

2014-03-21

Inserción laboral de personas con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras marplatenses de 5 estrellas

Hufschmid, Astrid

<http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/89>

Descargado de RPsico, Repositorio de Psicología. Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Mar del Plata. Inni

FACULTAD DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

PROYECTO DE INVESTIGACION DE PREGRADO

Título:

Inserción laboral de personas con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras marplatenses de 5 estrellas.

Informe final del trabajo de investigación correspondiente al requisito curricular O.C.S (143/89)

Estudiantes:

Hufschmid, Astrid. Matricula 6618/04

Canobra, Franco. Matricula 6442/04

Supervisor:

Mg. Ana Isabel Redondo.

Cátedra o seminario de radicación:

Psicología Laboral- GIPSIL Proyecto 2011-2012

Fecha de presentación: Agosto 2012

“Este informe final correspondiente al requisito curricular de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de los alumnos Canobra, Franco (mat. 6442/04) y Hufschmid, Astrid (mat. 6618/04) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de los autores.”

Aprobación del Supervisor. En calidad de declaración Jurada:

I. “El que suscribe manifiesta que el presente informe final ha sido elaborado por los alumnos Hufschmid, Astrid (mat. 6618/04) y Canobra, Franco (mat. 6442/04) conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobado en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los 11 del mes de agosto del año 2012”

II. Firma, aclaración y sello del Supervisor.

Presentación ante la Comisión Asesora

I. “Ante al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar la aprobación al Trabajo de Investigación presentado por los alumnos Hufschmid, Astrid (mat. 6618/04) y Canobra, Franco (mat. 6442/04).

II. Firma y aclaración de los miembros integrantes de la comisión Asesora

III. Fecha de aprobación.

INFORME DEL SUPERVISOR

En mi condición de supervisora del presente trabajo de investigación realizado por los alumnos Hufschmid, Astrid (mat. 6618/04) y Canobra, Franco (mat. 6442/04) dejo constancia de aprobación de los contenidos del mismo.

La lectura del trabajo permite observar el logro de los objetivos propuestos a través de una exposición clara, ordenada y coherente. Con respecto a las condiciones formales de la presentación se cumple con lo estipulado en la reglamentación vigente.

Se trabajó respetando las pautas de la planificación, en forma ordenada y comprometida, resolviendo con eficiencia y responsabilidad las distintas situaciones.

La temática desarrollada puede ser de utilidad para las Cátedras de Psicología Laboral y Psicología Social, por lo cual se sugiere ofrecer este informe a quienes puedan aprovecharlo.

Por todo lo anterior, apruebo el trabajo realizado y este informe final.

Mar del Plata, 17 de Agosto de 2012.-

Mgr. Ana Isabel Redondo

PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN DE PREGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA FACULTAD DE
PSICOLOGIA

PLAN DE TRABAJOS PARA LA INVESTIGACION DE PREGRADO

Apellido y nombre de los alumnos:

- Hufschmid, Astrid. Matrícula 6618/04
- Canobra, Franco. Matrícula 6442/04

Cátedra o seminario de radicación: Residencia en el Área laboral.

Título del proyecto: “Inserción laboral de personas con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras marplatenses de 5 estrellas”

Supervisión: Lic. Ana Isabel Redondo

Descripción resumida

El presente trabajo se propone llevar a cabo un relevamiento de datos acerca de la existencia de antecedentes en materia de inserción laboral de personal con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras marplatenses de 5 estrellas.

Se llevará a cabo un análisis crítico en relación al concepto de discapacidad y nociones tales como la inclusión, la exclusión, estigma social, que se enmarcan en el escenario del proceso de inserción laboral.

Por otra parte, se realizará un análisis acerca del panorama actual del proceso de integración en los hoteles 5 estrellas, en función de los datos obtenidos en el trabajo de campo y a la vez teniendo en cuenta lo que dispone la ley de discapacidad 22.431 y la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por último, La metodología consistirá en un estudio cualitativo de análisis crítico mediante un rastreo bibliográfico y entrevistas semi- estructuradas a hoteles de alta categoría de Mar del Plata.

Palabras claves: *Inclusión- exclusión, discriminación, modelo biopsicosocial, inserción laboral, discapacidad.*

Descripción detallada

Definición del problema y estado de la cuestión

El presente trabajo se encuentra enmarcado en el proyecto mayor denominado Estudio de las prácticas de RRHH aplicadas al sector hotelero de 4 y 5 estrellas de Mar del Plata para la creación de un ambiente laboral que desarrolle el potencial competitivo.

Inicialmente y como tarea preliminar a la definición de esta línea de trabajo, se realizó una búsqueda y recorrido bibliográfico- por demás incompleto- con respecto al tema de discapacidad: Hoover Vanegas García (2007); Grupo Canabria (2001); Miguez M.L (2004); Goffman. E (1986); Anastasi Anne (1973); Arranz Carrillo (1983); Cambursano. S (2006); Morán. S (1982); Esquivel y Figari (2005); García Garcilazo (2005); Ley 24.901 (2007); Ley 22.431 (1981); Fundación Par (2005); Rizzoti. Y (2009).

El trabajo consiste en una investigación exploratoria- descriptiva, con una metodología cualitativa, la cual intenta recabar datos a fin de conocer cuáles son los antecedentes y el estado actual de la situación de inserción laboral de personas discapacitadas en los hoteles de 5 estrellas de la ciudad de Mar del plata. Recortar la temática a dicha actividad económica se debe a que ésta es una de las principales fuentes de empleo en la ciudad balnearia y representa un sostén económico en la localidad. A su vez, realizar un análisis teórico en relación a distintos conceptos que atraviesan a la inserción laboral, específicamente vinculados a personas con discapacidad.

Los datos obtenidos serán analizados desde un modelo biopsicosocial que considera el fenómeno de la discapacidad fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de

las cuales son creadas por el contexto- entorno social. Este modelo biopsicosocial representa una alternativa que aporta una nueva mirada en relación al concepto de discapacidad que se venía imponiendo desde el modelo médico hegemónico. Esta nueva visión se presenta como una perspectiva más equitativa e integradora que la anterior, la cual responde al avance epistémico de las ciencias sociales.

Al mismo tiempo, se trabajará acerca del devenir histórico y conceptual de la definición de la discapacidad, teniendo como meta desandar los caminos por los cuales fue tramitando esta noción, hasta llegar a enmarcarse dentro de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), cuyo objetivo principal remite al logro de brindar un lenguaje unificado y estandarizado, así como un marco conceptual para describir la salud y los estados relacionados con ella.

A la par del recorrido histórico- conceptual de las distintas nociones ligadas a la discapacidad, se trabajará los procesos de integración- exclusión en los cuales se ven inmersos las personas con discapacidad, enfatizando particularmente en el ámbito laboral. Se propone sustentar este tópico desde Míguez, María (2004) quien plantea la construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración- exclusión. Esta visión reconoce su matriz hegeliana de “unidad de los contrarios”.

Por otra parte, se reconoce la relevancia que reviste al concepto de estigma social, dicha noción será fundamentada desde Goffman, Erwing (1986), quien define al estigma como un atributo profundamente desacreditador, interesándose en los sentimientos que afloran en el estigmatizado cuando entra en el proceso de interacción social.

Por último, se tomará como marco de referencia la normativa Argentina sobre discapacidad desarrollada en la Ley 22.431, que desarrolla un sistema comprensivo de todas las situaciones, y a la vez, enuncia una definición legal del concepto de discapacidad. Asimismo, establece por Ley el certificado de discapacidad y legisla sobre salud, rehabilitación, educación, trabajo y accesibilidad al medio físico. En lo que hace a la coyuntura internacional se

tendrá en cuenta la adhesión de nuestro país a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

METODOLOGÍA

Objetivo general: Identificar los criterios que adoptan los hoteles de 5 estrellas para la incorporación o no incorporación de personas con discapacidad motriz y/o visual en la empresa.

Objetivos particulares:

1- Analizar y establecer comparaciones entre los hoteles de 5 estrellas en base a la inserción laboral de personas con discapacidad de acuerdo a las variables seleccionadas: antecedentes, condiciones edilicias, perfil laboral. Las mismas se operacionalizan del siguiente modo:

Antecedentes: Historia de contratación de personas con discapacidad en la empresa. Se selecciono con el objetivo de explorar cuál es el porcentaje de personas con discapacidad motriz y/o visual que han sido empleadas. A su vez, indagar el impacto de la convención de los derechos de las personas con discapacidad del año 2008, a la hora de incluir personal con discapacidad.

Condiciones edilicias: Implica las barreras arquitectónicas que permiten o no la accesibilidad al puesto laboral. Esta variable se fundamenta sobre el hecho de que los hoteles de 5 estrellas cuentan con la solvencia económica para poseer el medio físico adecuado.

Perfil laboral: Si la discapacidad es una condición de empleabilidad o no, cuales los valores promulgados por la empresa.

2- Realizar un recorrido teórico del concepto de discapacidad, examinando si las nociones de integración- exclusión, discriminación y estigma social se presentan como barreras para obtener empleo.

3- Enmarcar la información obtenida en el trabajo de campo, dentro de la coyuntura de la ley de discapacidad 22.431 y la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Hipótesis de trabajo:

- Los hoteles de 5 estrellas ubicados en la ciudad de Mar del Plata no disponen de planes ni proyectos de inserción laboral para personas con discapacidad.
- El perfil buscado por los hoteles de 5 estrellas de la ciudad de Mar del Plata deja por fuera a personas con discapacidad motriz y/o visual.

Métodos y técnicas a emplear: La metodología consiste en un estudio cualitativo con fines exploratorios- descriptivos. Para lo cual se llevará a cabo un rastreo y análisis- crítico bibliográfico y 5 entrevistas semi-estructuradas:

* Tres entrevistas en hoteles 5 estrellas de la ciudad de Mar del Plata a personas con cargos gerenciales.

* Entrevista a la Lic. Albornoz, Coordinadora Regional de Programas Sociales en CILSA.

* Entrevista a miembros de la Biblioteca Parlante para Ciegos y Disminuidos Visuales.

El criterio de selección para realizar las entrevistas en los hoteles, está vinculado a que los cargos gerenciales nos brindan una perspectiva general de la empresa, junto a los valores y misión de la organización y por otra parte están a cargo del personal correspondiente a su área.

Se incluye a CILSA y la Biblioteca Parlante para Ciegos y Disminuidos Visuales a fin de contemplar las perspectivas de aquellas personas que poseen discapacidad así como también de aquellas que trabajan la temática.

Cronograma de actividades y tareas a desarrollar

| Mes → | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|-------------------------------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| ↓ Actividades | | | | | | |
| Diseño de proyecto | | | | | | |
| Revisión bibliográfica | | | | | | |
| Análisis crítico del material | | | | | | |
| Informe final | | | | | | |

Referencias bibliográficas:

- Anastasi, A. (1964) *Psicología diferencial*. Ed. Aguilar. Cap. 13 Madrid.
- Arranz Carrillo y otros.(1983) *“Los equipos multiprofesionales”*. Revista papeles del psicólogo, Nº 12.
- Cambursano, S.(2006) *“Interdisciplina, transdisciplina y multidisciplina. Prácticas en docencia e investigación. Importancia, limitaciones y cuidados”* Ponencia presentada en las II jornadas de trabajo social. Facultad de humanidades. Universidad Nacional de Catamarca.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. 2006
- Esquivel, M.L. y Figari, C. (2005). *“El sistema único de prestaciones básicas para las personas con discapacidad”*. La discapacidad en argentina: un diagnostico de situación y políticas públicas vigentes a 2005, cap 9. Fundación par. Buenos Aires.
- Fundación par (2005), Libro: *“La discapacidad en argentina: un diagnostico de situación y políticas públicas vigentes a 2005”*: Anexo 3. Buenos Aires.
- Fundación par (2005). *“La discapacidad en argentina: un diagnostico de situación y políticas públicas vigentes a 2005”*, cap 1. Buenos Aires.
- García Garcilazo, H. (2005) *“La legislación”*. La discapacidad en argentina: un diagnostico de situación y políticas publicas vigentes a 2005, cap 4. Fundación par,. Buenos Aires.
- Goffman, Erwing (1986) *“Estigma e identidad social”*. Buenos Aires.
- Grupo Canabria en discapacidades (2001) *“Clasificación internacional de la discapacidad y de la salud: antecedentes, marco conceptual y estructura”*. Revista Papeles médicos, 10(4). Pag 177 a 184.
- Hoover Vanegas García, J.(2007) *“Discapacidad: una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial.”*. revista: hacia la promoción de la salud. Vol 12. pag: 51 a 61.
- Jane Llopiz, E. *“la eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales”*. La eficacia de la promoción de la salud mental. Originales y revisiones. Holanda.
- Ley 22.431 “Sistema de protección integral de las personas discapacitadas” 1981.
- Ley 24.901 “Ley de prestaciones básicas para las personas con discapacidad”. 1997.
- Miguez, M. L. *“Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión”* Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales- UDELAR, Uruguay.
- Morán, S.(1982) *“La actuación del equipo multiprofesional”* Revista papeles del psicólogo Nº 4
- Rizzotti, Y. (2009) *“Deficiencias motoras”*. Universidad Nacional de Córdoba, facultad de psicología. Cátedra de Psicología y Discapacidad.
- Rizzotti, Y. (2009) *“Deficiencias visuales”*. Universidad Nacional de Córdoba, facultad de psicología. Cátedra de Psicología y Discapacidad.

Firma del Supervisor

Firmas de los alumnos

P/ Área de investigación

Resultado de la evaluación (aprobado/rehacer)

Fecha:

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 15 |
| Marco teórico..... | 16 |
| - Antecedentes históricos acerca de la noción de discapacidad y sistemas de clasificación..... | 16 |
| - Primer Sistema de Clasificación Internacional (CIDDM)..... | 17 |
| - Modelos teóricos..... | 21 |
| - Discapacidad motriz y visual..... | 26 |
| - Estigma social..... | 28 |
| - Par inclusión- exclusión..... | 31 |
| Aspectos metodológicos..... | 35 |
| - Procedimientos..... | 37 |
| - Resultados | 38 |
| Análisis de la legislación Argentina..... | 42 |
| Análisis de la convención internacional de las personas con discapacidad..... | 51 |
| Consideraciones finales..... | 62 |
| Referencias bibliográficas..... | 64 |
| Anexo | 66 |

INTRODUCCION

El presente trabajo se encuentra enmarcado en el proyecto mayor denominado Estudio de las prácticas de RRHH aplicadas al sector hotelero de 4 y 5 estrellas de Mar del Plata para la creación de un ambiente laboral que desarrolle el potencial competitivo.

Se tuvo por finalidad llevar a cabo un relevamiento de datos acerca de la existencia de antecedentes en materia de inserción laboral de personal con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras marplatenses de 5 estrellas.

Se utilizó como marco teórico información proveniente de diversas fuentes en lo concerniente a; la noción de discapacidad y sus antecedentes, la delimitación de las discapacidades, estigma social, el par inclusión- exclusión y distintos modelos teóricos y epistémicos de abordaje.

Por otra parte, se incluyó el análisis de los datos arrojados de las distintas entrevistas a los hoteles y los informantes claves. Así como también la articulación tanto con la normativa vigente de la Ley 22.431 como la Convención Internacional de los derechos de las Personas con Discapacidad.

La metodología utilizada corresponde a un estudio cualitativo de análisis crítico mediante un rastreo bibliográfico y entrevistas semi- estructuradas a hoteles de alta categoría de Mar del Plata.

MARCO TEORICO

El desarrollo del presente marco teórico tiene como objetivo brindar el soporte conceptual para abordar el problema en estudio. La inserción laboral de personas con discapacidad en empresas hoteleras es un terreno virgen, aún no explorado en abundancia. El material disponible en relación a la problemática no se encuentra sistematizado, ni articulado, es decir, los datos se encuentran aislados no integrándose en un cuerpo de conocimiento previamente investigado, ni en profundidad ni en cantidad.

Ante el descripto estado del arte, se realizó una búsqueda de material, sistematización y articulación que sustentará el trabajo de campo realizado.

Los conceptos y teorías que se seleccionaron, se consideran de relevancia para reflexionar en relación a la temática propuesta. Por lo cual, se desarrollarán: los antecedentes históricos de la clasificación de la discapacidad; el sistema de clasificación actual; los distintos modelos teóricos y epistémicos de abordaje; la delimitación de las discapacidades objeto del estudio, es decir, discapacidad motriz y visual; el par inclusión- exclusión y estigma social.

1. Antecedentes históricos acerca de la noción de discapacidad y sistemas de clasificación.

A lo largo de la historia la noción de discapacidad ha ido adquiriendo diversas formas. Si nos remontamos a la Antigüedad y Edad Media, la discapacidad era concebida bajo una visión religiosa, asociada a un castigo divino, y en algunos casos relacionada como posesiones demoníacas. Se la asociaba al mal, y por lo tanto, los discapacitados eran quemados y encerrados.

Durante la época de florecimiento las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes, que no concordaran con sus cánones. .

Posteriormente se concibió la discapacidad como una consecuencia divina, el nacimiento de una persona con discapacidad era entendido como un castigo de Dios, frente al cual había que resignarse. De este modo las personas con discapacidad eran mantenidas ocultas y aisladas de la vida pública.

