discapacidad.

Es necesario para esto tener una postura y una mirada positiva respecto de la tarea con lo “diferente” dado que, de lo contrario, se hace imposible concretar una escuela verdaderamente integradora. En este sentido integrar no es solo abrir las puertas de la escuela sino que implica atravesar etapas para que la Institución esté verdaderamente preparada para la inclusión.

La integración de alumnos con discapacidad constituye una parte de la atención a la diversidad, lo cual resulta imprescindible para una sociedad que propicie una vida plena en comunidad

También es importante destacar que la Integración involucra la acción de las escuelas de educación especial y educación común quienes deben trabajar conjuntamente entendiendo que la integración es una responsabilidad de todos los actores de la educación.

La Integración en la escuelas común no solo favorece al alumno con discapacidad sino que también favorece al resto de los alumnos del aula dado que se propicia el aprendizaje por el respeto a lo diferente potenciando el valor de la solidaridad por el otro.

- **La integración de alumnos con discapacidad en escuelas especiales**

Históricamente la respuesta del sistema educativo al proceso de integración se desarrolló a partir de las escuelas de educación especial.

En el año 1998 se alcanzó el Acuerdo Marco para la Educación Especial (Documentos para concertación N° 19) del Ministerio de Cultura y Educa-

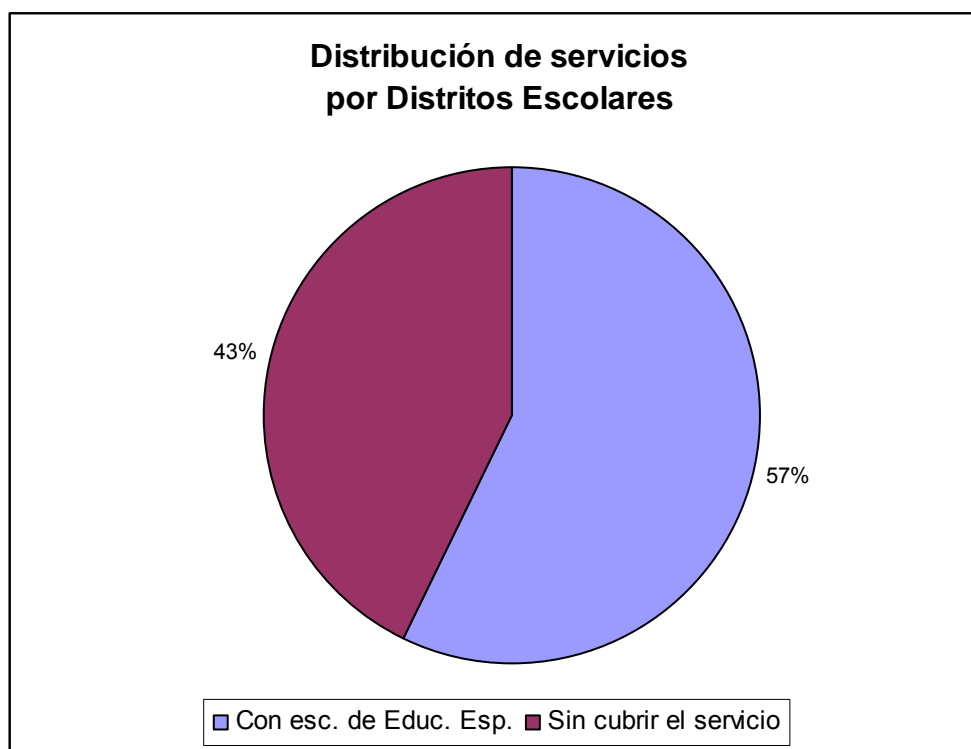
ción. Previamente se había formulado el Acuerdo de Salamanca en 1994, que fue influenciado su vez por el conocido Informe WARNOCK, que había movilizó a la organización de las Escuelas Especiales que quedaron ante el desafío de dar un viraje desde el discurso médico, que había avanzado sobre el pedagógico. Claramente la opción fue afianzarse en su rol pedagógico.

La situación actual, desde el punto de vista cuantitativo es la siguiente:

Distribución de servicios por Distritos Escolares

Distrito Escolar / Barrio / Institutos

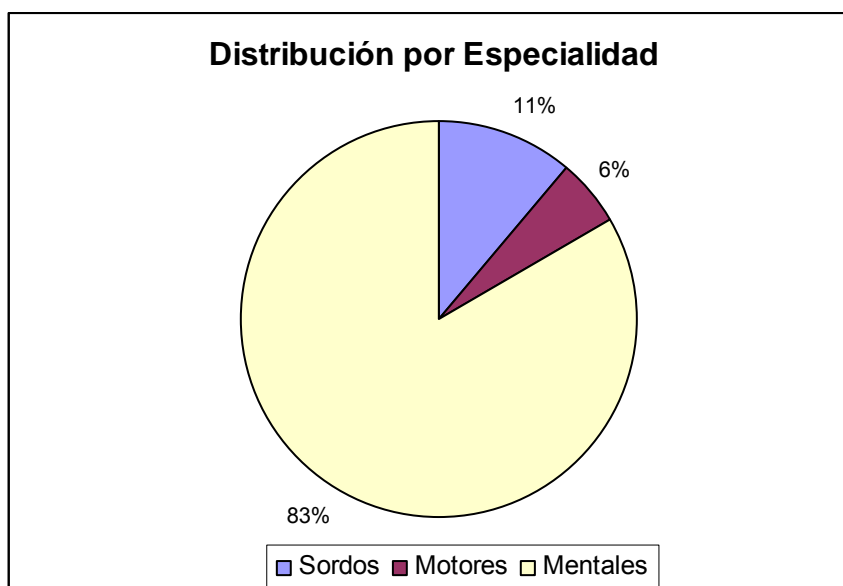
- DE 1 - 2 Centro, Norte, Congreso, Almagro 8
- DE 5 Barracas, Constitución 2
- DE 6 – 7 – 8 Caballito, Boedo 7
- DE 9 – 10 Palermo, Belgrano 7
- DE 11 – 12 Flores Norte y Sur 3
- DE 14 Chacarita, Paternal 3
- DE 15 Villa Urquiza, Saavedra, Nuñez 6



Sobre un Total de 21 Distritos Escolares que hay en la Ciudad de Buenos Aires, en 12 de ellos se cuenta con servicios de Institutos Privados de Educación Especial quedando 9 distritos desprovistos de servicios privados estos son: 3-4-13-16-17-18-19-20-21.

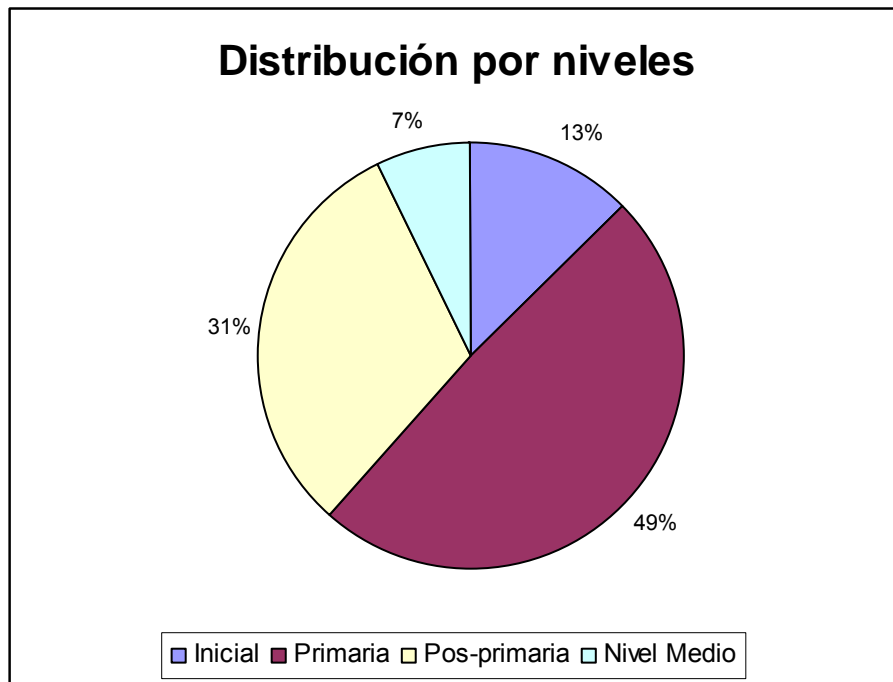
Es decir que en los distritos más periféricos de zona Sur y Suroeste no se cuenta con Institutos de estas características.

Asimismo, es importante señalar, que el servicio de transporte para quienes tienen cobertura Social esta cubierto desde diferentes procedencias, es así que en los Institutos de Villa Urquiza asisten alumnos que viven en Escobar Provincia de Buenos Aires, lo mismo sucede con otros distritos.



La especificidad de la matrícula (Discapacidades a las que se brinda servicio educativo) es la siguiente:

- Sordos e hipoacúsicos: 4 establecimientos ubicados en Distritos Escolares 1 – 2 - 8 y 10
- Motores: 2 Instituciones en los Distritos Escolares 5 y 10
- Mentales: 30 escuelas en los Distritos Escolares 1 – 2 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 - 14 y 15



Los Institutos de modalidad especial extienden la oferta a todos los niveles educativos distribuyéndose de la siguiente manera:

- Nivel Inicial en 9 Institutos
- Nivel Primario en 34 Institutos
- Nivel Pos-Primario en 22 Institutos
- Nivel Medio en 5 Institutos

La integración de alumnos con discapacidad en el sistema educativo fue blanco de controversias y lo es aún hoy. Una de estas controversias es la justificación o no de la existencia de escuelas especiales para alumnos con discapacidad.

El sistema educativo de la Ciudad de Buenos Aires ha hecho una opción por el trabajo mancomunado entre escuelas especiales y escuelas comunes que integran a alumnos con discapacidad.

Desde la entonces Secretaría de Educación y Dirección del Área de Educación Especial, convocando a Gestión Privada, generó espacios de intercambios de experiencias que dieron lugar a la RSE N° 1274/00 de la que se derivó la Disposición N° 649/01 para la DGEGP, consensuada en una Comisión intersectorial que sesionó en DGEGP con el propósito de sistematizar los mecanismos propios de la integración para Gestión Privada que era una necesidad.

Ampliar los alcances de esta disposición al Nivel Medio contribuiría, más tarde, a la calidad de las inclusiones; crear consenso para la generación de adecuaciones curriculares en los distintos niveles y modalidades del sistema allanaron el camino hacia la integración educativa primero, de las instituciones al sistema y luego de los alumnos con discapacidad.

Así actualmente la Disposición n° 900/07 da cuenta de los avances: muchas escuelas de Educación especial como por ejemplo las cuatro que atienden alumnos con discapacidades sensoriales operan como verdaderos centros de apoyo a la integración de sus propios alumnos al sistema común, y el seguimiento de estos alumnos arroja un dato interesante acerca de la alternativa de la doble matriculación como positiva.

El Reglamento orgánico para Institutos Privados de Educación especial RME N° 278/ 92 y su ampliatoria la Disposición N° 257/07, enuncia entre sus objetivos:

“...lograr cuando sea posible la reinserción del alumno al sistema habitual...”

- **La integración de alumnos con discapacidad en escuelas comunes**

Una escuela común que realiza integración de alumnos con discapacidad, debe atravesar etapas.

Ello implica un trabajo conjunto que involucra obligatoriamente a todas las partes de la comunidad educativa: desde el equipo de conducción y los do-

centes hasta las familias. La conducción debe ponerse a la cabeza del proyecto acompañando permanentemente a sus docentes, con propuestas concretas de trabajo y adaptación curricular.

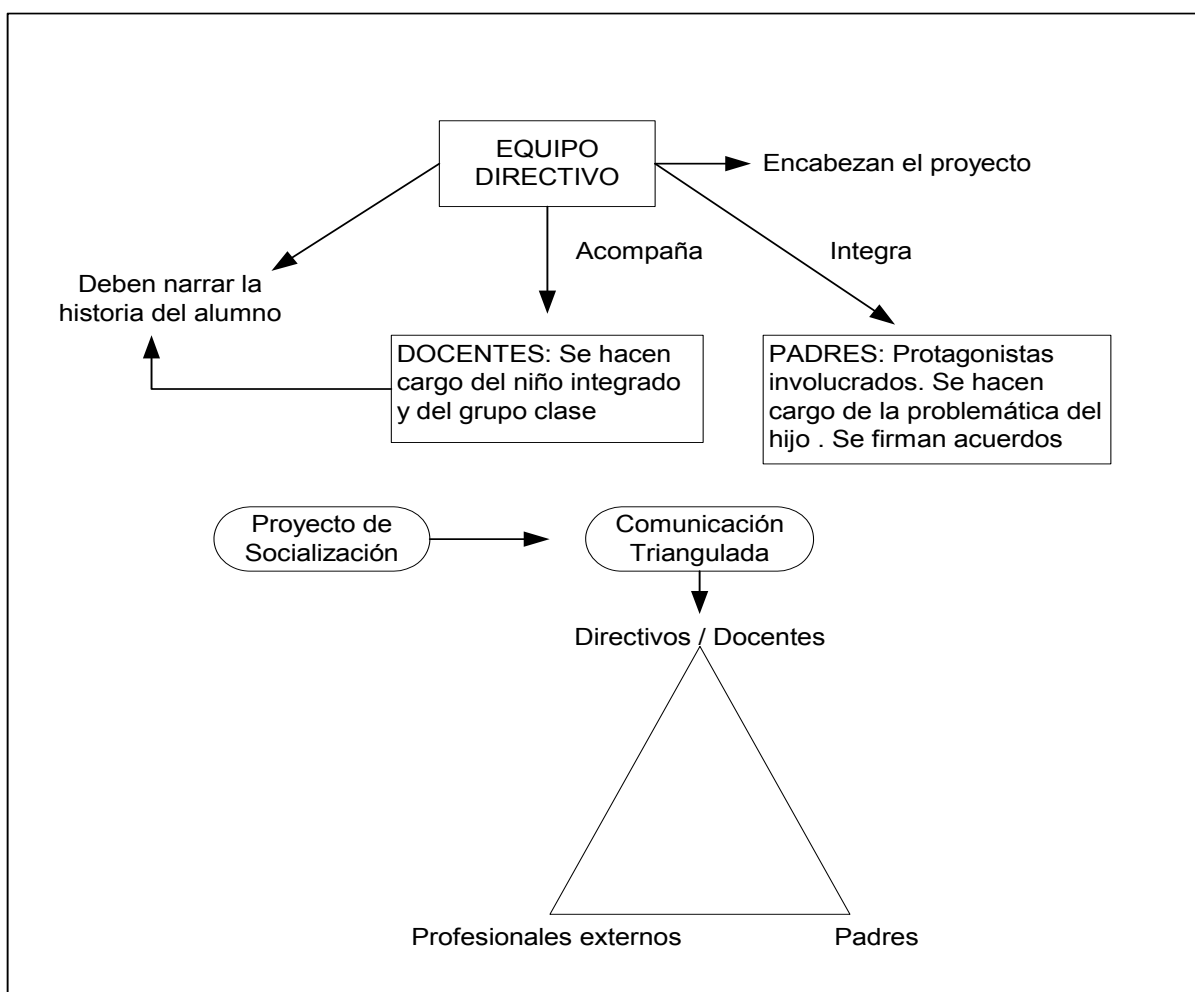
Por otra parte deberá adquirir los conocimientos adecuados y tener un ideario institucional que una el aprendizaje – servicio como uno de los brazos que sostiene el proyecto.

Así mismo se debe ser consciente de cuales son las posibilidades y limitaciones que tiene la propia institución. Se deben emplear estrategias que involucren a toda la comunidad educativa. El docente debe aquietar temores, superar “mitos” educativos, capacitarse y permitir el trabajo conjunto con los maestros integradores.

Por otro lado debe conocer previamente en profundidad el historial del alumno con discapacidad que recibirá, de tal forma de poder brindarle asistencia desde las metodologías y adaptaciones pertinentes.

Las familias deben comprometerse en el trabajo conjunto con la escuela por un lado y con los profesionales externos por otro. Así mismo, desde la escuela, debe ofrecerse talleres para padres con abordaje en la temática inclusiva. Las familias deben ser parte activa y protagonista en el proyecto de inclusión.

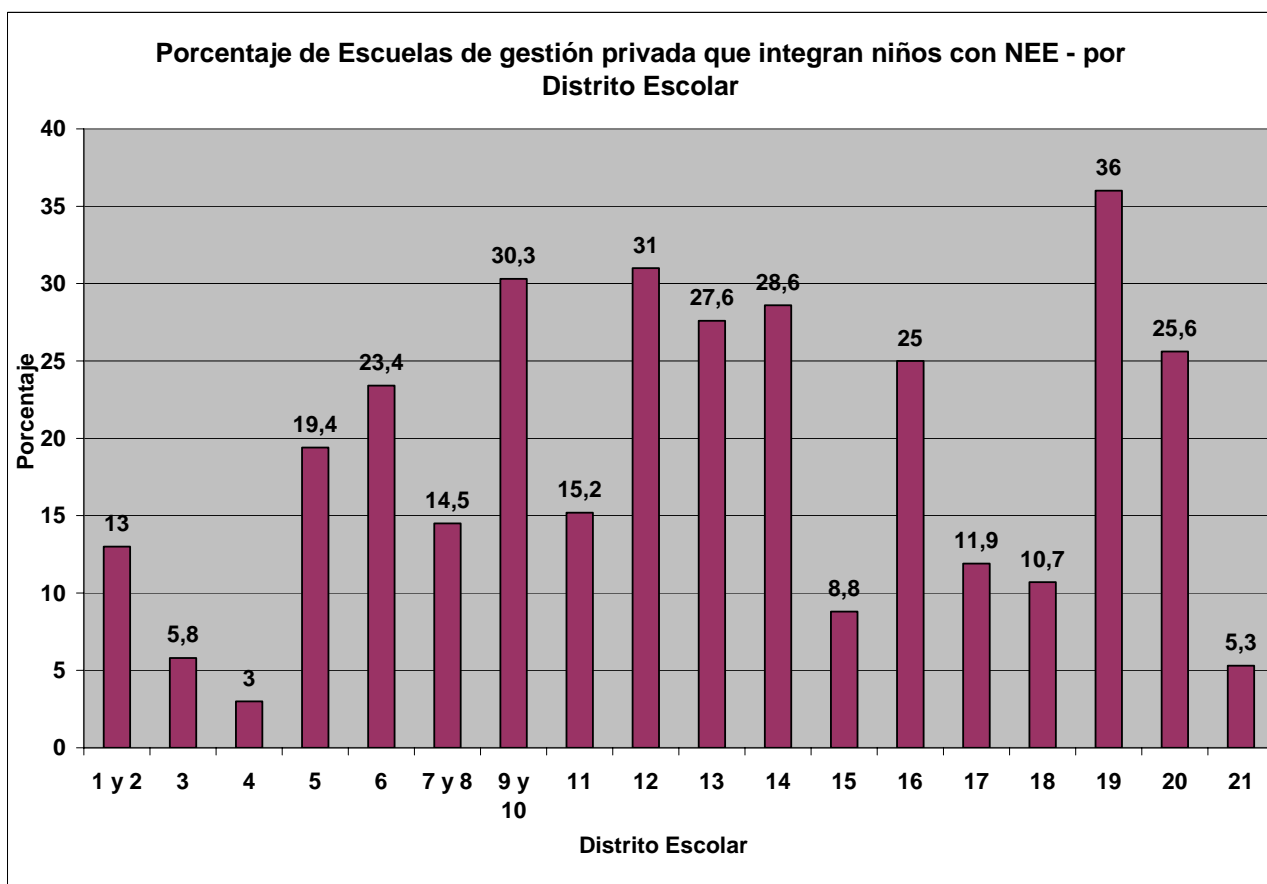
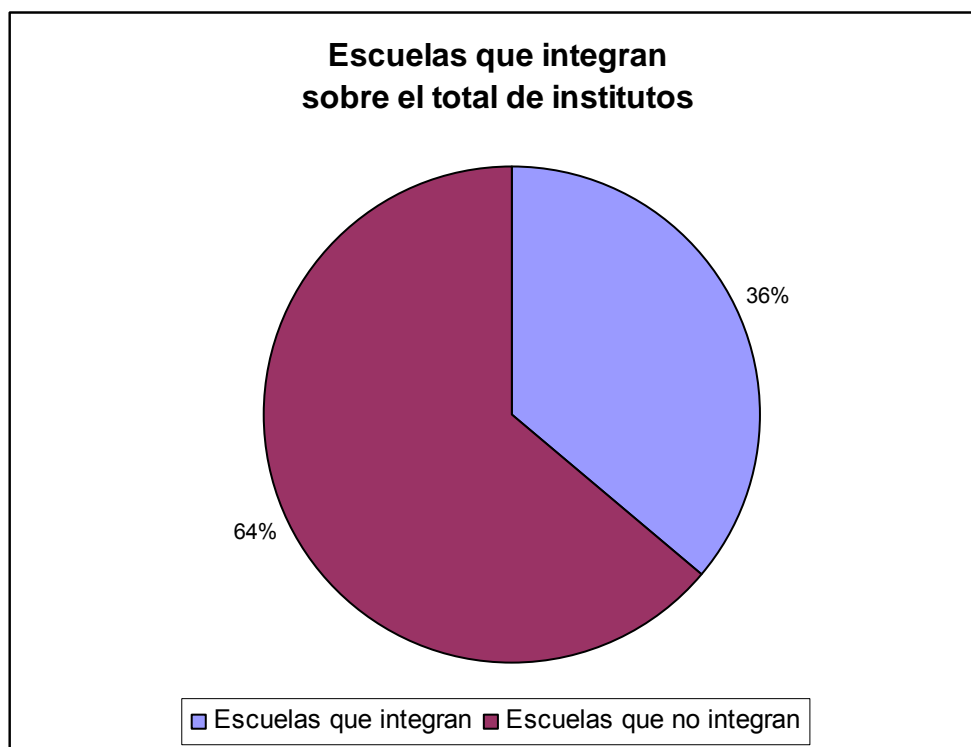
Para que todo lo dicho funcione, la estrategia de trabajo debe priorizar que la comunicación entre todas las partes sea permanentemente **“triangulada”**: padres – escuela (conducción y docentes) – profesionales externos e internos.

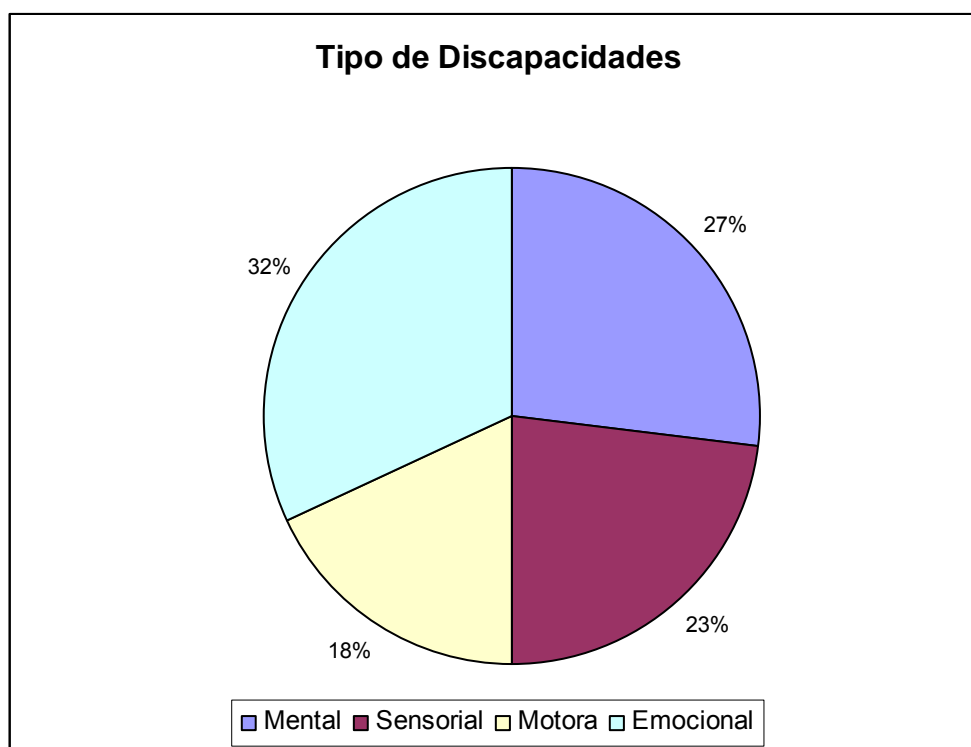


De esta forma se amplían las posibilidades de asumir la discapacidad como un problema de todos, se avanza en accesibilidad, y se opera positivamente para no “incluir” a un niño en un terreno aún no fértil para ello.

A continuación se presentan algunos datos cuantitativos la situación de la integración de alumnos con discapacidad en escuelas comunes de gestión privada en la C.A.B.A.

<i>Escuelas que integran</i>	<i>Escuelas que se manifiestan como no preparadas para integrar</i>	<i>Niños integrados</i>
174	309	610





Es muy importante destacar que la casuística sistematizada hasta la fecha, da cuenta de que una “integración” en escuela común realizada de manera inadecuada es una herida muy difícil de sanar tanto para la persona con discapacidad como para su familia y la comunidad educativa involucrada.

El aumento de denuncias por discriminación amedrentan a las escuelas comunes y en cierta medida están dificultando el proceso integración.

El sistema de escuelas comunes aún no está preparado para responder a una demanda masiva de integración.

El reconocimiento de las escuelas por parte de las obras sociales (y el sistema único) como prestadores con su propia especificidad, ayudaría en este proceso.

La falsa oposición y/u opción entre escuela especial y común confunde bastante

- **Desafíos**

El proceso de integración de alumnos con discapacidad ha tenido, con su doble vía, un importante desarrollo en la C.A.B.A.

Sin embargo hay por delante importantes desafíos que pueden resumirse en:

- a) **Cuantitativos:** Lograr una efectiva cobertura universal para que todas las personas con discapacidad puedan acceder a una escuela adecuada para alcanzar su máximo desarrollo.

Esto requiere ampliar la cantidad de escuelas comunes que trabajen articuladamente con escuelas especiales para integrar alumnos con discapacidad.

- b) **Conceptuales:** Evitar que las escuelas especiales se transformen en un límite para la educación de las personas con discapacidad, pero al mismo tiempo superar la mirada voluntarista de algunos padres de personas con discapacidad, muchas veces impulsadas por profesionales de la temática, que propugnan por la integración en la escuela común sin una adecuada preparación.

