

# La cuestión del SeCLaS o ¿El SeCLaS en cuestión?.

Carina Scharagrodsky.

Cita:

Carina Scharagrodsky (2017). *La cuestión del SeCLaS o ¿El SeCLaS en cuestión?.* XII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-022/247>

**XII Jornadas Sociología UBA**  
**Recorridos de una (in)disciplina**  
**La Sociología a sesenta años de la fundación de la Carrera**  
**22 al 25 de agosto de 2017**

Título: La cuestión del SeCLaS o ¿El SeCLaS en cuestión?

Autora: Scharagrodsky Carina

Eje: Políticas y Discapacidad

Mesa 51 Políticas y discapacidad: avances, retrocesos y tensiones a 10 años de la Convención.

Institución: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Doctorado en Ciencias Sociales.

Universidad Nacional de La Plata.

Correo: carinosky@hotmail.com

### **Resumen**

El presente trabajo se desprende del proyecto de tesis doctoral (UNLP): “**Representaciones Sociales sobre discapacidad y trabajo**. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad (PCD) en sus primeros empleos competitivos formales en Vialidad, en el marco de la política pública de Empleo de la Provincia de Buenos Aires “SeCLaS” (2010-2015)”. En esta oportunidad nos enfocamos en dicha política pública. El Artículo 12 de la Ley 10.592/87 establece la creación del Servicio de Colocación Laboral Selectiva (SeCLaS) para personas con discapacidad en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, organismo sobre el que recae el cumplimiento del Artículo 8<sup>1</sup>. El SeCLaS está orientado al registro, evaluación, promoción y seguimiento de personas con discapacidad para lograr su inserción laboral competitiva en el ámbito público o privado bonaerense.

A partir del análisis de documentos de los años 2010, 2013 y 2016, y tomando en cuenta algunos indicadores, nos proponemos reflexionar sobre los avances, retrocesos y tensiones que se expresan en materia de discapacidad a una década de firmada la Convención, en el caso de una política pública activa cuyo origen normativo data de 1987 aunque su implementación rige a partir de 2005.

### **Introducción**

---

<sup>1</sup>ARTÍCULO 8º: El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, Empresas del Estado, Municipalidades, Entidades de Derecho Público no Estatales creadas por Ley y Empresas Privadas Subsidiadas por el Estado, deberán ocupar a 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, con las modalidades que fije la Reglamentación.

La Convención Internacional de los Derechos sobre las personas con discapacidad (ONU, 2006) en su artículo 27 sobre Trabajo y empleo refiere que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” y la implementación de una serie de medidas destinadas a tales fines.

En el marco de esta normativa la OIT, en tanto agencia de la ONU señala hacia 2007 que: “Al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad, favorecemos la realización potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general” (Somavia, OIT, 2007:1).

Sin embargo, autores como Joly (2008), Mareño Sempertegui (2015), Bellina Yrigoyen (2013) coinciden en señalar las dificultades en el acceso al trabajo de las PCD y su participación en el mercado laboral. Dichas dificultades se relacionan, entre otras cuestiones, con la discriminación y el imaginario colectivo basado en la creencia de que dichas personas no pueden trabajar o que lo harán con menor productividad (Abarca & col., 2014). En este sentido, las principales barreras a la empleabilidad e inserción laboral de esta población constituyen barreras culturales, es decir, un conjunto de representaciones sociales, ideas y concepciones sobre la empleabilidad, la discapacidad, las personas definidas como discapacitadas y sus posibilidades de empleabilidad, arraigadas en el imaginario colectivo. Además se advierte la persistencia de dichas dificultades conforme van pasando los años.

En el marco de las problemáticas investigadas a nivel internacional que vinculan discapacidad y trabajo, nos centraremos en aquellas referidas a la implementación de políticas públicas de inserción laboral para PCD que consisten en la obligatoriedad de una cuota de plazas destinadas a dichas personas que tienen presencia en el territorio bonaerense.