A través del tiempo la noción de discapacidad no ha sido trabajada de modo sistemático, sino más bien su representación estuvo enmarcada por cuestiones religiosas, culturales, creencias e ideologías personales que no remitían a una elaboración científica, ni a un lenguaje unificado.

1.1. Primer Sistema de Clasificación Internacional (CIDDM).

Uno de los antecedentes que marcan un hito como intento de clasificación se remonta al año 1980, en donde la Organización Mundial de la Salud (OMS) elaboró una clasificación general de la discapacidad: la CIDDM (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías). La misma tenía por objetivo, ofrecer un marco conceptual para la información relativa a las consecuencias de las enfermedades, los traumatismos y otros trastornos. Se podía aplicar tanto a la atención de la salud individual, incluidas la detección precoz y la prevención, como a la acción contra los obstáculos del entorno físico o social. Dicha clasificación (CIDDM) en la comunidad fue útil para determinar las necesidades de las personas con discapacidad, para identificar las situaciones discapacitantes en entorno social y físico, y para formular las decisiones políticas necesarias para la mejora de la vida cotidiana, incluidas las modificaciones del entorno físico y social.

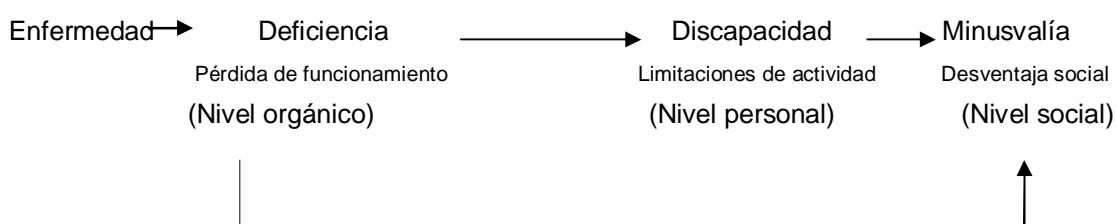
Esta primera clasificación partía de un enfoque lineal, basado en las consecuencias de la enfermedad o el daño (factor intrínseco) hacia la siguiente progresión:

- a. las deficiencias que se presentan en lo corporal, fisiológica u orgánica (exteriorizada);
- b. las discapacidades entendidas como las restricciones en la actividad de un individuo debido a cualquier deficiencia (objetivada); y

c. las minusvalías, entendidas como situaciones desventajosas, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o imponen participar o desempeñar roles sociales en niveles considerados normales (socializada)

A continuación en la figura 1 se esquematiza el modelo teórico del esquema lineal de discapacidad de la CIDDM.

Figura 1.



El modelo teórico en el que se sustentaba la CIDDM incorporaba un esquema lineal de discapacidad (Figura 1), el cual en cierta medida replicaba el modelo médico de enfermedad, estableciendo una secuencia que va desde el trastorno a la minusvalía, pasando por la discapacidad y la deficiencia.

Una de las principales críticas está ligada al modelo conceptual en el que se sustenta. Dicho modelo, aún cuando permitía distinguir entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, no informaba suficientemente sobre la relación existente entre esos conceptos. El hecho de resultar tan lineal implicaba de manera directa una causalidad, resultando simple, sin incorporar de manera más activa otros elementos como los factores contextuales, que saben relevantes para las discapacidades.

La segunda crítica que se planteó hacía referencia al “abordaje negativo” que aplicaba la CIDDM al estudio y clasificación del estado de salud de la persona. Se podría decir que resulta más interesante saber que habilidades están conservadas en la persona en lugar de describir de manera detallada aquellos aspectos perdidos o limitados. Un ejemplo de ello lo representa la clasificación de minusvalía, que además de contener una connotación negativa, está todavía podía ser interpretada como de carácter médico y centrado en la

persona, no siendo útil a la hora de aclarar la relación recíproca entre las condiciones o expectativas social y las capacidades de las personas.

En términos generales se planteó que:

- las definiciones que la clasificación proponía para los conceptos de deficiencia y discapacidad se prestaban a confusiones; existían problemas de aplicación y utilización práctica de dichos conceptos
- se apreciaba una importante limitación debido al solapamiento entre sus distintas secciones, sobre todo en lo que se refería a la de las deficiencias, y la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE).

Segunda Clasificación Internacional (CIDDM-2).

En 1993 la OMS decidió someter la clasificación a una reformulación conceptual radical- y desde un enfoque biopsicosocial- llamada CIDDM-2.

Con el objeto de subsanar las deficiencias antes mencionadas, la nueva clasificación (CIDDM-2) se planteó los siguientes objetivos:

- Establecer un lenguaje común, aplicable transculturalmente que permita describir de manera fiable y replicable los estados funcionales inherentes a las “condiciones de salud de las personas”.
- Incorporar un sistema de codificación que fuera sistematizado y sencillo de aplicar.
- Utilizar un modelo biopsicosocial en el que la discapacidad fuera explicada como la resultante de la interacción de las limitaciones del individuo con el entorno y el contexto sociocultural.
- Entender la discapacidad como un hecho de naturaleza universal y en cierta medida intrínseco a la condición humana.
- Promover la utilización de terminología neutral que facilite la superación de la marginación y discriminación de las personas con discapacidades.

Luego de un proceso de revisiones contantes, se arribó a una propuesta consensuada que se denominó Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

La CIF tiene como objetivo esencial clasificar el funcionamiento y la discapacidad asociados a las condiciones de salud. La CIF ha pasado de ser

una clasificación de “consecuencias de enfermedades” (Versión de 1980) a una clasificación de “componentes de salud”. El término discapacidad es reemplazado por el término neutro de actividad, y las circunstancias negativas en esta dimensión se describen como limitaciones de la actividad; el término minusvalía se reemplaza por el de participación, y las circunstancias negativas en esta dimensión se describen como restricciones de la participación.

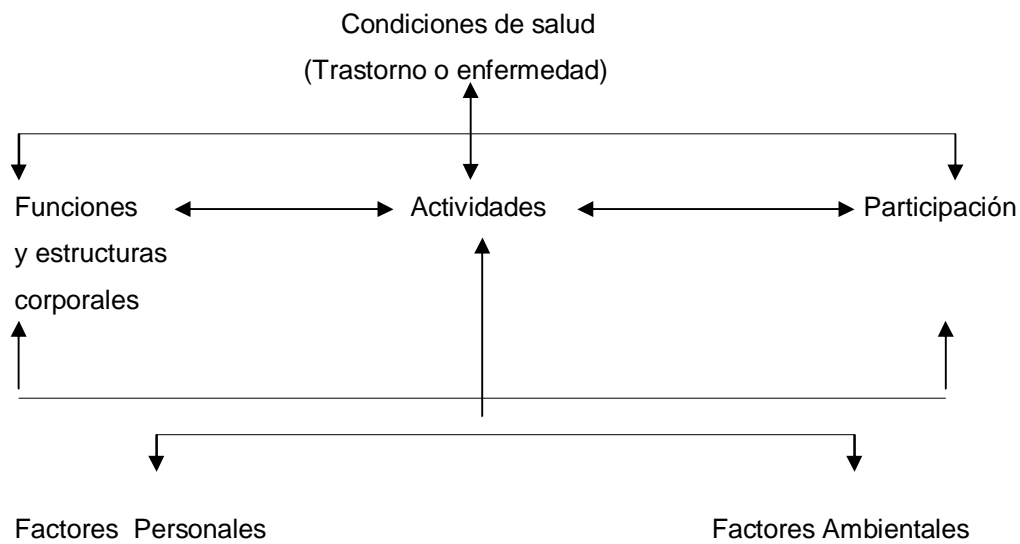
“La clasificación de la CIF cubre toda la alteración en términos de “estados funcionales”- en los niveles corporal, individual y social- asociados a estados de salud” (Fundación Par 2005).

Los términos funcionamiento y discapacidad son concebidos como resultantes de la interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales, y son extensibles a la vida de cualquier persona. Esta clasificación internacional tiene, por ende, carácter de aplicación universal, aunque requiere de una capacitación específica para su aplicación.

Además de una herramienta estadística y de investigación, la CIF ayuda a la valoración de las necesidades clínicas y es también un marco de referencia conceptual para la mejora de la participación social, tanto en la concientización como en el diseño de políticas.

Esquematización de interacción de los diferentes componentes de la CIF

Figura 2.



Las clasificaciones desarrolladas precedentemente sirven como puntapié para proseguir al análisis de los distintos modelos, los cuales aportan las condiciones de posibilidad para la postulación de las mismas.

2. Modelos teóricos

El abordaje de distintos modelos teóricos permite comprender la evolución del concepto de discapacidad, como así también hacer visible las condiciones epocales, contextuales, culturales, sociales y políticas que encuadran y modelan la producción de los constructos teóricos y las representaciones sociales ligadas a estos.

Para hablar de la discapacidad hay que pensar en dos esferas, una que se puede denominar conceptual y otra que es la forma como se manifiesta este fenómeno en el hacer diario. En el sentido conceptual, la discapacidad es un concepto que ha variado desde hace mucho tiempo pero específicamente desde la clasificación de las OMS de 1980.

El modelo imperante que dio origen a esta primera clasificación fue el Modelo Médico Hegemónico. Para dicho modelo, la discapacidad es considerada como un problema de la persona directamente causado por una

enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

Existen propuestas teóricas alternativas que ponen en tela de juicio la tradicional forma de ver y representarse la discapacidad desde el modelo médico hegemónico. Además representan un intento de avance epistémico sobre la temática, postulándose como nuevos enfoques para conceptualizar la discapacidad.

En el año 2003 Verdugo Alonso formuló en “La concepción de discapacidad en los modelos sociales” la existencia de distintos modelos a fin de reflexionar sobre la discapacidad.

El modelo social defiende que la concepción de la discapacidad es una “construcción social” impuesta, y plantea una visión de la discapacidad como clase oprimida, con una severa crítica al rol desempeñado por los profesionales y la defensa de una alternativa de carácter político más que científico.

El modelo ‘constructivista’ de la discapacidad define el significado y consecuencias de la misma de acuerdo con las actitudes, prácticas y estructuras institucionales más que por las deficiencias en sí (Schalock, 1997). El propósito de quienes trabajan con este modelo, que inspiró la legislación norteamericana de los últimos años (The American with Disabilities Act) es reducir al máximo esas barreras físicas y sociales que limitan a los individuos con deficiencias (Verdugo, 1999).

Romper las barreras físicas, sociales y actitudinales existentes contra las personas con discapacidad es tan importante, sino lo es más, como curar las deficiencias físicas o mentales (Imrie, 1997).

Frente a la concepción médica rehabilitadora de la discapacidad que se centra en el individuo para mejorar sus deficiencias o la psicológica que se centra en la mejora del proceso de adaptación, proponen ‘desde dentro’ de la discapacidad una teoría social de la misma (Abberley, 1987; Barnes, Mercer y

Shakespeare, 1997; Marks, 1997; Oliver, 1990). En este sentido, Oliver (1990) plantea que el significado de discapacidad más que comprendido está distorsionado por las definiciones oficiales derivadas del paradigma de la rehabilitación como son las utilizadas por la Organización Mundial de la Salud. Estas definiciones y concepciones consideran a las personas con discapacidad como objetos pasivos de intervención, tratamiento y rehabilitación, generando consecuencias opresivas para las personas al reducir la discapacidad a un estado estático y violar sus componentes experienciales y situacionales. Oliver plantea como alternativa centrarse en las causas y dimensiones sociales de la discapacidad, *"una teoría social de la discapacidad... debe estar localizada dentro de la experiencia de las propias personas con discapacidad y sus intentos, no solo para redefinir la discapacidad sino también para construir un movimiento político entre ellos mismos y desarrollar servicios proporcionados con sus propias necesidades autodefinidas"* (Oliver, 1990).

Las raíces de los planteamientos hechos desde los modelos sociales hay que buscarlas en planteamientos marxistas de la comprensión de la discapacidad; por ello se alude repetidamente a una clase social oprimida.

Una derivación del modelo social es el denominado modelo de "grupo minoritario o con desventaja" o simplemente "modelo minoritario", que subraya el papel que la discriminación institucional y el prejuicio desempeñan en moldear la experiencia de discapacidad. Las personas con discapacidad, para los seguidores de este modelo, son miembros de un grupo minoritario, como los negros y otras minorías étnicas, los pobres o los ancianos, que son discriminados en sus derechos (Barnes, Mercer y Shakespeare, 1997), y que pueden superar las barreras que afrontan por medio de una acción colectiva de autoayuda y grupos de acción política. (p.p4).

Si se compara el modelo social con otros modelos tradicionales en su perspectiva más rígida, aquel aumenta su valor y encuentra su sentido. Sus mayores aportaciones están en la crítica de la perspectiva exclusivista biomédica, psicopatológica o psiquiátrica y sociológica tradicionales, y su redefinición de la discapacidad en términos de ambiente discapacitador, junto al hecho de situar de nuevo a las personas con discapacidad como ciudadanos

con derechos, además de reconfigurar las responsabilidades en la creación, sostenimiento y superación de las discapacidades (Humphrey, 2000). (pp7).

Como se mencionó anteriormente, estos modelos representan una alternativa superadora del modelo médico a la hora de conceptualizar la discapacidad. En estos enfoques se subraya la importancia de la dimensión política, la participación y el cambio que le otorgan a las personas con discapacidad la posibilidad de efectivizar sus derechos como ciudadanos, a la vez, que interpelan los contextos y ambientes discapacitantes.

Estos modelos reivindican a las personas con discapacidad como grupos minoritarios, sin embargo, es su fervor de "lucha" caen en cierta medida en planteos segmentarios, ateóricos que aíslan a las personas afectadas y hace ensimismarlas. Una vez llevados a la práctica, dichos planteos pierden fuerza debido a la falta de fundamentación.

Por estas y otras razones, la presente elaboración se sustenta desde el modelo biopsicosocial. Como un modelo conceptual de la realidad, busca una mirada integradora de los fenómenos en el mundo de la naturaleza, y aún en el mundo cultural.

Como modelo holístico de salud y enfermedad, considera al individuo un ser que participa de las esferas biológica, psicológica y social, cada sistema influye a los otros y a su vez está influido por los demás. En este contexto, es válido que no se entienda la salud como la mera ausencia de enfermedad física, sino que además cualquier alteración psicológica o social, puede determinar el estado de enfermedad/discapacidad de un individuo y su estado completo de bienestar. Por eso, toda intervención ha de estar enfocada en el abordaje terapéutico de estas esferas.

Las barreras entre la salud y enfermedad no son tan claras; la salud no es un producto, ni un estado, sino un proceso multidimensional, en el cual permanentemente interactúan sistemas biológicos, psicológicos, sociales, culturales, familiares, ambientales.

Retomando los factores ambientales, tales como la tecnología, el entorno natural, los sistemas sociales y políticos, se entiende la discapacidad como una alteración corporal que tiene incidencias en el contexto debido a que una

persona con limitaciones en la participación, es un momento y una fracción del mundo y por ello si se altera el sujeto se altera el mundo. No es lo mismo una sociedad con tecnología que posibilite evolución en la funcionalidad de las personas en situación de discapacidad que una sociedad atrasada tecnológicamente, o una sociedad en donde las políticas públicas para las personas en situación de discapacidad no son claras. La relación es directa; las personas, en general, necesitan de estos sistemas ambientales y además los mismos sistemas contextuales inciden en el bienestar de las personas con discapacidad. Bajo este panorama, la relación es bidireccional, ya que no sólo la discapacidad como sistema se relaciona con factores ambientales, sino que estos a su vez inciden en la discapacidad.

La discapacidad bajo el modelo bio-psico-social, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del fenómeno requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del ser humano, el modelo bio-psico-social intenta lograr una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (Vanegas García y Gil Obando, 2007). (p.p 59).

Este modelo se basa en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no de un identificador único de un grupo social, es decir, el principio de universalismo implica que los seres humanos tienen, de hecho o en potencia, algunas limitaciones en su funcionamiento corporal, personal o social, asociado a una condición de salud. De hecho, la discapacidad, y sus dimensiones, son siempre relativas a las

expectativas sobre el funcionamiento de las personas (qué se espera o no que haga una persona) es una clara consecuencia del universalismo.

Este enfoque postula que la discapacidad no es un fenómeno aislado sino que está en relación con muchos elementos tanto macros como micros. Lo cual constituye una mirada diferente del fenómeno en cuestión.

A partir de lo expuesto, se deduce que la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad es un asunto de todos, y se enmarca en una perspectiva tanto de defensa de los derechos de las personas con limitaciones como de solidaridad y ética social.

3. Discapacidad motriz y visual.

En primer lugar, se considera necesario hacer alusión al motivo del por qué se seleccionó la discapacidad motriz y visual en el presente estudio. Una de las razones por la cual se realizó esta delimitación es debido a que sería demasiado ambicioso pretender abordar en una tesis de pre-grado todas las discapacidades, dado que existen en términos generales, 6 tipos de discapacidades (Motriz, visual, mental, del lenguaje, sensorial y auditiva) cada una con sus respectivas derivaciones y clasificaciones internas. Otro de los motivos pero complementario al precedente, es el hecho que se debe delimitar una parcela de la realidad a fin de realizar el estudio.

Dentro de las cuestiones que serian definitorias para la selección de estos subtipos de discapacidad, corresponde a que en las empresas hoteleras existen las tecnologías adecuadas y los recursos económicos disponibles para que las personas que presenten alguno de estos dos tipos de discapacidad (motriz o visual) puedan desempeñar sus labores.