Los profesionales del área de educación especial de gestión estatal y de gestión privada del Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires coinciden en el concepto de que:

“la Integración involucra la acción de las escuelas de educación especial y educación común quienes deben trabajar conjuntamente entendiendo que la integración es una responsabilidad de todos los actores de la educación”

Referencias Bibliográficas de punto 6)

- Actas de la Comisión de Educación Especial de la Dirección General de Educación de Gestión Privada (año 2007) - Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Disposición 900/2007 (Dirección General de Educación de Gestión Privada - Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).
- “Panorama de la Educación Especial de Gestión Privada” – Lic. María Angélica Fontán y Equipo de Supervisión de Educación Especial – Dirección General de Educación de Gestión Privada – Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (año 2008).
- La escuela integradora – Lic. María Angélica Fontán y Equipo de Supervisión de Educación Especial – Dirección General de Educación de Gestión Privada – Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (año 2008).
- Canizza de Páez, S. M. (1994) “Efecto bumerang. Llamado a la reflexión sobre la integración de personas discapacitadas a diferentes instancias de la vida comunitaria” En Escritos de Infancia N°3, Buenos Aires, FEPI
- El Informe Warnock. Cuadernos de Pedagogía N° 197. Albacete, España (1991).

7. Conclusiones

Habiendo reseñado los datos del estado real del empleo de personas discapacitadas tanto en la Administración Pública Nacional como en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, vemos que el cupo no se cumple.

Las razones son varias y ciertamente debemos mencionar que la falta de normativa no se encuentra entre ellas. Podría ser necesarios ajustar la sintonía fina en cuanto a la normativa, pero si lo general no se cumple es ocioso abundar en cuestiones que en la práctica no se dan. Seguramente habrá responsabilidades –antiguas y actuales– tanto por acción como por omisión.

Baste mencionar que el Decreto 1027 publicado en el Boletín Oficial el 6 de julio de 1994 establecía en su artículo 9° que se debía controlar que en los planteles de la Administración Pública Nacional se cumpla el porcentaje de personas discapacitadas establecido por el artículo 8 de la Ley 22.431.

Como dato adicional el mismo decreto daba un plazo de 90 días para que en todos los edificios públicos se eliminaran las barreras arquitectónicas que impedían el libre acceso de las personas con discapacidad.

En el ámbito del Gobierno de la Ciudad la situación es bastante similar.

El cumplimiento en estos dos lugares de Gobierno, ciertamente elegidos por nosotros por su carácter modélico respecto de las demás administraciones del País, es inferior al medio por ciento.

Recapitulando: El cupo no se cumple. Las razones son varias y están en el pasado. Nos encontrar la siguiente paradoja: La normativa que regula todo el tema de la discapacidad en general y el cupo en particular posee las siguientes notas:

- Existe
- Es adecuada
- Tiene consenso en la sociedad
- Prevé responsables de ejecución
- Impacta sobre un colectivo social muy numeroso

- Tiene áreas de control específicas, sumamente compenetradas y motivadas

Y si embargo no se cumple

Nuestra dificultad como Sociedad de establecer y acompañar estos cambios habla mucho de nuestra manera de concebir al Estado, la Discapacidad y también, su interacción.

Creemos que deben multiplicarse los ámbitos de discusión y análisis, en ese sentido es vital el trabajo de la CONADIS y la COPINE, pero también es necesario encarar acciones desde otros lugares, como por ejemplo el correspondiente a la Educación.

Por último estamos convencidos que el sistema de concursos como está concebido y ejecutado en la actualidad no es la herramienta adecuada para el cumplimiento del cupo de discapacidad.

Nos parece que deberían establecerse concursos para puestos específicamente diseñados para su cobertura con personas con discapacidad.

El sistema actual que establece cierto favoritismo en caso de que un discapacitado iguale la primera posición en los órdenes de mérito, en la práctica se vuelve de naturaleza abstracta ya que nunca se dan esos supuestos.

Por ello creemos en la necesidad –fruto de la observación del funcionamiento del sistema- de acciones más contundentes y precisas, de tal forma que la integración laboral de las personas con discapacidad no sea una utopía sino una realidad tangible en el mediano plazo.

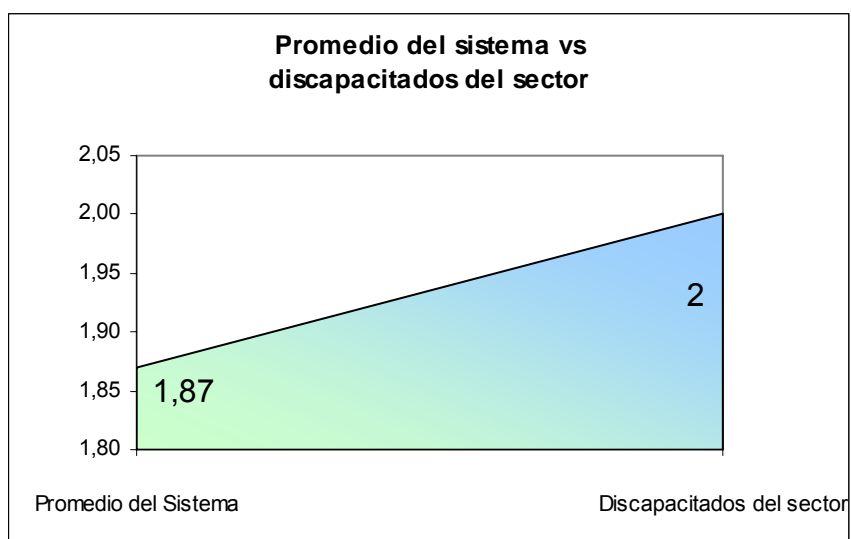
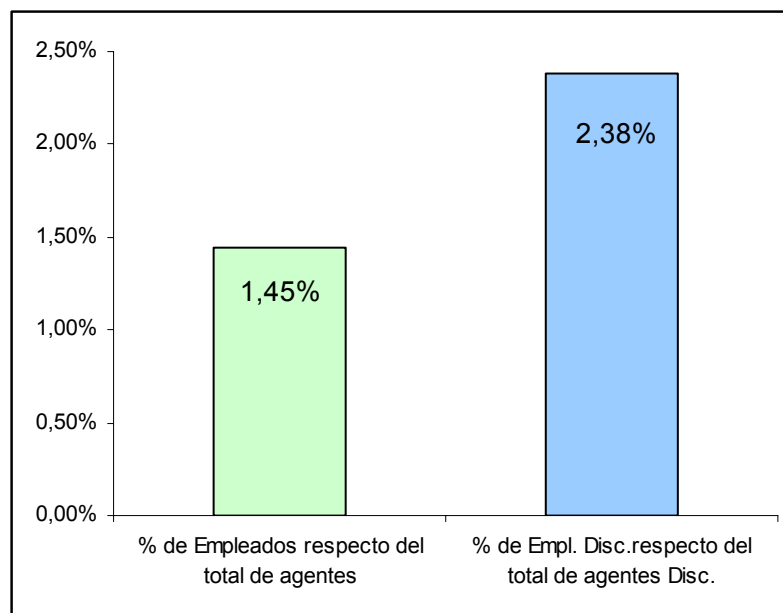
Y conste que no hemos avanzado mas allá de considerar a los discapacitados que pueden acceder físicamente a una actividad laboral, puesto que en una visión amplia debería contemplarse también la situación de aquellas personas, familiares en general, que tienen a su cargo sostener económicamente a un discapacitado que no puede ejercer actividad laboral alguna.

ANEXO I

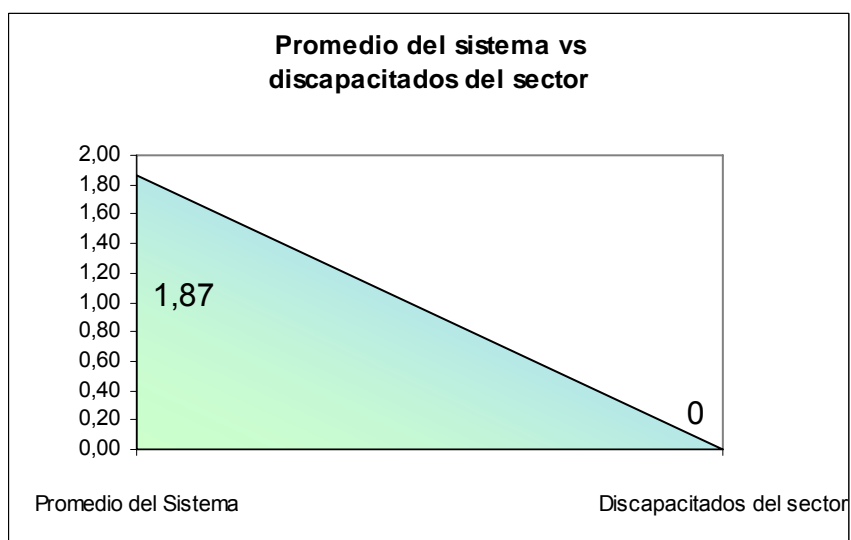
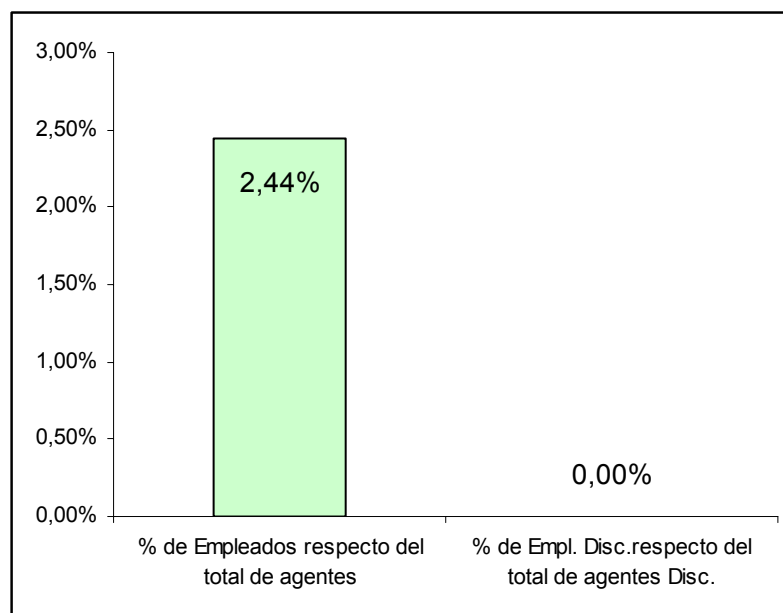
Graficación del estado de cumplimiento del Cupo
de Agentes con Discapacidad en el ámbito
del Poder Ejecutivo Nacional

Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
254	1,45%	2	2,38%	▲ -0,13

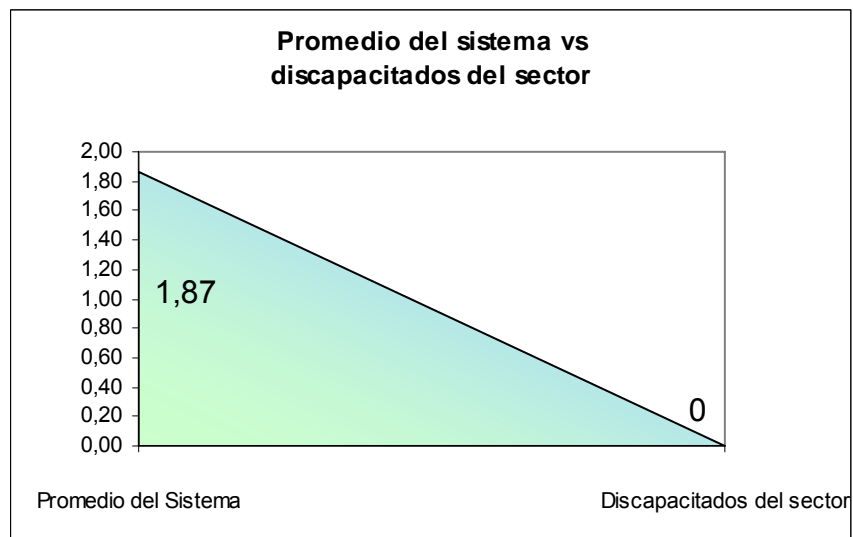
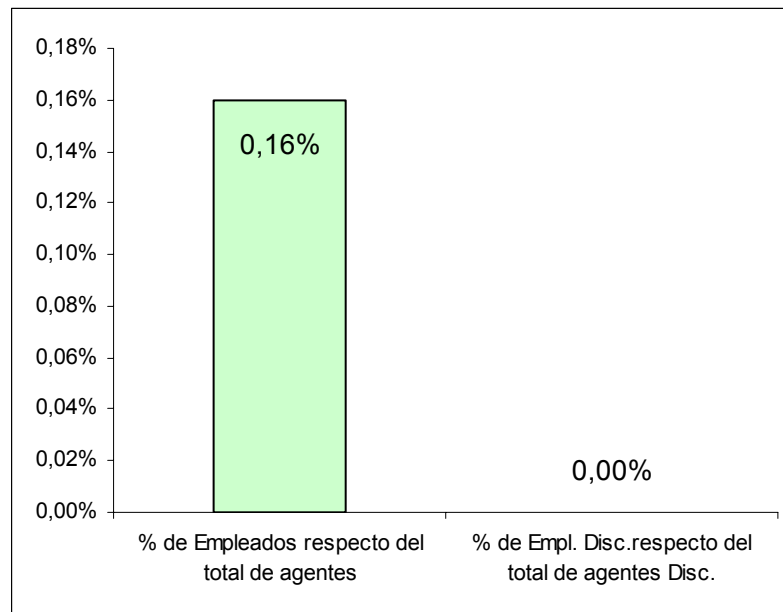


Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
428	2,44%	0	0,00%	▼ -1,87



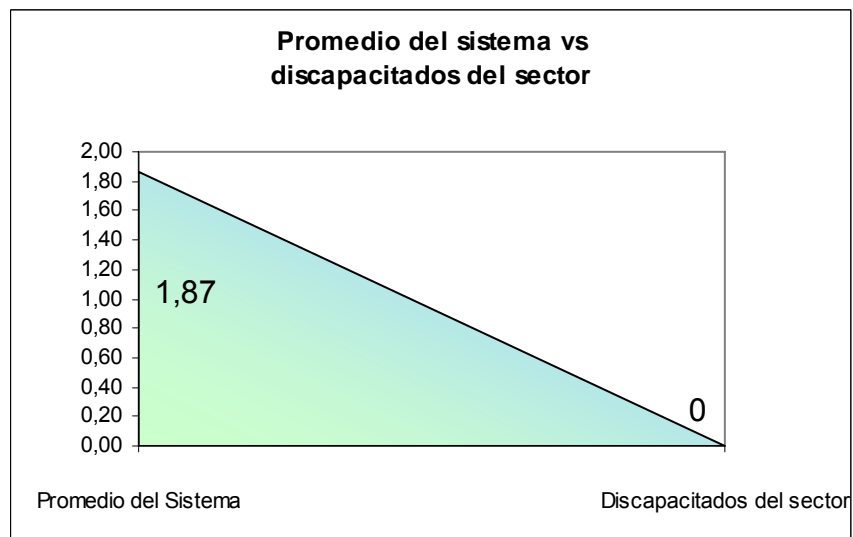
Administración de Programas Especiales

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
28	0,16%	0	0,00%	▼ -1,87



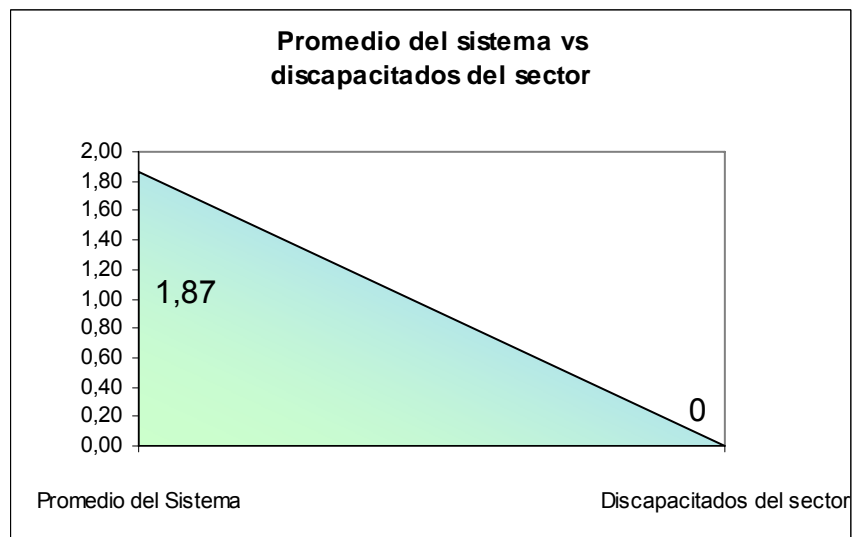
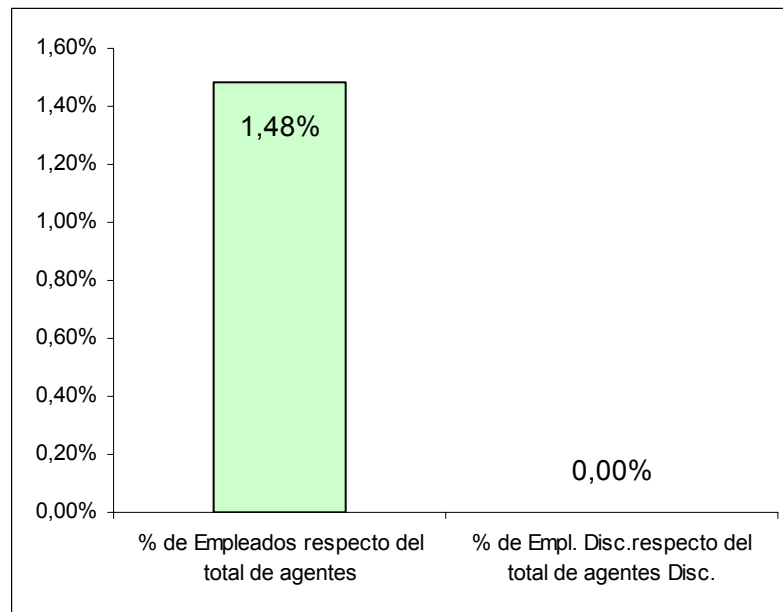
Biblioteca Nacional

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
133	0,76%	0	0,00%	▼ -1,87



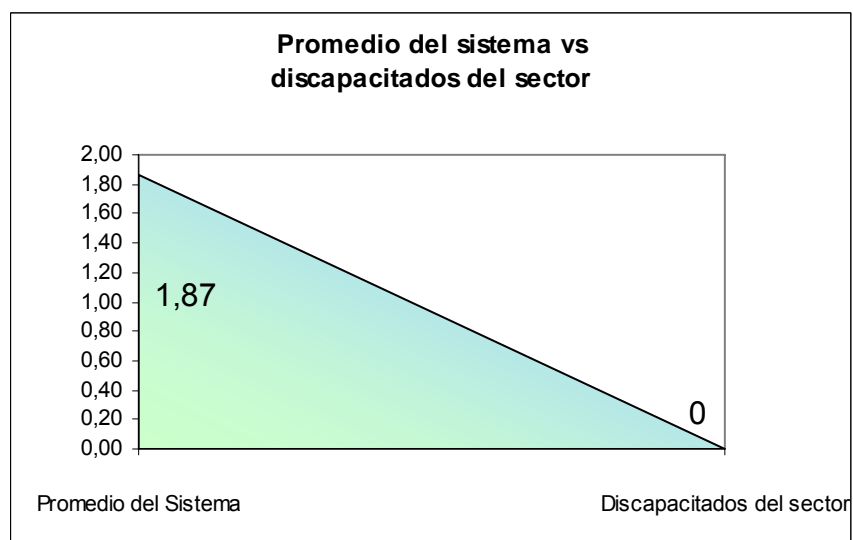
Comité Federal de Radiodifusión

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
260	1,48%	0	0,00%	▼ -1,87



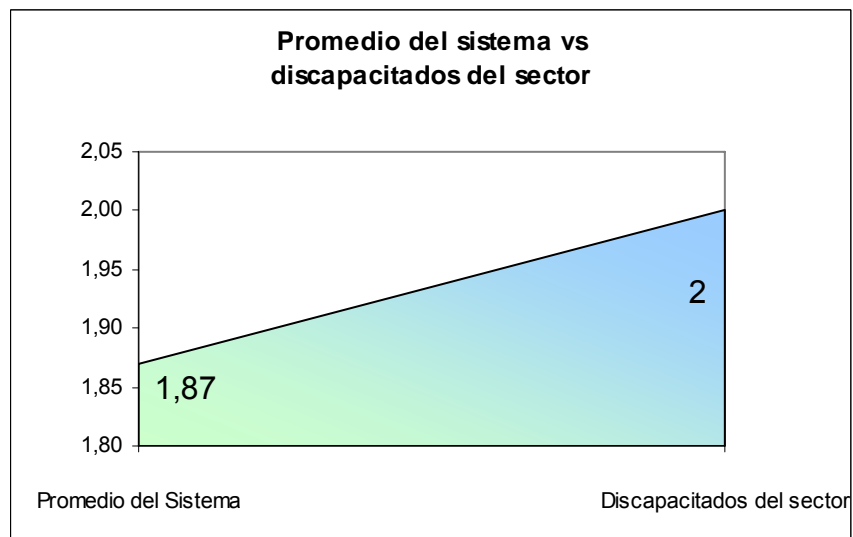
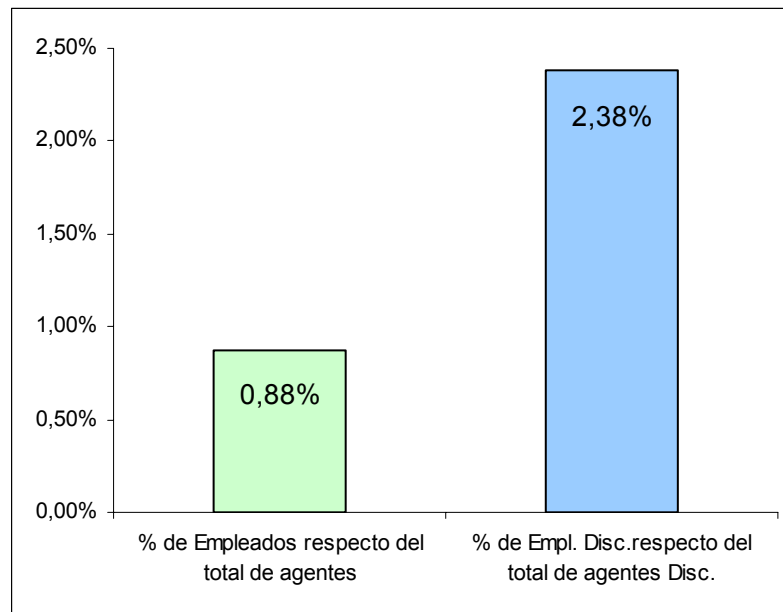
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
414	2,36%	0	0,00%	▼ -1,87



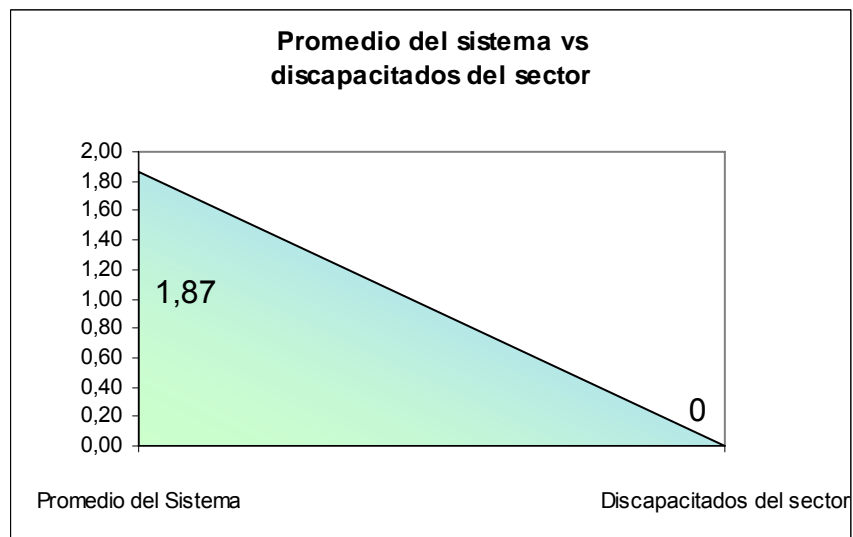
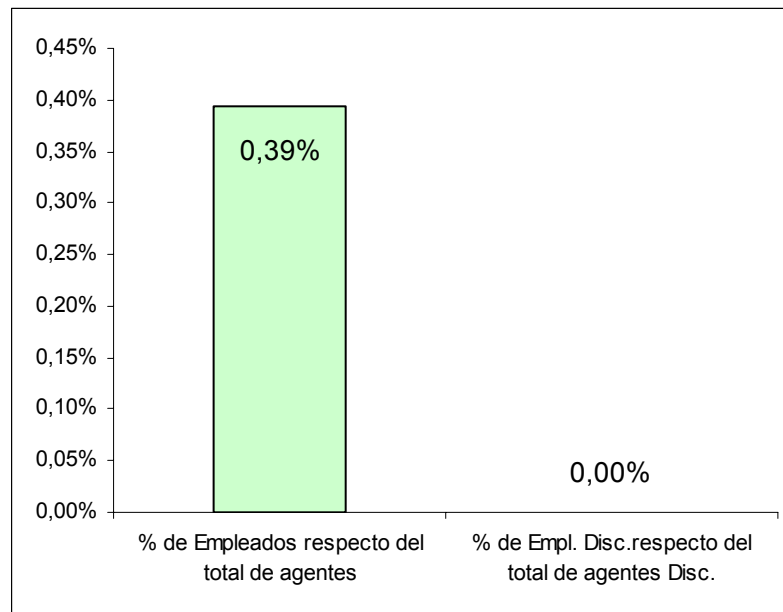
Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
154	0,88%	2	2,38%	▲ 0,13