### **Políticas públicas de empleo para PCD**

En el mercado laboral se distinguen dos tipos de políticas de empleabilidad que ubican de manera diferencial al sujeto: las pasivas y las activas. Las pasivas solo actúan sobre la fuerza de trabajo y se refieren al sostenimiento de rentas. Consisten en transferencias de ingresos desde el sector público hacia los individuos (pensiones por discapacidad, subsidios, etc.). Las activas actúan tanto sobre la

oferta como sobre la demanda de fuerza de trabajo. Centran sus esfuerzos directamente en la colocación del individuo en un puesto de trabajo (Malo, 2002).

En la provincia de Buenos Aires, destacamos dos políticas públicas activas de promoción de empleo destinadas a PCD. La primera consiste en el Programa de Igualdad de Oportunidades Laborales en el ámbito Público Municipal (PREBA Público) dentro del Plan de Promoción, Preservación y Regularización del Empleo (PREBA). La segunda, en la que centraremos este trabajo, consiste en el Servicio de Colocación Laboral Selectiva para personas con discapacidad (SeCLaS). Este servicio se enmarca dentro de las “estrategia de cuotas de empleo como parte de una política pública para la empleabilidad de PCD” (Abarca & Arias, 2014:16) y establece un porcentaje del cupo de puestos de trabajo en el sector público destinados a PCD, cupo que varía de país en país. En Argentina, al igual que en otros países, dicha estrategia se complementa con el incentivo de exención tributaria de algún porcentaje en las cargas laborales para las empresas que contratan PCD.

### **Sobre las políticas de cupos**

Las estrategias de cuotas como políticas para favorecer la empleabilidad de las PCD surgen en 1919 a raíz de la Primera Guerra Mundial. Siguiendo a Laloma (2007), Alemania y Austria implementan las mencionadas estrategias destinadas a los militares que adquirieron una discapacidad durante el conflicto bélico. Dichas estrategias no solo se establecen para el ámbito público. Según O’Reilly (2003), hacia 1944 Inglaterra establece un cupo del 3% reservado a PCD para empresas privadas con al menos 20 personas. Además ese país, dicta un plan de ocupaciones reservadas para ascensoristas y cuidadores de autos (Nótese el tipo de puesto de trabajo estipulado en el plan).

Estudios realizados por O’Reilly (2003), Mont (2004) y Monzón (2008) demuestran que el sistema de cuotas se aplica de distintas maneras en una multiplicidad de países que van de Francia pasando por Marruecos, Vietnam y Tanzania, tomándose como casos paradigmáticos a nivel internacional a España y Japón (Abarca & Arias, 2014).

En América Latina la legislación de cuota laboral adquiere diversas modalidades y está predominantemente fijada para el sector público.

“Ecuador (se obliga en 4% al empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores), El Salvador (mínimo 1 persona por cada 25 trabajadores), Panamá (2% del personal en organizaciones con 50 personas o más), Paraguay (5% del personal en el sector público), Perú (3% del total del personal), Argentina (5% del personal) , Bolivia (5% en sector público de vacantes), Brasil (a partir de 100 empleados en empresas privadas, entre un 2% y 5% dependiendo del número de trabajadores), Uruguay (4% de las vacantes), Venezuela (5% de nómina de empleados), Honduras (dependiendo del número de empleados, por ejemplo, 3% si se tiene de 75 a 99 trabajadores)” (Abarca & Arias, 2014:17).

En la provincia de Buenos Aires, la Ley 10.592/87 establece el cupo mínimo del 4% destinado a PCD, según el Artículo 8 de la Ley 10.592.