3.1. Discapacidad Motriz.

Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.

Se clasifican en dos grupos:

A) Según el déficit de movimiento:

- Paresías: Disminución de la fuerza muscular.
- Plejías: Pérdida total del movimiento

B) Según la cantidad de miembros afectados.

- Monoplejia/paresia: Una sola extremidad.
- Hemiplejia/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.
- Diaplejia/paresia: Están comprometidas situados en lados opuestos del

organismo, por ejemplo, ambos brazos.

- Paraplejia/paresia: están comprometidas ambas piernas.
- Cuadriplejia/paresia: Afección de las cuatro extremidades.

Características:

La mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas, que impiden y complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados).

Causas:

- Infecciosas: Poliomiелitis, sífilis.
- Traumáticas: Accidentales, parto.
- Tumoraes
- Degenerativas: Neuromusculares (distrofias y atrofas musculares, esclerosis múltiples, etc).

3.2. Discapacidad visual.

Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

Existen diferentes graduaciones en la disminución de la visión, por ello se clasifica en:

- Ceguera o amaurosis: Pérdida completa del sentido de la vista.
- Disminución visual: Pérdida parcial del sentido de la vista.

Características:

Las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana. La formación de toda persona ciega implica básicamente:

- Sistema Braille de lecto- escritura: Este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.

- Uso del bastón para orientación y movilidad personal: La mayoría de las personas del mundo con discapacidad utilizan el batón blanco para orientarse y evitar accidentes. Se utiliza con una técnica determinada. También se utilizan perros lazarillos.

Causas:

- Ceguera congénitas, peri natales, infecciosas, traumáticas, tumorales, Glaucoma, hipovitamin.A, retinitis pigmentaria, neuropatía diabética, vasculares.

- Defectos optométricos: Miopía, hipermetropía.

- Lesiones de vías visuales superiores (nervio óptico)

4. Estigma social

En este apartado se trabaja desde Erwin Goffman la noción de estigma social y los prejuicios que muchas veces se ejercen sobre las personas con discapacidad, para luego, en el punto siguiente, ver como estos (prejuicios y estigmas) llevan a la sociedad o una parte de ella a discriminar y excluir a quien no se lo considera “normal”.

Goffman (1986) en “Estigma e identidad social” postula que la sociedad establece los medios para categorizar a las personas y el complemento de atributos que se perciben como corrientes y naturales en los miembros de cada una de esas categorías. El medio social establece las categorías de personas que en él se pueden encontrar.

Utiliza el término estigma para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador. Es una especial clase de relación entre atributo y estereotipo.

Se pueden mencionar al menos 3 tipos de estigmas:

- 1) Las abominaciones del cuerpo- las distintas deformidades físicas.
- 2) Los defectos del carácter del individuo que se perciben como falta de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas y falsas, deshonestidad.
- 3) Estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia.

De acuerdo a Goffman: "Son bien conocidas las actitudes que nosotros, "los normales", adoptamos hacia una persona que posee un estigma, y las medidas que tomamos respecto de ella, ya que son precisamente estas respuestas las que la benevolente acción social intenta suavizar y mejorar. Creemos, por definición, desde luego, que la persona que tiene un estigma no es totalmente humana. Valiéndonos de este supuesto practicamos diversos tipos de discriminación, mediante la cual reducimos en la práctica, aunque a menudo sin pensarlo, sus posibilidades de vida. Construimos una teoría del estigma, una ideología para explicar su inferioridad y dar cuenta del peligro que representa esa persona, racionalizando a veces una animosidad que se basa en otras diferencias, como por ejemplo, la de la clase social. En nuestro discurso cotidiano utilizamos como fuente de metáforas e imágenes términos específicamente referidos al estigma, tales como inválido, bastardo o tarado, sin acordarnos, por lo general, de su significado real".(p.p 15).

El autor advierte, que en muchas ocasiones, basándonos en el defecto original, tendemos a atribuir un elevado número de imperfecciones. Por ejemplo, algunos vacilan en tocar o guiar a los ciegos, mientras que otros generalizan la discapacidad advertida como incapacidad total, gritándoles como si fueran sordos o intentando ayudarlos a incorporarse como si fueran invalidad.

Ahora bien, luego de esta breve definición del estigma, es interesante el punto de análisis en el que se posiciona el autor para describir (en forma acotada) algo de lo que siente el estigmatizado frente a las situaciones de interacción.

Goffman remite que para la persona estigmatizada, la inseguridad relativa al status, sumado a la inseguridad laboral, prevalece sobre una gran variedad de interacciones sociales. Hasta que el contacto no ha sido realizado, el ciego, el enfermo, el sordo, el tullido no pueden estar seguros si la actitud de la persona que acaban de conocer será de rechazo o de aceptación.

La incertidumbre del estigmatizado surge no solo porque ignora en que categoría será ubicado, sino también, si la ubicación lo favorece, porque sabe que en su fuero interno los demás pueden definirlo en función del estigma.

Ahora bien, luego del presente desarrollo en relación al estigma, es interesante plantear la idea de prejuicio. Ambos constituyen fuentes perjudiciales para quien sea víctima de las mismas. Sin embargo, aunque son complementarias si son utilizadas de modo negativo hacia otro, existe una diferencia sutil pero importante que las distancia. Como se menciona en párrafos precedentes el estigma es un atributo desacreditar en sí mismo, mientras que si nos remitimos a la etimológico del prejuicio este remite de acuerdo a la Real Academia Española a;

1) Acción y efecto de prejuzgar.

2) Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

Se puede vislumbrar, que prejuzgar significa un juicio previo, que se realiza de antemano, sobre una persona o situación. Sin embargo, esto no implica necesariamente y en todos los casos que sea desfavorable. Se puede juzgar anticipadamente alguien como poseedor de una determinada cualidad favorable o excepcional.

Estas dos nociones, tanto el estigma como el prejuicio son cualidades, sentimientos, atributos o ideas que representan verdaderas barreras a las cuales debe someterse en particular la persona que posee una discapacidad, queda en la labor diaria y cotidiana de quien las realiza, plantearse la conciencia ética y moral tanto de las acciones como de las expresiones lingüísticas si se quiere lograr una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

5. Inclusión- exclusión.

De acuerdo a la Mg. María Noel Míguez, referirse a la existencia de personas “excluidas” implica al mismo tiempo pensar que existen personas “incluidas”. En punto en cuestión es que no se trata de dos órdenes de la realidad, sino de un mismo proceso.

Se puede definir a la exclusión como un proceso social de no reconocimiento del otro, de rechazo o de intolerancia, de no reconocimiento de derechos que le son propios al otro. Desde el punto de vista de la ciudadanía se reconoce que el “otro” es un semejante, una persona con derechos, sobre todo, con derecho a ampliar sus derechos.

Desde este enfoque, son los individuos “normales” los que concluyen que deben hacerse cargo de aquellas personas que se hallan en otro tipo de condiciones. En punto está en que cuando se cataloga a alguien de “diferente” se lo está marginando, se le están quitando las posibilidades de desarrollo de sus capacidades innatas y las que vaya adquiriendo. Se lo ubica bajo la tutoría y responsabilidad de un ser “completo”, “normal”, sin deficiencias, quitándose su status de ser con capacidad de opinar sobre su vida y por tanto con capacidad de defender sus derechos. Se expropia al sujeto discapacitado de su derecho de autodeterminación, en función de que los que delimitan y se reconocen dentro de la “normalidad” son quienes se consideran con derecho a tal expropiación.

Se podría sintetizar que la exclusión implicaría “quedar fuera”, ya sea de los valores, de las normas, de los ámbitos de socialización, del mercado laboral, etc. Partiendo de la base que para determinar tal condición se lo hace desde la mirada de un “nosotros” que responde a la cultura hegemónica dominante de ese tiempo y espacio. De esta manera, formar parte de la “normalidad” de la sociedad moderna implica una serie de aspectos a tomar en cuenta desde el “nosotros” en relación a delimitar un “otro”, modelos normativos que determinan lo que está bien, lo que es lindo, lo que es conveniente, como otros aspectos que resaltan positivamente esa “normalidad” del “nosotros”.

Siguiendo con la reflexión acerca del par antinómico inclusión-exclusión cabe plantearse la siguiente pregunta: ¿en qué puede trabajar una persona con discapacidad? Cuando la sociedad se cuestiona dicho interrogante, se está replanteando acerca de su propia capacidad para integrar a grupos con desventajas (en el caso que nos ocupa físicas) pero también ubica el problema en el otro, este “otro” “desigual” que rompe las estructuras hechas para una masa homologable, homogeneizada. La pregunta en cuestión posee dos facetas: por un lado implica una apertura, en el sentido de que al menos intenta una aproximación al tema; pero también deja vislumbrar un matiz de fuerte duda acerca de si realmente una persona con discapacidad “puede” trabajar.

Tomando en cuenta los valores imperantes en la sociedad posmoderna en la cual vivimos, la cuestión del éxito tiñe todas las actividades humanas. Se cree que el “deber ser” prima sobre el “ser”, lo cual imposibilita el reconocimiento del otro en su diferencia.

Desde el punto de vista vocacional esta visión exitista tilda ciertos trabajos como “plafonantes”, presuponiendo que la realización personal sólo puede obtenerse en el ámbito laboral. De aquí se disparan presiones y sentimientos de frustración que quedan depositados en aquellas personas que no logran por sus propios medios o faltas de logro personal alcanzar dichas metas.

Cuando un empleador pregunta ¿en qué puede trabajar una persona con discapacidad? Puede suponerse que en verdad el interrogante que subyace, es ¿puede en verdad esta persona realmente trabajar? Surgen aquí múltiples prejuicios que pueden estar ligados a la “sobre o subestimación”; es decir hay quienes esperan que el trabajador ciego, por ejemplo, es un ser todopoderoso, sin defectos, que resuelve todos sus conflictos y hay quienes dudan de que una persona ciega sea capaz de la tarea más sencilla.

Para problematizar el tema de la integración laboral de personas con discapacidad sin caer en respuestas simplistas, habría que retomar el interrogante antes mencionado, tomando como interlocutora a la sociedad que lo pregunta, pero desde un ángulo que posibilite dar lugar a la necesidad de integrar laboralmente, no limitándolos a ocupaciones que le fueran otorgadas desde la caridad, sino que teniendo en cuenta el derecho al trabajo como uno

de los principales derechos humanos. De esta manera se podría lograr una verdadera inclusión, en lugar de una aparente integración.

Lograr una oferta de trabajo, realizar el análisis de puesto, buscar a la persona con el perfil adecuado y hacer coincidir puesto de trabajo-trabajador con las adaptaciones que fuesen necesarias, corresponden sólo a un nivel de la problemática, ya que el asunto se complejiza cuando se sitúan estas afirmaciones abstractas en el plano concreto de la realidad social. Aquí aparecen numerosas barreras que resultan difíciles de superar.

Las barreras de capacitación, técnicas resultan del hecho de que las personas con discapacidad necesitan, en la mayoría de los casos, de ayuda profesional especializada a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Por mejor que sea su capacitación, por completa que sea su formación profesional, necesitan de un servicio que a modo de consultora lo ayude a conectarse con el mercado laboral. Por ejemplo es muy común en el caso de las personas ciegas con título universitario, a veces recibidas con altos promedios, que son ensalzados, por una sociedad que luego traba su ejercicio profesional, permitiendo sí, la condición de ser alumnos (del latín sin luz), pero una vez abandonado este estado los deja inermes para enfrentar el mundo laboral cada vez más competitivo.

Existen barreras socio-económicas, en donde en oportunidades resulta absurdo hablar de inserción laboral cuando no están garantizadas las condiciones mínimas de subsistencia, donde llegar a la educación básica ya resulta un privilegio.

Los avances tecnológicos ofrecen ayudas técnicas que facilitan en gran medida el desempeño laboral, pero que muchas veces no se pueden indicar por falta de recursos económicos.

A la vez, se pueden señalar barreras legales, que hacen de obstáculos como es el caso de las trabas para ejercer la docencia, la fisioterapia, etc en personas ciegas. También cuando se hace alusión al tema de las jubilaciones por invalidez. En estos casos, no sólo no se protege a la persona sino que se le imponen trabas adicionales. Se crean leyes que dicen fomentar el empleo de personas con discapacidad y no revisan normas que son verdaderamente

discriminatorias. Es también el ámbito administrativo-legal, donde se evidencia el falso discurso de la igualdad.

Cabe destacar que las barreras psicológicas, que incluyen el prejuicio anidan muy profundo en las personas y hacen que se considere a la discapacidad como invalidez absoluta, como imposibilidad total de ejercer una profesión u oficio en forma eficaz. La discapacidad se impone como marca, sello anteponiéndose, yuxtaponiéndose y ocultando las otras características personales.

La existencia de barreras, de obstáculos, a la hora de la integración laboral de la persona con discapacidad no significa que ésta no sea posible; la persona con discapacidad puede y tiene el derecho de trabajar. Pero quienes se interesen en este tema deben tener claros cuáles son los obstáculos para poder distinguir cuál es el accionar más oportuno y para así evitar que el acceso al trabajo sea el privilegio de unos pocos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La metodología consiste en un estudio cualitativo con fines exploratorios-descriptivos. En la fase previa al inicio de la investigación fue realizado un rastreo bibliográfico acerca del estado del arte y un estudio y análisis teórico bibliográfico de autores dedicados de manera directa e indirecta en relación a la problemática de la discapacidad desde diferentes perspectivas. Este marco de referencia inicial, permitió avanzar hacia la definición del proyecto de trabajo y el respectivo recorte de las empresas objeto del trabajo de campo. Para este fin se realizaron las siguientes actividades:

- Estudio teórico- bibliográfico
- Lectura y análisis críticos de documentos oficiales: Ley 22.431 y Convención Internacional de las Personas con Discapacidad.
- Entrevistas:
 - a) Informantes claves de la Biblioteca Parlante para Ciegos y Disminuidos Visuales.
 - b) Informante clave de CILSA
 - c) Entrevista en Hoteles 5 estrellas de Mar del plata.

ANALISIS DE TRABAJO DE CAMPO.

El presente trabajo de campo se realizó en dos de los tres hoteles 5 estrellas de la ciudad de Mar del plata. El motivo por el cual se seleccionó dicha categoría (hoteles 5 estrellas) es a razón de que los mismos cuentan tanto con la infraestructura necesaria como con los recursos económicos indispensables para realizar las adaptaciones necesarias para la incorporación de personal con discapacidad visual y/o motriz.

La intención original consistía en abarcar todos los hoteles 5 estrellas de la localidad marplatense. Sin embargo, dicha misión resultó obstaculizada por uno de los mismos. Se intentaron por diversos medios (visita a las instalaciones, contacto telefónico y por medio de correo electrónico) el acercamiento con algún representante del área de recursos humanos, a pesar de las promesas de un posible acceso y dilaciones, en todas las oportunidades se obtuvo una negativa a brindar información.

Objetivos:

- Analizar y establecer comparaciones entre los hoteles de 5 estrellas en base a la inserción laboral de personas con discapacidad de acuerdo a las variables seleccionadas: antecedentes, condiciones edilicias, perfil laboral.
- Recabar información narrada en primera persona por quien posee una discapacidad.
- Conocer la implicancia de la organización CILSA en la inserción laboral de personas con discapacidad motriz y/o visual.

Hipótesis:

- Los hoteles de 5 estrellas ubicados en la ciudad de Mar del Plata no disponen de planes ni proyectos de inserción laboral para personas con discapacidad.

Procedimiento:

Para el primer objetivo se realizaron entrevistas semi- estructuradas con personal jerárquico de las empresas. Se llevaron a cabo las siguientes

Preguntas:

- I. ¿Cuáles son los valores que se promulgan dentro de la empresa?
- II. ¿Cuál es la imagen que el hotel intenta plasmar en la sociedad?
- III. En general, ¿Cuál es el perfil del empleado que busca el hotel?
- IV. El hotel, ¿posee las condiciones edilicias para hospedar a pasajeros con discapacidad?
- V. El edificio ¿cuenta con las condiciones arquitectónicas adecuadas para el desempeño laboral de personas con discapacidad?
- VI. ¿Existen antecedentes de haber tomado personal con discapacidad? Particularmente con discapacidad motriz o visual
- VII. ¿En qué área o tarea puede desempeñarse una persona con discapacidad?
- VIII. ¿Está dentro de los planes de la empresa la incorporación de personas con discapacidad? En el caso de que esto no sea así, por qué considera que ocurre esta situación.
- IX. ¿Ha recibido en alguna oportunidad del departamento de RRHH algún proyecto/ plan de inserción para personal con discapacidad?
- X. ¿Cuáles considera que son las ventajas/ desventajas de emplear personas con discapacidad?
- XI. En relación a hotelería, ¿tiene conocimiento si otras empresas toman personal con discapacidad?

A su vez, dichos interrogantes fueron agrupados en base a 3 variables:

Variable 1 Antecedentes: Preguntas VI, VIII, IX, XI.

Variable 2 Condiciones Edilicias: Preguntas IV, V.

Variable 3 Perfil laboral: I, II, III, VII, X.