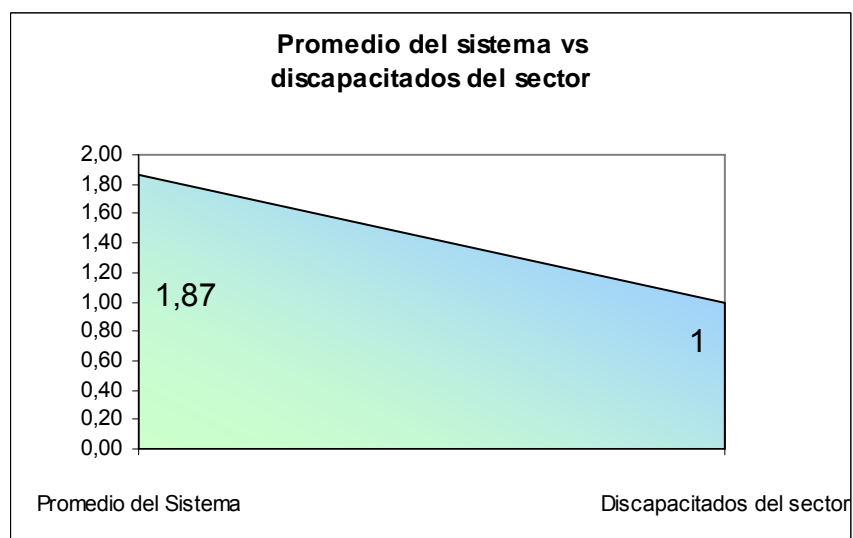
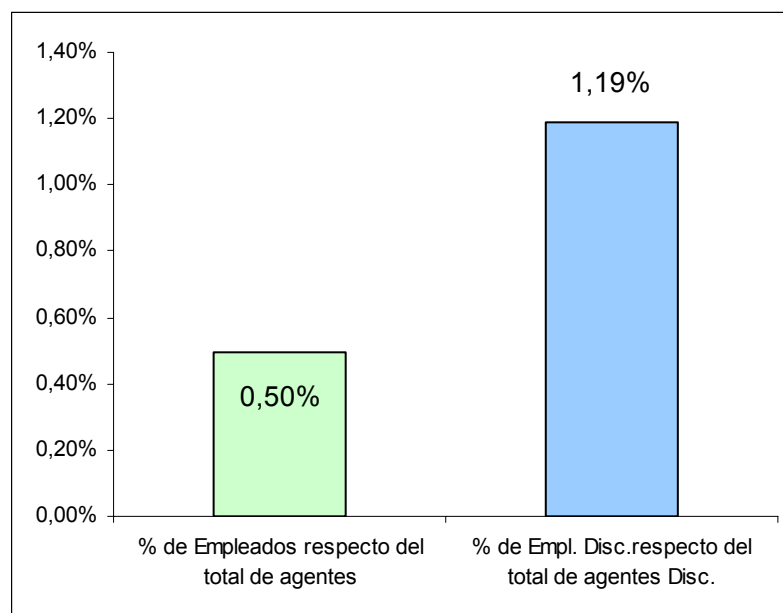
Casa Militar

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
69	0,39%	0	0,00%	-1,87



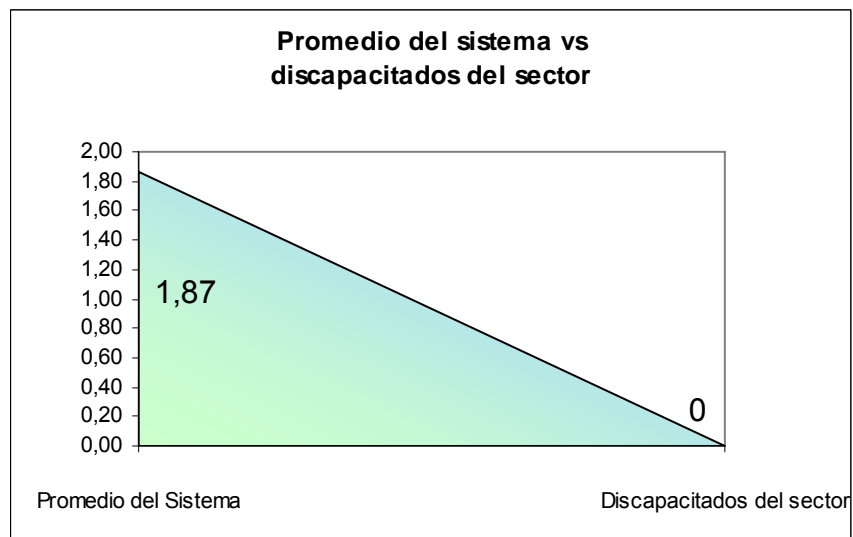
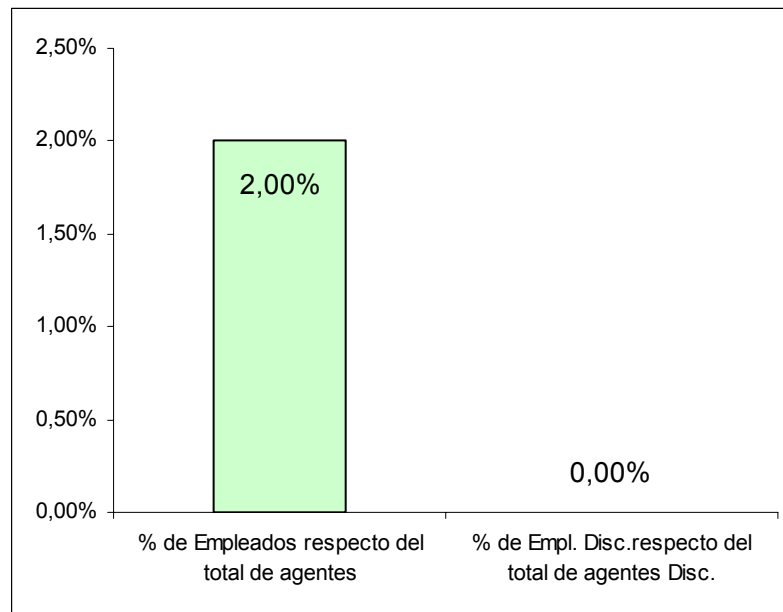
Centro Nacional de Rehabilitación Social

Total de Agentes (P. Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
87	0,50%	1	1,19%	▼ -0,87



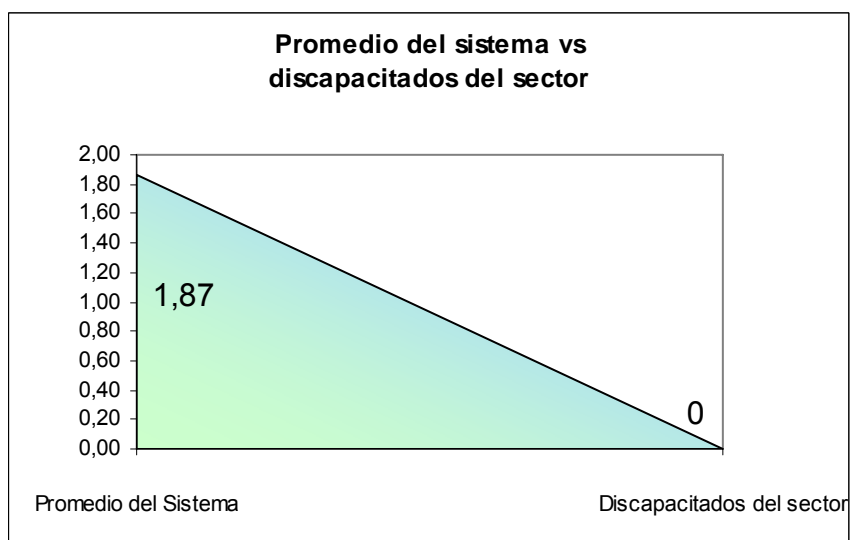
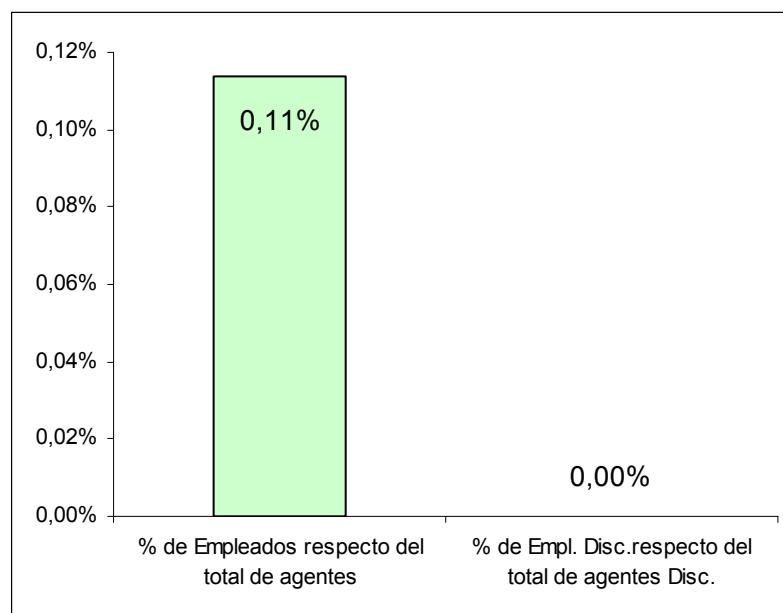
Colonia Montes de Oca

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
352	2,00%	0	0,00%	▼ -1,87



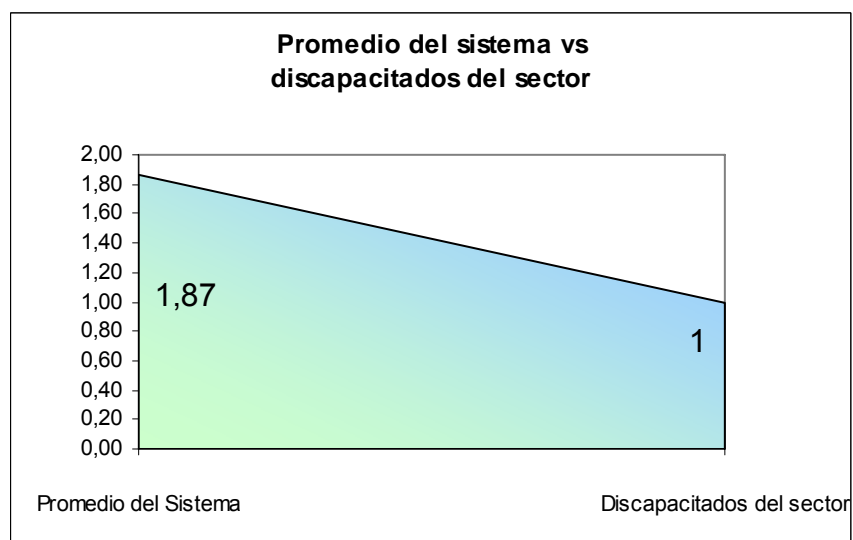
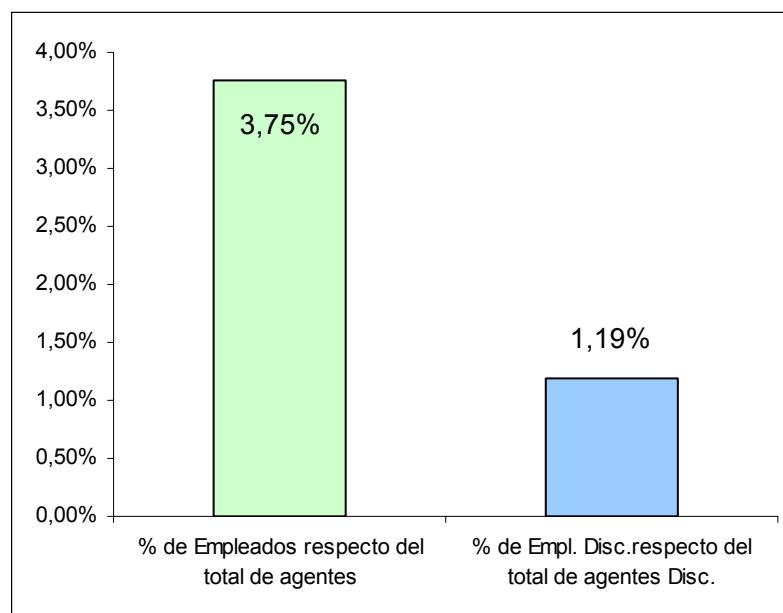
Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
20	0,11%	0	0,00%	▼ -1,87



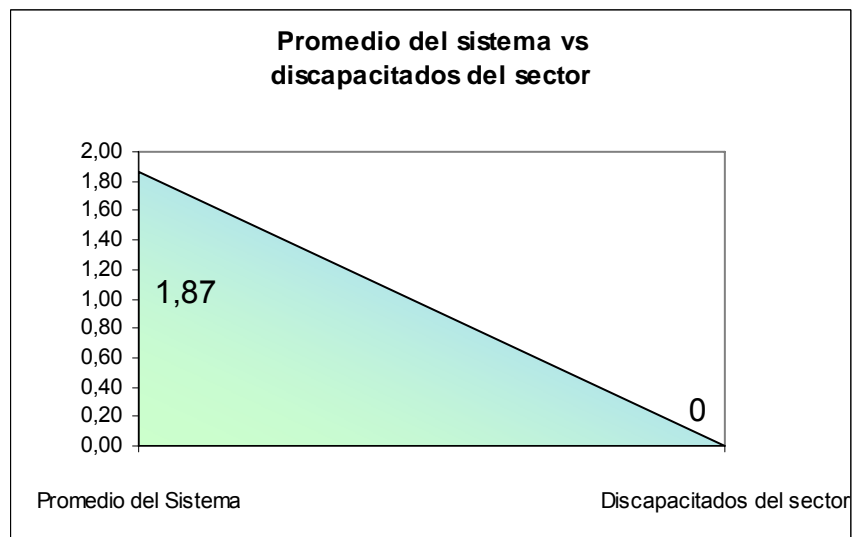
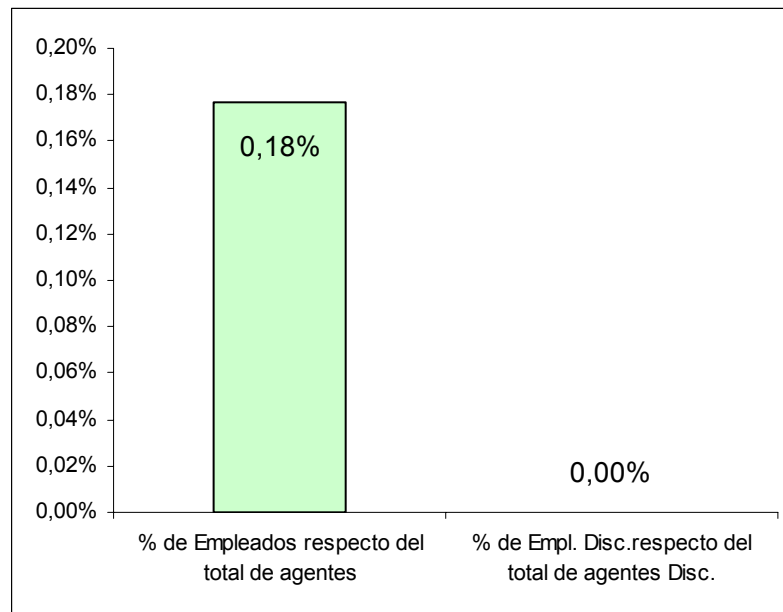
Dirección Nacional de Migraciones

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
659	3,75%	1	1,19%	▼ -0,87



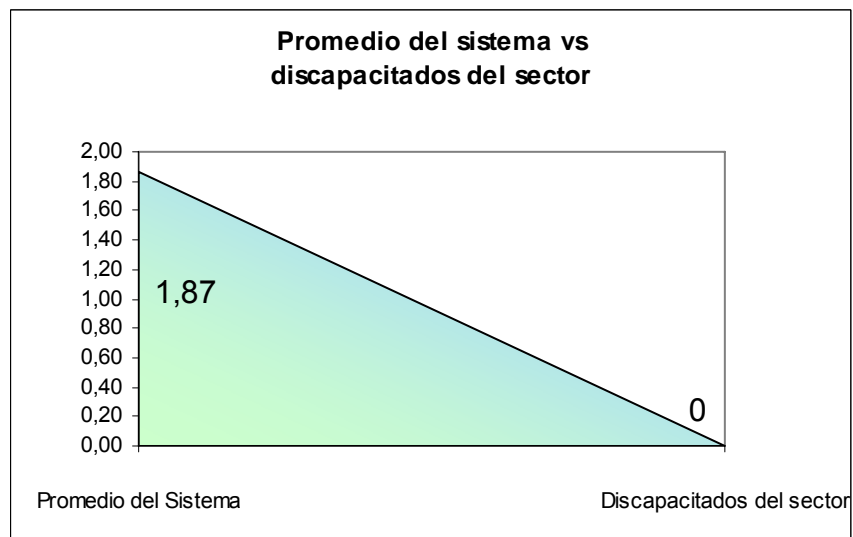
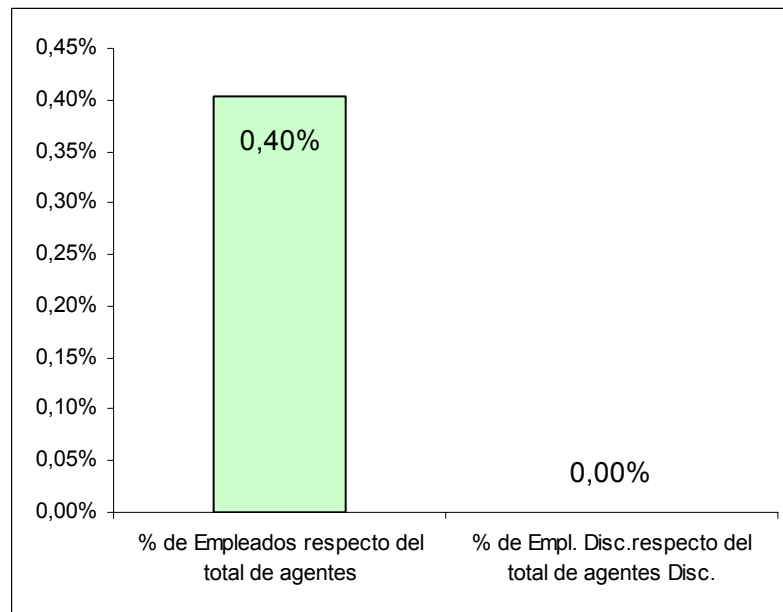
Fondo Nacional de las Artes

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
31	0,18%	0	0,00%	▼ -1,87



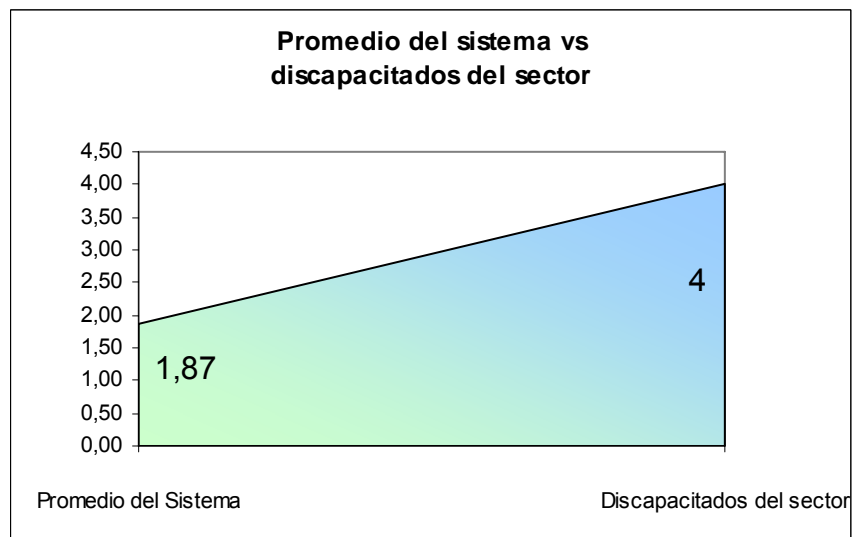
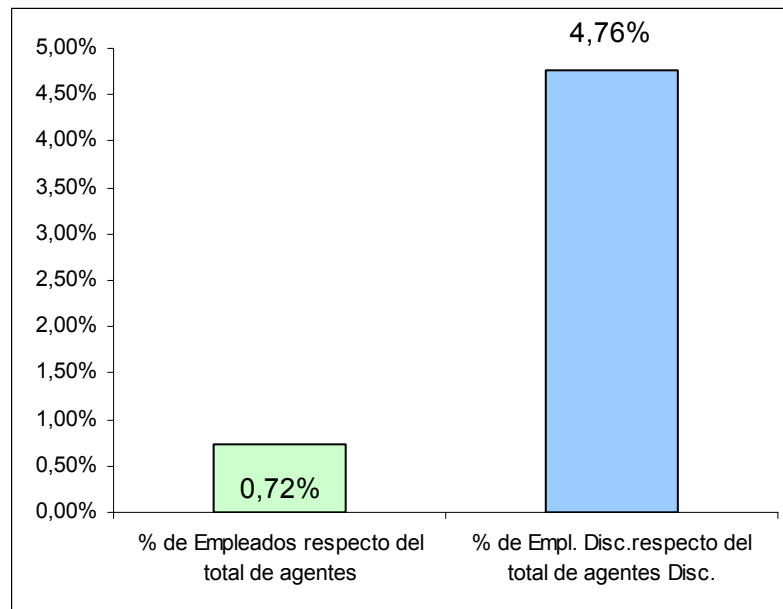
INCUCAI

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
71	0,40%	0	0,00%	▼ -1,87



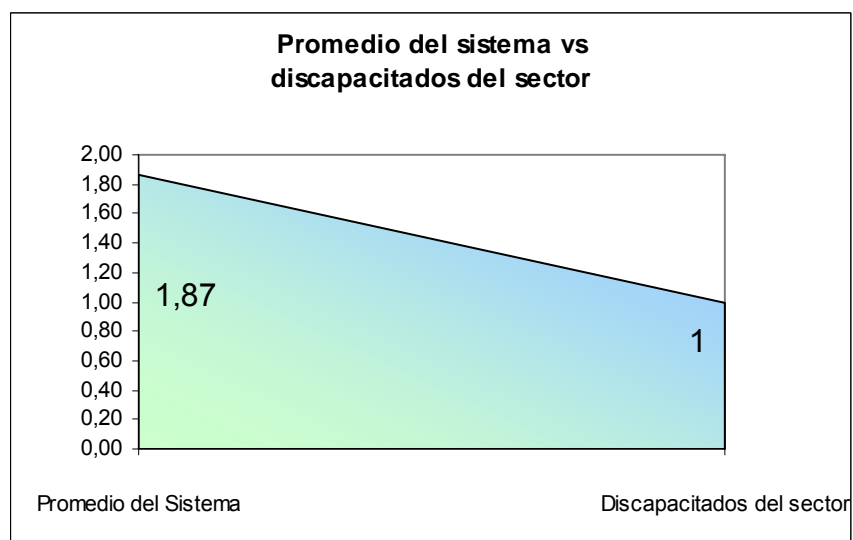
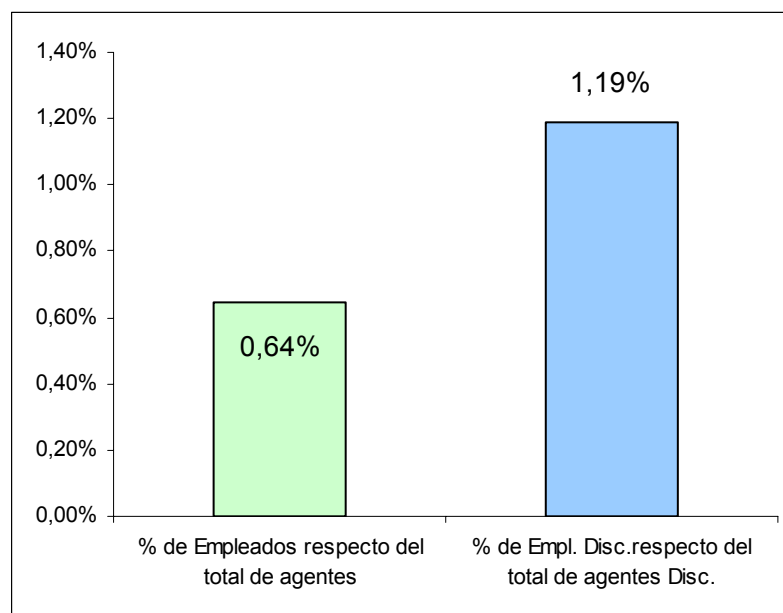
INIDEP

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
127	0,72%	4	4,76%	▲ 2,13



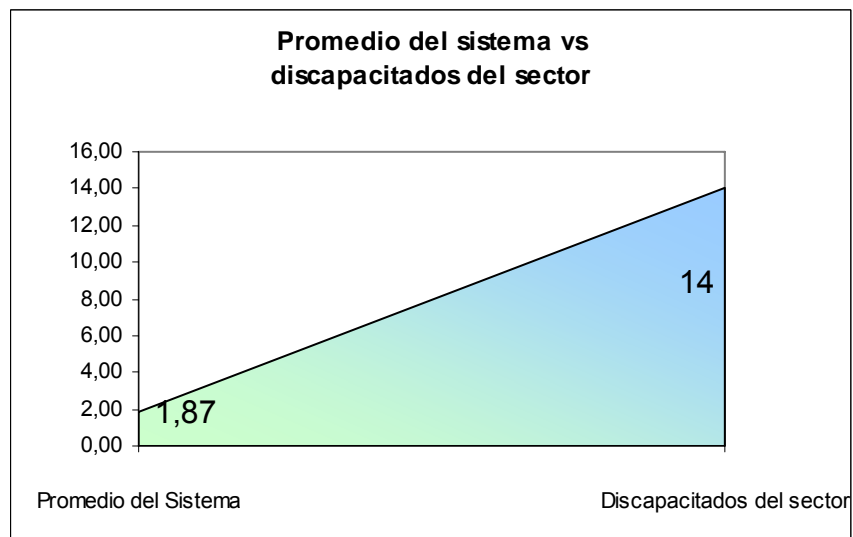
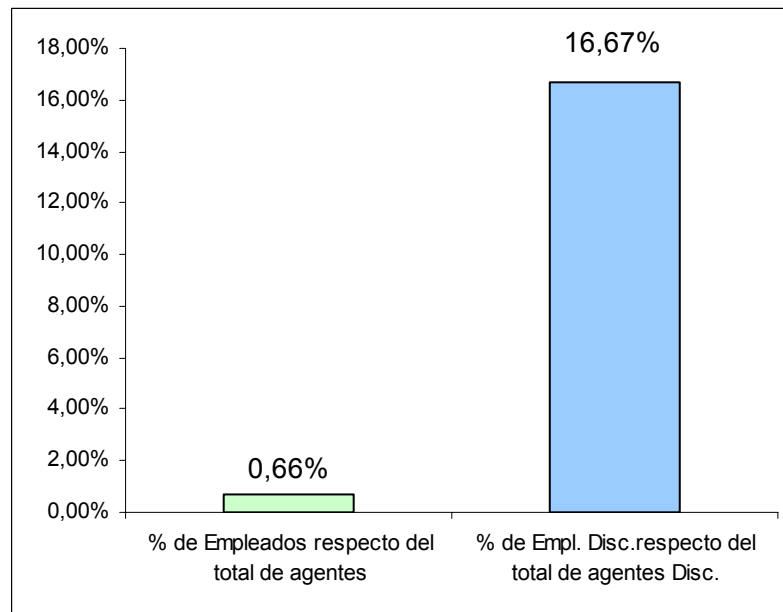
Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
113	0,64%	1	1,19%	▼ -0,87