Entre las ventajas de la implementación de las mencionadas políticas mencionamos el marco ético político del enfoque de derechos humanos en contra de la discriminación y en pos de la inclusión laboral de PCD. Entre las desventajas destacamos las dificultades en el cumplimiento efectivo de las cuotas, la preferencia empresarial del pago de impuestos o multas antes que contratar PCD, las restricciones a la hora de definir a las PCD. Cabe resaltar que los mencionados investigadores coinciden en afirmar que el éxito de las políticas de inclusión laboral radica en “la voluntad con mayúscula -política y social- frente a la indiferencia que todavía hoy caracteriza el abordaje general de la Discapacidad como fenómeno social” (Abarca & Arias, 2014:23-24).

### **El SeCLaS: antecedentes, objetivos y procedimientos**

En Argentina, Buenos Aires es la única provincia que presenta un Servicio de Colocación Laboral Selectiva para personas con discapacidad (SeCLaS) dependiente del Ministerio de Trabajo provincial. El Artículo 12 de la Ley 10.592/87 establece la creación del SeCLaS en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y en cada una de sus Delegaciones Regionales. Cabe destacar que si bien el SeCLaS se crea por Ley en 1987, recién en el año 2005 comienza a funcionar como Servicio con recursos humanos asignados. La Ley 13.508/06 agrega a la 10.592 la obligatoriedad, por parte del Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, de ocupar a personas discapacitadas a una porción no inferior al 4% de la totalidad de su personal y el control en el cumplimiento de dicho cupo por parte del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

El servicio atravesó por diversas coordinaciones hasta que en el año 2010, año en que se producen las inserciones laborales del caso de estudio que da origen a mi tesis doctoral<sup>2</sup>, por Decreto 2126 el entonces ministro de trabajo crea la Dirección de Grupos Vulnerables y Colocación Laboral Selectiva que tiene a su cargo “la administración del Sistema de Colocación Laboral Selectiva de personas con discapacidad SeCLaS (creado por Ley 10.592) y la planificación, el diseño de políticas y acciones orientadas a lograr la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos considerados vulnerables”. Esto jerarquiza la posición institucional del Servicio en el Organigrama de la Subsecretaría de Empleo ampliando indudablemente el horizonte de la población objetivo a abordar por dicha Dirección.

---

<sup>2</sup> Representaciones sociales sobre discapacidad y trabajo. Estudio sobre las inclusiones laborales de personas con discapacidad (PCD) en sus primeros empleos formales en Vialidad, en el marco de la política pública de empleo de la Provincia de Buenos Aires “SeCLaS” (2010-2015).

El SeCLaS consiste en una política pública activa orientada al registro, evaluación, promoción y seguimiento de personas con discapacidad para lograr su inserción laboral competitiva en el ámbito público o privado. A los efectos de acceder a las prestaciones destinadas a personas con discapacidad, constituyan éstas políticas pasivas o activas desde el Estado provincial, resulta imprescindible la presentación del Certificado de Discapacidad emanado del Ministerio de Salud Nacional o Provincial que en la actualidad ha sido unificado (CUD).<sup>3</sup> La inscripción en el registro del SeCLaS no escapa a dicho requerimiento.

### **Datos sobre el año 2010**

En el año 2010 se aprueba un *Manual de procedimiento del SeCLaS* de circulación interna que establecía los pasos a seguir tanto por los/as postulantes como por el Organismo (Registro, Evaluación, Promoción e Inclusión) y las instituciones intervinientes para lograr la inclusión laboral o el encuadre solicitados.

La registración se efectuaba de manera descentralizada en las 46 delegaciones y 26 subdelegaciones del Ministerio de Trabajo<sup>4</sup> que existían para ese año, contando con presencia territorial de la cartera laboral en 99 de los 135 municipios. Dicha información que constaba de una encuesta socioambiental, un CV con documentación respaldatoria y el certificado oficial de discapacidad se elevaba a nivel central. La Dirección cargaba en una base de datos diseñada a tal fin a cada postulante. Cabe destacar que una vez registradas, las PCD eran evaluadas por profesionales (terapistas ocupacionales) quienes a partir de la confección de un perfil laboral basado en el diagnóstico, potencialidades, nivel de formación, etc., determinaban su “aptitud”<sup>5</sup> para desempeñarse en empleos competitivos públicos o privados.