En cuanto al objetivo 2 y 3 se realizaron entrevistas abiertas a fin de obtener información sobre la inserción laboral de personas con discapacidad para el enriquecimiento de la investigación. Desde CILSA se buscó indagar cómo interviene la organización para favorecer y brindar posibilidades de inclusión. En la Biblioteca Parlante para Ciegos y Disminuidos Visuales la entrevista no sólo se limitó a interrogar acerca de la inserción laboral, sino también se promovió el relato de las vivencias propias del sentirse “dentro o fuera” a causa de tener o no tener trabajo.

Resultados:

Variable 1 Antecedentes Hotel A:

No existen antecedentes de haber contratado personal con discapacidad motriz o visual. Sólo existe un caso de pasantía en el área de pastelería de una persona con Síndrome de Down.

En relación al área hotelera se desconoce la incorporación de personal con discapacidad en otras empresas. Sin embargo, se señaló tener conocimiento de contrataciones en otros rubros, como por ejemplo en tarjetas de crédito en el sector de call center.

Se afirmó que no se ha recibido ningún plan o proyecto para la inserción de personal con discapacidad. En la actualidad no se encuentra en los planes de la empresa la contratación de personal con discapacidad, esto fue fundamentado a partir de que dichas decisiones “*dependen de una bajada de línea de la cúpula empresarial*”. Además se añadió que para hacer esto posible

“sería preciso un cambio de mentalidad que llevaría mucho tiempo en gestarse. Por otra parte, llevaría mucho dinero de inversión”.

Variable 1 Antecedentes Hotel B:

No existen en la actualidad personas con discapacidad desempeñando tareas dentro de la empresa. Se hace la salvedad que sólo existe un caso de una persona con discapacidad motriz en el área de contaduría en la ciudad de Bs.As. Vale aclarar que dicho sujeto ya formaba parte del Staff de la empresa al momento de sufrir un accidente automovilístico. Además, se registra un caso de un joven con Síndrome de Down en el área de pastelería.

Por otra parte, se manifestó no tener conocimientos de que otras empresas empleen personal con discapacidad.

Si bien no se ha promovido desde el área de Recursos Humanos un plan o proyecto de inserción para personal con discapacidad, se mencionó que *“no habría inconvenientes en tomar personas con discapacidad, ya que no existe una bajada de línea desde New York (el hotel forma parte de una cadena internacional y por eso las políticas son tomadas desde su sede central). La cuestión es que no llegan los currículum de postulantes con discapacidad (nosotros no pedimos fotos para seleccionar personal, así que no sería un impedimento para llamar a la persona o no)... Lo importante es la experiencia y la formación”.*

Variable 2 Condiciones Edilicias Hotel A:

El hotel cuenta con una plataforma hidráulica (rampa) en el acceso principal para pasajeros. Por otra parte, cuenta sólo con una habitación equipada.

En cuanto a las condiciones arquitectónicas para el desempeño laboral de una persona con discapacidad, se puede decir que los espacios de circulación son estrechos, con escaleras, contando sólo con un ascensor de monta-carga.

Variable 2 Condiciones Edilicias Hotel B:

El hotel cuenta con acceso para personas con discapacidad motriz. Está equipado para que puedan circular tanto los pasajeros como los empleados ya que posee ascensores y espacios amplios. Posee dos habitaciones preparadas para discapacitados y baños adaptados.

Variable 3 Perfil laboral Hotel A:

Se promulgan como valores la diversidad étnica, el respeto a la libre elección de culto, la equidad y la igualdad de género, *“todavía no existe la inclusión del discapacitado como valor a inculcar”*. Se reconoce el auge de la tendencia actual de la corriente de responsabilidad social empresarial que se definió como *“el aporte de la empresa a la sociedad que da un plus a la imagen y por ende retribuye en lo económico... pero estas nuevas políticas no se aplican”*.

Con respecto al perfil requerido por la empresa, la misma apunta a la responsabilidad y eficiencia en sus empleados.

En relación a en qué área puede desempeñarse una persona con discapacidad, sólo se mencionó tareas en telefonía y administración. A la hora de mencionar las desventajas de contratar personal con discapacidad motriz o visual se hizo hincapié en el desequilibrio de la balanza entre lo que debe invertirse y las retribuciones en bonificaciones por cargas sociales. Otra de las dificultades mencionadas corresponde a las *“complicaciones producto de la preparación y aceptación por parte de los compañeros... ellos tendrían que ayudar y asistir a la persona discapacitada”*.

Variable 3 Perfil Laboral Hotel B:

Los valores sostenidos por la empresa remiten a la igualdad de género, eficiencia, competitividad, la equidad y la salud en el trabajo, queriendo plasmar una imagen vinculada al mejor servicio y calidad total.

En cuanto al perfil del empleado se busca que el mismo sea pro- activo, que este motivado a un aprendizaje continuo con ganas de superarse. Esto se exige dada la alta tasa de rotación de personal. Los puestos se otorgan por competencia y formación, *“Por ejemplo entre 3 candidatos se elije el mejor, de acuerdo a las competencias... si se presenta un discapacitado y es el mejor se lo toma”*.

El área que se considera que puede desempeñarse una persona con discapacidad motriz o visual remite fundamentalmente a todo lo referido a tareas administrativas. Tienen en cuenta como ventaja las bonificaciones en las cargas sociales aunque se destaca que no hay exigencias de inclusión desde la legislación, planteándose como dificultad la falta de ofrecimiento de

currículum al hotel solicitando empleo: *“en la facultad no es común ver personas con discapacidad estudiando... de ahí que no llegan los CV al hotel solicitando empleo... es una cuestión personal e individual el tema de crecer y hacer carrera, no depende de una ideología de la empresa el no tomar gente discapacitada”*.

En síntesis, en la actualidad ninguno de los 2 hoteles cuenta con empleados con discapacidad motriz y/o visual, como así tampoco con un plan o proyecto que busque su inserción. La obtención de un resultado nulo arroja que la Convención Internacional de los Derechos para las Personas con Discapacidad no surtió hasta el momento impacto alguno sobre la decisión por parte de los sectores privados de promover e incluir a personas con discapacidad.

Los hoteles a pesar de contar en parte con las condiciones edilicias y económicas necesarias, esto no resulta ser lo suficientemente motivador para lograr la inclusión de personas con discapacidad.

Finalmente en relación a la variable perfil laboral, el hecho de no contar con antecedentes de contratación de personal con discapacidad, parecería indicar que la discapacidad es una condición que influye en la empleabilidad.

Información obtenida a partir de los informantes claves:

En la entrevista realizada en CILSA se obtuvo la información de que no hay bolsas de trabajo que apunten a la inserción laboral de personas discapacidad. Existen becas para la capacitación otorgadas a estudiantes universitarios y además se dictan cursos gratuitos y talleres de formación profesional, como por ejemplo operador de PC y secretariado. La principal tarea de CILSA está abocada a las actividades de concientización en las escuelas, relevamientos en los barrios de las barreras espaciales, concretamente lo que busca CILSA es eliminar la discriminación producto de la ignorancia, desmitificar y erradicar la idea de lástima. El principio rector es *“ponerse en el lugar de la persona con discapacidad, preguntar cuál es su necesidad, y cómo se la puede ayudar, pero evitando el asistencialismo.”*

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

A la hora de analizar la temática de la discapacidad, la cuestión de la legislación argentina es un asunto complejo que reviste diversas aristas a tener en cuenta.

En una primera aproximación, para poder comprender cómo operan las normativas en nuestro país y de esta manera adentrarnos luego en el asunto de discapacidad, cabe realizar algunas aclaraciones. Se considera que las leyes dictadas por los cuerpos legislativos procuran concretar en los hechos las declaraciones, derechos, garantías y enunciados que contienen las constituciones. A su vez, los decretos de los poderes ejecutivos reglamentan esas leyes para llevarlas efectivamente a la práctica, en tiempo, lugar y modo. A su turno, las resoluciones y disposiciones, relativas a sus correlativos decretos, implementan en detalle la ejecución de los mismos.

Por su parte, la Constitución Nacional adopta la forma representativa, republicana y federal, lo cual implica la existencia de Estados provinciales. El artículo 5 de la misma, reconoce el derecho de las provincias a dictar sus propias constituciones. Por consiguiente, hay normas dictadas por los poderes nacionales que no se aplican automáticamente en las provincias, lo que requiere la adhesión de éstas o el dictado de normas similares. Vale decir que, esta situación complica en ocasiones, generando una disparidad de normativas y la necesidad de permanentemente acudir a nuevas reglamentaciones para que en cada provincia se puedan instrumentar específicamente los derechos y garantías de las personas con discapacidad.

A su vez, es necesario poner de manifiesto que existen diferentes tipos de normas: las generales, sectoriales y particulares, cuestión a tener en el análisis de lo relativo a la discapacidad.

Las normas de carácter general son todas aquellas cuyo destinatario es toda la población. Las sectoriales tienen por objeto la regulación de sólo un aspecto entre los tantos que componen la existencia y la dinámica de una comunidad determinada, como por ejemplo el caso en estudio, la discapacidad. Por

último, las normas particulares que afectan a individuos o a cosas determinadas.

Es menester hacer explícito que cuando se trata de legislar para la comunidad entera, es decir previendo la inclusión de todos mediante una adecuada técnica legislativa, no serían necesarias tantas normas de carácter sectorial como las que existen en la Argentina. Este fenómeno es un elemento crítico en la temática de la discapacidad, ya que la profusa normativa desarrollada en el país es la evidencia de que las personas con discapacidad no han encontrado todavía su lugar en la legislación para todos.

Haciendo una mirada retrospectiva en lo que respecta a los antecedentes previos a cualquier manifestación de carácter legislativo, fueron los ciegos quienes despertaron el interés de la sociedad por su educación, protección y por la posibilidad de que cumplieren algunas tareas. En 1902 se inaugura la primera escuela especial privada para instrucción primaria y talleres. La misma fue nacionalizada mediante la ley 5796, que fue la primera ley en ocuparse de personas con una discapacidad específica. Luego, a dicha ley siguieron otras varias, siempre en referencia a los ciegos.

En cuanto a la discapacidad motriz, su visibilidad fue mínima hasta hace algunos decenios, ya que la inaccesibilidad al medio físico dificultaba la salida de las casas y la posibilidad de luchar por los derechos.

En el año 1981, dictadura mediante, se sanciona la Ley 22.431, que instaura el "Sistema Integral de Protección de los Discapacitados". La misma se convierte en la madre de la reciente normativa argentina sobre discapacidad, cuyo espíritu consistía en instaurar un sistema comprehensivo de todas las situaciones, y a la vez enunciar una definición legal del concepto "discapacidad", que tantas controversias provoca. Las leyes anteriores, surgieron a título de solución para situaciones puntuales relativas a un aspecto de la discapacidad. Posteriores leyes han complementado y modificado las disposiciones de la Ley 22.431, pero ésta sigue siendo el principal referente sobre la materia. Entre ellas cabe mencionar: la Ley 24.314, con su decreto reglamentario, que precisan los aspectos relacionados con la accesibilidad; la

Ley 24.308 de trabajo; la Ley 24.901, con sus normas complementarias, que establece el Sistema de Prestaciones Básicas.

En cuanto al objetivo de la Ley 22.431, éste se encuentra explicitado en el artículo 1:

“Institúyase por la presente Ley, un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales”

Asimismo el artículo 2 brinda una definición del concepto de discapacidad:

“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”.

Por su parte, el artículo 3 estipula la existencia de un certificado de discapacidad como instrumento para la aplicación de la ley:

“La Secretaría de Estado de Salud Pública certificará en cada caso la existencia de discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicha Secretaría de Estado indicará también, teniendo en la cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El certificado que se expida acreditará plenamente la discapacidad en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo lo dispuesto en el artículo 19 de la presente Ley”

Esta ley garantiza a las personas con discapacidad los servicios de rehabilitación integral, formación laboral o profesional, préstamos o subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual, regímenes diferenciales de seguridad social, escolarización con los apoyos necesarios previstos gratuitamente. Asimismo, el Ministerio de Trabajo debe apoyar la creación de talleres protegidos, crear centros de evaluación y orientación vocacional, además de coordinar las derivaciones a tareas competitivas de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Bienestar Social de la Nación deberá lograr el pleno cumplimiento de la ley, además de desarrollar planes estatales y realizar estadísticas para poder dirigir la investigación en discapacidad y avanzar en planes y proyectos.

Respecto a lo indicado precedentemente, los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) sobre la base de informes censales y encuestas han permitido determinar la existencia de al menos 2.200.000 personas con discapacidad viviendo en nuestro país. En uno de cada cinco hogares de la Argentina reside por lo menos una persona con discapacidad; esta prevalencia es levemente superior en mujeres.

Discapacidad en cifras:

En cuanto a los datos estadísticos internacionales la Organización Mundial de la Salud revela que:

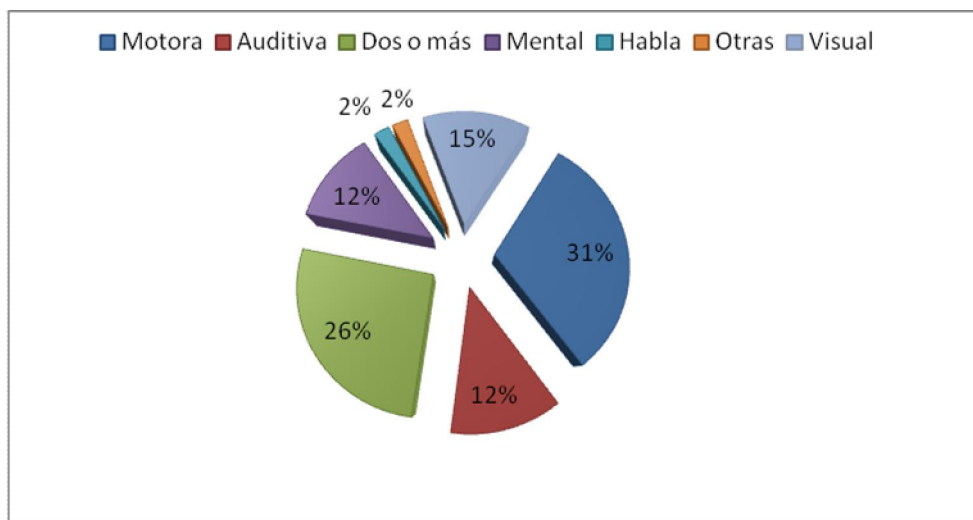
- 7 de 10 personas de la población mundial padece algún tipo de discapacidad. Esto significan 500.000.000 millones de personas.
- El 50% de las discapacidades actuales son prevenibles.
- Cada día se suman 25.000 personas con discapacidad moderada o severa.

Con respecto a los datos en Argentina, la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) realizada en el periodo 2002-2003 arroja los siguientes resultados

- 7,1% de la población total de la argentina que vive en localidades de 5.000 o más habitantes, padece algún tipo de discapacidad (2.176.123)

- En 1 de cada 5 hogares del país reside por lo menos una persona con discapacidad.
- La población más afectada es la que tiene 65 años o más (47%).
- Hay 2.176.123 personas con discapacidad en Argentina.

A continuación se grafican las distintas discapacidades existentes en Argentina, con sus respectivos porcentajes de prevalencia.



En cuanto a la cobertura de salud, el 60% tiene cobertura por obra social y/o plan de salud privado, mientras que el 38,4% no posee cobertura alguna.

Estos datos demuestran el carácter urgente de la problemática, debido al enorme porcentaje de personas con discapacidad a nivel nacional que necesitan de políticas gubernamentales que realmente pongan en práctica la protección integral de las personas con discapacidad como bien lo especifica el artículo 1 de la ley 22.431.

Cabe puntualizar que la existencia de un certificado de discapacidad, es un elemento importante para reglamentar la situación de las personas con discapacidad, pero según las estadísticas del INDEC sólo el 14,6% tiene el certificado, el 81,8% no tiene certificado y el 3,6% desconoce la existencia del mismo. Esto pone en evidencia que las estadísticas no reflejarían de manera fidedigna la cantidad real de personas con discapacidad, ya que la inmensa mayoría de las mismas no han tramitado el certificado debido a los numerosos trámites burocráticos que conlleva el acceso a dicho certificado, además de los

esfuerzos económicos, físicos y psíquicos que implica poder llevar a cabo los trámites.

En función del trabajo, la ley obliga a los entes estatales a ocupar personas discapacitadas al menos en un cuatro por ciento. Además, la ley aclara que las empresas privadas que contraten personas con discapacidad gozarán de exenciones impositivas y previsionales, a la vez que contarán con créditos para la ejecución de obras destinadas a la supresión de barreras arquitectónicas.

A continuación se citan dichos beneficios:

BENEFICIOS PARA EMPRESAS QUE CONTRATEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Beneficios impositivos nacionales:

- 70% de deducción de ganancias (ley 22.431 art.23)
- 50% de deducción de aportes patronales durante el 1º año (ley 24.013 art.87)
- 50% de deducción de contribuciones patronales por contratación de grupos protegidos (ley 24.147 art.34)
- 33% de deducción de contribución de seguridad social por 12 meses

Aunque la ley muestra como preocupación del Estado la inserción laboral de las personas con discapacidad y la no discriminación, la realidad habla de otra cosa. Lo real es que existe un cuerpo no sistematizado de normas, y lo aparente es que esas normas sirven al objetivo que supuestamente tienen. A pesar de que no poseen demasiada eficacia, ya que no fueron dictadas en virtud de su cumplimiento, sino para satisfacer demandas, presiones y tendencias que las imponen. En lo relativo a la accesibilidad y el empleo, las normas no han cambiado la realidad, previa a su dictado, es decir que no se cumplen por lo que cada vez más personas se ven volcadas al reclamo judicial por vía del amparo o de un juicio ordinario. Si bien puede parecer que la

legislación relacionada con la discapacidad en Argentina es amplia y de avanzada, la mayoría de las leyes no contempla sanciones por incumplimiento, son de carácter declaratorio por lo que en su generalidad no se cumplen.