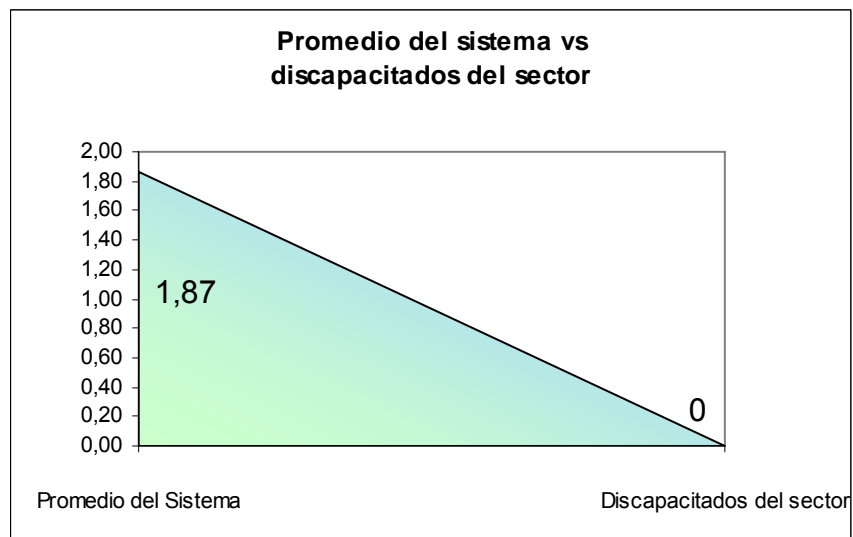
Instituto Nacional de Rehabilitación Psicofísica del Sur

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
116	0,66%	14	16,67%	▲ 12,13



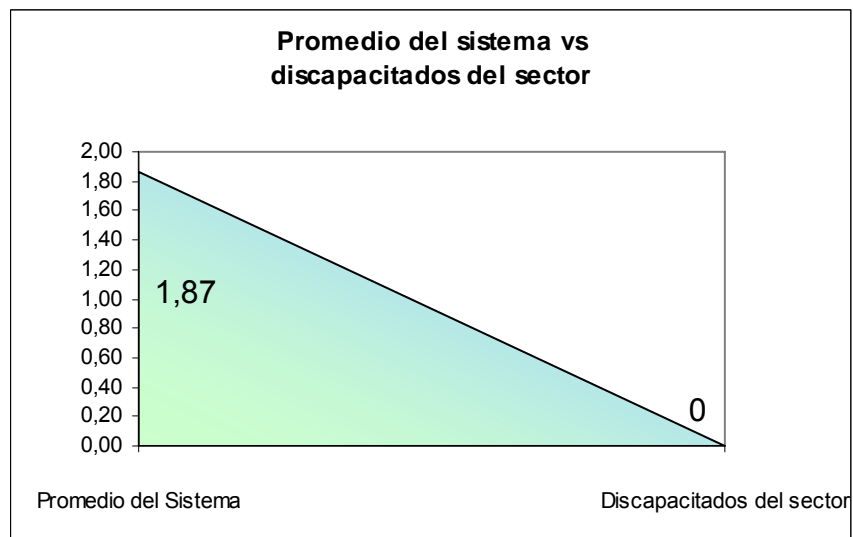
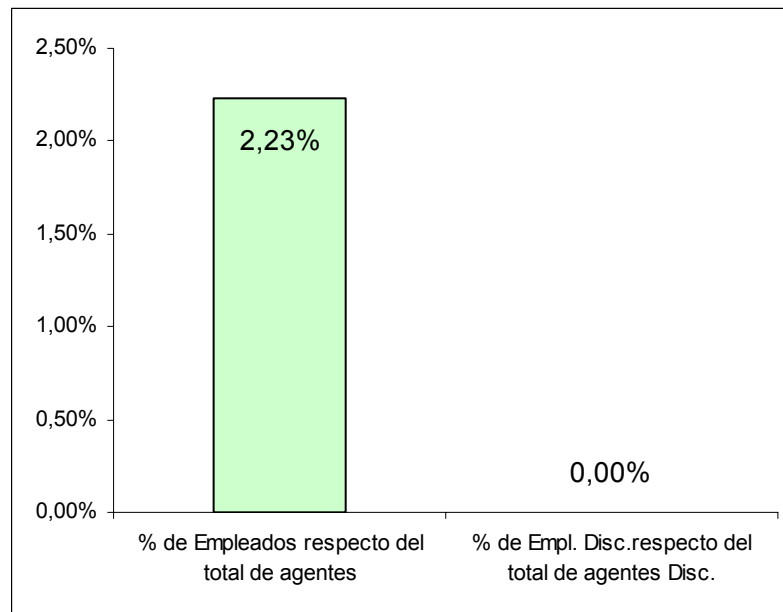
Instituto Nacional de Semillas

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
59	0,34%	0	0,00%	▼ -1,87



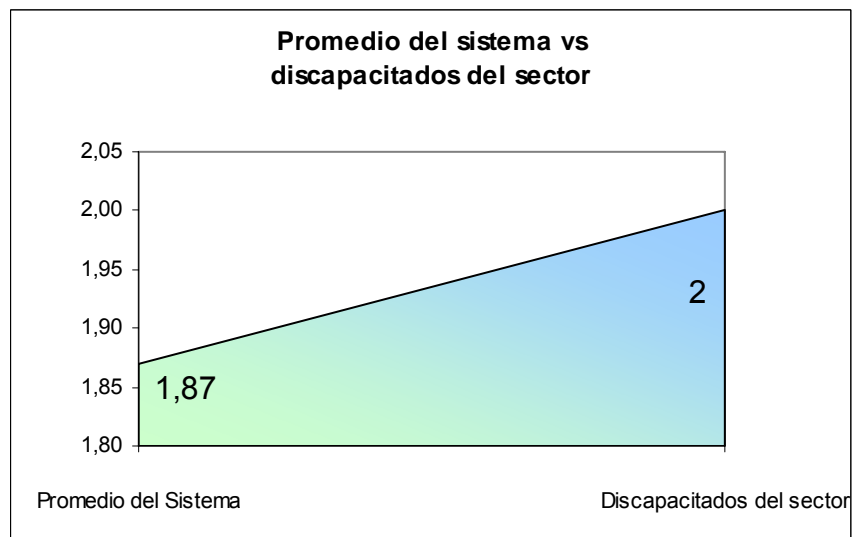
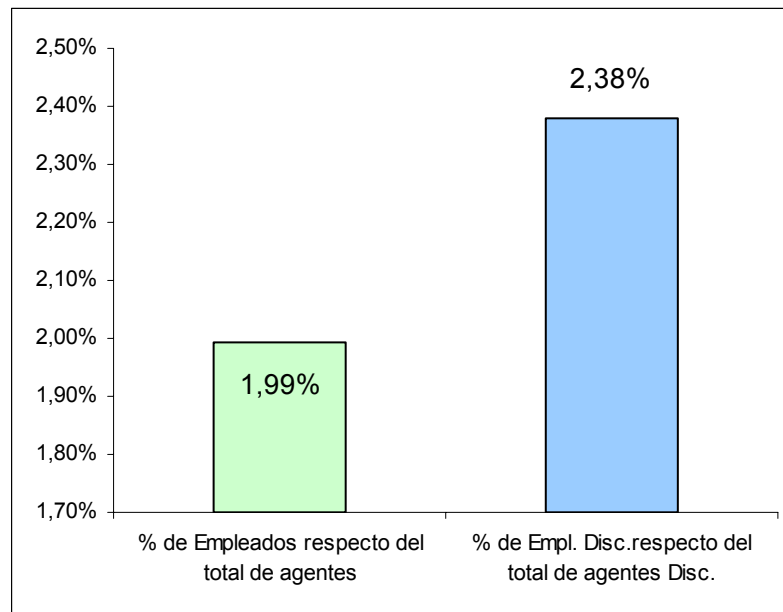
Instituto Nacional de Vitivinicultura

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
391	2,23%	0	0,00%	▼ -1,87



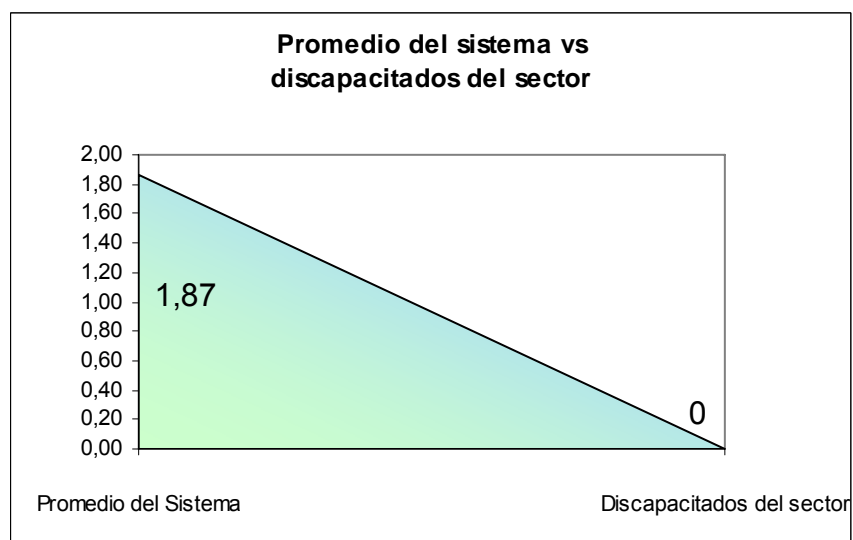
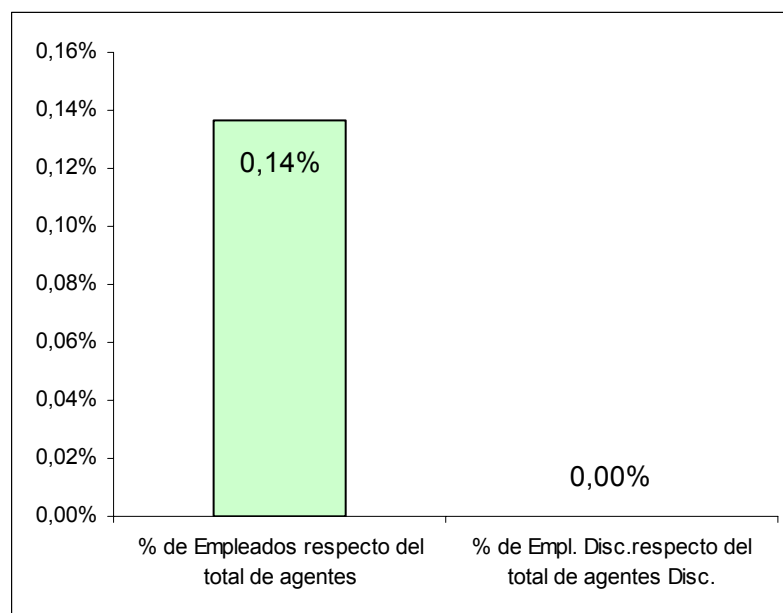
Instituto Nacional del Agua

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
350	1,99%	2	2,38%	▲ 0,13



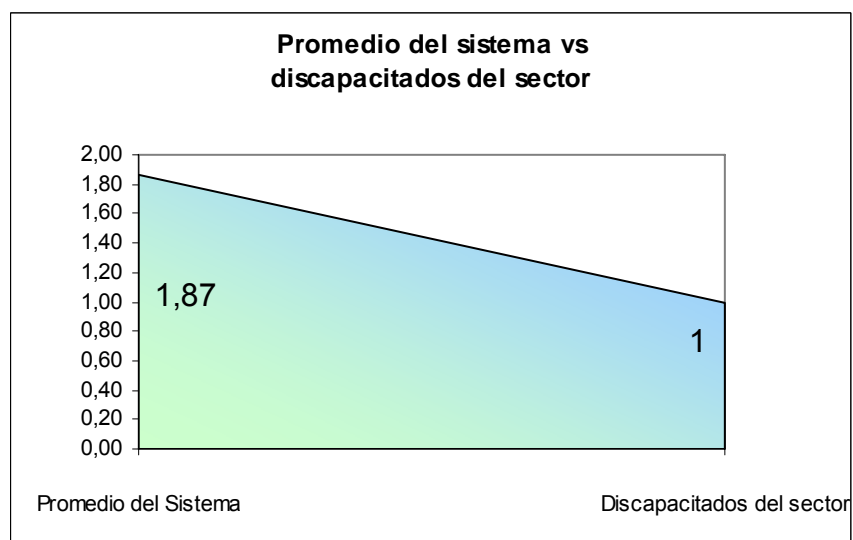
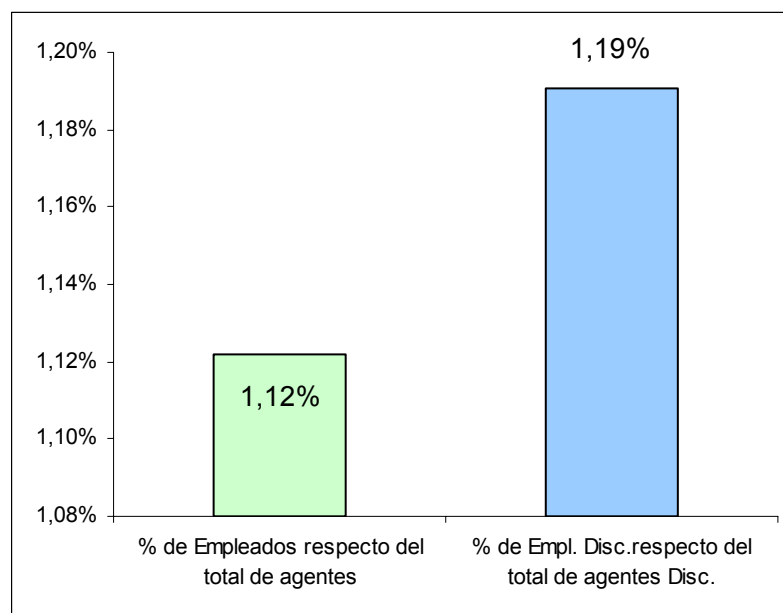
Instituto Nacional del Teatro

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
24	0,14%	0	0,00%	▼ -1,87



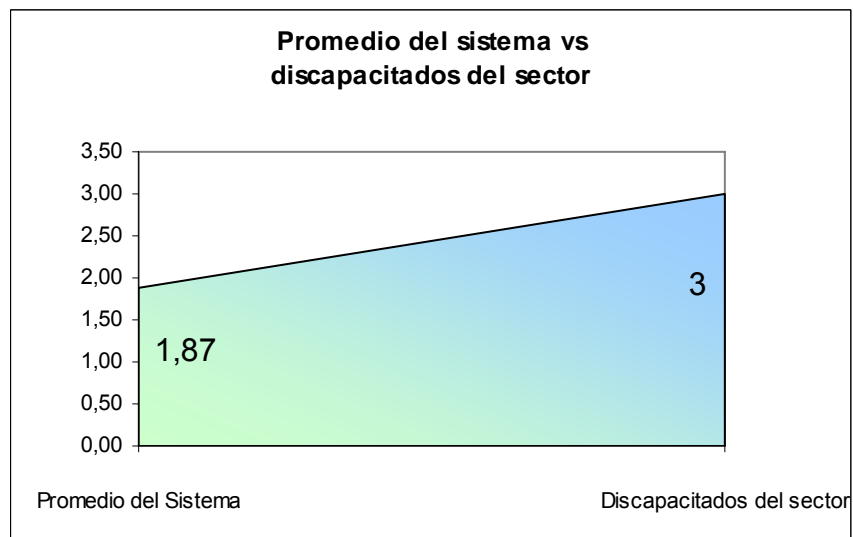
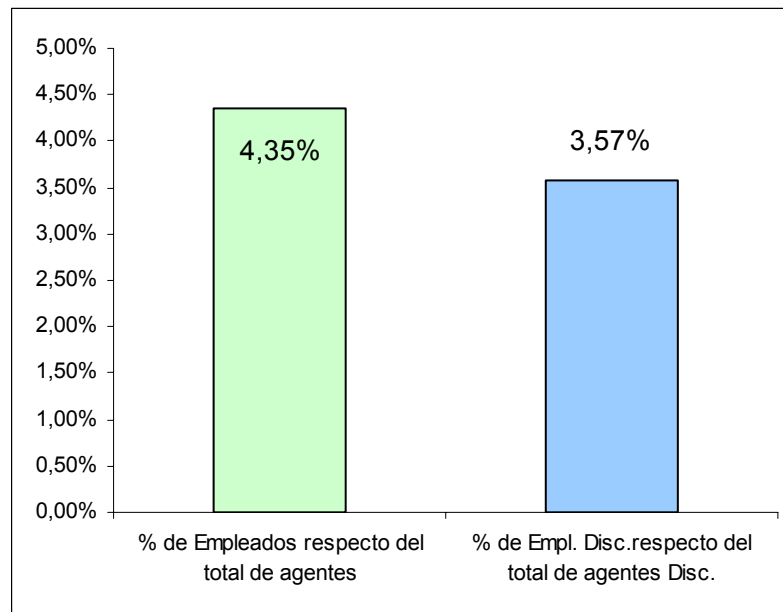
Instituto de Ayuda financiera para el pago de Retiros, Jubilaciones y Pensiones Militares

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
197	1,12%	1	1,19%	▼ -0,87



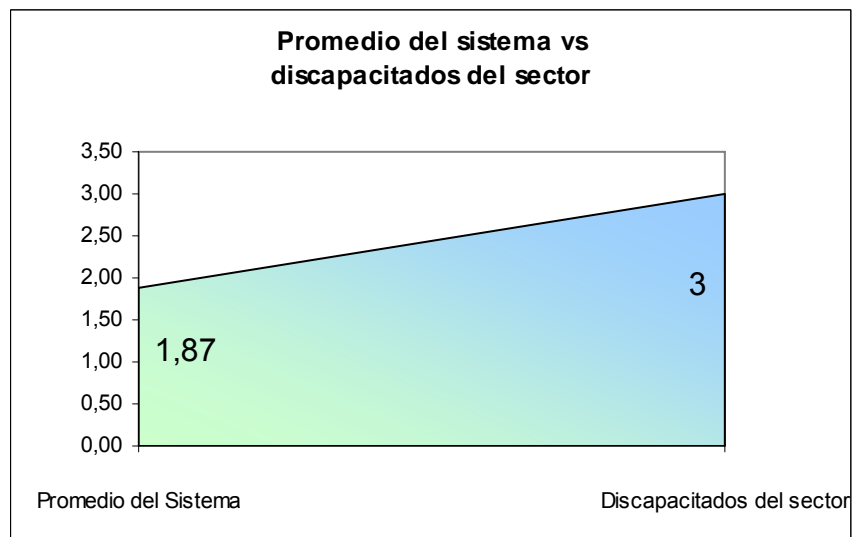
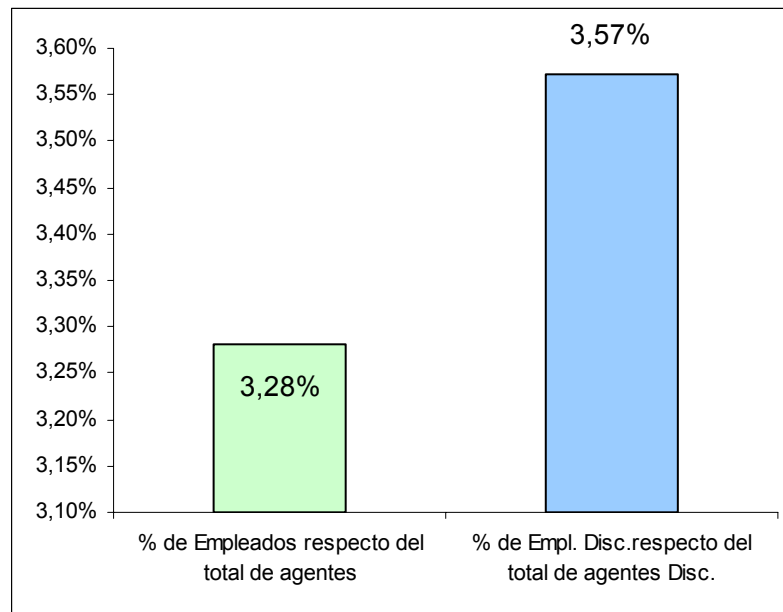
Jefatura de Gabinete de Ministros

Total de Agentes (P. Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
764	4,35%	3	3,57%	▲ 1,13



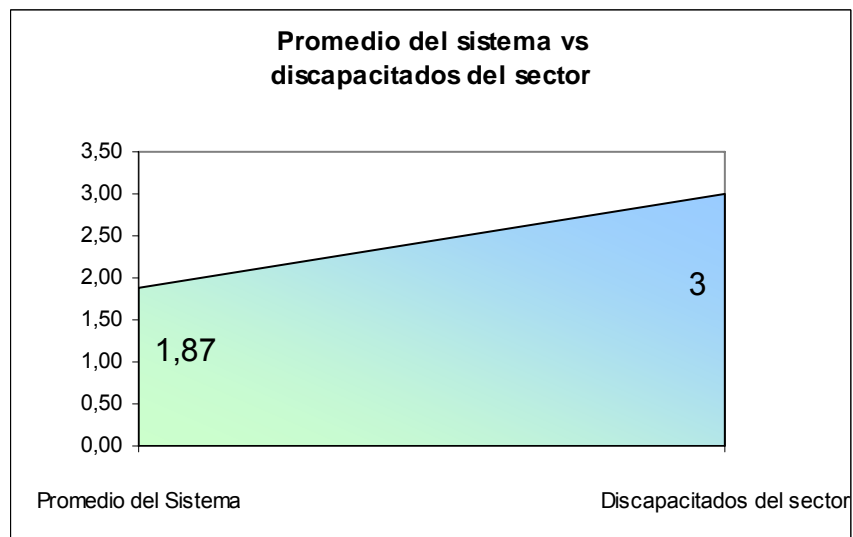
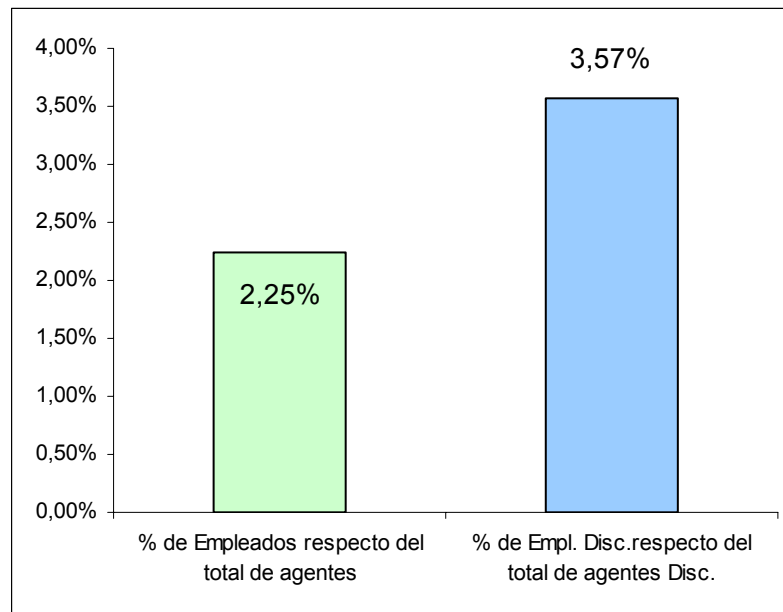
Ministerio de Defensa

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
576	3,28%	3	3,57%	▲ 1,13



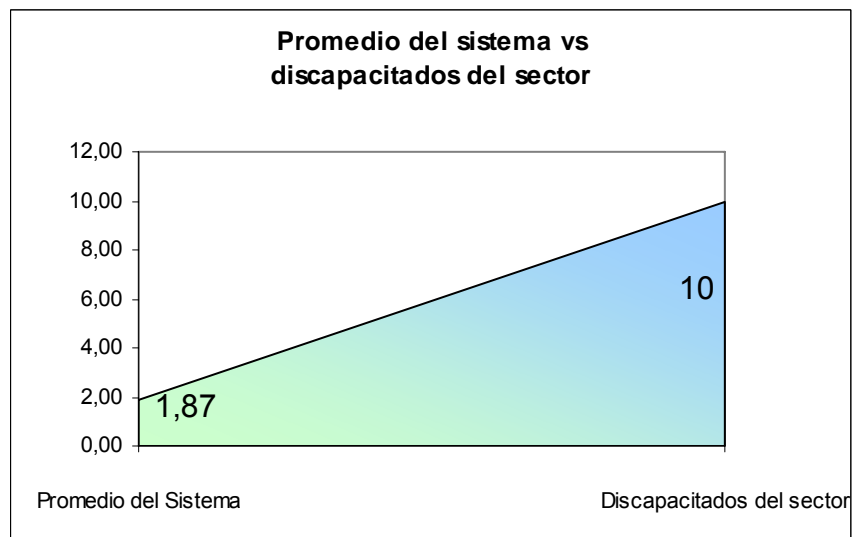
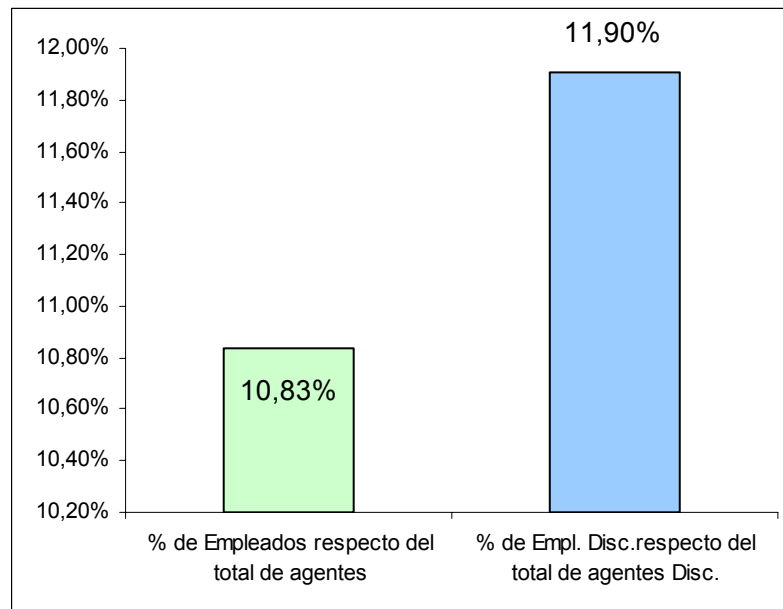
Ministerio de Desarrollo Social