El objetivo general del Servicio consiste en lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo competitivo, según su capacidad y aptitud laboral. Los objetivos específicos contemplan: asesorar técnicamente, en el ámbito público y privado, sobre las cuestiones vinculadas a la discapacidad y al trabajo e informar a las personas con discapacidad sobre las diversas posibilidades que hagan a su colocación y pleno empleo. El Servicio está

---

<sup>3</sup> Por Resolución N° 675/2009 del Ministerio de Salud se aprobó el Modelo de Certificado Único de Discapacidad (CUD) a que se refiere el artículo 3 de la Ley N° 22.431. El Certificado Único de Discapacidad o CUD es un documento público de validez nacional emitido por una junta evaluadora interdisciplinaria que certifica la discapacidad de la persona. El CUD es un documento inviolable e intransferible que cuenta con número único, código de barras y logo institucional. El certificado permite acceder a una serie de derechos y beneficios estipulados por la Leyes Nacionales N° 22.431 y N° 24.901. Sirve para obtener acceso a la Cobertura Integral de las Prestaciones Básicas de Habilidad y Rehabilitación y a la Cobertura Integral de Medicación (Ley N° 23.661, Art. 28).

<sup>4</sup> Informe de Gestión 2008-2010. Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Disponible en [http://www.trabajo.gba.gov.ar/informe\\_gestion.pdf](http://www.trabajo.gba.gov.ar/informe_gestion.pdf).

<sup>5</sup> El término “aptitud” es el que figura en los informes de evaluación de las PCD confeccionados por terapeutas ocupacionales en el SeCLaS.

destinado a personas con discapacidad; empresas que deseen contratar personas con discapacidad y organismos de la Administración Pública Provincial y Municipal.

El SeCLaS brinda los siguientes servicios: registrar a los/las aspirantes con discapacidad; evaluar potenciales trabajadores/as con discapacidad; promocionar perfiles de trabajadores/as potenciales con discapacidad; incluir laboralmente trabajadores/as con discapacidad en la Administración Pública Provincial, Municipal y en el Sector Privado; encuadrar en el marco de la Ley 10.592/10.593 a trabajadores/as de la Administración Pública Provincial que atraviesen condiciones de discapacidad en el tránsito de la vida laboral; realizar el respectivo seguimiento y verificar el cumplimiento de cupo del 4% mínimo establecido por el Artículo 8 de la Ley 10.592. Según el Informe de Gestión 2008-2010 del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, en el año 2010 se publicaron 121 colocaciones laborales de PCD en el ámbito público con 43 nombramientos aprobados en gestión.

Asimismo cabe destacar que particularmente en el año 2010 se fortalecieron varias actividades vinculadas a la promoción del empleo para las PCD a saber: la incorporación de la temática “inclusión laboral para discapacitados” en la Mesa Provincial de Responsabilidad Social Empresarial, a través de una propuesta de cumplimiento gradual, por parte de las empresas de un cupo del 2% de contratación de personas con discapacidad, para ser consideradas “socialmente responsables”. Además se trabajó en la construcción del "Procedimiento de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Ley 10.592" y junto al Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP) se dictó el Curso de especialización sobre discapacidad y trabajo.