En relación a lo antes mencionado, desde la entrevista realizada a un informante clave (CILSA) lo que surge es que no existe ninguna bolsa de trabajo, y los cursos brindados como formación consisten únicamente en breves cursos como por ejemplo de operador de Pc, y escasa variedad a la hora de elegir en qué formarse. *“No existen bolsas de trabajo, ni tampoco entidades que permitan realizar pasantías en los cursos realizados”*. A su vez, los talleres protegidos han sido cerrados, esto conlleva a que las personas abocadas a trabajar y desempeñar una labor en dichos talleres quedan desprotegidos, perdiendo el sustento económico y la pérdida de un espacio laboral que construye subjetividad y contribuye a la identidad personal, al vínculo social y a sus necesidades de autorrealización. Informantes claves de la Biblioteca Parlante de Ciegos y Disminuidos Visuales comentaron lo antes expuesto del siguiente modo: *“desde hace unos años que nos cerraron los talleres protegidos, mucha gente quedo sin poder cobrar aunque sea lo mínimo, que era ese peculio que nos daban, porque ni siquiera se cobraba un sueldo por lo que laborábamos”*. Otro comentario que hace referencia a lo expuesto anteriormente es el siguiente: *“los que se quedaron sin el peculio, como no consiguen ningún laburo, no les queda más que salir a pedir monedas en la calle”*.

Una de las cuestiones relevantes de la ley es la referida a lo estipulado en relación a la accesibilidad al medio físico y la consideración de las diversas barreras físicas urbanas, arquitectónicas y de transportes. Dejando en claro que las mismas deben ser eliminadas, con las correspondientes indicaciones de cómo deben estar dispuestos los espacios públicos para garantizar la accesibilidad.

Inspiradas en los documentos del Sistema de las Naciones Unidas y en la prédica de las organizaciones internacionales representativas de las personas con discapacidad, las entidades locales propugnaron que el Gobierno nacional

contase con un ente coordinador y promotor de las acciones estatales sobre la materia, sin perjuicio de las competencias específicas de las distintas áreas.

A partir del decreto del Poder Ejecutivo Nacional, el 10 de julio de 1987 se creó la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS), para responder a la demanda generalizada de un órgano de gobierno que coordinara y armonizara el accionar de las distintas áreas estatales y privadas involucradas en la temática, asesorando y promoviendo medidas legislativas y de otra índole. Desde entonces, la CONADIS se desempeña como promotora y/o coordinadora de prácticamente todas las acciones de gobierno relacionadas con la discapacidad. Es de destacar, que la misma ha contribuido con la gestación de una profusa normativa complementaria a la Ley 22.431.

El Presidente de la CONADIS preside a la vez el Comité Coordinador de Programas para Personas con Discapacidad, que administra al Fondo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad.

Aunque conserva las funciones, la CONADIS ha perdido en la práctica capacidad operativa e influencia. En 2002 dejó de depender directamente del Poder Ejecutivo Nacional a través de la Jefatura de Gabinete de Ministros, quedando en la órbita del Consejo Nacional de Articulación de Políticas Sociales.

Siendo el Estado el principal incumplidor de la normativa que él mismo dicta, muchos de los esfuerzos de la CONADIS tropiezan con la resistencia de los funcionarios de las diversas áreas de gobierno y de los responsables de los servicios privados. Es un lugar común atribuir a la CONADIS la responsabilidad por la falta de soluciones a los múltiples problemas que persisten. Y sin embargo, es justo aclarar que ella también padece la burocracia estéril, la improvisación, la falta de formación específica de los funcionarios, la elusión de responsabilidades y la incapacidad en la toma de decisiones que caracterizan a los órganos de gobierno.

En este contexto, pareciera que a pesar de poseer jerarquía de normas jurídicas, las mismas funcionarían meramente como normas morales. Tal es así que, inclusive aquellos instrumentos legales proclamados e impulsados por

la comunidad internacional como es el caso de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, documento al cual nuestro país suscribe, en la práctica no son materializadas en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

El incumplimiento de la legislación sobre discapacidad es, en nuestro país, la regla y no la excepción. Las normativas en la materia aparecen como letra muerta y vacía, ya que el contenido de las mismas no puede ser instrumentado y llevado a la práctica adecuadamente.

A partir de las preguntas realizadas en el trabajo de campo tales como:

- ¿Existen antecedentes de haber tomado personal con discapacidad? Particularmente con discapacidad motriz o visual.
- ¿Está dentro de los planes de la empresa la incorporación de personas con discapacidad?
- ¿Ha recibido en alguna oportunidad del departamento de RRHH algún proyecto/ plan de inserción para personal con discapacidad?

Se encontró que los resultados fueron negativos, por lo que surge la siguiente reflexión: Quedaría a criterio de las empresas privadas la inserción laboral de personas con discapacidad.

En síntesis, la ley Nacional sólo subraya obligaciones a entidades nacionales y provinciales, pero siempre que se trate del orden de lo público, no reseñando ningún artículo que remita explícitamente a las obligaciones de las empresas privadas. El único derecho al que se hace mención en relación a empresas privadas es la reducción impositiva.

Los derechos de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, por medio de la presente ley, quedan librados al poder autárquico de cada provincia, lo cual genera que existan provincias que brinden más o menos reglamentaciones en relación a otras, por lo cual el carácter nacional de dicha ley se ve relativizado.

ANÁLISIS DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este punto, el objetivo a desarrollar implica ampliar la visión a una coyuntura internacional acerca de los derechos de las personas con discapacidad. A continuación se explicará brevemente qué se entiende por la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuáles son sus objetivos, como así también una breve reseña de la misma.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención. Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera Convención de Derechos Humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

Su propósito resulta claro y explícito, tal como es señalado en el artículo 1°:

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

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”.

La Convención se concibió como un instrumento de Derechos Humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los

derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los mismos.

La Convención y cada uno de sus artículos se basan en ocho principios rectores:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e. La igualdad de oportunidades;
- f. La accesibilidad;
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Ahora bien, el motivo por el cual se cita dicha convención no sólo responde a darle marco internacional a la cuestión de la discapacidad, sino también, se pretende hacer un recorte de aquellos artículos e incisos que resultan relevantes a los fines del presente trabajo. Por lo cual, a partir de dicha convención se intentará recortar en dos puntos principales que hacen al núcleo de la investigación. En primer lugar, lo que refiere a los derechos y obligaciones de las empresas privadas de la no discriminación, y en segundo lugar, las barreras ambientales con las que debe enfrentarse las personas que poseen algún tipo de discapacidad. A fin de llevar esto a cabo, se tendrá siempre en cuenta por sobre todo, el objetivo y tema del proyecto de investigación, como su título lo señala, "Inserción laboral de personas con discapacidad motriz y/o visual en las empresas hoteleras mar platenses". Por lo cual, a partir de la investigación de campo realizada y con los resultados obtenidos, se intentará

vincular algunos de los puntos señalados o recortados de la convención con los resultados arrojados.

A fines prácticos y esquemáticos se optó por dissociar el desarrollo en dos puntos, uno referido a lo empresarial y otro vinculado a las barreras ambientales.

En el primer punto se citan los siguientes artículos e incisos de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. A continuación se detallan aquellos fragmentos que se han considerado a los fines de la investigación.

Preámbulo:

e) Reconociendo 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.

A) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo.

Las citas precedentes corresponden al lugar de relevancia que ocupan las barreras ambientales con las que una persona con discapacidad debe luchar y enfrentarse en su transcurrir diario.

Los dos incisos citados del preámbulo reconocen la falta de igualdad existente en relaciones a las barreras físicas, señalando su existencia y manifestando la preocupación correspondiente por las mismas, que impiden y dificultan la participación igualitaria de las personas con discapacidad.

Definiciones, artículo 2:

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Obligaciones generales, artículo 4 (los Estados concuerdan):

∫ Emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices.

En relación al artículo 2, se señala la necesidad de un Diseño Universal que haga efectiva la participación igualitaria en la sociedad de las personas con discapacidad a través de la creación de dicho diseño. Se entiende por Diseño Universal, una estrategia encaminada al desarrollo de entornos, productos, tecnologías de la información y la comunicación y servicios accesibles para todos y que todos puedan utilizar, en especial las personas con discapacidad.

El artículo 4, integra el artículo 2, refiriendo las “obligaciones” que ahora se enmiendan los Estados partes, en creación de esos bienes y servicios.

Se expone en los precedentes artículos, la buena voluntad de dichos principios. Ahora es interesante reflexionar hasta qué punto estas normativas son llevadas a cabo.

El objetivo, es ver si estos artículos son puestos en práctica por las empresas a partir del trabajo de campo realizado. La respuesta ha sido en los 2 hoteles negativa, cada uno por motivos diversos. Este punto se analiza a partir de la información obtenida a través de la pregunta realizada en la entrevista, la cual es la siguiente: ¿El edificio cuenta con las condiciones arquitectónicas adecuadas para el desempeño laboral de personas con discapacidad?.

El hotel A expuso el “gran costo” económico que llevaría poder adaptar la empresa para personas con discapacidad motriz o visual. Lo cual resulta, algo

incomprensible, en primer lugar, dada las características del Hotel, los cuales son internacionales y de 5 estrellas. Por otra parte, en el caso de personas con discapacidad motriz, el traslado en silla de ruedas, también puede efectuarse ya que cuentan con un ascensor de carga amplio, aunque sus salones y pasillos son estrechos. Si pensamos esto en relación a las personas con discapacidad visual, la movilidad dentro de la empresa no exige grandes modificaciones, como así tampoco las áreas de trabajo donde puedan desempeñar su labor.

En relación al Hotel B, la respuesta a la pregunta antes señalada, fue que sí “creían” contar con “algunas condiciones” pero no con todas ellas, para que las personas con discapacidad motriz o visual puedan desempeñar su labor.

Es menester incluir un breve análisis de la importancia que tiene la accesibilidad al espacio físico para el desarrollo humano. Aquí se citan algunas ideas de Silvia Coriat (2008), es un análisis realizado sobre este punto.

En relación al problema de accesibilidad expresa que: *“Se trata de trabas estructurales que atentan contra la constitución del propio sujeto y contra su desarrollo, generando dependencias tanto físicas como sociales. Por ello, los obstáculos arquitectónicos deben ser asumidos como manifestación parcial de un todo sobre el que es necesario intervenir desde la especificidad de la arquitectura y el urbanismo, y desde otros niveles fundantes que se entrelazan, tales como el socioeconómico”.*

Siguiendo con el análisis de Coriat, ella hace mención a 3 derechos que hacen referencia a la accesibilidad.

1. Derecho básico, de importancia global, o de primer grado: derecho a la accesibilidad. Se extiende al conjunto de los espacios habitados y de todos aquellos elementos o sistemas que viabilizan las múltiples formas de habitarlos. Conlleva la incorporación de conceptos de ergonomía inclusiva en las normas de diseño urbano, arquitectónico, objetual y del transporte.

2. Derecho aplicado, o de segundo grado: derecho al acceso al estudio, al trabajo, entre otras actividades de la vida ciudadana. La aplicación del derecho 1 (a la accesibilidad) posibilita el ejercicio de cada uno de los derechos

específicos a actividades esenciales, tales como derecho al estudio, al trabajo, a la recreación, etc. Conlleva la puesta en práctica de las normas de diseño inclusivo en el diseño y construcción, pertinentes a cada tipo de ámbito habitable, según su uso (vivienda, escuelas, plazas, etc.).

3. Derecho universal, de tercer grado: derecho al ejercicio del protagonismo y la participación, expresiones máximas del ejercicio de ciudadanía. Su ejercicio requiere previamente del ejercicio del punto 2 (haber podido formarse, cultivarse, interactuar en los espacios de crecimiento, estudio, trabajo), y del ejercicio del punto 1 (dichos espacios debieron contar con accesibilidad como condición para su uso). A su vez, el ejercicio de participación requiere en sí mismo el ejercicio del punto 2 (poder acceder a los espacios en que dicha participación se desarrolla), y para ello requiere que hayan sido aplicados en dichos ámbitos los conceptos de diseño inclusivo (es decir, el punto 1).

Estas tres categorías dan cuenta de que la accesibilidad habilita; es condición para hacer, formarse, interrelacionarse, cultivarse y poder constituirse en sujeto activo y participativo.

Lo paradójico en relación a los resultados obtenidos en el trabajo de campo es que las empresas afirman no contratar personas con discapacidad motriz o visual debido a no poseer las condiciones edilicias pertinentes, sin embargo, sí cuentan con todo lo necesario para hospedar personas con discapacidad (rampas, habitaciones con baños condicionados, muletas y sillas de ruedas).

Esta información fue obtenida por medio de la siguiente pregunta llevada a cabo en las entrevistas: El hotel, ¿posee las condiciones edilicias para hospedar a pasajeros con discapacidad?

Por su parte, a continuación se dará lugar a las obligaciones y derechos que tienen las empresas privadas a partir de la siguiente convención; la oferta de empleo, la no discriminación, en fin, en reconocer y otorgar el derecho a personas con una determinada discapacidad de sus oportunidades laborales dignas, amplias y no excluyentes.

Preámbulo:

ñ) Destacando el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad.

y) Convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

Artículo 4 obligaciones generales (los Estados concuerdan en:)

e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.

Toma de conciencia artículo 2:

iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Trabajo y empleo, artículo 27

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 entornos 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, entre ellas:

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 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.

En relación a los Incisos Y y T del preámbulo, se puede visualizar que los mismos remite a las obligaciones que asumen los Estados partes, a fin de paliar los efectos de la pobreza existente en las personas con discapacidad. Esto se pudo evaluar a través del trabajo de campo por medio de la siguiente pregunta: ¿Existen antecedentes de haber tomado personal con discapacidad? Uno de los argumentos esgrimidos por el Hotel B aduce que el área de Recursos Humanos no ha recibido ningún candidato que presente algún tipo de discapacidad. Lo especificado en los artículos precedentes, manifiesta que la gran mayoría se encuentra subsumida en la pobreza, lo cual puede conducir a la idea que las desventajas sociales y económicas limitan las chances de empleabilidad. Si pensamos esto en relación al inciso E del apartado de Toma de Consciencia, en respecto al argumento anteriormente citado, y teniendo en cuenta la pregunta realizada en el trabajo de campo (¿Recibió en alguna oportunidad del departamento de RRHH algún plan o proyecto de inserción para personas con discapacidad?), la respuesta ha sido negativa en los 2 hoteles, por lo que, se infiere que no se pone en práctica la responsabilidad social empresarial.

En relación al artículo 2 del apartado Toma de Consciencia, el mismo fue citado dado que pudo evaluarse mediante la pregunta realizada en las entrevistas: ¿En qué área o tarea puede desempeñarse una persona con discapacidad? La respuesta obtenida por los dos hoteles en relación a las labores a desarrollar, corresponder a tareas limitadas y que son recurrentes en las respuestas de las 2 empresas, como por ejemplo telefonía y tareas administrativas. Se puede concebir como se pierde de vista la función de la psicología laboral, de pensar “la persona más adecuada para el puesto” y sólo

queda remitido a la tarea que los demás piensan o presupone que puede realizar. Citando al informante clave de la Biblioteca Parlante para Ciegos y Disminuidos Visuales, realiza una corrección a los juicios emitidos por los entrevistadores en el mismo momento de la entrevista: *“por qué tengo que estar sólo en la telefonía, por qué no puedo recibir a las personas o hacer tareas más complejas”*.

Retomando la esencia del artículo 27, el cual promulga la igualdad de oportunidades así como la libre elección de empleo y condiciones dignas de trabajo, cabe subrayar las responsabilidades de los Estados parte y los sectores privados, para que dichos principios puedan materializarse en la realidad. Si se reflexiona el precedente artículo en relación a la pregunta si ¿Existen antecedentes de haber tomado personal con discapacidad? (particularmente con discapacidad motriz o visual). Sólo el Hotel A cuenta con antecedentes en relación a personas con discapacidad realizando tareas en la empresa. Sin embargo, sólo se contrató personal en calidad de pasante. Con la desventaja de ser una actividad temporaria, de baja remuneración, y con status social diferente al que puede poseer un empleado de planta permanente. A su vez, los pasantes correspondían sólo a un tipo de discapacidad (Síndrome de Down). Esto refleja una incongruencia entre lo manifestado en el artículo, que implicaría condiciones labores ideales y lo que ocurre en la realidad, como por ejemplo; la falta de igualdad de oportunidades y la seguridad laboral.

Para ampliar el desarrollo de este tópico, es menester pensar la relación hombre- trabajo. Alejandro del Mármol (2008) plantea que para poder incorporar la dimensión del trabajo en el marco de la Convención es necesario en primer lugar efectuar un mínimo acercamiento a los aspectos y dimensiones que definen el trabajo y como éstos repercuten en la vida de los sujetos en este momento histórico.