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
395	2,25%	3	3,57%	▲ 1,13



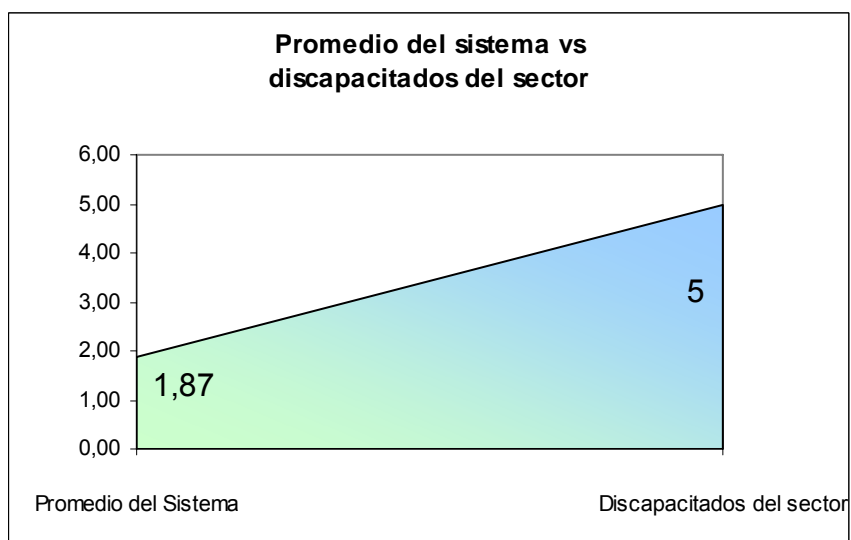
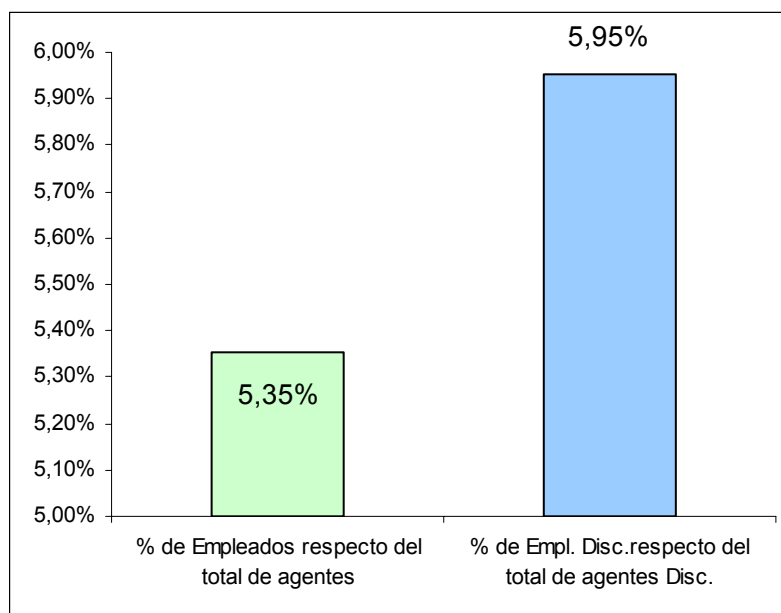
Ministerio de Economía y Producción

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.902	10,83%	10	11,90%	▲ 8,13



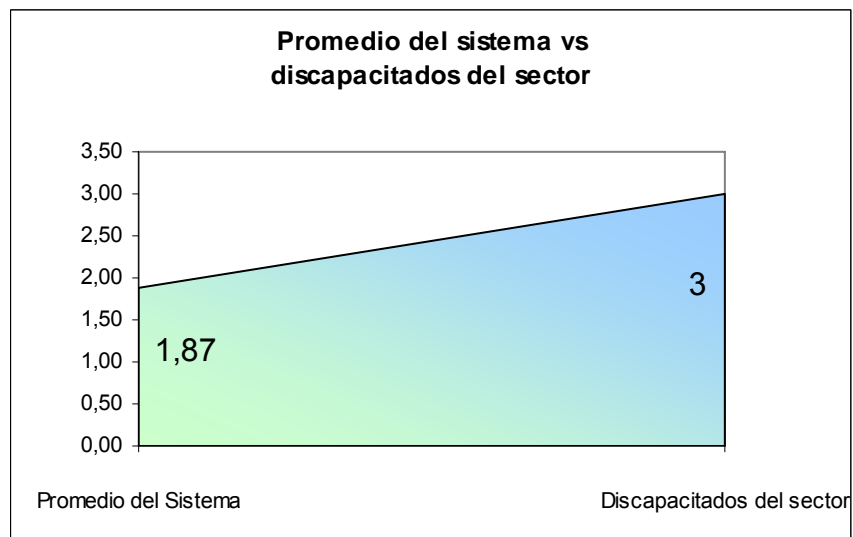
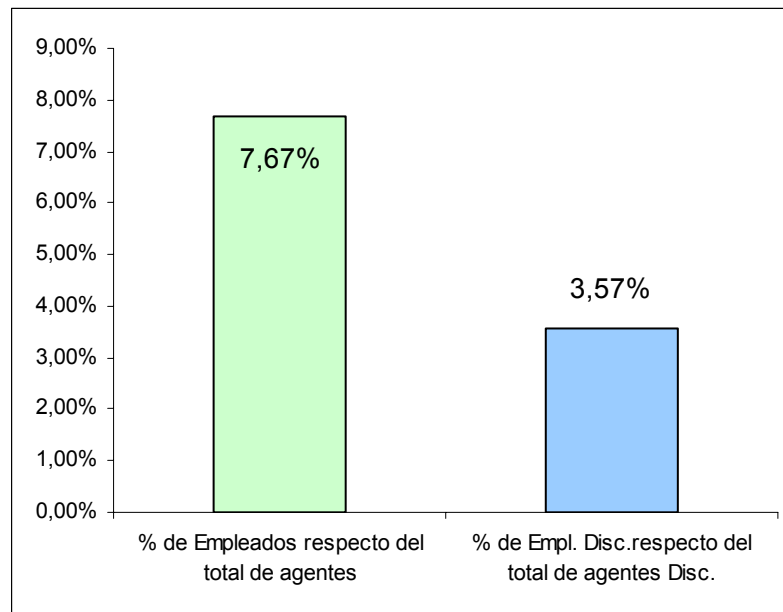
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
940	5,35%	5	5,95%	▲ 3,13



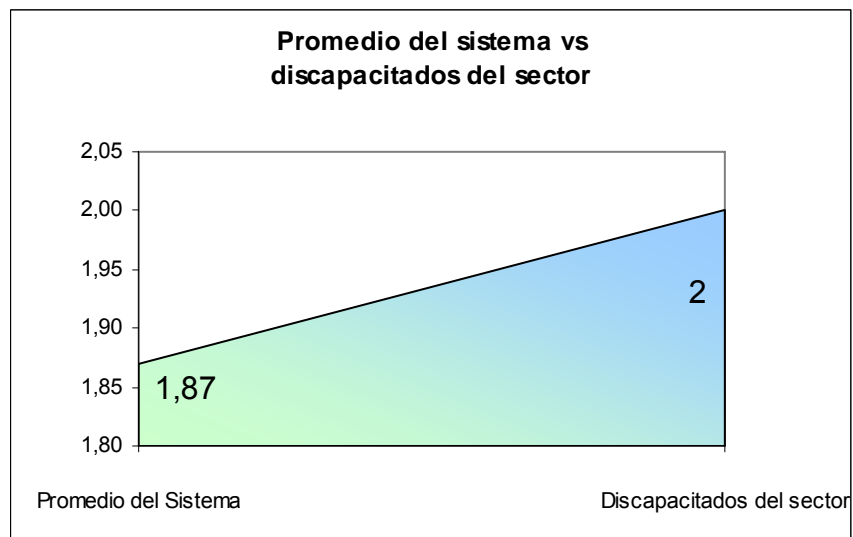
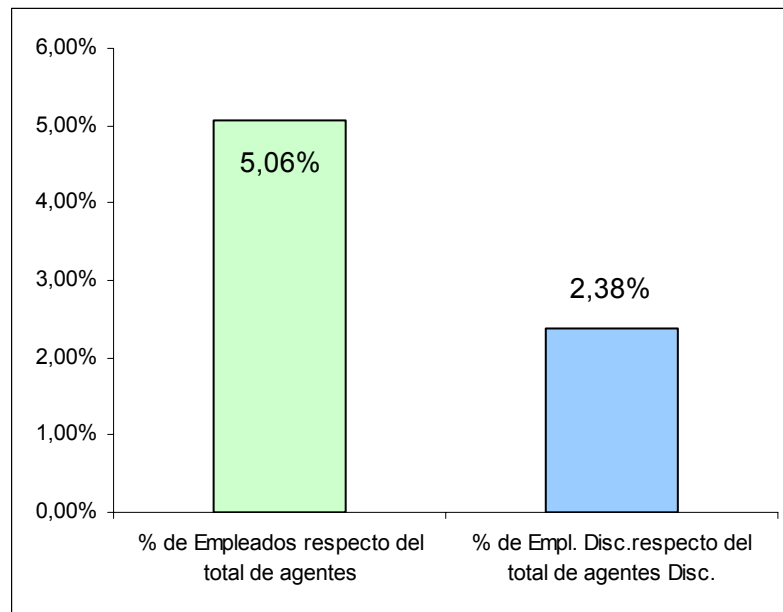
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.346	7,67%	3	3,57%	▲ 1,13



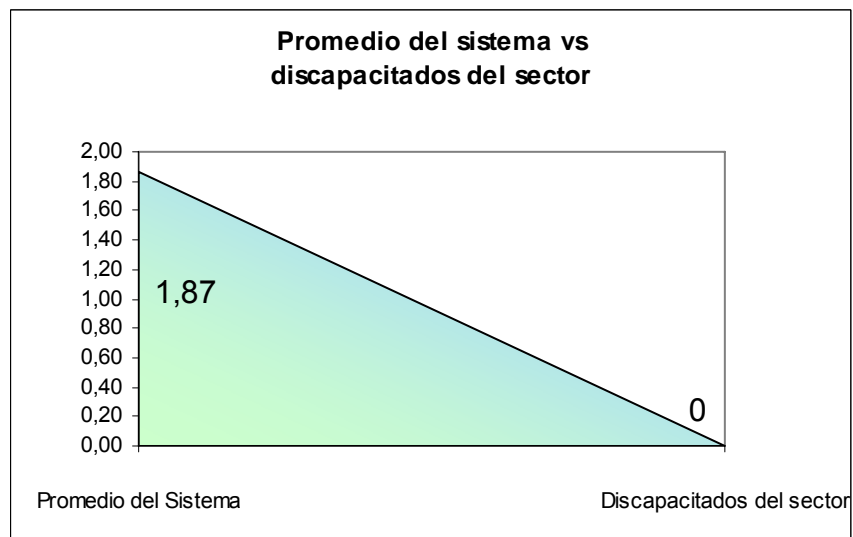
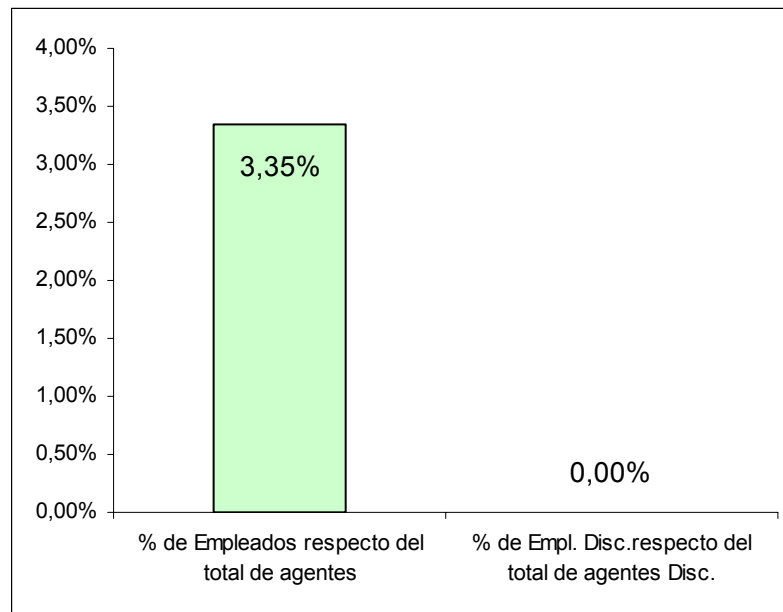
Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
888	5,06%	2	2,38%	▲ 0,13



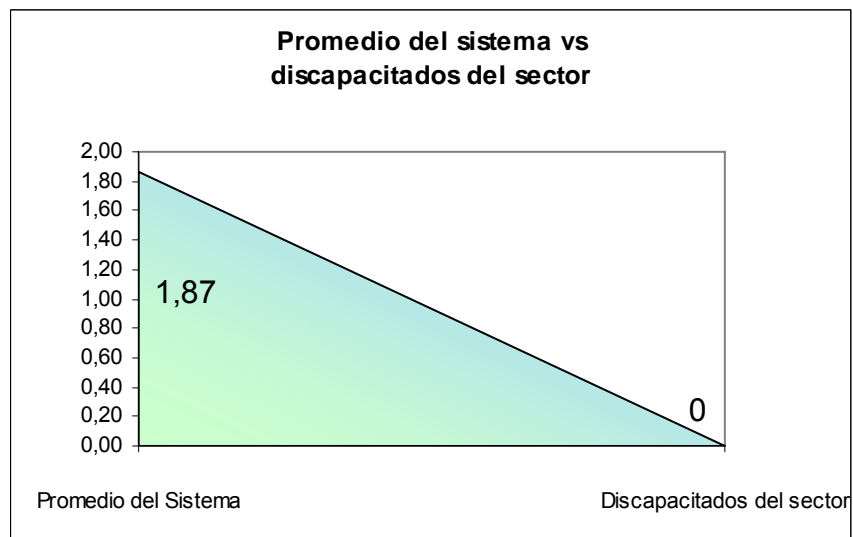
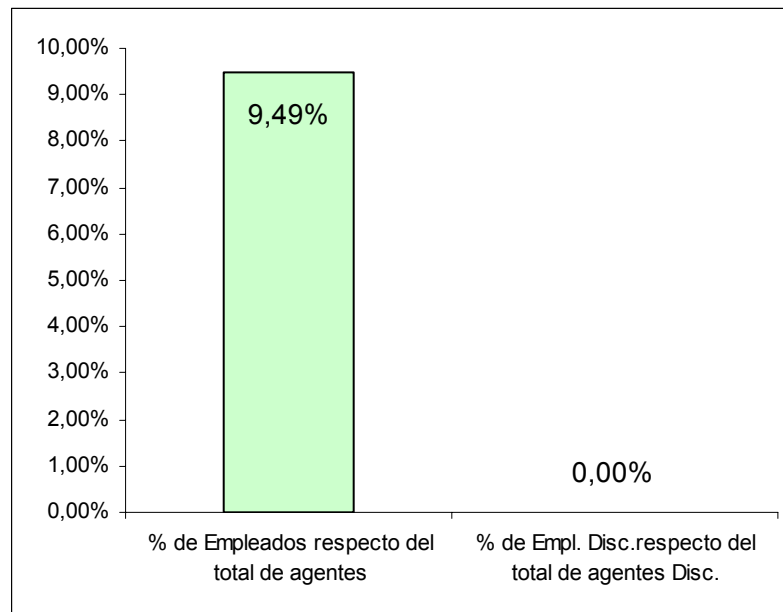
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
588	3,35%	0	0,00%	▼ -1,87



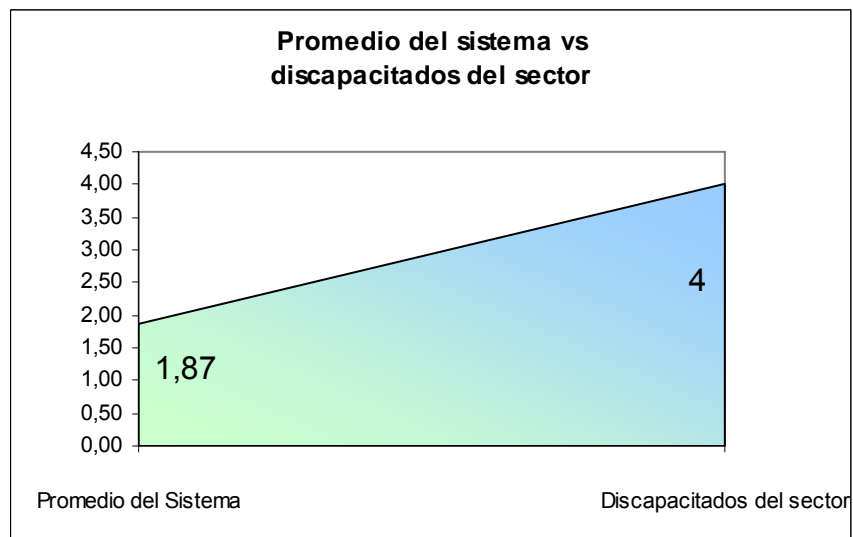
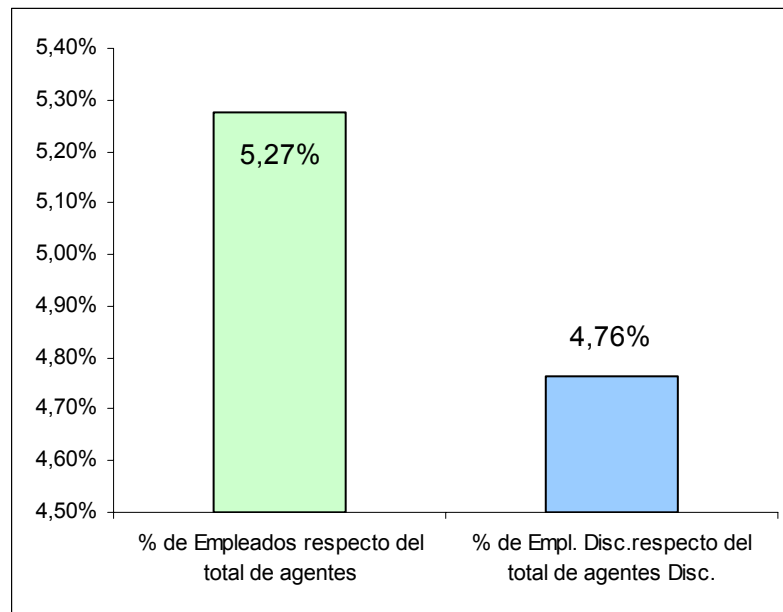
Ministerio de Salud y Ambiente

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.667	9,49%	0	0,00%	▼ -1,87



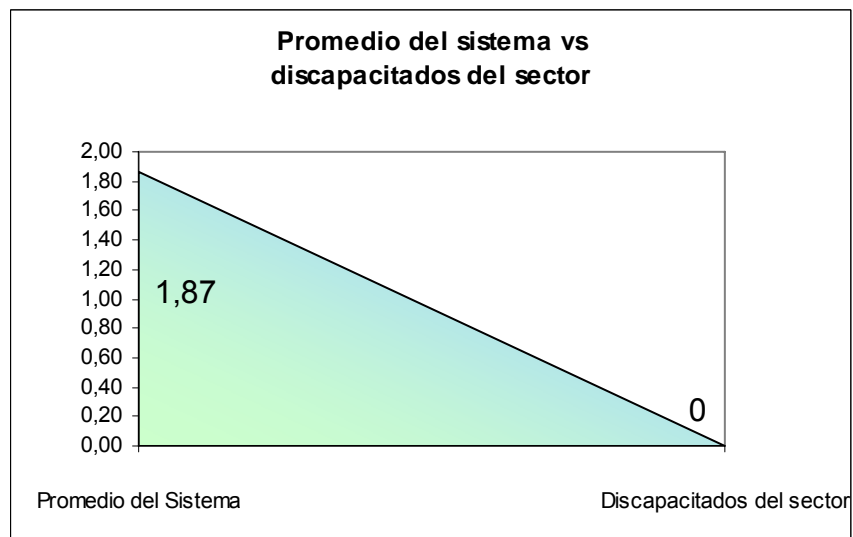
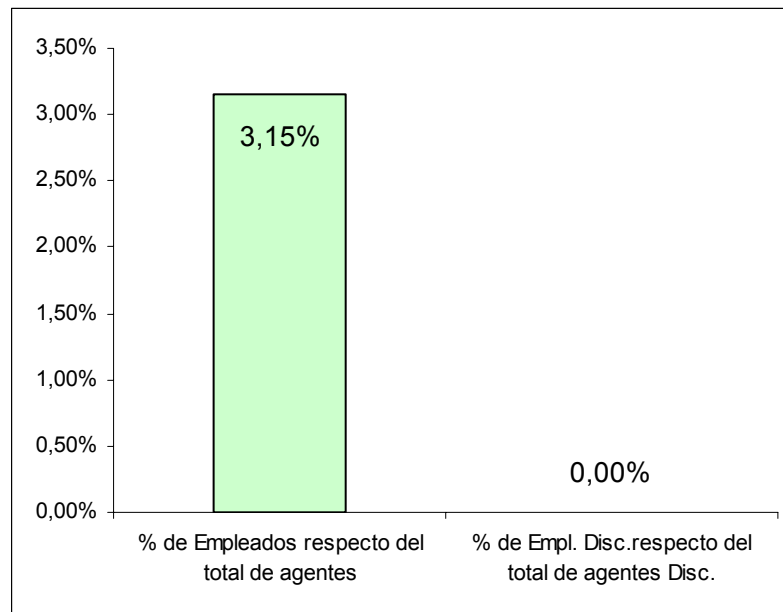
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
926	5,27%	4	4,76%	▲ 2,13



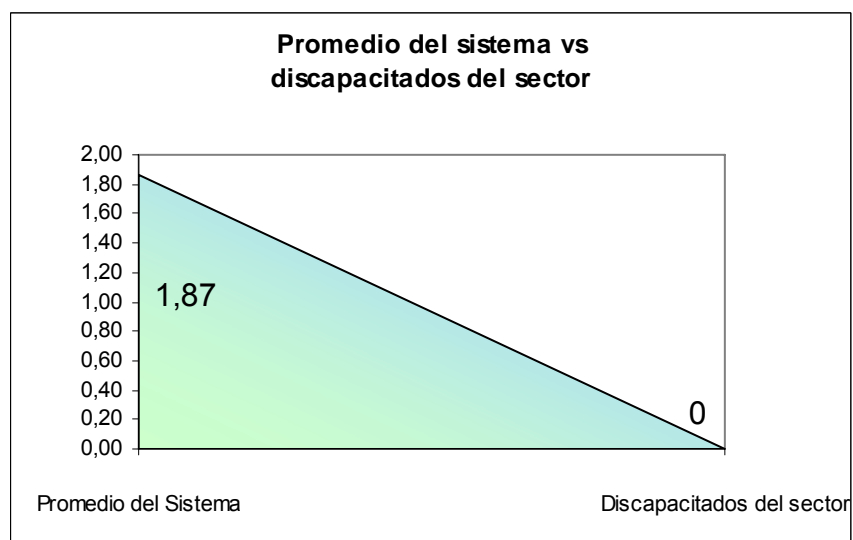
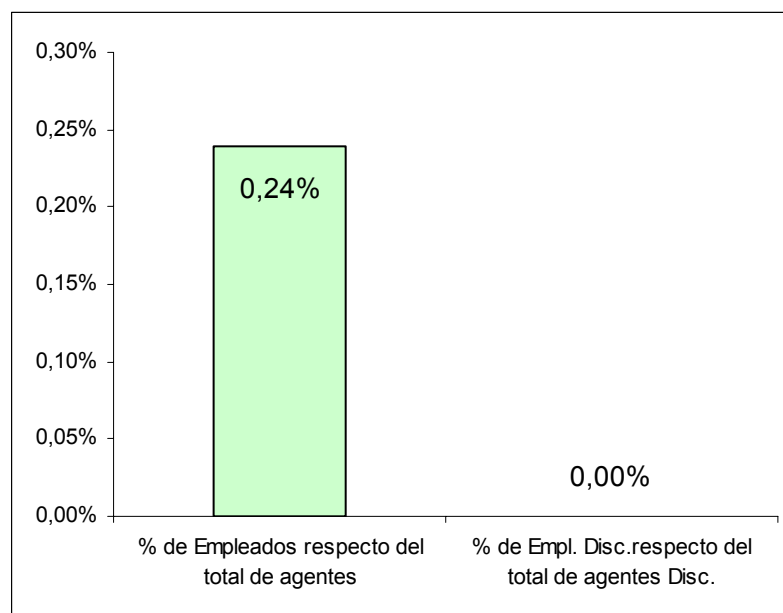
Ministerio del Interior

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
553	3,15%	0	0,00%	▼ -1,87



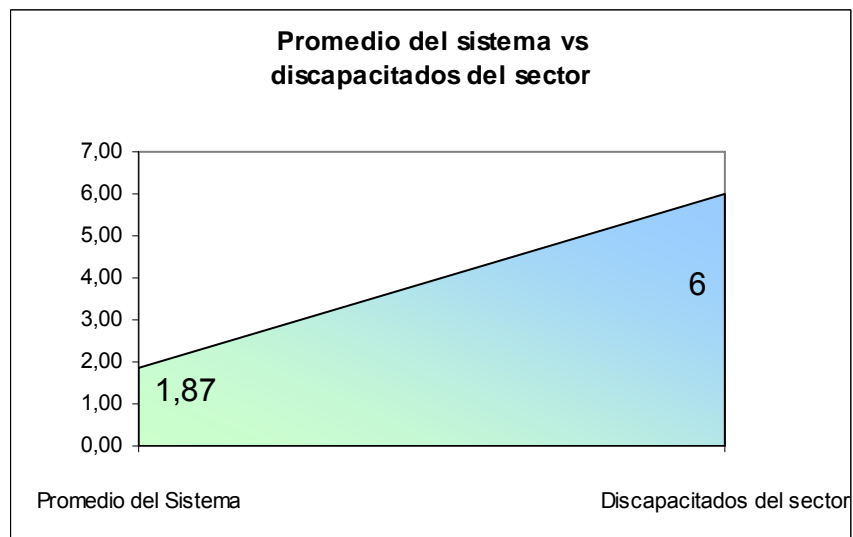
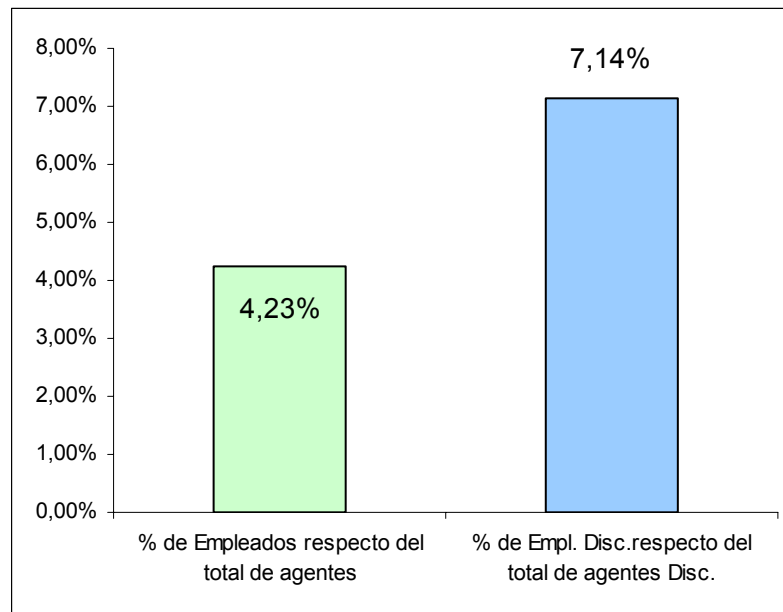
Organismo Nacional de Administración de Bienes (Desconcentrado)