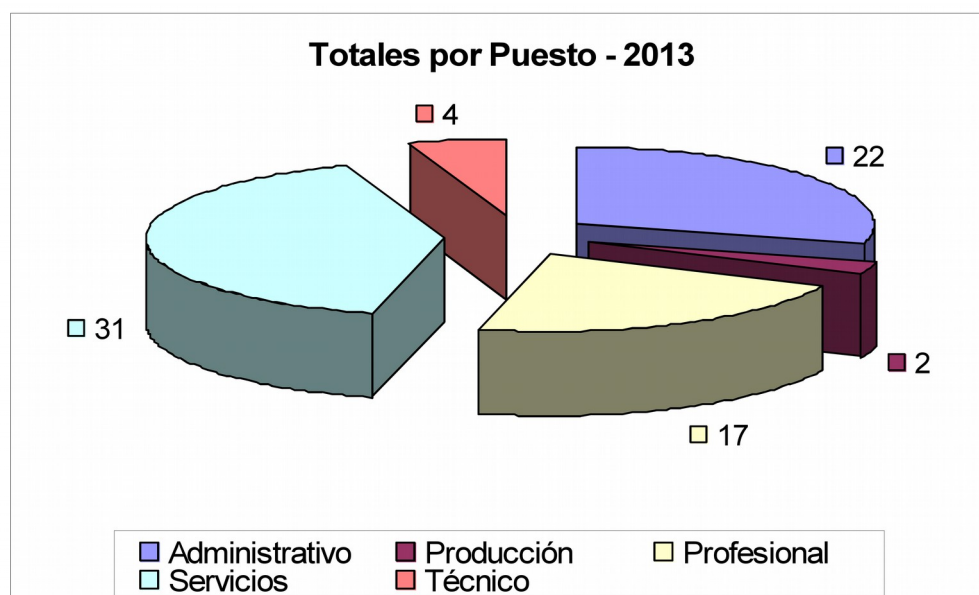
### **Datos sobre el año 2013**

Según el *Informe de la Dirección de Grupos Vulnerables del primer semestre de 2013*, el total PCD inscriptas en el Seclas (2005-2013) ascendía a 8975, habiendo sido evaluadas 4552. En el año 2013 se inscribieron 332 de las cuales fueron evaluadas 217.

En dicho período se informan 157 inclusiones laborales, de las cuales 76 corresponden al Sector Público y 81 corresponden al Sector privado.

En relación a la tipificación de las discapacidades para el Sector público, en orden decreciente, encontramos PCD motoras (39), Sensoriales (22: 12 auditivas y 10 visuales), Multidiscapacidades (9), viscerales (8) y mentales (7). Para las inclusiones laborales del Sector privado encontramos personas con discapacidad sensorial (29: 15 auditivas y 14 visuales), mentales (15), viscerales (14), multidiscapacidades (3) y no tipificados (3).

En relación al tipo de puesto de trabajo ocupado dentro del Sector público la mayoría se desempeña en Servicios (41%), trabajos administrativos (22%) y profesionales (22%) y una minoría como técnicos (5%) y en producción (3%).



### En la actualidad

En el año 2016, por Decreto 1874, con la gestión de la gobernadora Vidal, se rectifica la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo. Entre las modificaciones del organigrama, la Dirección de Grupos Vulnerables que incluía al SeCLaS y ampliaba sus destinatarios/as perdió su rango de dirección de línea para pasar a depender de la Dirección Provincial de Promoción del Empleo, apareciendo enunciada en el Anexo 2 como la acción número 7 correspondiente a la mencionada Dirección. Dicha acción hace referencia a: "Diseñar y promover políticas de empleo dirigidas a poblaciones vulnerables, tales como: mujeres, mujeres jefas de hogar, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadoras/es en edad, desempleadas/os de larga duración y trabajadoras/es migrantes y estacionales". Para ello se crea "el Observatorio de Empleo de la provincia de Buenos Aires para facilitar la información sobre el mercado laboral a diferentes ámbitos pertinentes del Estado provincial en general y del Ministerio de Trabajo en particular, con especial énfasis en la contribución para la orientación de acciones de formación y empleo, para la población en general y en especial a los jóvenes, mujeres y personas con discapacidad".