En el sentido más rudimentario, podríamos decir que el trabajo es la transformación de la naturaleza que realiza el ser humano para beneficio propio. En la historia evolutiva del hombre, el trabajo comenzó como una actividad de mera subsistencia para luego convertirse con el correr del tiempo

en lo que llamamos hoy la actividad por excelencia aplicada a la producción de riqueza.

Siguiendo los lineamientos de Alejandro del Mármol podemos afirmar que el trabajo posee diversas representaciones para el sujeto desde su “presencia” o desde su “ausencia” ya que:

- A través del mismo, el sujeto da satisfacción a sus necesidades materiales de supervivencia y sostiene, también desde este lugar, otras dimensiones de su vida como la familia, el ocio, el estudio y tantas otras cosas que se nos hacen imprescindibles en nuestras vidas modernas con el objetivo de poder alcanzar un lugar en la sociedad y desarrollar la propia autonomía.

- El sujeto logra a partir del mismo expresarse como tal, en su singularidad, perfeccionando y recreando una peculiar forma intercambio con el mundo, además de los aspectos psíquicos de la sublimación y su “realización” como sujeto, “vocación”, etc., abriendo un medio de expresión para desarrollar todas las habilidades físicas, mentales y la energía de la persona.

- El trabajo coloca al sujeto como “sujeto productor”, capaz de aportar a la sociedad, y le permite ser reconocido frente a los otros desde este aspecto, ayudando a construir entonces un lugar de pertenencia en la comunidad donde se desarrolla.

- Funciona como un gran estructurante de la cotidianidad del sujeto. Le da un sentido “económico” al uso de tiempo en cuanto a su distribución y administración. Comienzan aparecer entonces determinadas obligaciones y responsabilidades que asumir, así como normas, usos y costumbres en las cuales desenvolverse.

Es a partir de estos elementos mencionados que el trabajo se transforma en uno de los pilares para la continua construcción de la identidad como sujeto en un complejo entramado de relaciones sociales que lo determinan.

En el contexto actual, podemos afirmar que “tener o no tener trabajo” genera en el sujeto la vivencia de estar “fuera” o “dentro” de la sociedad y su funcionamiento.

En síntesis podemos decir que hoy en día generar y obtener empleo es un asunto de atención prioritaria para nuestro país. En donde la discapacidad resulta para muchos un impedimento para obtener trabajo. En la práctica cotidiana, los criterios con los que un empleador selecciona a su personal se relaciona con la escolaridad, la experiencia, el desempeño laboral o profesional anterior y recomendaciones que avalen su conducta y prueben que el individuo es apto para el desempeño del trabajo que se solicita.

Se puede decir que las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras para obtener empleo, tales como: el derecho a escoger un empleo y obtener servicios de terceros, la discriminación para obtener incentivos o promoción laboral y la inaccesibilidad o pérdida de los servicios de asistencia médica.

CONSIDERACIONES FINALES

La postura adoptada a lo largo del trabajo se sustentó desde el modelo bio-psico-social el cual aportó los lineamientos para posicionarse y estudiar la discapacidad. Este modelo brinda la idea de reflexionar acerca de la discapacidad como un problema de origen social, como un conjunto de condiciones complejas, las cuales son creadas por el entorno/contexto social, que influyen en la completa integración de las personas en la sociedad. Este modelo presenta como ventaja el hecho de no centrarse exclusivamente en la persona sino que es un fenómeno interaccional, lo cual implica una mirada más abarcativa, incluyendo una noción de salud desde la perspectiva biológica, psicológica y social. Plateándose como una responsabilidad colectiva, el hecho de contribuir a la integración a fin de evitar ambientes discapacitantes.

A partir de la lectura de diverso material bibliográfico, se han encontrado escasas referencias vinculadas directamente a la temática de estudio. Se intentó realizar un recorrido por las distintas formas de clasificación que fue atravesando la discapacidad, para lograr una visión más acabada del estado del arte. La última clasificación corresponde al año 2002 (CIF). La misma, es congruente con el modelo bio-psico-social adoptado, donde los términos funcionamiento y discapacidad son concebidos como resultantes de la interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales, y son extensibles a la vida de cualquier persona. Esta clasificación internacional tiene, por ende, carácter de aplicación universal, aunque requiere de una capacitación específica para su aplicación.

De acuerdo a la información obtenida en el trabajo de campo, no existen actualmente personas con discapacidad motriz y/o visual trabajando en los hoteles de 5 estrellas de la ciudad de Mar del Plata, así como tampoco intenciones por parte de dichas empresas de generar proyectos para la incorporación de personas con discapacidad. De tal modo, pareciera que la discapacidad aparece como un factor interviniente en lo referente a la empleabilidad. Sumado a esto, la legislación argentina no constituye un instrumento que exija a los sectores privados la inserción laboral. A la vez, la

Convención Internacional de los Derecho de las Personas con Discapacidad es un documento que posee buenos propósitos, pero en la práctica pareciera no lograr materializar los resultados propuestos.

Lo antes dicho, deja en claro que la igualdad de oportunidades, la libre elección de empleo, las condiciones dignas de trabajo, quedan en un discurso retórico que no se cumple en la práctica cotidiana. Se puede reflexionar cómo impactan estas circunstancias en la subjetividad de las personas con discapacidad que ven vulnerado uno de sus principales derechos, el derecho al trabajo. El hecho de no tener trabajo ocasiona que el sujeto no pueda lograr su autonomía, dar satisfacción a sus necesidades materiales y de autorrealización. Al estar excluido, las principales funciones que aporta el trabajo como organizador de la personalidad, sustento de la identidad y estructuración del psiquismo, se ven quebrantadas y por lo tanto surge la estigmatización y la discriminación.

Las principales dificultades que surgieron a la hora de realizar la investigación tienen que ver tanto con lo teórico como con lo práctico. Desde lo teórico se presentó el inconveniente producto del escaso material bibliográfico proveniente del campo de la Psicología. Desde el punto de vista práctico, el principal obstáculo fue la negativa por parte de uno de los hoteles a prestar su colaboración, cuestión que impidió abarcar la totalidad de los hoteles 5 estrellas tal como se planteó originalmente.

A la luz de las consideraciones mencionadas y a modo de cierre, que bien puede ser considerado provisorio dado la complejidad del campo y aristas que quedan por pensar, analizar y reflexionar sobre la temática trabajada, el presente trabajo puede ser disparador de futuros proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad y ser útil, dado su carácter exploratorio, para allanar el camino hacia investigaciones más profundas que articulen la temática discapacidad y trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anastasi, A. (1964) *Psicología diferencial*. Ed. Aguilar. Cap. 13 Madrid.
- Arranz Carrillo y otros.(1983) *“Los equipos multiprofesionales”*. Revista papeles del psicólogo, Nº 12.
- Cambursano, S.(2006) *“Interdisciplina, transdisciplina y multidisciplina. Prácticas en docencia e investigación. Importancia, limitaciones y cuidados”* Ponencia presentada en las II jornadas de trabajo social. Facultad de humanidades. Universidad Nacional de Catamarca.
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. 2006
- Esquivel, M.L. y Figari, C. (2005). *“El sistema único de prestaciones básicas para las personas con discapacidad”*. La discapacidad en argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005, cap 9. Fundación par. Buenos Aires.
- Fundación par (2005), Libro: *“La discapacidad en argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005”*. Anexo 3. Buenos Aires.
- Fundación par (2005). *“La discapacidad en argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005”*, cap 1. Buenos Aires.
- García Garcilazo, H. (2005) *“La legislación”*. La discapacidad en argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005, cap 4. Fundación par,. Buenos Aires.
- Goffman, Erwing (1986) *“Estigma e identidad social”*. Buenos Aires.
- Grupo Canabria en discapacidades (2001) *“Clasificación internacional de la discapacidad y de la salud: antecedentes, marco conceptual y estructura”*. Revista Papeles médicos, 10(4). Pag 177 a 184.
- Hoover Vanegas García, J.(2007) *“Discapacidad: una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial.”*. revista: hacia la promoción de la salud. Vol 12. pag: 51 a 61.
- Jane Llopiz, E. *“la eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales”*. La eficacia de la promoción de la salud mental. Originales y revisiones. Holanda.
- Ley 22.431 “Sistema de protección integral de las personas discapacitadas” 1981.
- Ley 24.901 “Ley de prestaciones básicas para las personas con discapacidad”. 1997.
- Miguez, M. L. *“Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión”* Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales- UDELAR, Uruguay.
- Morán, S.(1982) *“La actuación del equipo multiprofesional”* Revista papeles del psicólogo Nº 4
- Rizzotti, Y. (2009) *“Deficiencias motoras”*. Universidad Nacional de Córdoba, facultad de psicología. Cátedra de Psicología y Discapacidad.

- Rizzotti, Y. (2009) *"Deficiencias visuales"*. Universidad Nacional de Córdoba, facultad de psicología. Cátedra de Psicología y Discapacidad.

Material consultado en internet:

- Verdugo, Alonso, Miguel Angel. ¿Qué significa la discapacidad hoy? Cambios conceptuales. *La concepción de discapacidad en los modelos sociales*. Disponible en <http://campus.usal.es/~inico/publicaciones/Verdugo-ModelosSoc.pdf>.
- Eroles, Carlos; Fiaberti, Hugo (2008). Los derechos de las personas con discapacidad: *Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan*. Editorial Universitaria de Buenos Aires. Disponible en <http://www.fundacionpar.org.ar/images/stories/descargas/los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>.

ANEXOS

LEY N° 22.431

Sistema de protección integral de los discapacitados

Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° del Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional,

El presidente de la Nación Argentina

SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY:

TITULO I

Normas generales

CAPITULO I

Objetivo, concepto y calificación de la discapacidad

Artículo 1° - Institúyese por la presente ley, un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

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

Art. 3° - El Ministerio de Salud de la Nación certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicho ministerio indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El certificado que se expida se denominará Certificado Unico de Discapacidad y acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo lo dispuesto en el artículo 19 de la presente ley.

Idéntica validez en cuanto a sus efectos tendrán los certificados emitidos por las provincias adheridas a la Ley 24.901, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que se establezcan por reglamentación.

(Artículo sustituido por art. 1 de la Ley N° 25.504 B.O. 13/12/2001)

(Expresión "Secretaría de Estado de Salud Pública" sustituida por la expresión "Ministerio de Salud de la

Nación" por art. 3 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

CAPITULO II

Servicios de asistencia, prevención, órgano rector

Art. 4° - El Estado, a través de sus organismos, prestará a las personas con discapacidad no incluidas dentro del sistema de las obras sociales, en la medida que aquellas o las personas de quienes dependen no puedan afrontarlas, los siguientes servicios:

- a) Rehabilitación integral, entendida como el desarrollo de las capacidades de la persona discapacitada.
- b) Formación laboral o profesional.
- c) Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.
- d) Regímenes diferenciales de seguridad social.
- e) Escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios previstos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común.
- f) Orientación o promoción individual, familiar y social.

(Primer párrafo sustituido por art. 3 de la Ley N°24.901 B.O. 5/12/1997)

Art. 5° - Asígnanse al Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación las siguientes funciones:

- a) Actuar de oficio para lograr el pleno cumplimiento de las medidas establecidas en la presente ley;
- b) Reunir toda la información sobre problemas y situaciones que plantea la discapacidad;
- c) Desarrollar planes estatales en la materia y dirigir la investigación en el área de la discapacidad;
- d) Prestar atención técnica y financiera a las provincias;
- e) Realizar estadísticas que no lleven a cabo otros organismos estatales;
- f) Apoyar y coordinar la actividad de las entidades privadas sin fines de lucro que orienten sus acciones en favor de las personas discapacitadas;
- g) Proponer medidas adicionales a las establecidas en la presente ley, que tiendan a mejorar la situación de las personas discapacitadas y a prevenir las discapacidades y sus consecuencias;
- h) Estimular a través de los medios de comunicación el uso efectivo de los recursos y servicios existentes, así como propender al desarrollo del sentido de solidaridad social en esta materia

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

TITULO II

Normas especiales

CAPITULO I

Salud y asistencia social

Art. 6° - El Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación pondrá en ejecución programas a través de los cuales se habiliten, en los hospitales de sus jurisdicciones, de acuerdo a su grado de complejidad y al ámbito territorial a cubrir, servicios especiales destinados a las personas discapacitadas.

Promoverá también la creación de talleres protegidos terapéuticos y tendrán a su cargo su habilitación, registro y supervisión.

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002. Expresión "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, derogada por art. 6 de la misma ley.)

Art. 7° - El Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación apoyará la creación de hogares con internación total o parcial para personas discapacitadas cuya atención sea dificultosa a través del grupo familiar, reservándose en todos los casos la facultad de reglamentar y fiscalizar su funcionamiento.

Serán tenidas especialmente en cuenta, para prestar ese apoyo, las actividades de las entidades privadas sin fines de lucro.

(Expresión "Ministerio de Bienestar Social de la Nación" sustituida por la expresión "Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la Nación" por art. 4 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

CAPITULO II

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 discapacidad 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 considerará 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)

Art. 8° bis.- Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.

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

Art. 9° - El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por el Ministerio de Salud de la Nación, dispuesta en el artículo 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el artículo 8°.

(Expresión "Secretaría de Estado de Salud Pública" sustituida por la expresión "Ministerio de Salud de la Nación" por art. 3 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

Art. 10. - Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

Art. 11. - EL Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.

Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.

Será nula de nulidad absoluta la concesión adjudicada sin respetar la obligatoriedad establecida en el presente artículo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegítima, de tal concesión.

(Artículo sustituido por art. 1 de la Ley N° 24.308 B.O. 18/1/1994).

(Expresión "Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, derogada por art. 6 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)

Art. 12. - El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

El citado ministerio propondrá al Poder Ejecutivo nacional el régimen laboral al que habrá de subordinarse la labor en los talleres protegidos de producción.

Art. 13. - El Ministerio de Educación de la Nación tendrá a su cargo:

- a) Orientar las derivaciones y controlar los tratamientos de los educandos discapacitados, en todos los grados educacionales especiales, oficiales o privados, en cuanto dichas acciones se vinculen con la escolarización de los discapacitados tendiendo a su integración al sistema educativo;
- b) Dictar las normas de ingreso y egreso a establecimientos educacionales para personas discapacitadas, las cuales se extenderán desde la detección de los déficits hasta los casos de discapacidad profunda, aun cuando ésta no encuadre en el régimen de las escuelas de educación especial;
- c) Crear centros de valuación y orientación vocacional para los educandos discapacitados;
- d) Coordinar con las autoridades competentes las derivaciones de los educandos discapacitados a tareas competitivas o a talleres protegidos;
- e) Formar personal docente y profesionales especializados para todos los grados educacionales de los discapacitados, promoviendo los recursos humanos necesarios para la ejecución de los programas de asistencia, docencia e investigación en materia de rehabilitación.

(Expresión "Ministerio de Cultura y Educación" sustituida por la expresión "Ministerio de Educación de la Nación" por art. 5 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002).

CAPITULO III

Seguridad Social

Art. 14. - En materia de seguridad social se aplicarán a las personas discapacitadas las normas generales o especiales previstas en los respectivos regímenes y en las leyes 20.475 y 20.888.

Art. 15. - Intercálase en el artículo 9° de la ley 22.269, como tercer párrafo, el siguiente:
Inclúyense dentro del concepto de prestaciones médico-asistenciales básicas, las que requiera la rehabilitación de las personas discapacitadas con el alcance que la reglamentación establezca.

Art. 16. - Agrégase a la ley 18.017 (t.o. 1974), como artículo 14 bis, el siguiente:

Art. 14 bis. - El monto de las asignaciones por escolaridad primaria, media y superior, y de ayuda escolar, se duplicará cuando el hijo a cargo del trabajador, de cualquier edad, fuere discapacitado y concurriese a establecimiento oficial, o privado controlado por autoridad competente, donde se imparta educación común o especial.

A los efectos de esta ley, la concurrencia regular del hijo discapacitado a cargo del trabajador, a establecimiento oficial, o privado controlado por autoridad competente, en el que se presten servicios de rehabilitación exclusivamente, será considerada como concurrencia regular a establecimiento en que se imparta enseñanza primaria.

Art. 17. - Modifícase la ley 18.037 (t.o. 1976). en la forma que a continuación se indica:

1. Agrégase al artículo 15, como último párrafo, el siguiente:

La autoridad de aplicación, previa consulta a los órganos competentes, establecerá el tiempo mínimo de trabajo efectivo anual que debe realizar el afiliado discapacitado para computar un (1) año.

2. Intercálase en el artículo 65, como segundo párrafo, el siguiente:

Percibirá la jubilación por invalidez hasta el importe de la compatibilidad que el Poder Ejecutivo fije de acuerdo con el inciso b) del artículo anterior, el beneficiario que reingresare a la actividad en relación de dependencia por haberse rehabilitado profesionalmente. Esta última circunstancia deberá acreditarse mediante certificado expedido por el órgano competente para ello.

Art. 18. - Intercálase en el artículo 47 de la ley 18.038 (t.o. 1980), como segundo párrafo, el siguiente:

Percibirá la jubilación por invalidez hasta el importe de la compatibilidad que el Poder Ejecutivo fije de acuerdo con el inciso e) del artículo anterior, el beneficiario que reingresare a la actividad en relación de dependencia por haberse rehabilitado profesionalmente. Esta última circunstancia deberá acreditarse mediante certificado expedido por el órgano competente para ello.