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
42	0,24%	0	0,00%	▼ -1,87



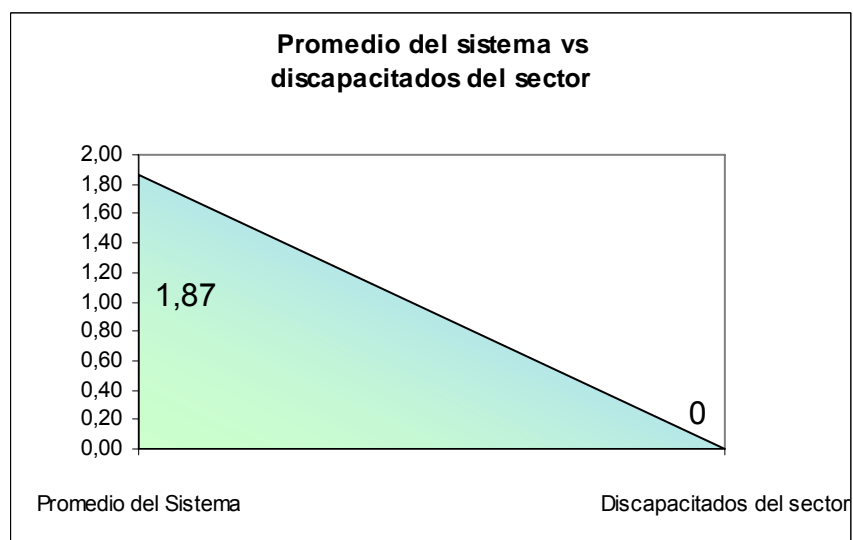
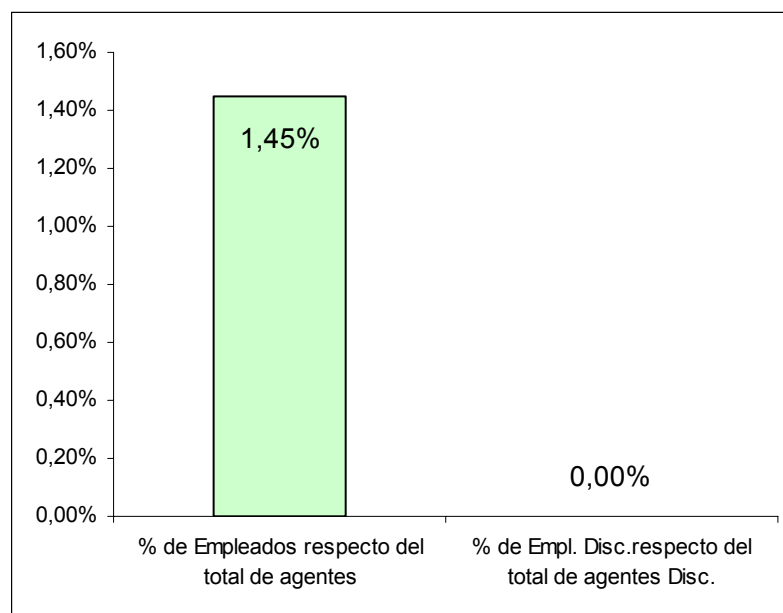
Registro Nacional de las Personas

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
742	4,23%	6	7,14%	▲ 4,13



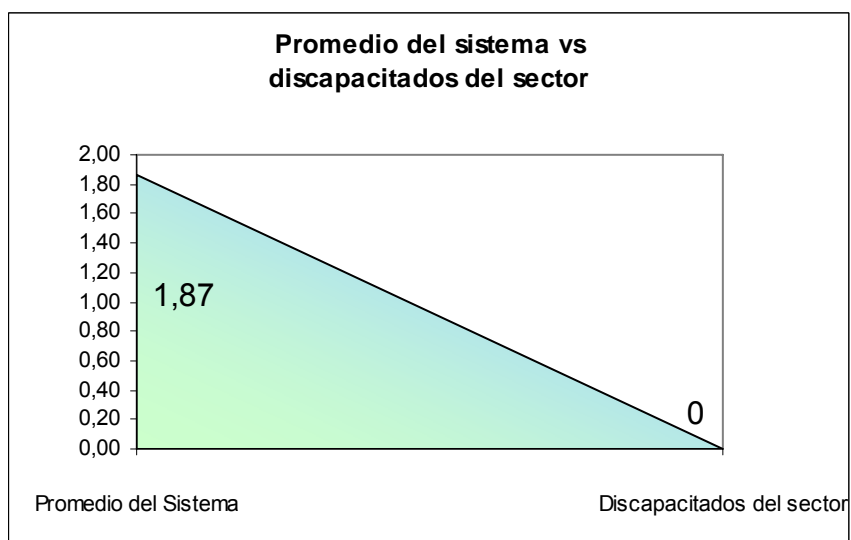
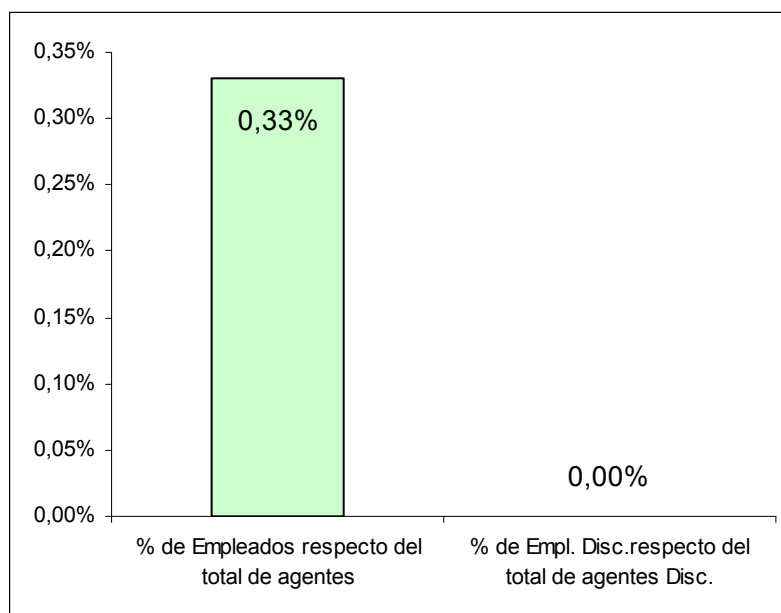
Servicio Geológico Minero Argentino

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
254	1,45%	0	0,00%	▼ -1,87



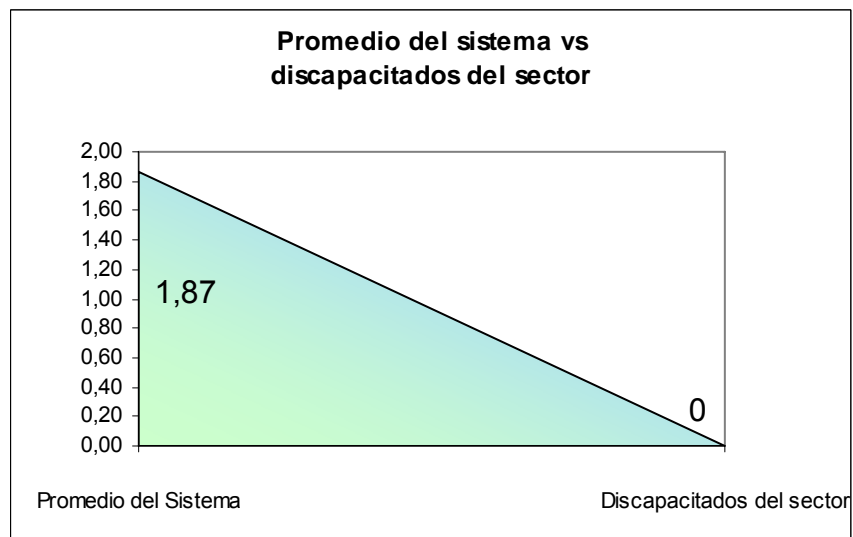
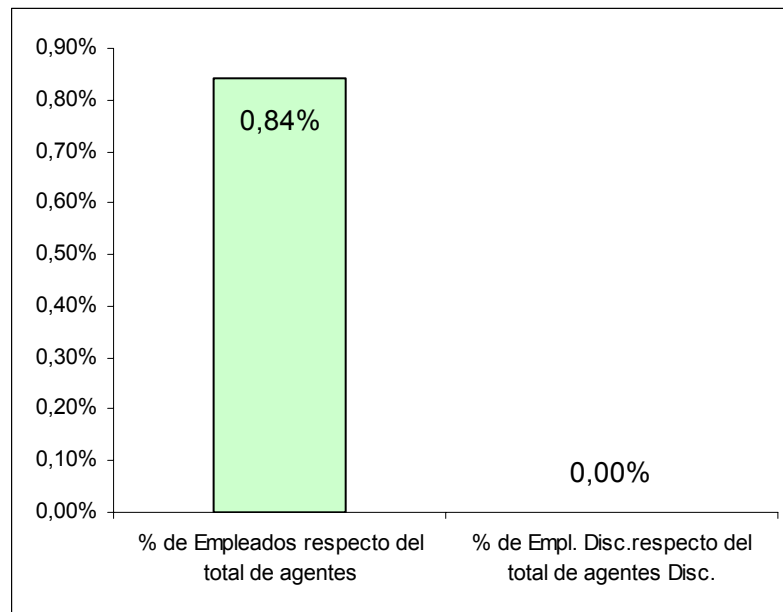
Programa para la Prevención de la Drogadicción y Lucha contra el Narcotráfico

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
58	0,33%	0	0,00%	▼ -1,87



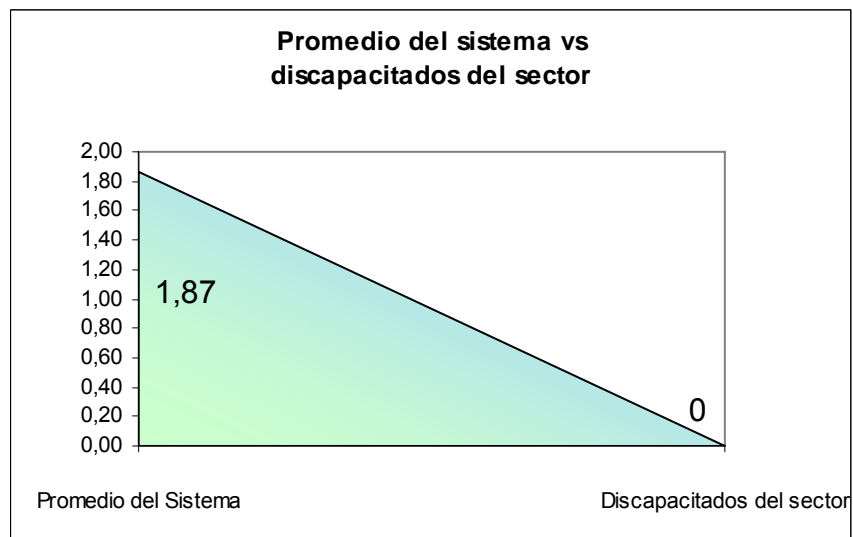
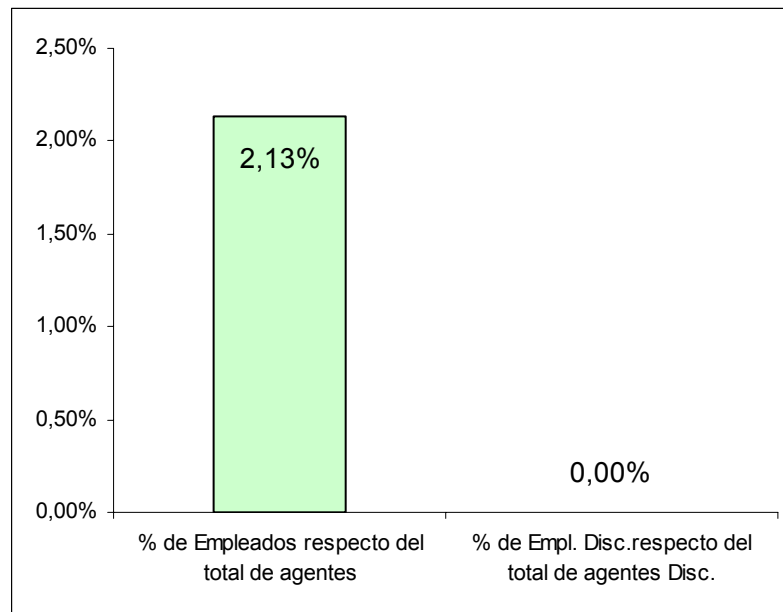
Secretaría de Seguridad Interior

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
148	0,84%	0	0,00%	▼ -1,87



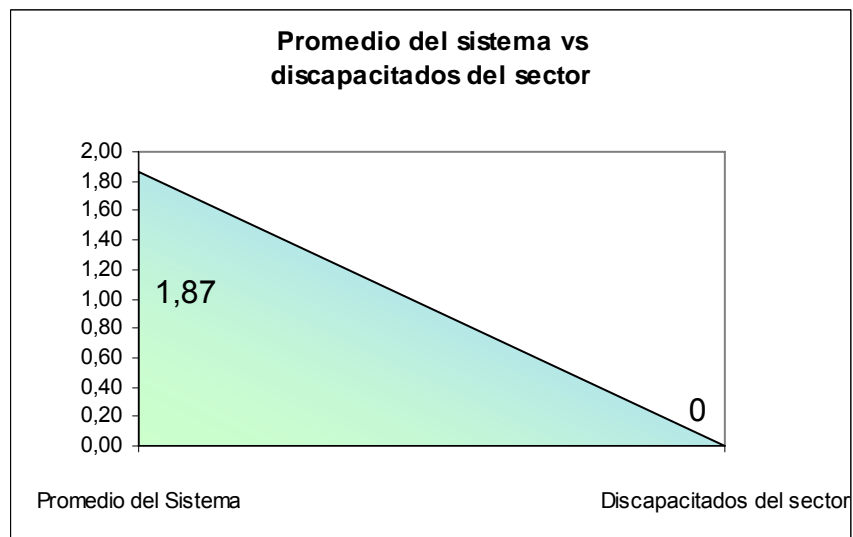
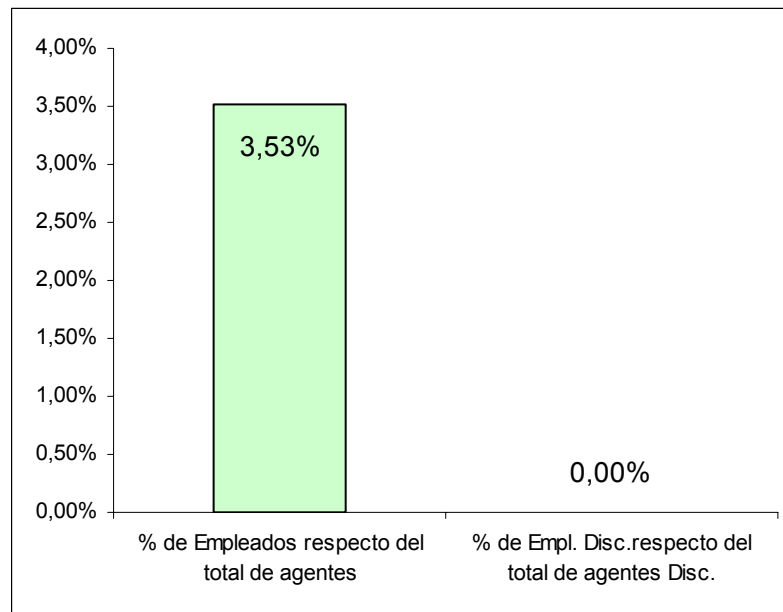
Secretaría de Turismo

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
374	2,13%	0	0,00%	▼ -1,87



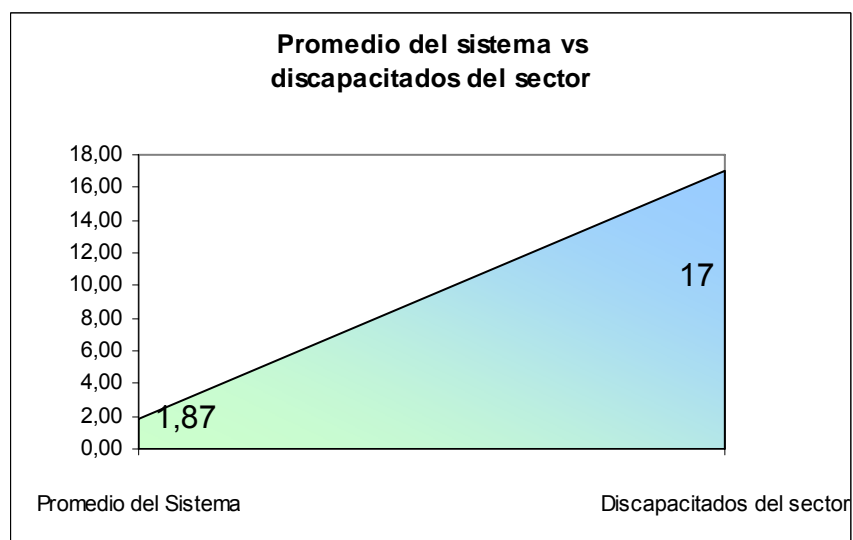
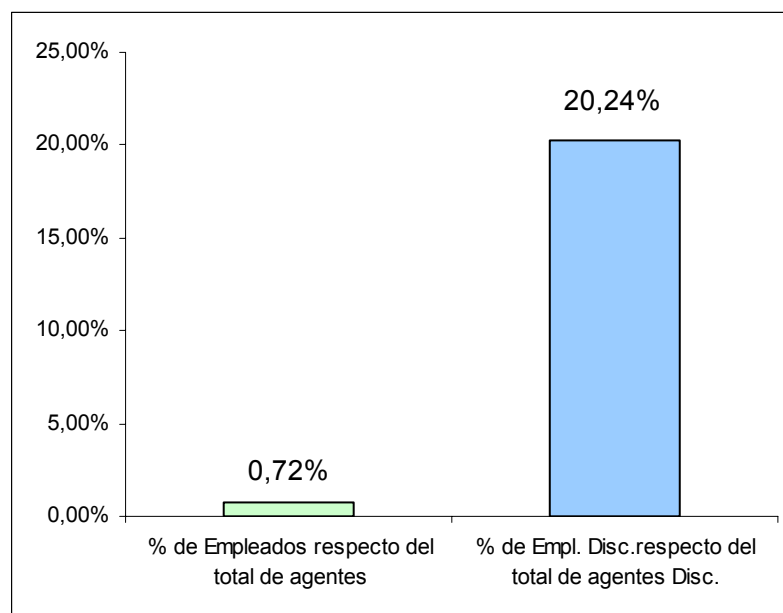
Secretaría de Cultura

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
619	3,53%	0	0,00%	▼ -1,87



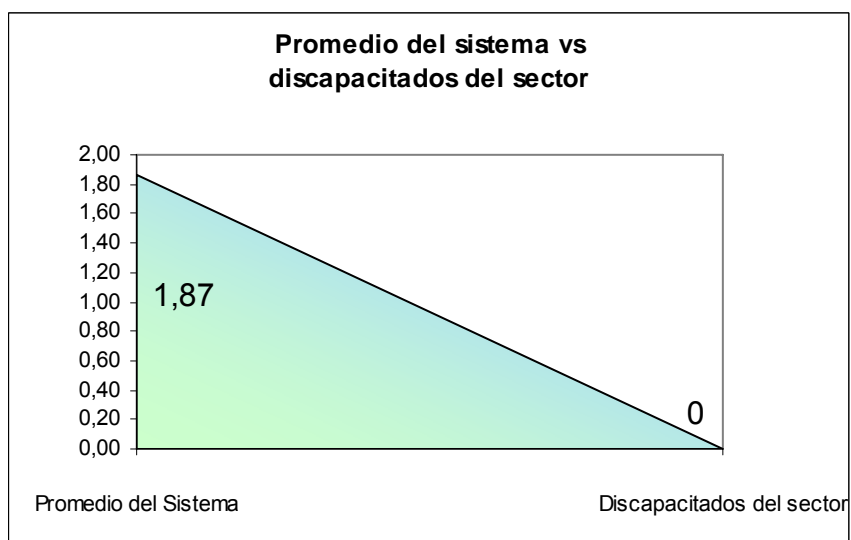
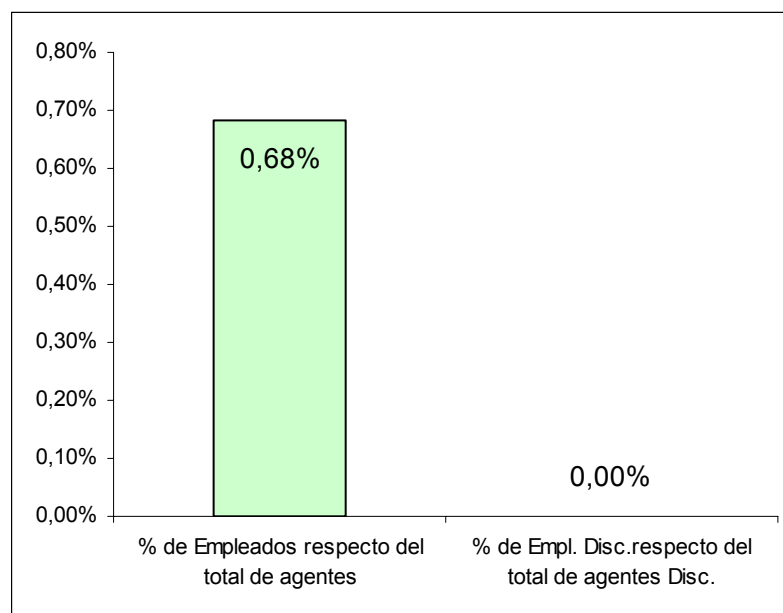
Servicio Nacional de Rehabilitación

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
127	0,72%	17	20,24%	▲ 15,13



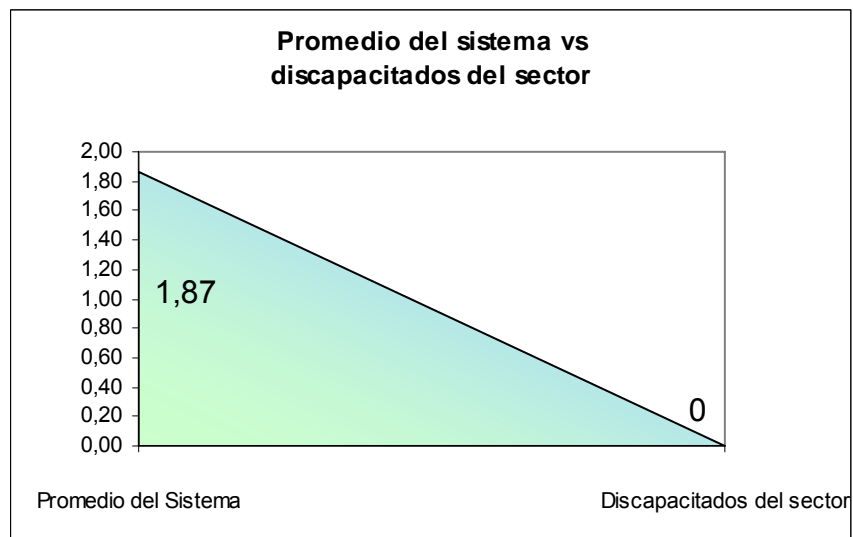
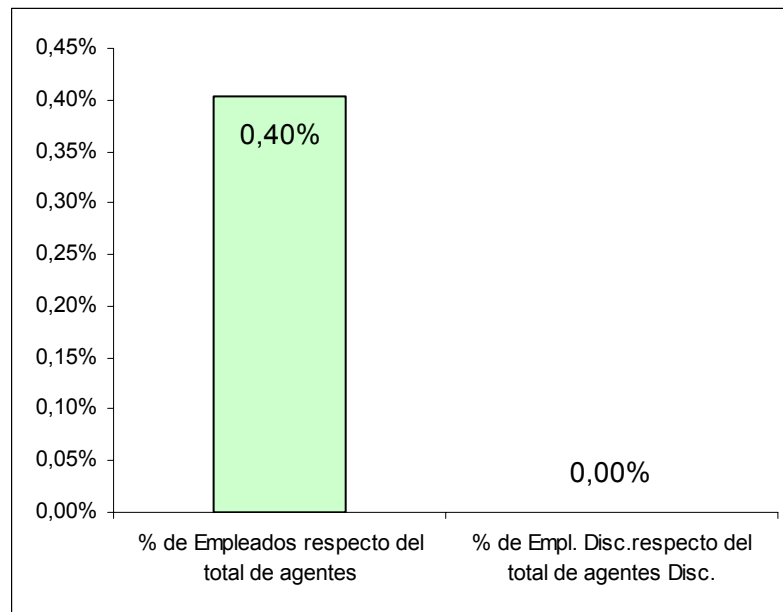
Superintendencia de Servicios de Salud

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
120	0,68%	0	0,00%	▼ -1,87



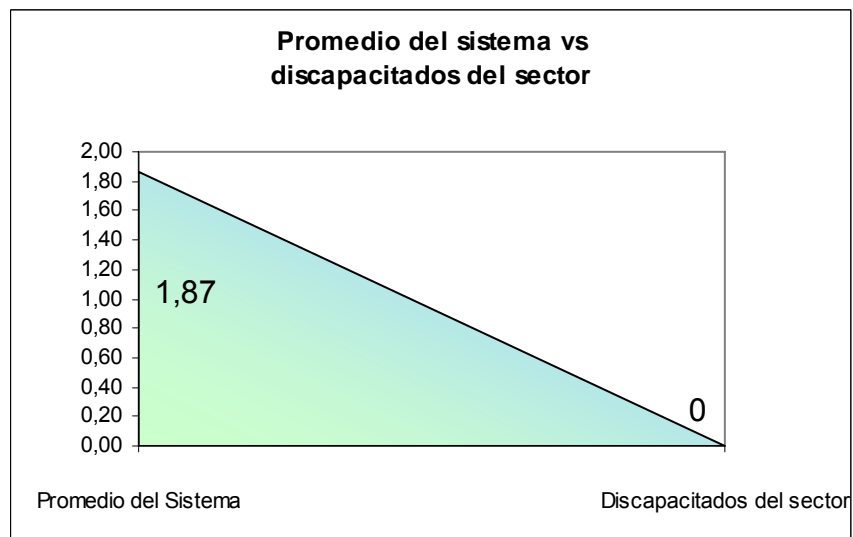
Teatro Nacional Cervantes

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
71	0,40%	0	0,00%	▼ -1,87



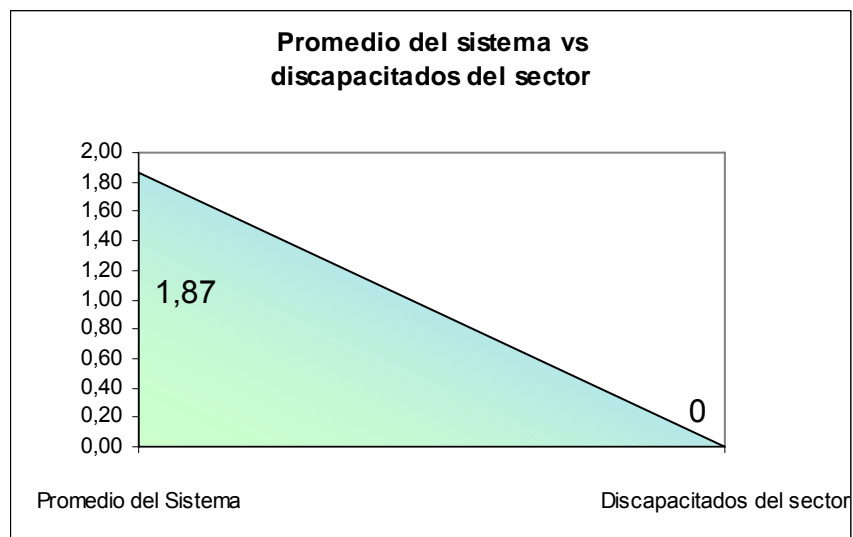
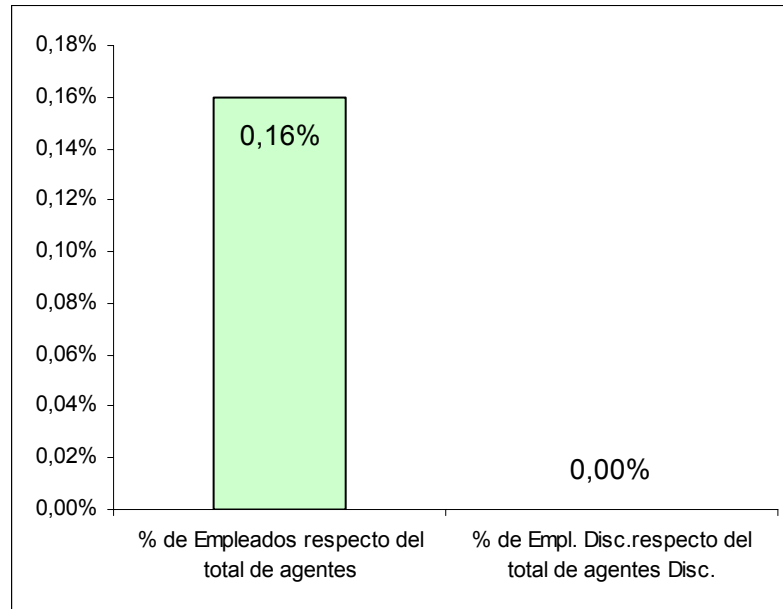
Tribunal Fiscal de la Nación