El espacio físico y el recurso humanos existente se mantienen siendo reemplazada la figura de la Dirección por una Coordinación. Si bien el SeCLaS continúa con su funcionamiento habitual, la desaparición de la Dirección de línea resulta un indicador institucional del "lugar simbólico" que ocuparía la temática.

Según datos relevados en el primer semestre de 2016 por el *Observatorio de Empleo*, para verificar el cumplimiento del cupo establecido por la ley 10.592, se solicitó la correspondiente información a



los organismos estatales y a los municipios del territorio bonaerense. De los 58 organismos provinciales interrogados, sólo 34 enviaron la información (58.6%) y de los 135 municipios de la provincia, sólo 49 cumplimentaron la solicitud (36.3%). Con respecto a los resultados obtenidos, los porcentajes de empleados/as con discapacidad resultaron muy inferiores a los estipulados por la ley. De una dotación total de 87.829 empleados/as, sólo 936 eran PCD arrojando un porcentaje de 1,1%. Con respecto a los municipios, de un total de 69.795 empleados/as, sólo 900 presentaban alguna discapacidad constituyendo así el 1,3%.

<b>Tabla I – Dotación total y personas con discapacidad</b>			
	Dotación total	Personas con Discapacidad	%
Organismos provinciales	87.829	936	1,1
Municipios	69.795	900	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>157.624</b>	<b>1.836</b>	<b>1,2</b>

Entre los organismos estatales que más se aproximaron al cumplimiento del cupo podemos mencionar a la Secretaría Legal y Técnica con 6 PCD (4,17%), el Ministerio de Trabajo con 53 (3,58%) y la Junta Electoral con 3 (3,49%).

Según el *Informe de Gestión 2016 de la Subsecretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires*, se registraron 440 inscripciones en el SeCLaS de las cuales fueron evaluadas 227. Asimismo se informaron 426 inclusiones laborales: 215 ingresos en el Sector Público (140 PCD se incluyeron en organismos provinciales y 75 en municipios) y 211 en el sector privado.

Con respecto al marco normativo provincial que limita las designaciones en el ámbito del estado bonaerense, cabe señalar que ante la publicación del Decreto 618/16<sup>6</sup>, la Asesoría General de Gobierno opinó que la Ley 10.592 ocupa un eslabón superior en la pirámide jurídica. Por lo tanto, nada impide que quienes poseen facultades delegadas en materia de personal, en caso de existir una vacante, procedan a efectuar la designación de personas con discapacidad. Asimismo destacamos

<sup>6</sup> Decreto 618/16. ARTÍCULO 1°. Suspender por el plazo de un año a partir de la fecha de la publicación del presente, las designaciones de personal de planta permanente y de la planta transitoria prevista en los artículos 15 inciso d) y 111 inciso d) de la Ley N° 10.430 de todas las jurisdicciones y organismos de la Administración Pública centralizada y descentralizada, cualquiera sea su régimen estatutario y el agrupamiento ocupacional, congelándose todas las vacantes existentes o que se produzcan en igual lapso.

que continúa vigente la Disposición N° 48/07<sup>7</sup> de la Dirección de Consejos Escolares de la Provincia de Buenos Aires que en este caso promovería la inclusión laboral de PCD.

En este año 2017 que transcurre, el SeCLaS se propone relevar nuevamente el cumplimiento de cupo a los fines de elevar al 2% la planta laboral de PCD en aquellos organismos que se encuentren por debajo de dicho porcentaje. Cabe destacar que de todas maneras permanecería por debajo del cupo mínimo establecido por la Ley provincial.

### **Algunas reflexiones**

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, es posible destacar que entre 2010 y 2016 ha habido una serie de avances, retrocesos y tensiones en materia de políticas de promoción del empleo provincial para PCD en el territorio bonaerense.

Recordamos que la Convención Internacional de Derechos para PCD data del 2006 y se transformó en ley nacional 26.378 en el 2008. Ha transcurrido casi una década de firmada la Convención. En el caso de la provincia de Buenos Aires, el origen normativo del SeCLaS data de 1987, aunque su implementación rige recién a partir de 2005. Una década o treinta años, el tiempo transcurre inexorablemente...