Art. 19. - En materia de jubilaciones y pensiones, la discapacidad se acreditará con arreglo a lo dispuesto en los artículos 33 y 35 de la ley 18.037 (t.o. 1976) y 23 de la ley 18.038 (t.o. 1980).

CAPITULO IV (*Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994*)

ACCESIBILIDAD AL MEDIO FISICO

Art. 20 -Establécese la prioridad de la supresión de barreras físicas en los ámbitos urbanos arquitectónicos y del transporte que se realicen o en los existentes que remodelen o sustituyan en forma total o parcial sus elementos constitutivos con le fin de lograr la accesibilidad para las personas con movilidad reducida y mediante la aplicación de las normas contenidas en el presente capítulo.

A los fines de la presente ley. entiéndese por accesibilidad la posibilidad de las personas con movilidad reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte. para su integración y equiparación de oportunidades.

Entiéndese por barreras físicas urbanas las existentes en las vías y espacios libres públicos a cuya supresión se tenderá por el cumplimiento de los siguientes criterios:

a) Itinerarios peatonales: contemplarán una anchura mínima en todo su recorrido que permita el paso de dos personas, una de ellas en silla de ruedas Los pisos serán antideslizantes sin resaltes ni aberturas que permitan el tropiezo de personas con bastones o sillas de ruedas.

Los desniveles de todo tipo tendrán un diseño y grado de inclinación que permita la transitabilidad, utilización y seguridad de las personas con movilidad reducida:

- b) Escaleras y rampas: las escaleras deberán ser de escalones cuya dimensión vertical y horizontal facilite su utilización por personas con movilidad reducida y estarán dotadas de pasamanos. Las rampas tendrán las características señaladas para los desniveles en el apartado a)
- c) Parques, jardines, plazas y espacios libres: deberán observar en sus itinerarios peatonales las normas establecidas para los mismos en el apartado a). Los baños públicos deberán ser accesibles y utilizables por personas de movilidad reducida:
- d) Estacionamientos: tendrán zonas reservadas y señalizadas para vehículos que transporten personas con movilidad reducida cercanas a los accesos peatonales:
- e) Señales verticales y elementos urbanos varios: las señales de tráfico, Semáforos, postes de iluminación y cualquier otro elemento vertical de señalización o de mobiliario urbano se dispondrán de forma que no constituyan obstáculos para los no videntes y para las personas que se desplacen en silla de ruedas:
- f) Obras en la vía pública: Estarán señalizadas y protegidas por vallas estables y continuas y luces rojas permanentes, disponiendo los elementos de manera que los no videntes puedan detectar a tiempo la existencia del obstáculo. En las obras que reduzcan la sección transversal de la acera se deberá construir un itinerario peatonal alternativo con las características señaladas en el apartado a).

(Capítulo IV y sus artículos componentes 20, 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Artículo 21.-Entiéndese por barreras arquitectónicas las existentes en los edificios de uso público sea su propiedad pública o privada. y en los edificios de vivienda: a cuya supresión tenderá por la observancia de los criterios contenidos en el presente artículo.

Entiéndase por adaptabilidad, la posibilidad de modificar en el tiempo el medio físico con el fin de hacerlo completa y fácilmente accesible a las personas con movilidad reducida.

Entiéndese por practicabilidad la adaptación limitada a condiciones mínimas de los ámbitos básicos para ser utilizados por las personas con movilidad reducida.

Entiéndese por visitabilidad la accesibilidad estrictamente limitada al ingreso y uso de los espacios comunes y un local sanitario que permita la vida de relación de las personas con movilidad reducida:

- a) Edificios de uso público: deberán observar en general la accesibilidad y posibilidad de uso en todas sus partes por personas de movilidad reducida y en particular la existencia de estacionamientos reservados y señalizados para vehículos que transporten a dichas personas cercanos a los accesos peatonales; por lo menos un acceso al interior del edificio desprovisto de barreras arquitectónicas, espacios de circulación horizontal que permitan el desplazamiento y maniobra de dichas personas al igual que comunicación vertical accesible y utilizable por las mismas mediante elementos constructivos o mecánicos y servicios sanitarios adaptados. Los edificios destinados a espectáculos deberán tener zonas reservadas, señalizadas y adaptadas

al uso por personas con sillas de ruedas. Los edificios en que se garanticen plenamente las condiciones de accesibilidad ostentarán en su exterior un símbolo indicativo de tal hecho. Las áreas sin acceso de público o las correspondientes a edificios industriales y comerciales tendrán los grados de adaptabilidad necesarios para permitir el empleo de personas con movilidad reducida.

b) Edificios de viviendas: las viviendas colectivas con ascensor deberán contar con un itinerario practicable por las personas con movilidad reducida, que una la edificación con la vía pública y con las dependencias de uso común. Asimismo deberán observar en su diseño y ejecución o en su remodelación la adaptabilidad a las personas con movilidad reducida en los términos y grados que establezca la reglamentación.

En materia de diseño y ejecución o remodelación de viviendas individuales, los códigos de edificación han de observar las disposiciones de la presente ley y su reglamentación.

En las viviendas colectivas existentes a la fecha de sanción de la presente ley, deberán desarrollarse condiciones de adaptabilidad y practicabilidad en los grados y plazos que establezca la reglamentación.

(Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Artículo 22 -Entiéndese por barreras en los transportes aquellas existentes en el acceso y utilización de los medios de transporte público terrestres, aéreos y acuáticos de corta, media y larga distancia y aquellas que dificulten el uso de medios propios de transporte por las personas con movilidad reducida a cuya supresión se tenderá por observancia de los siguientes criterios:

a) Vehículos de transporte público tendrán dos asientos reservados señalizados y cercanos a la puerta por cada coche, para personas con movilidad reducida. Dichas personas estarán autorizadas para descender por cualquiera de las puertas. Los coches contarán con piso antideslizante y espacio para ubicación de bastones, muletas, sillas de ruedas y otros elementos de utilización por tales personas. En los transportes aéreos deberá privilegiarse la asignación de ubicaciones próximas a los accesos para pasajeros con movilidad reducida. Las empresas de transporte colectivo terrestre sometidas al contralor de autoridad nacional deberán transportar gratuitamente a las personas con discapacidad en el trayecto que medie entre el domicilio de las mismas y cualquier destino al que deban concurrir por razones familiares, asistenciales, educacionales, laborales o de cualquier otra índole que tiendan a favorecer su plena integración social. La reglamentación establecerá las comodidades que deben otorgarse a las mismas, las características de los pases que deberán exhibir y las sanciones aplicables a los transportistas en caso de inobservancia de esta norma. La franquicia será extensiva a un acompañante en caso de necesidad documentada. *(Párrafo sustituido por art. 1 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)*

Las empresas de transportes deberán incorporar gradualmente en los plazas y proporciones que establezca la reglamentación, unidades especialmente adaptadas para el transporte de personas con movilidad reducida.

A efectos de promover y garantizar el uso de estas unidades especialmente adaptadas por parte de las personas con movilidad reducida, se establecerá un régimen de frecuencias diarias mínimas fijas. *(Párrafo incorporado por art. 1 de la Ley N° 25.634 B.O. 27/8/2002)*

b) Estaciones de transportes: contemplarán un itinerario peatonal con las características señaladas en el artículo 20 apartado a) en toda su extensión; bordes de andenes de textura reconocible y antideslizante: paso alternativo a molinetes; les sistema de anuncios por parlantes y servicios sanitarios adaptados. En los aeropuertos se preverán sistemas mecánicos de ascenso y descenso de pasaje con movilidad reducida en el caso que no hubiera métodos alternativos.

c) Transportes propios: las personas con movilidad reducida tendrán derecho a libre tránsito y estacionamiento de acuerdo a lo que establezcan las respectivas disposiciones municipales las que no podrán excluir de esas franquicias a los automotores patentados en otras jurisdicciones. Dichas franquicias serán acreditadas por el distintivo de Identificación a que se refiere el artículo 12 de la ley 19.279.

(Capítulo IV y sus artículos componentes 20 21 y 22, sustituidos por art. 1 de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Art.23. - Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerará las personas que realicen trabajos a domicilio.

(Artículo sustituido por art. 2 de la Ley N°23.021 B. O. 13/12/1983. Vigencia: aplicación para los ejercicios fiscales cerrados a partir del 31/12/1983.)

Art. 24. - La ley de presupuesto determinará anualmente el monto que se destinará para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 4°, inciso c) de la presente ley. La reglamentación determinará en qué jurisdicción presupuestaria se realizará la erogación.

Art. 25. - Substitúyese en el texto de la ley 20.475 la expresión "minusválidos" por "discapacitados".

Aclárase la citada ley 20.475, en el sentido de que a partir de la vigencia de la ley 21.451 no es aplicable el artículo 5° de aquélla, sino lo establecido en el artículo 49, punto 2 de la ley 18.037 (t.o, 1976).

Art. 26. - Deróganse las leyes 13.926, 20.881 y 20.923.

Art. 27. - El Poder Ejecutivo nacional propondrá a las provincias la sanción en sus jurisdicciones de regímenes normativos que establezcan principios análogos a los de la presente ley.

En el acto de adhesión a esta ley, cada provincia establecerá los organismos que tendrán a su cargo en el ámbito provincial, las actividades previstas en los artículos 6°, 7° y 13 que anteceden. Determinarán también con relación a los organismos públicos y empresas provinciales, así como respecto a los bienes del dominio público o privado del estado provincial y de sus municipios, el alcance de las normas contenidas en los artículos 8° y 11 de la presente ley.

Asimismo se invitará a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir y/o incorporar en sus respectivas normativas los contenidos de los artículos 20, 21 y 22 de la presente. *(Párrafo sustituido por art.2 de la Ley N° 25.635 B.O. 27/8/2002)*

Art. 28. - El Poder Ejecutivo nacional reglamentará las disposiciones de la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días de su promulgación.

Las prioridades y plazos de las adecuaciones establecidas en los artículos 20 y 21 relativas a barreras urbanas y en edificios de uso público serán determinadas por la reglamentación, pero su ejecución total no podrá exceder un plazo de tres (3) años desde la fecha de sanción de la presente ley.

En toda obra nueva o de remodelación de edificios de vivienda, la aprobación de los planos requerirá imprescindiblemente la inclusión en los mismos de las normas establecidas en el artículo 21 apartado b), su reglamentación y las respectivas disposiciones municipales en la materia.

Las adecuaciones establecidas en el transporte público por el artículo 22 apartados a) y b) deberán ejecutarse en un plazo máximo de un año a partir de reglamentada la presente. Su incumplimiento podrá determinar la cancelación del servicio.

(Últimos tres párrafos incorporados al final por art. 2° de la Ley N° 24.314 B.O. 12/4/1994)

Art. 29. - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

VIDELA.

José A. Martínez de Hoz. -

Jorge A. Fraga. - Albano E.

Harguindeguy. - Juan Rafael

Llerena Amadeo. - Llamil

Reston.

Resolución aprobada por la Asamblea General

[*sin remisión previa a una Comisión Principal (A/61/611)*]

61/106. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La Asamblea General,

Recordando su resolución 56/168, de 19 de diciembre de 2001, por la que decidió establecer un comité especial, abierto a la participación de todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas para que examinase las propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico de la labor realizada en las esferas del desarrollo social, los derechos humanos y la no discriminación y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social,

Recordando también sus resoluciones anteriores pertinentes, la última de las cuales es la resolución 60/232, de 23 de diciembre de 2005, así como las resoluciones pertinentes de la Comisión de Desarrollo Social y la Comisión de Derechos Humanos,

Acogiendo con agrado las importantes contribuciones que han hecho las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales y las instituciones nacionales de derechos humanos a la labor del Comité Especial,

1. *Expresa su reconocimiento* al Comité Especial por haber concluido la elaboración de los proyectos de Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de Protocolo Facultativo de esa Convención;

2. *Aprueba* la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención que figuran en el anexo de la presente resolución, que estarán abiertos a la firma en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007;

3. *Exhorta* a los Estados a que consideren la posibilidad de firmar y ratificar la Convención y el Protocolo Facultativo como cuestión prioritaria y expresa la esperanza de que entren en vigor en breve;

4. *Pide* al Secretario General que proporcione el personal y las instalaciones necesarios para el eficaz cumplimiento de las funciones de la Conferencia de los Estados Partes y el Comité previstos en la Convención y el Protocolo Facultativo después de la entrada en vigor de la Convención, así como para la difusión de información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo;

5. *Pide también* al Secretario General que aplique progresivamente normas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios del sistema de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de la Convención, en particular cuando se hagan trabajos de renovación;

6. *Pide* a los organismos y organizaciones de las Naciones Unidas que tomen medidas para difundir información sobre la Convención y el Protocolo Facultativo y promover su comprensión, e invita a las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales a que hagan otro tanto;

7. *Pide* al Secretario General que le presente, en su sexagésimo segundo período de sesiones, un informe relativo a la situación de la Convención y el Protocolo Facultativo y la aplicación de la presente resolución, en relación con el subtema titulado “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

*76ª sesión plenaria
13 de diciembre de 2006*

Anexo I

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,

c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

d) Recordando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares,

e) Reconociendo 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,

f) Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción

Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,

g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,

h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,

i) Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad,

j) Reconociendo la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,

k) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,

l) Reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,

m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,

n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,

o) Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,

p) Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,

q) Reconociendo que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y

fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación,

r) *Reconociendo también* que los niños y las niñas con discapacidad deben gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y recordando las obligaciones que a este respecto asumieron los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos del Niño,

s) *Subrayando* la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad,

t) *Destacando* el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad,

u) *Teniendo presente* que, para lograr la plena protección de las personas con discapacidad, en particular durante los conflictos armados y la ocupación extranjera, es indispensable que se den condiciones de paz y seguridad basadas en el pleno respeto de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y se respeten los instrumentos vigentes en materia de derechos humanos,

v) *Reconociendo* la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,

w) *Conscientes* de que las personas, que tienen obligaciones respecto a otras personas y a la comunidad a la que pertenecen, tienen la responsabilidad de procurar, por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos,

x) *Convencidos* de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones,

y) *Convencidos* de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados,

Convienen en lo siguiente:

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

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.

Artículo 2

Definiciones

A los fines de la presente Convención:

La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4 **Obligaciones generales**

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para

la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5

Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 6 **Mujeres con discapacidad**

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Artículo 7 **Niños y niñas con discapacidad**

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.

2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.

3. Los Estados Partes garantizarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan derecho a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten, opinión que recibirá la debida consideración teniendo en cuenta su edad y madurez, en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

Artículo 8 **Toma de conciencia**

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas a este fin incluyen:

a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:

i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;

ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;

iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;

b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;

c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;

d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Artículo 9 Accesibilidad

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;

b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;

b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;

c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;

d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;

e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;

f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;

g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;

h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Artículo 10 **Derecho a la vida**

Los Estados Partes reafirman el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 11 **Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias**

Los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.

Artículo 12 **Igual reconocimiento como persona ante la ley**

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.

2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.

3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.

4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Artículo 13 **Acceso a la justicia**

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.

2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

Artículo 14 **Libertad y seguridad de la persona**

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás:

a) Disfruten del derecho a la libertad y seguridad de la persona;

b) No se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente y que cualquier privación de libertad sea de conformidad con la ley, y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad que se vean privadas de su libertad en razón de un proceso tengan, en igualdad de condiciones con las demás, derecho a garantías de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y a ser tratadas de conformidad con los objetivos y principios de la presente Convención, incluida la realización de ajustes razonables.

Artículo 15

Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

1. Ninguna persona será sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su libre consentimiento .

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, judicial o de otra índole que sean efectivas para evitar que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, sean sometidas a torturas u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 16

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Partes asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.

4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.

5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

Artículo 17 **Protección de la integridad personal**

Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 18 **Libertad de desplazamiento y nacionalidad**

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de las personas con discapacidad a la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad, en igualdad de condiciones con las demás, incluso asegurando que las personas con discapacidad:

a) Tengan derecho a adquirir y cambiar una nacionalidad y a no ser privadas de la suya de manera arbitraria o por motivos de discapacidad;

b) No sean privadas, por motivos de discapacidad, de su capacidad para obtener, poseer y utilizar documentación relativa a su nacionalidad u otra documentación de identificación, o para utilizar procedimientos pertinentes, como el procedimiento de inmigración, que puedan ser necesarios para facilitar el ejercicio del derecho a la libertad de desplazamiento;

c) Tengan libertad para salir de cualquier país, incluido el propio;

d) No se vean privadas, arbitrariamente o por motivos de discapacidad, del derecho a entrar en su propio país.

2. Los niños y las niñas con discapacidad serán inscritos inmediatamente después de su nacimiento y tendrán desde el nacimiento derecho a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y ser atendidos por ellos.

Artículo 19 **Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad**

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;

b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;

c) Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.

Artículo 20

Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;

b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;

c) Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;

d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 21

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;

b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;

c) Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen

información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;

d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;

e) Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 22

Respeto de la privacidad

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones.

2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 23

Respeto del hogar y de la familia

1. Los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que:

a) Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;

b) Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;

c) Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.

2. Los Estados Partes garantizarán los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad en lo que respecta a la custodia, la tutela, la guarda, la adopción de niños o instituciones similares, cuando esos conceptos se recojan en la legislación nacional; en todos los casos se velará al máximo por el interés superior del niño. Los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a las personas con discapacidad para el desempeño de sus responsabilidades en la crianza de los hijos.

3. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan los mismos derechos con respecto a la vida en familia. Para hacer efectivos estos derechos, y a fin de prevenir la ocultación, el abandono, la negligencia y la segregación de los niños y las niñas con discapacidad, los Estados Partes velarán por que se proporcione con anticipación información, servicios y apoyo generales a los menores con discapacidad y a sus familias.

4. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas no sean separados de sus padres contra su voluntad, salvo cuando las autoridades competentes, con sujeción a un examen judicial, determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que esa separación es necesaria en el interés superior del niño. En ningún caso se separará a un menor de sus padres en razón de una discapacidad del menor, de ambos padres o de uno de ellos.

5. Los Estados Partes harán todo lo posible, cuando la familia inmediata no pueda cuidar de un niño con discapacidad, por proporcionar atención alternativa dentro de la familia extensa y, de no ser esto posible, dentro de la comunidad en un entorno familiar.

Artículo 24 **Educación**

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;

b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;

b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;

c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;

d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;

e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;

b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;

c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 25

Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el

ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;

e) Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Artículo 26

Habilitación y rehabilitación

1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:

a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona;

b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.

3. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.

Artículo 27 **Trabajo y empleo**

1. 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, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

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;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

h) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 28

Nivel de vida adecuado y protección social

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad;

b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;

c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;

d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;

e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

Artículo 29

Participación en la vida política y pública

Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a:

a) Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante:

i) La garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar;

ii) La protección del derecho de las personas con discapacidad a emitir su voto en secreto en elecciones y referéndum públicos sin intimidación, y a presentarse efectivamente como candidatas en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública a todos los niveles de gobierno, facilitando el uso de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo cuando proceda;

iii) La garantía de la libre expresión de la voluntad de las personas con discapacidad como electores y a este fin, cuando sea necesario y a petición de ellas, permitir que una persona de su elección les preste asistencia para votar;

b) Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:

i) Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;

ii) La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Artículo 30

Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural y adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad:

a) Tengan acceso a material cultural en formatos accesibles;

b) Tengan acceso a programas de televisión, películas, teatro y otras actividades culturales en formatos accesibles;

c) Tengan acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos y, en la medida de lo posible, tengan acceso a monumentos y lugares de importancia cultural nacional.

2. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual, no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad.

3. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con el derecho internacional, a fin de asegurar que las leyes de protección de los derechos de propiedad intelectual no constituyan una barrera excesiva o discriminatoria para el acceso de las personas con discapacidad a materiales culturales.

4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.

5. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para:

a) Alentar y promover la participación, en la mayor medida posible, de las personas con discapacidad en las actividades deportivas generales a todos los niveles;

b) Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas para dichas personas y de participar en dichas actividades y, a ese fin, alentar a que se les ofrezca, en igualdad de condiciones con las demás, instrucción, formación y recursos adecuados;

c) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas;

d) Asegurar que los niños y las niñas con discapacidad tengan igual acceso con los demás niños y niñas a la participación en actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar;

e) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de quienes participan en la organización de actividades recreativas, turísticas, de esparcimiento y deportivas.

Artículo 31

Recopilación de datos y estadísticas

1. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención. En el proceso de recopilación y mantenimiento de esta información se deberá:

a) Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad;

b) Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas.

2. La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y

eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.

3. Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.

Artículo 32 **Cooperación internacional**

1. Los Estados Partes reconocen la importancia de la cooperación internacional y su promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivos el propósito y los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes y efectivas a este respecto, entre los Estados y, cuando corresponda, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, en particular organizaciones de personas con discapacidad. Entre esas medidas cabría incluir:

a) Velar por que la cooperación internacional, incluidos los programas de desarrollo internacionales, sea inclusiva y accesible para las personas con discapacidad;

b) Facilitar y apoyar el fomento de la capacidad, incluso mediante el intercambio y la distribución de información, experiencias, programas de formación y prácticas recomendadas;

c) Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;

d) Proporcionar, según corresponda, asistencia apropiada, técnica y económica, incluso facilitando el acceso a tecnologías accesibles y de asistencia y compartiendo esas tecnologías, y mediante su transferencia.

2. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones que incumban a cada Estado Parte en virtud de la presente Convención.

Artículo 33 **Aplicación y seguimiento nacionales**

1. Los Estados Partes, de conformidad con su sistema organizativo, designarán uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la presente Convención y considerarán detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles.

2. Los Estados Partes, de conformidad con sus sistemas jurídicos y administrativos, mantendrán, reforzarán, designarán o establecerán, a nivel nacional, un marco, que constará de uno o varios mecanismos independientes, para promover, proteger y supervisar la aplicación de la presente Convención. Cuando designen o establezcan esos mecanismos, los Estados Partes tendrán en cuenta los principios relativos a la condición jurídica y el funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos.

3. La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento.

Artículo 34

Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad

1. Se creará un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “el Comité”) que desempeñará las funciones que se enuncian a continuación.

2. El Comité constará, en el momento en que entre en vigor la presente Convención, de 12 expertos. Cuando la Convención obtenga otras 60 ratificaciones o adhesiones, la composición del Comité se incrementará en seis miembros más, con lo que alcanzará un máximo de 18 miembros.

3. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones a título personal y serán personas de gran integridad moral y reconocida competencia y experiencia en los temas a que se refiere la presente Convención. Se invita a los Estados Partes a que, cuando designen a sus candidatos, tomen debidamente en consideración la disposición que se enuncia en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

4. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.

5. Los miembros del Comité se elegirán mediante voto secreto de una lista de personas designadas por los Estados Partes de entre sus nacionales en reuniones de la Conferencia de los Estados Partes. En estas reuniones, en las que dos tercios de los Estados Partes constituirán quórum, las personas elegidas para el Comité serán las que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

6. La elección inicial se celebrará antes de que transcurran seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Por lo menos cuatro meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a que presenten sus candidatos en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará después una lista en la que figurarán, por orden alfabético, todas las personas así propuestas, con indicación de los Estados Partes que las hayan propuesto, y la comunicará a los Estados Partes en la presente Convención.

7. Los miembros del Comité se elegirán por un período de cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, el mandato de seis de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, los nombres de esos seis miembros serán sacados a suerte por el presidente de la reunión a que se hace referencia en el párrafo 5 del presente artículo.

8. La elección de los otros seis miembros del Comité se hará con ocasión de las elecciones ordinarias, de conformidad con las disposiciones pertinentes del presente artículo.

9. Si un miembro del Comité fallece, renuncia o declara que, por alguna otra causa, no puede seguir desempeñando sus funciones, el Estado Parte que lo propuso designará otro experto que posea las cualificaciones y reúna los requisitos previstos en las disposiciones pertinentes del presente artículo para ocupar el puesto durante el resto del mandato.

10. El Comité adoptará su propio reglamento.

11. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y las instalaciones que sean necesarios para el efectivo desempeño de las funciones del Comité con arreglo a la presente Convención y convocará su reunión inicial.

12. Con la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los miembros del Comité establecido en virtud de la presente Convención percibirán emolumentos con cargo a los recursos de las Naciones Unidas en los términos y condiciones que la Asamblea General decida, tomando en consideración la importancia de las responsabilidades del Comité.

13. Los miembros del Comité tendrán derecho a las facilidades, prerrogativas e inmunidades que se conceden a los expertos que realizan misiones para las Naciones Unidas, con arreglo a lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 35

Informes presentados por los Estados Partes

1. Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate.

2. Posteriormente, los Estados Partes presentarán informes ulteriores al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se lo solicite.

3. El Comité decidirá las directrices aplicables al contenido de los informes.

4. El Estado Parte que haya presentado un informe inicial exhaustivo al Comité no tendrá que repetir, en sus informes ulteriores, la información previamente facilitada. Se invita a los Estados Partes a que, cuando preparen informes para el Comité, lo hagan mediante un procedimiento abierto y transparente y tengan en cuenta debidamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

5. En los informes se podrán indicar factores y dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención.

Artículo 36

Consideración de los informes

1. El Comité considerará todos los informes, hará las sugerencias y las recomendaciones que estime oportunas respecto a ellos y se las remitirá al Estado Parte de que se trate. Éste podrá responder enviando al Comité cualquier información que desee. El Comité podrá solicitar a los Estados Partes más información con respecto a la aplicación de la presente Convención.
2. Cuando un Estado Parte se haya demorado considerablemente en la presentación de un informe, el Comité podrá notificarle la necesidad de examinar la aplicación de la presente Convención en dicho Estado Parte, sobre la base de información fiable que se ponga a disposición del Comité, en caso de que el informe pertinente no se presente en un plazo de tres meses desde la notificación. El Comité invitará al Estado Parte interesado a participar en dicho examen. Si el Estado Parte respondiera presentando el informe pertinente, se aplicará lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.
3. El Secretario General de las Naciones Unidas pondrá los informes a disposición de todos los Estados Partes.
4. Los Estados Partes darán amplia difusión pública a sus informes en sus propios países y facilitarán el acceso a las sugerencias y recomendaciones generales sobre esos informes.
5. El Comité transmitirá, según estime apropiado, a los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, así como a otros órganos competentes, los informes de los Estados Partes, a fin de atender una solicitud o una indicación de necesidad de asesoramiento técnico o asistencia que figure en ellos, junto con las observaciones y recomendaciones del Comité, si las hubiera, sobre esas solicitudes o indicaciones.

Artículo 37

Cooperación entre los Estados Partes y el Comité

1. Los Estados Partes cooperarán con el Comité y ayudarán a sus miembros a cumplir su mandato.
2. En su relación con los Estados Partes, el Comité tomará debidamente en consideración medios y arbitrios para mejorar la capacidad nacional de aplicación de la presente Convención, incluso mediante la cooperación internacional.

Artículo 38

Relación del Comité con otros órganos

A fin de fomentar la aplicación efectiva de la presente Convención y de estimular la cooperación internacional en el ámbito que abarca:

- a)* Los organismos especializados y demás órganos de las Naciones Unidas tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que entren dentro de su mandato. El Comité podrá invitar también a los organismos especializados y a otros órganos competentes que considere apropiados a que proporcionen asesoramiento especializado sobre la aplicación de la Convención en los ámbitos

que entren dentro de sus respectivos mandatos. El Comité podrá invitar a los organismos especializados y a otros órganos de las Naciones Unidas a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las esferas que entren dentro de su ámbito de actividades;

b) Al ejercer su mandato, el Comité consultará, según proceda, con otros órganos pertinentes instituidos en virtud de tratados internacionales de derechos humanos, con miras a garantizar la coherencia de sus respectivas directrices de presentación de informes, sugerencias y recomendaciones generales y a evitar la duplicación y la superposición de tareas en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39 **Informe del Comité**

El Comité informará cada dos años a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité, junto con los comentarios, si los hubiera, de los Estados Partes.

Artículo 40 **Conferencia de los Estados Partes**

1. Los Estados Partes se reunirán periódicamente en una Conferencia de los Estados Partes, a fin de considerar todo asunto relativo a la aplicación de la presente Convención.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la Conferencia de los Estados Partes en un plazo que no superará los seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Convención. Las reuniones ulteriores, con periodicidad bienal o cuando lo decida la Conferencia de los Estados Partes, serán convocadas por el Secretario General.

Artículo 41 **Depositario**

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario de la presente Convención.

Artículo 42 **Firma**

La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 43 **Consentimiento en obligarse**

La presente Convención estará sujeta a la ratificación de los Estados signatarios y a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias. Estará abierta a la adhesión de

cualquier Estado u organización regional de integración que no la haya firmado.

Artículo 44
Organizaciones regionales de integración

1. Por “organización regional de integración” se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la presente Convención. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por la presente Convención. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los “Estados Partes” con arreglo a la presente Convención serán aplicables a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 45 y en los párrafos 2 y 3 del artículo 47 de la presente Convención, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.
4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la Conferencia de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en la presente Convención. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 45
Entrada en vigor

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.
2. Para cada Estado y organización regional de integración que ratifique la Convención, se adhiera a ella o la confirme oficialmente una vez que haya sido depositado el vigésimo instrumento a sus efectos, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 46
Reservas

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito de la presente Convención.
2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 47
Enmiendas

1. Los Estados Partes podrán proponer enmiendas a la presente Convención y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar

la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación y posteriormente a los Estados Partes para su aceptación.

2. Toda enmienda adoptada y aprobada conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que había en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, la enmienda entrará en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en que hubiera depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.

3. En caso de que así lo decida la Conferencia de los Estados Partes por consenso, las enmiendas adoptadas y aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo que guarden relación exclusivamente con los artículos 34, 38, 39 y 40 entrarán en vigor para todos los Estados Partes el trigésimo día a partir de aquel en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda.

Artículo 48 **Denuncia**

Los Estados Partes podrán denunciar la presente Convención mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 49 **Formato accesible**

El texto de la presente Convención se difundirá en formatos accesibles.

Artículo 50 **Textos auténticos**

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso de la presente Convención serán igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman la presente Convención.

Anexo II
Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Los Estados Partes en el presente Protocolo acuerdan lo siguiente.

Artículo 1

1. Todo Estado Parte en el presente Protocolo (“Estado Parte”) reconoce la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (“el Comité”) para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.
2. El Comité no recibirá comunicación alguna que concierna a un Estado Parte en la Convención que no sea parte en el presente Protocolo.

Artículo 2

El Comité considerará inadmisibles las comunicaciones cuando:

- a) Sea anónima;
- b) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación o sea incompatible con las disposiciones de la Convención;
- c) Se refiera a una cuestión que ya haya sido examinada por el Comité o ya haya sido o esté siendo examinada de conformidad con otro procedimiento de investigación o arreglo internacionales;
- d) No se hayan agotado todos los recursos internos disponibles, salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o sea improbable que con ellos se logre un remedio efectivo;
- e) Sea manifiestamente infundada o esté insuficientemente sustentada; o
- f) Los hechos objeto de la comunicación hubieran sucedido antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos continuasen produciéndose después de esa fecha.

Artículo 3

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Protocolo, el Comité pondrá en conocimiento del Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo. En un plazo de seis meses, ese Estado Parte presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado Parte, de haberlas.

Artículo 4

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre el fondo de ésta, el Comité podrá remitir en cualquier momento al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias a fin de evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. El ejercicio por el Comité de sus facultades discrecionales en virtud del párrafo 1 del presente artículo, no implicará juicio alguno sobre la admisibilidad o sobre el fondo de la comunicación.

Artículo 5

El Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo. Tras examinar una comunicación, el Comité hará llegar sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere, al Estado Parte interesado y al comunicante.

Artículo 6

1. Si el Comité recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos recogidos en la Convención, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.
2. Tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a su disposición, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros que lleven a cabo una investigación y presenten, con carácter urgente, un informe al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.
3. Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado, junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.
4. En un plazo de seis meses después de recibir las conclusiones de la investigación y las observaciones y recomendaciones que le transmita el Comité, el Estado Parte interesado presentará sus propias observaciones al Comité.
5. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte.

Artículo 7

1. El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo al artículo 35 de la Convención pormenores sobre cualesquiera medidas que hubiere adoptado en respuesta a una investigación efectuada con arreglo al artículo 6 del presente Protocolo.
2. Transcurrido el período de seis meses indicado en el párrafo 4 del artículo 6, el Comité podrá, si fuera necesario, invitar al Estado

Parte interesado a que le informe sobre cualquier medida adoptada como resultado de la investigación.

Artículo 8

Todo Estado Parte podrá, al momento de la firma o ratificación del presente Protocolo, o de la adhesión a él, declarar que no reconoce la competencia del Comité establecida en los artículos 6 y 7.

Artículo 9

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario del presente Protocolo.

Artículo 10

El presente Protocolo estará abierto a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración signatarios de la Convención en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 11

El presente Protocolo estará sujeto a la ratificación de los Estados signatarios del presente Protocolo que hayan ratificado la Convención o se hayan adherido a ella. Estará sujeto a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias del presente Protocolo que hayan confirmado oficialmente la Convención o se hayan adherido a ella. Estará abierto a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que haya ratificado la Convención, la haya confirmado oficialmente o se haya adherido a ella y que no haya firmado el presente Protocolo.

Artículo 12

1. Por “organización regional de integración” se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la Convención y el presente Protocolo. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por la Convención y el presente Protocolo. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los “Estados Partes” con arreglo al presente Protocolo se aplicarán a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 13 y en el párrafo 2 del artículo 15 del presente Protocolo, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.
4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la reunión de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en el presente Protocolo. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 13

1. Con sujeción a la entrada en vigor de la Convención, el presente Protocolo entrará en vigor el trigésimo día después de que se haya depositado el décimo instrumento de ratificación o adhesión.
2. Para cada Estado u organización regional de integración que ratifique el Protocolo, lo confirme oficialmente o se adhiera a él una vez que haya sido depositado el décimo instrumento a sus efectos, el Protocolo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 14

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito del presente Protocolo.
2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 15

1. Todo Estado Parte podrá proponer una enmienda al presente Protocolo y presentarla al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará la enmienda propuesta a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación y posteriormente a todos los Estados Partes para su aceptación.
2. Las enmiendas adoptadas y aprobadas conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrarán en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, las enmiendas entrarán en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en que hubieran depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.

Artículo 16

Los Estados Partes podrán denunciar el presente Protocolo mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 17

El texto del presente Protocolo se difundirá en formatos accesibles.

Artículo 18

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso del presente Protocolo serán igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman el presente Protocolo.