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
92	0,52%	0	0,00%	▼ -1,87



Tribunal de Tasaciones de la Nación

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
28	0,16%	0	0,00%	▼ -1,87

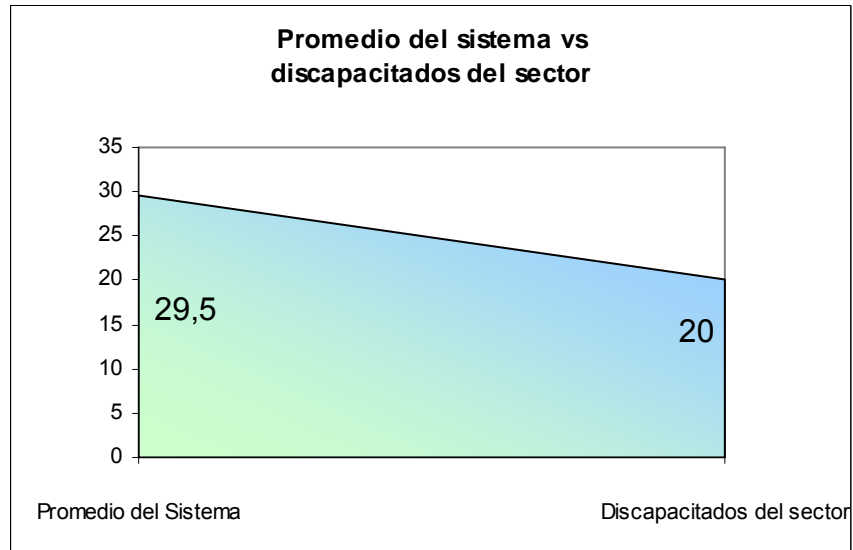
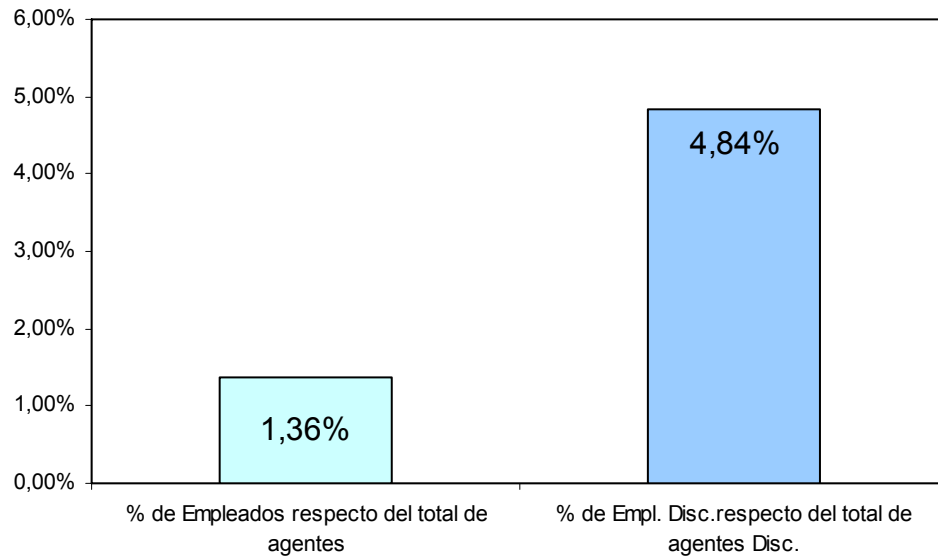


ANEXO II

Graficación del estado de cumplimiento del Cupo de Agentes
con Discapacidad en el ámbito del Gobierno de la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

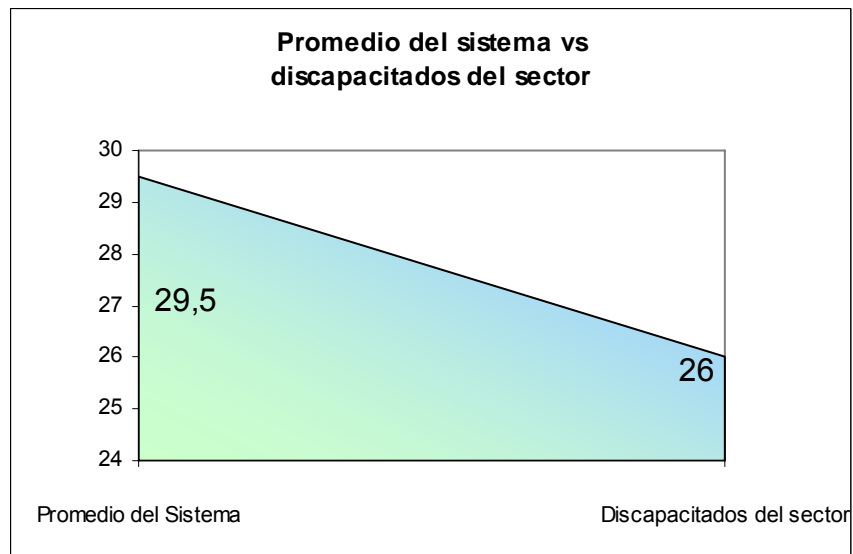
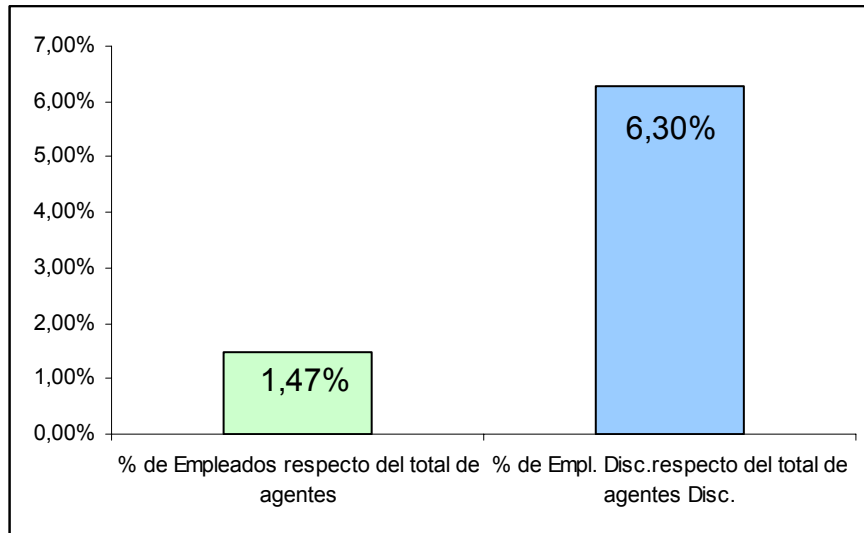
Area Jefe de Gobierno

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.748	1,36%	20	4,84%	▼ -9,5



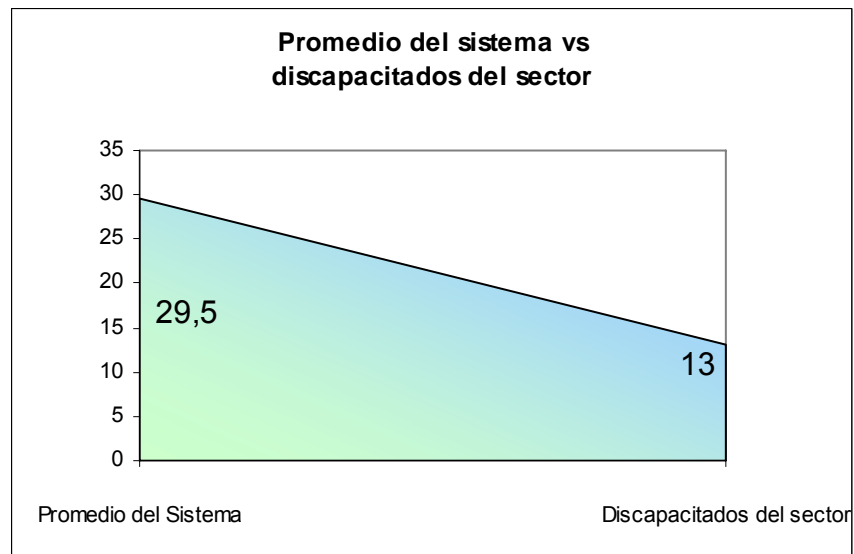
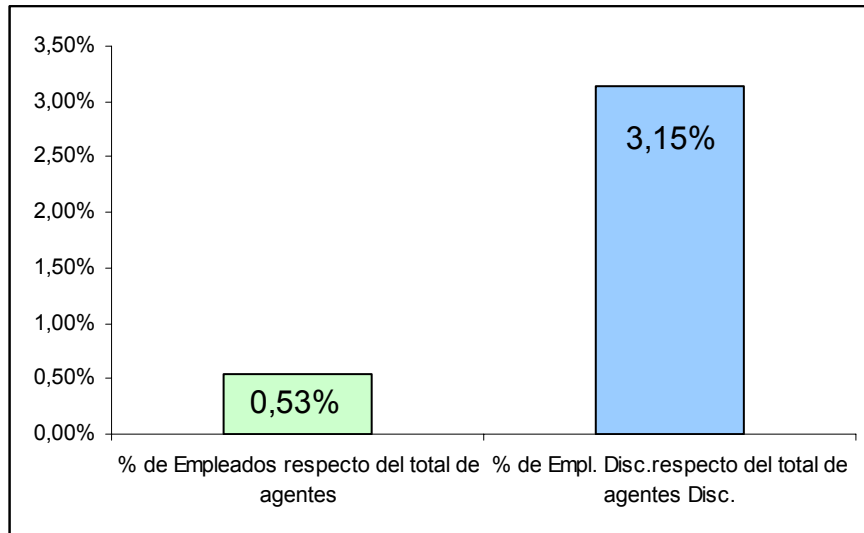
Area Jefatura de Gabinete

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.898	1,47%	26	6,30%	▼ -3,5



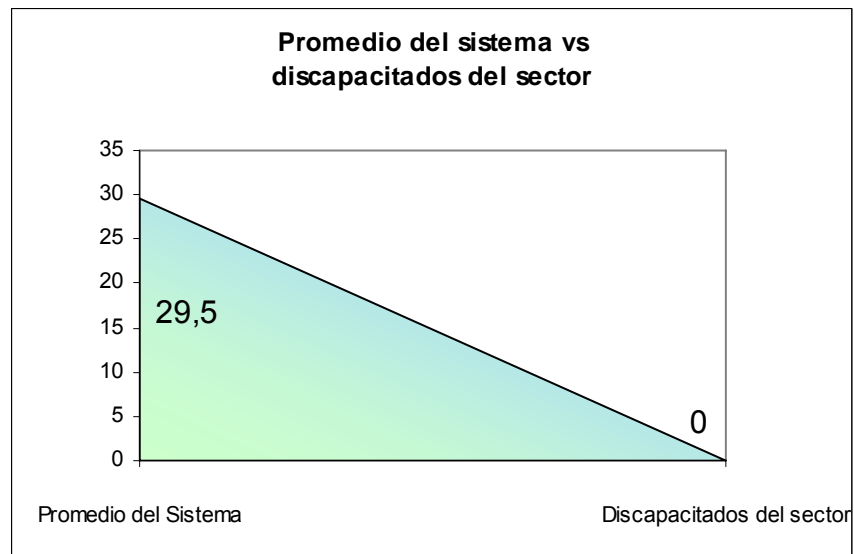
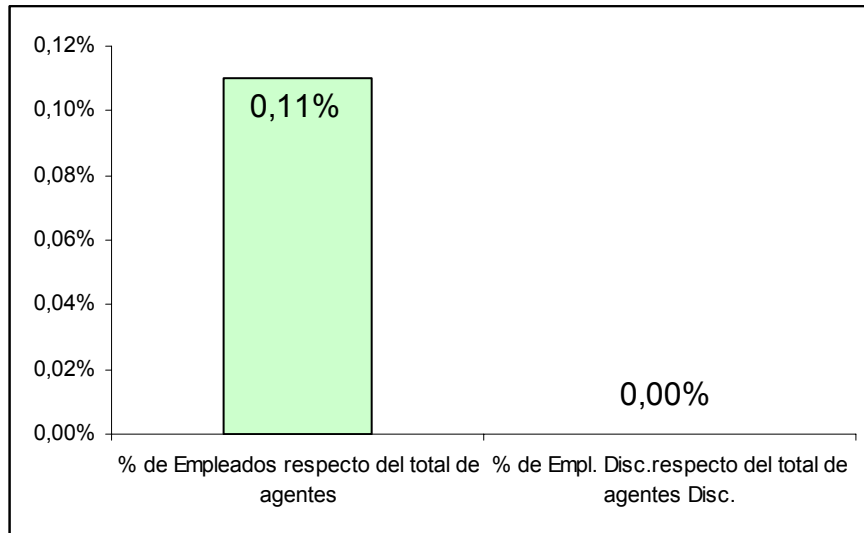
Procuración General de la Ciudad

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
686	0,53%	13	3,15%	▼ -16,5



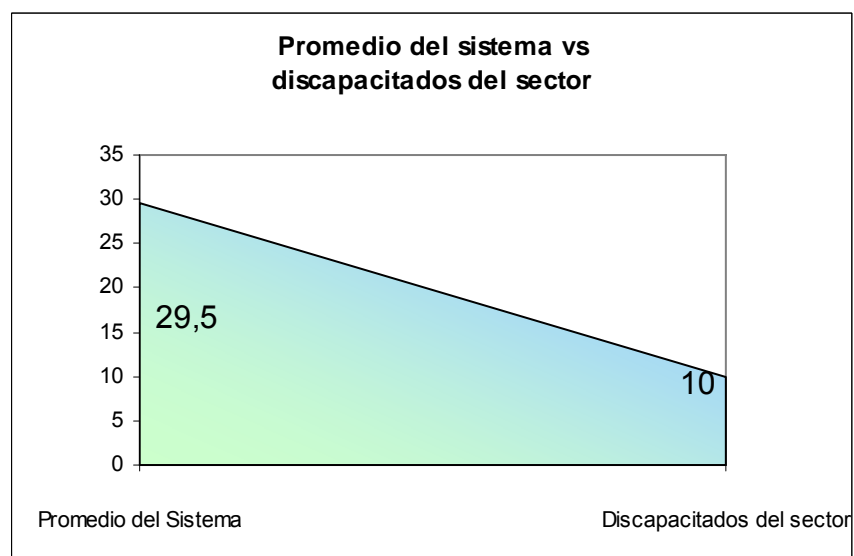
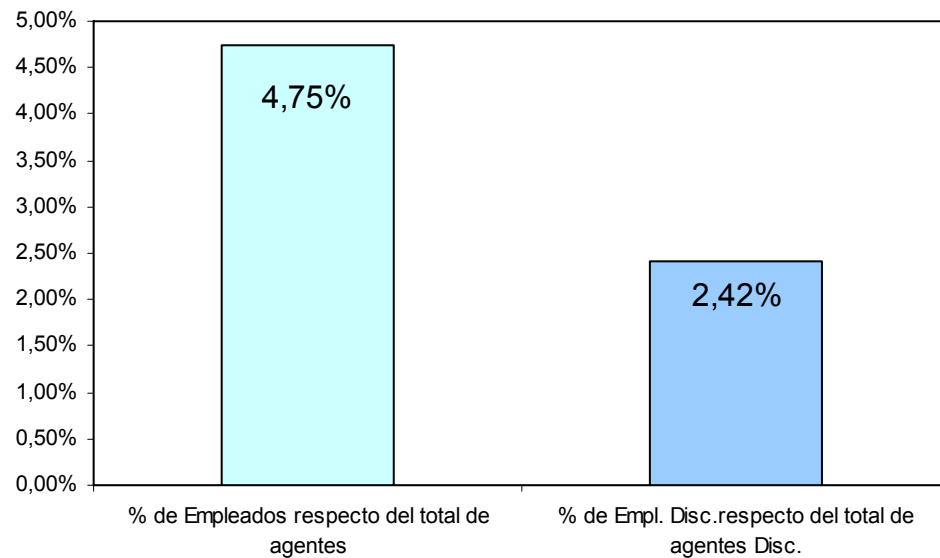
Sindicatura General de la Ciudad

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
142	0,11%	0	0,00%	▼ -29,5



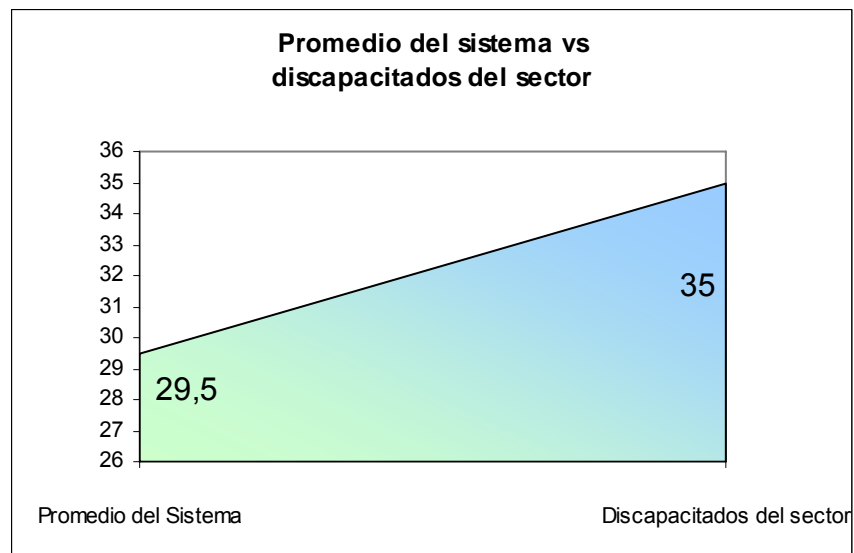
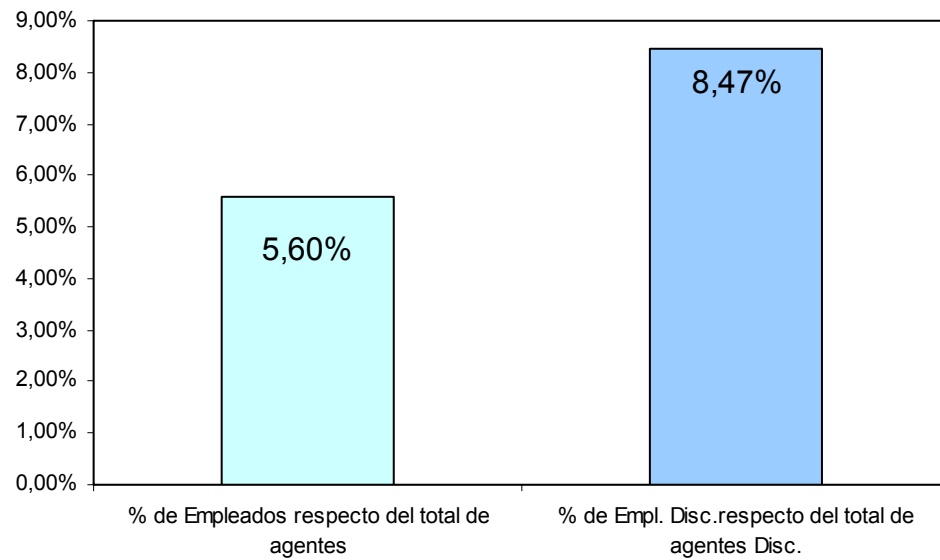
Ministerio de Ambiente y Espacio Público

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación con- tra el promedio del sistema
6.116	4,75%	10	2,42%	▼ -19,5



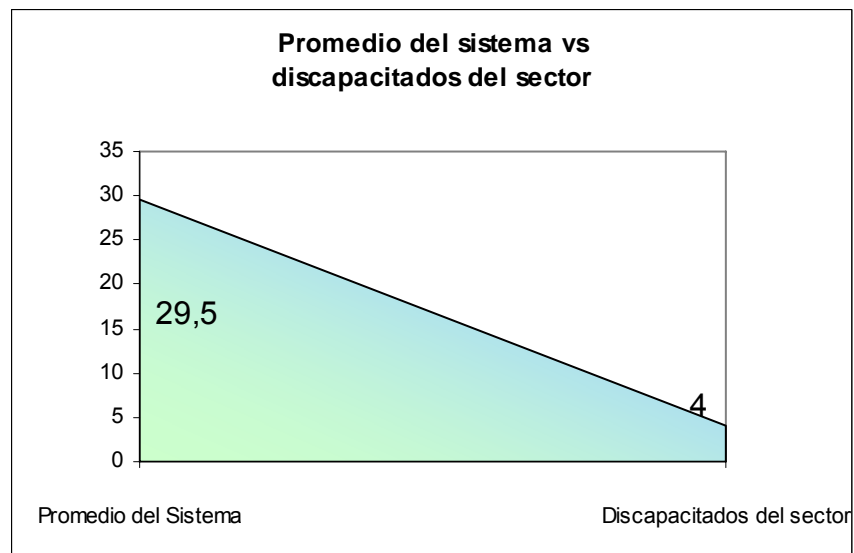
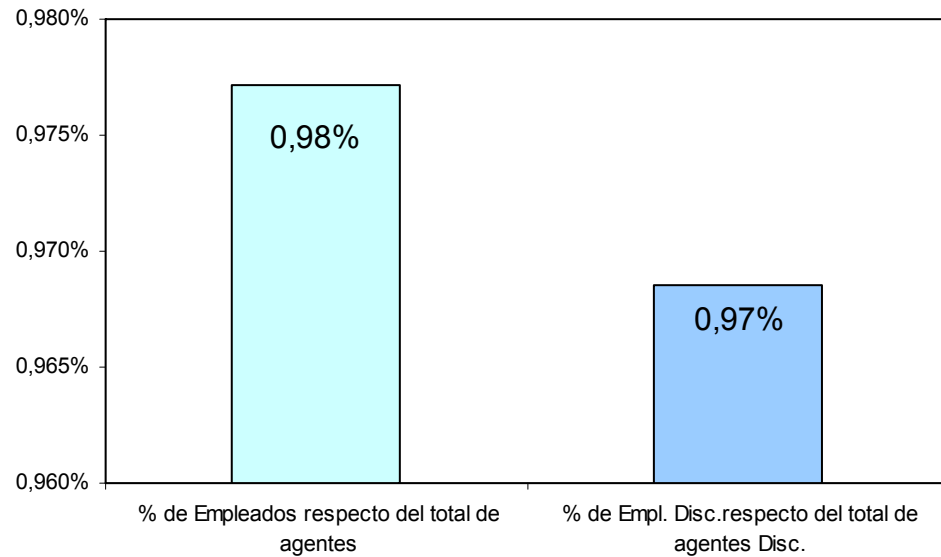
Ministerio de Cultura

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
7.204	5,60%	35	8,47%	▲ 5,5



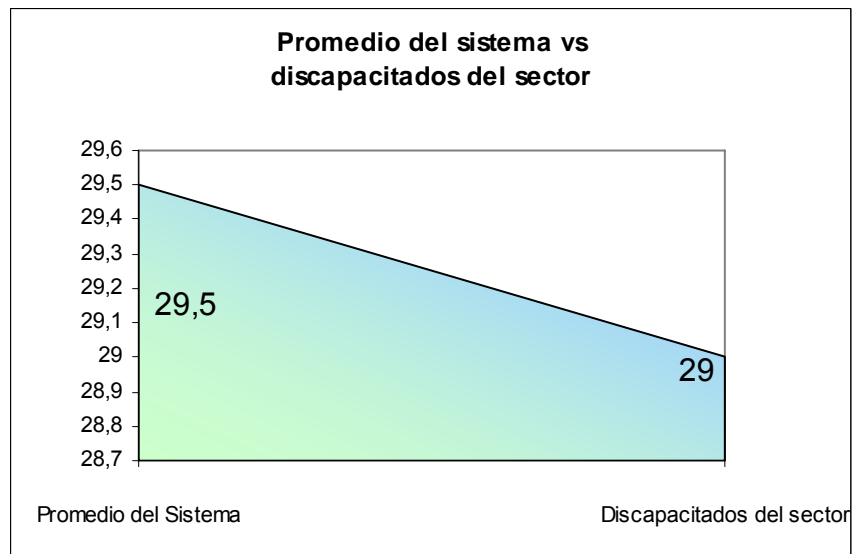
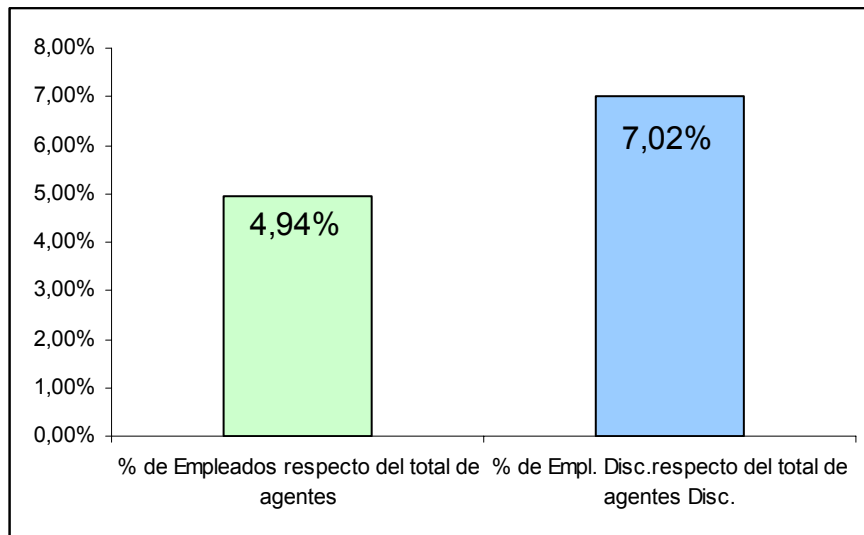
Ministerio de Desarrollo Económico