Como expusimos en el cuerpo de este trabajo, varios indicadores situaron al año 2010 como un período de fortalecimiento de las actividades de promoción del empleo para PCD en territorio bonaerense a partir de la jerarquización del SeCLaS como Dirección de Grupos Vulnerables. Esa línea se mantuvo hasta el 2013, declinando de alguna manera en los últimos años. En ese contexto resulta de gran relevancia la modificatoria del organigrama 2016 que puso en cuestión el rango institucional del SeCLaS. Si bien dicha política pública no admite ser desmantelada ya que está regida por un marco normativo que preexiste a la Convención, asistimos a una insistente e infértil búsqueda de información respecto del cumplimiento del cupo cuando en realidad una política pública de promoción del empleo para PCD que se precie de tal, no podría quedar reducida a dicha actividad.

Si consideramos al SeCLaS como expresión política cuyas acciones se orientan hacia el ejercicio de derechos de una población denominada “vulnerable”, nos preguntamos si la cuestión está en torno a dicho servicio o si el SeCLaS está cuestionado en términos de política pública, objetivos, destinatarios/as.

Sostenemos que el tema en cuestión no sería el SeCLaS en sí mismo sino fundamentalmente las interpretaciones respecto de los significados en torno a discapacidad y trabajo que construimos

---

<sup>7</sup> Disposición 48/07 establece la inscripción y designación de personas con discapacidad, 1 de cada 25, como personal de servicio de los establecimiento educativos de la Provincia.

socialmente y en particular aquellas personas que concentran la responsabilidad de gestionar por el bien común en nombre del Estado

¿Qué representaciones sociales construyen nuestras sociedades en torno a “la discapacidad y/o discapacidad/es”? ¿Qué prácticas obstaculizadoras y/o habilitadoras se instituyen en los contextos laborales? ¿Cómo dotamos de sentidos lo que hoy conocemos como “inclusión laboral” y que fuera llamado antaño “colocación laboral” para PCD? Y ¿Cómo se articulan, colisionan o se transforman los contenidos representacionales en torno a discapacidad en relación al trabajo para las personas que habitamos estos universos sociales en la actualidad?

No podemos dejar de mencionar al cierre de este trabajo los recientes acontecimientos a nivel nacional vinculados a políticas de ajustes aplicadas a las pensiones destinadas a PCD, cuestión que aún no tuvo ningún pronunciamiento a nivel provincial. Por otra parte y de manera reiterada se inició un nuevo relevamiento de datos sobre el cumplimiento de cupo en cada organismo provincial y municipal del territorio bonaerense.

#### Bibliografía:

- Abarca, A. & Arias, E. (2014). La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*. 146, 13-25.
- Bellina Yrigoyen, J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio*. V. 16, n 30, p. 75-90. Rosario: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343006>
- Joly, E. (2008). Por el derecho a ser explotados. Desempleados crónicos. *Le monde Diplomatique/el diplo/oct.2008*.
- Laloma García, M. (2007). Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. España: Cinca.
- Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 25: 405-442.
- Mont, D. (2004). Disability employment policy. En *Social Protection Discussion PaperSeries 413*. Washington: Banco Mundial.
- Monzón Campos, J. (Coord.). (2008). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. España: Biblioteca Nueva, 2008.
- O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Suiza: OIT.
- ONU (2006). Convención Internacional sobre Derechos para Personas con Discapacidad. New York: Autor.

OIT (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. Recuperado el 30 de junio de 2016 en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms\\_087709.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---.../wcms_087709.pdf)

Legislación

Ley provincial (10.592/87) Régimen Jurídico Básico e integral para las personas con Discapacidad

Ley Provincial 10.593.

Decreto 618/16

Disposición 48/07