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.258	0,98%	4	0,97%	▼ -25,5



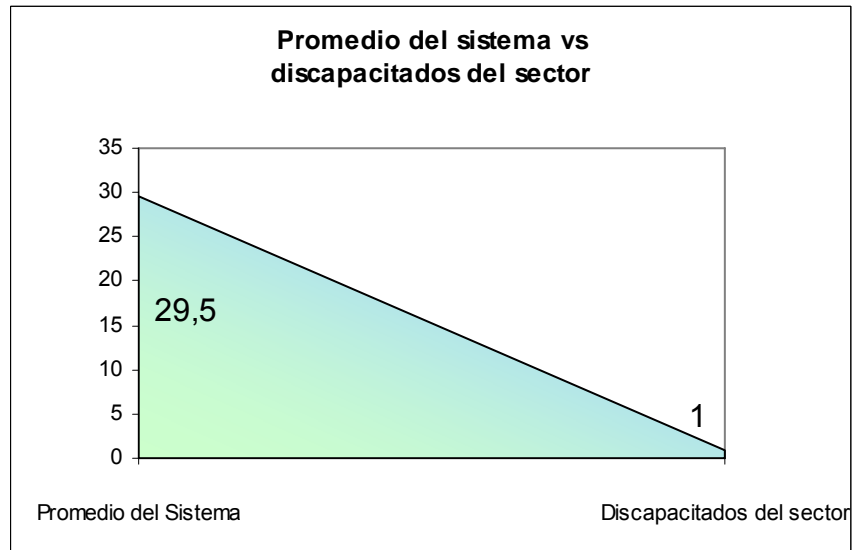
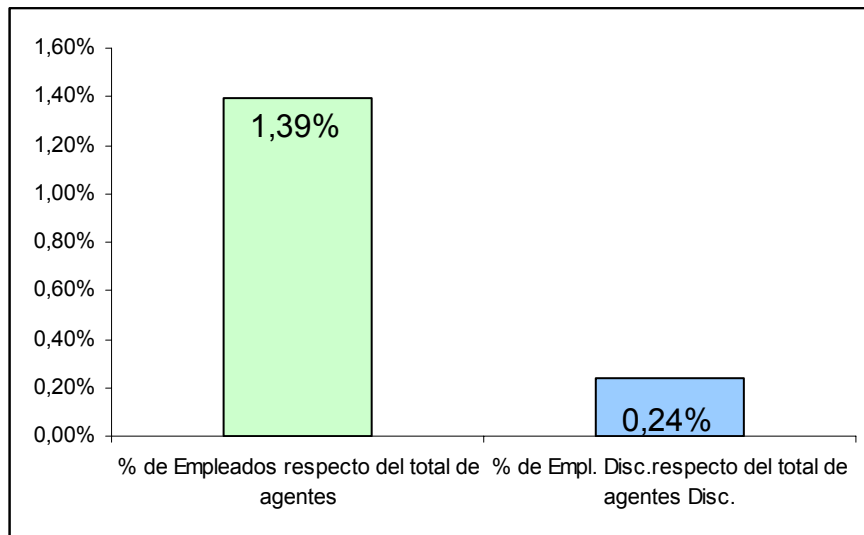
Ministerio de Desarrollo Social

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
6.358	4,94%	29	7,02%	▼ -0,5



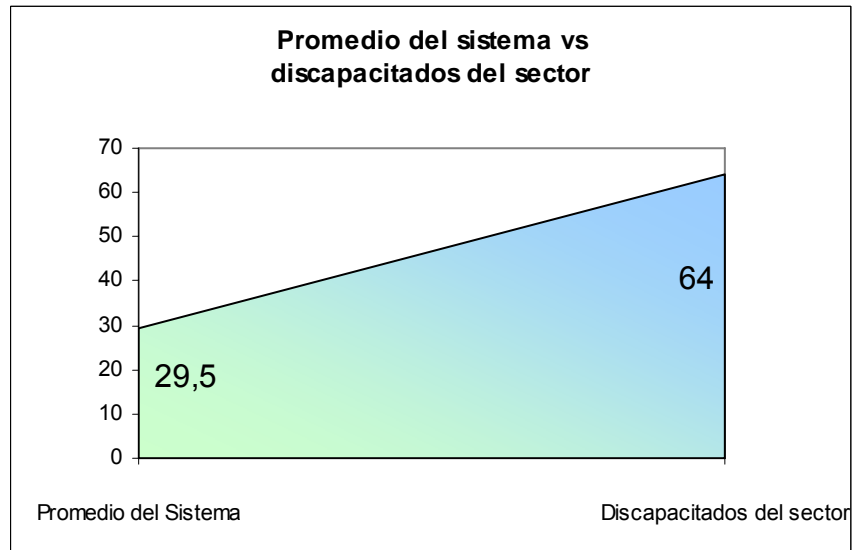
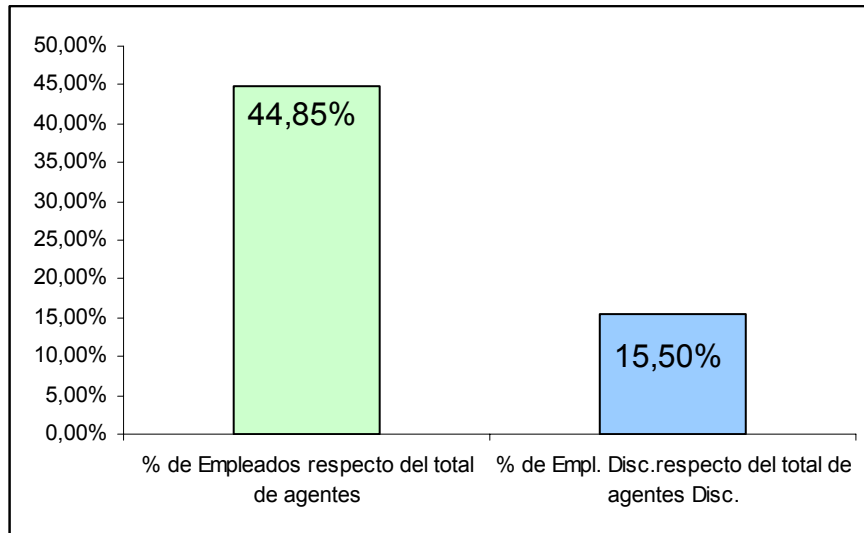
Ministerio de Desarrollo Urbano

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
1.795	1,39%	1	0,24%	▼ -28,5



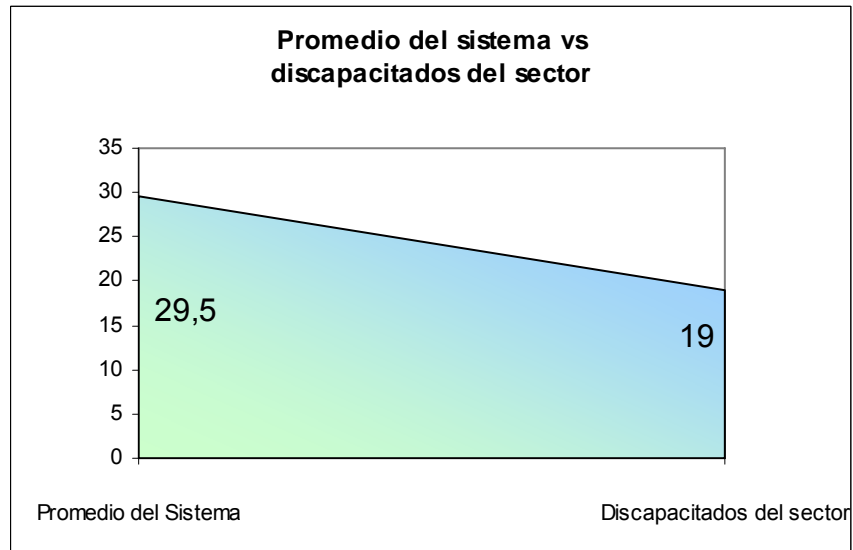
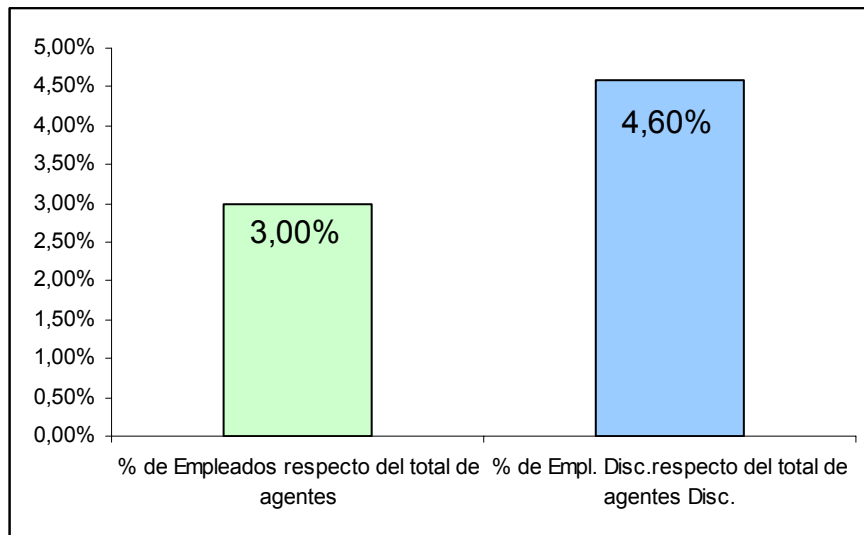
Ministerio de Educación

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
57.743	44,85%	64	15,50%	▲ 34,5



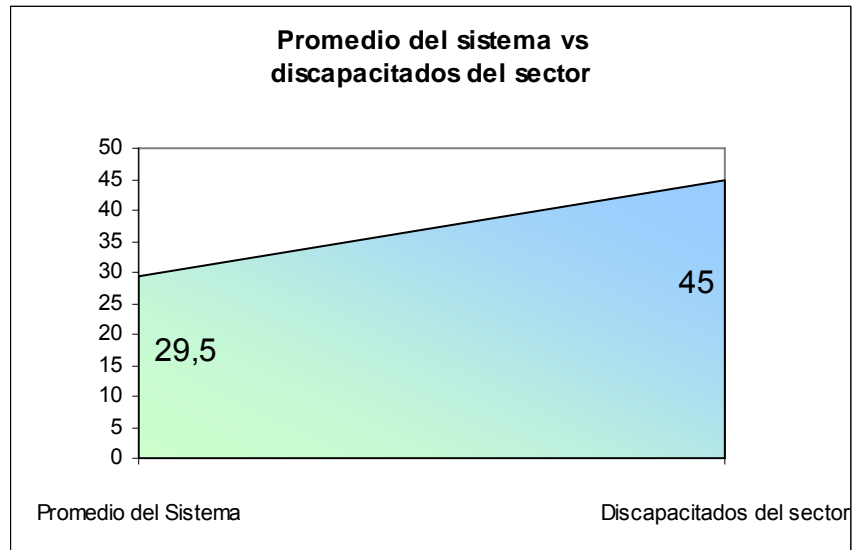
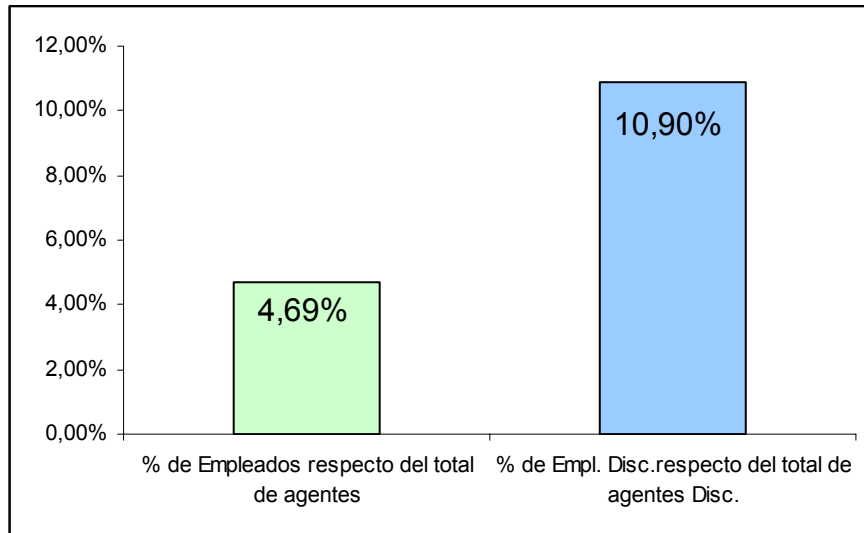
Ministerio de Hacienda

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
3.864	3,00%	19	4,60%	▼ -10,5



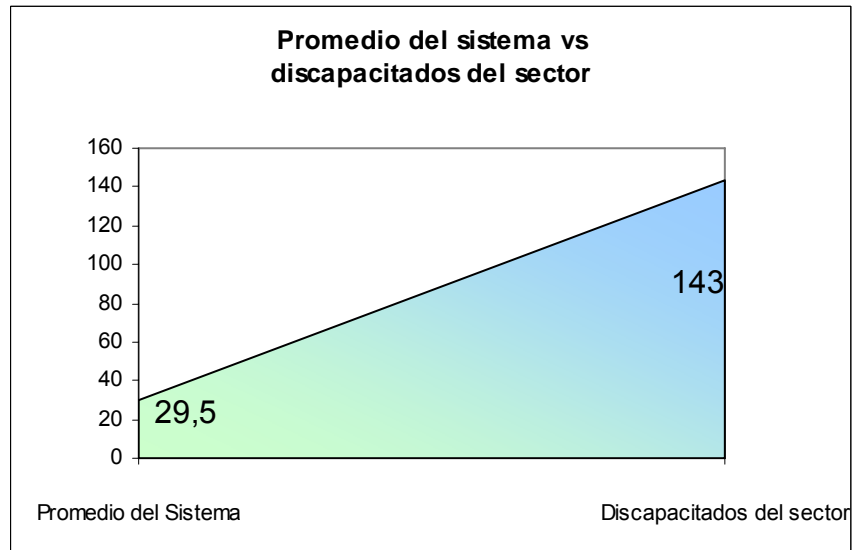
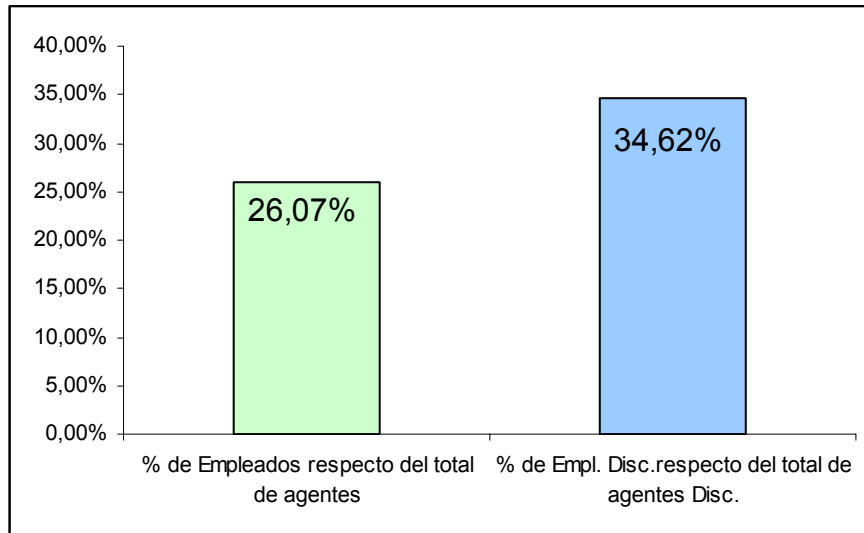
Ministerio de Justicia y Seguridad

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
6.041	4,69%	45	10,90%	▲ 15,5



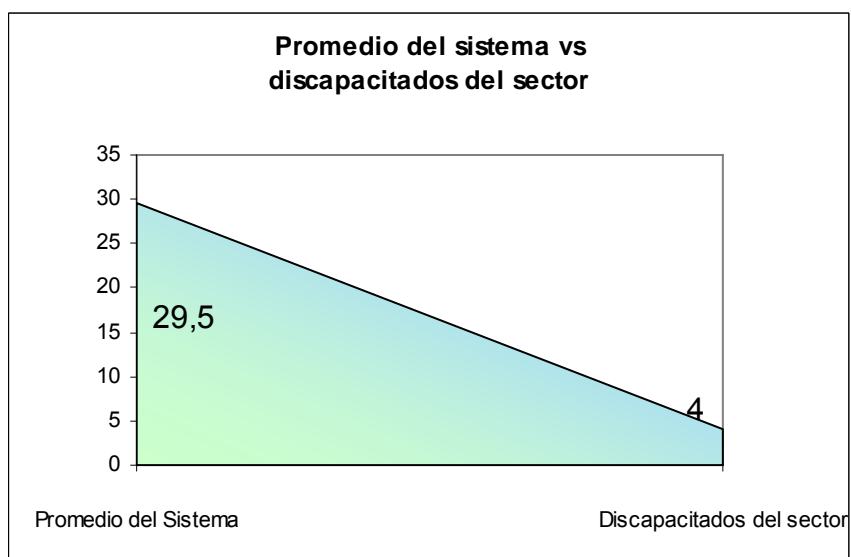
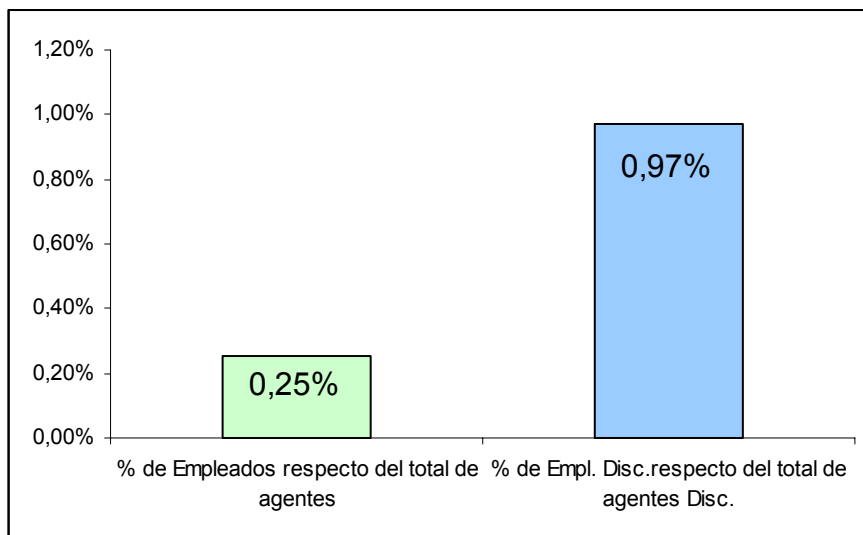
Ministerio de Salud

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
33.559	26,07%	143	34,62%	▲ 113,5



Otros (RAD –Registro de Agentes en Disponibilidad-, etc)

Total de Agentes (P.Permanente, Contratos, etc.)	% de Empleados respecto del total de agentes	Discapa- citados	% de Empl. Disc. respecto del total de agentes Disc.	Comparación contra el promedio del sis- tema
324	0,25%	4	0,97%	▼ -25,5



ANEXO III

Acordadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación
Sobre diferentes aspectos del sistema
de protección integral de los discapacitados

Acordada N° 10/06

Expte. N° 3606/05

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

En Buenos Aires, a los 18 días del mes de abril del año dos mil seis, reunidos en la Sala de Acuerdos del Tribunal, los señores Ministros que suscriben la presente,

CONSIDERARON:

Que la Comisión de Discapacidad del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal efectuó una presentación mediante la cual solicitó una serie de medidas para lograr un trato prioritario a personas discapacitadas en el ámbito del Poder Judicial de la Nación.

Por ello,

ACORDARON:

- 1) Que los organismos jurisdiccionales y dependencias del Poder Judicial deberán arbitrar los recaudos necesarios para brindar adecuada atención a las partes y a los profesionales con discapacidad, adoptándose medidas tendientes a compensar las desventajas e inconvenientes que ella les genera (por ejemplo, facilitar la atención adecuada en cada Mesa de Entradas por parte de empleados asignados a tal fin, brindar comodidad suficiente, en la medida de lo posible, para la consulta de expedientes, etc.).
- 2) Que en las Mesas de Entradas de todas las dependencias del Poder Judicial deberá colocarse en lugar visible un cartel que indique que se dará trato prioritario a las personas con discapacidad con mención del número de la presente acordada.

Todo lo cual dispusieron y mandaron, ordenando que se comunicase en la página web del Tribunal y registrase en el libro correspondiente, por ante mí, que doy fe.

Fdo. Sres. MINISTROS DE LA C.S.J.N Dres. ENRIQUE S. PETRACCHI - CARLOS S. FAYT - ELENA I. HIGHTON DE NOLASCO - E. RAUL ZAFFARONI - JUAN CARLOS MAQUEDA y CARMEN M. ARGIBAY. Dr. Nicolás A. Reyes - Administrador General C.S.J.N.

Acordada N° 4/08
Expte. N° 4200/06

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

En Buenos Aires, a los 11 días del mes de marzo del año dos mil ocho, los señores Ministros que suscriben la presente,

CONSIDERARON:

Que en virtud de la necesidad de sancionar un régimen concerniente a la aplicación de las leyes 22.431 y 25.689, relacionadas con el sistema de protección integral de los discapacitados, y teniendo en cuenta que esas normas disponen la obligatoriedad para el Estado Nacional –en sus tres poderes- de ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, así como la consecuente necesidad de establecer reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por dichos postulantes.

ACORDARON:

Crear un registro de personas con discapacidad que se postulen para ingresar en el Poder Judicial, el cual estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos del Tribunal.

Todo lo cual dispusieron y mandaron, ordenando que se comunique, se publique en el Boletín Oficial y en la página web prevista en la acordada n° 1/2004, y se registre en el libro correspondiente, por ante mí, que doy fe.

Fdo.: RICARDO LUIS LORENZETTI - CARLOS S. FAYT -ENRIQUE S. PETRACCHI -
CARMEN M. ARGIBAY - JUAN CARLOS MAQUEDA

ANEXO IV

Modificación del artículo 8° de la ley 10592
-Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas
Discapacitadas- sobre reserva de vacantes en los
cargos correspondientes al porcentaje de personal
con discapacidad en la Provincia de Buenos Aires

LEY NÚMERO: 13865

Expediente Origen: E- 34/07-08

Autor: ARBIO, NORA LUJAN - UNION CIVICA RADICAL

Fecha de Sanción: 27/08/2008 Período Legislativo: 136

Fecha de Promulgación: 29/09/2008 - DECRETO DE PROMULGACION: [2140/2008](#)

Fecha Boletín Oficial: 14/10/2008

MODIFICANDO EL ARTICULO 8 DE LA LEY 10592 -REGIMEN JURIDICO BASICO E INTEGRAL PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS-. SOBRE RESERVA DE VACANTES EN LOS CARGOS CORRESPONDIENTES AL PORCENTAJE DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD, EMPLEADO EN EL ESTADO O EN EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVICIOS PUBLICOS.

Trámites Legislativos:

Cámara	Expediente	Fecha Entrada	Resultado Sesión	Fecha Sesión
H.CAMARA DE SENADORES	E-34/07-08	12/04/2007	APR.S/T.MODI	23/04/2008
H.CAMARA DE DIPUTADOS	E-34/07-08	30/04/2008	APR.S/TABLAS	27/08/2008

Ley N°13865**Provincia de Buenos Aires**

MODIFICA EL ARTÍCULO 8° DE LA LEY 10592, MODIFICADO POR LEY 13508, REFERENCIA: RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO E INTEGRAL PARA DISCAPACITADOS.

Promulgación: DECRETO 2140/08 del 29/9/08

Publicación: del 14/10/08 Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires N° 25.996

Fundamentos de la**Ley 13865****HONORABLE LEGISLATURA:**

Se somete a consideración de vuestra honorabilidad el proyecto de ley que se adjunta para su sanción, a través del cual se propicia la modificación del artículo 8 de la Ley 10.592 y sus modificatorias (RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO E INTEGRAL PARA DISCAPACITADOS).

Lamentablemente, el piso del cuatro por ciento (4%) establecido en el artículo cuya modificación se propone, no ha sido cubierto en su totalidad desde la entrada en vigencia de la ley; y durante los últimos cinco años, no ha alcanzado el 0,050% del mencionado cupo, según lo demuestran los informes oficiales de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires.

Independientemente de lo referido en el párrafo anterior, el fundamento de la modificación propuesta, consiste en la necesidad de establecer expresamente en el texto de la ley que nos ocupa, la reserva de las vacantes de los cargos correspondientes a aquellos agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la Ley 10.592, o que por otras circunstancias se encuentren amparados por esta norma, para ser destinadas en su totalidad y exclusivamente a personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad requeridas para el cargo o puesto a ocupar.

Por lo que, esas vacantes no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad a fin de ser ocupadas por personas con discapacidad.

La Ley 10.592, en su artículo 12, prevé la creación y funcionamiento del Servicio de Colocación Selectiva, dependiente del Ministerio de Trabajo, donde existe un registro de personas con discapacidad aspirantes a ingresar a diferentes modalidades de trabajo, dando como resultado la generación de una oferta laboral que debe ser absorbida por los distintos entes descritos legalmente, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de los puestos de trabajo.

En síntesis, el objetivo primordial de lo que aquí se propone, es que los puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad, y que por cualquier motivo quedaren vacantes, sean cubiertos exclusivamente por otra persona con discapacidad que reúna el perfil de idoneidad para el desempeño de ese cargo.

A mérito de las consideraciones vertidas, es que se solicita a este honorable cuerpo, la pronta sanción del presente proyecto.

LEY 13865

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY

ARTICULO 1.- Modifícase el artículo 8° de la Ley 10.592, modificado por Ley 13.508, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 8.- 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 a ocupar personas discapacitadas 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.

Resérvense, además, las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley, o que posteriormente se hayan incorporado a esta norma, para ser ocupadas en su totalidad y exclusivamente por personas con discapacidad, de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas.

Dichas vacantes, no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad.

El porcentaje determinado en el primer párrafo será de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria,

transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación.

Asimismo y a los fines del efectivo cumplimiento del mínimo establecido, todos los Entes enunciados en el párrafo precedente, deberán comunicar a la Autoridad de Aplicación el relevamiento efectuado sobre el porcentaje aquí prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse”.

ARTICULO 2.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.