



CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 06 de mayo de 2026.

VISTO que es necesario establecer un procedimiento de seguimiento de los integrantes de la planta permanente de la FIE que forme parte del programa de inclusión laboral.

CONSIDERANDO

Que, se debe garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, conforme a lo dispuesto en los artículos 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.

Que, se debe formalizar el rol RIDEL como una herramienta institucional destinada a promover la efectiva inclusión, permanencia y desarrollo profesional de las personas con discapacidad dentro de la Administración Pública.

Por ello, y en uso de las atribuciones conferidas por los artículos 44 y 53 del Estatuto Universitario de la UNDEF.

EL DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DEL EJÉRCITO DISPONE:

ARTICULO 1º.- Aprobar el documento denominado "Manual de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad (RIDEL)" el cual se agrega como ANEXO I a la presente.

ARTICULO 2º.- Dejar sin efecto la DIRECTIVA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DEL EJÉRCITO.

ARTICULO 3º.- Designar a la Licenciada Maria Agustina FERNÁNDEZ PEROTTI. DNI: 38.618.908 como RIDEL.

ARTICULO 4º.- El grupo Personal del Departamento Apoyo Universitario, controlará los lineamientos del presente Manual y propondrá mejoras anualmente.

ARTICULO 5º.- Comuníquese, regístrese y archívese el original en el Decanato y copia en la Secretaría de Extensión Universitaria, Secretaría de Investigación, Secretaria de Evalua-

cion, Grupo Personal del Departamento Apoyo Universitario y Departamento Sistemas Informáticos y Comunicaciones de la FIE.



Coronel DAVID FIORITO
DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DEL EJÉRCITO

DISPOSICIÓN Nro. 1037/2026



ANEXO 1 - Manual de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad (RIDEL)

1. Antecedentes.

La guía para la implementación del RIDEL, elaborada por la Secretaría de Gestión y Empleo Público en conjunto con la Agencia Nacional de Discapacidad, se inscribe dentro del marco normativo que garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, conforme a lo dispuesto por la Constitución Nacional —en particular sus artículos 14, 14 bis y 16— y los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

En este sentido, resulta central el principio de igualdad ante la ley, el cual no debe ser entendido en términos meramente formales, sino como una igualdad real de oportunidades. Esto implica que el Estado no solo debe abstenerse de discriminar, sino que además tiene la obligación positiva de remover los obstáculos que impiden o dificultan el pleno ejercicio de derechos por parte de determinados grupos, entre ellos, las personas con discapacidad.

La resolución analizada adopta el modelo social de la discapacidad, en línea con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, al considerar que la discapacidad no reside exclusivamente en la persona, sino en la interacción con barreras del entorno. En consecuencia, el eje de la intervención estatal se desplaza hacia la eliminación de dichas barreras y la generación de condiciones adecuadas de accesibilidad.

En el ámbito laboral, ello se traduce en la implementación de políticas concretas como la adecuación de los puestos de trabajo, la incorporación de ajustes razonables y la promoción de entornos laborales inclusivos. El rol RIDEL adquiere especial relevancia en este esquema, en tanto constituye una herramienta institucional destinada a garantizar la efectiva inclusión, permanencia y desarrollo profesional de las personas con discapacidad dentro de la Administración Pública.

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que, en la medida en que se aseguren condiciones de accesibilidad y se eliminen las barreras existentes, las personas con discapacidad se encuentran plenamente capacitadas para desempeñar funciones laborales en condiciones equiparables al resto de los trabajadores, sin que su situación implique, por sí misma, una limitación para el ejercicio normal de sus actividades.

En conclusión, la resolución no solo materializa el principio de igualdad ante la ley en su dimensión sustancial, sino que también refuerza el deber del Estado de garantizar entornos laborales inclusivos, promoviendo una efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo y asegurando el pleno ejercicio de sus derechos.

2. Objetivo del manual.

La presente normativa tiene como objetivos:

- a. Enmarcar las acciones concretas del funcionamiento del RIDEL, según la Agencia Nacional de Discapacidad y la Secretaría de Gestión y Empleo Público (2023).
- b. Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del organismo. Es un nexo entre: la persona trabajadora, la institución FIE (Grupo Personal del Departamento Apoyo Universitario) y Dirección de Personal Civil – EMGE.

3. Funciones RIDEL

- a. El RIDEL tendrá a su cargo el seguimiento del personal de gestión que posea algún tipo de discapacidad, a fin de brindar acompañamiento y asesoramiento. Para ello, el Grupo Personal del Departamento Apoyo Universitario informará al RIDEL sobre los trabajadores con discapacidad, especificando la misma, así como también sobre el personal ingresante como nuevo trabajador y el perfil del puesto asignado (funciones, actividades y objetivos a alcanzar).

- b. El RIDEL efectuará entrevistas anuales según el siguiente criterio:

- 1) Personas con discapacidad física y sensorial una vez al inicio del año.
- 2) Personas con discapacidad intelectual, cognitiva y psicosocial: tres veces al año (una al inicio del año, una a mitad del año y una a fin de año).

a) Entrevista al trabajador

En la cual se abordará como ejes principales:

- i. El nivel de desempeño laboral en relación con los objetivos asignados.
- ii. Aspectos emocionales y sociales vinculados al puesto de trabajo.
- iii. Aspectos de infraestructura e instalaciones que afecten a su desempeño.

Asimismo, se promoverá y evaluará el desarrollo de la autonomía de la persona trabajadora, entendida como su capacidad para desempeñar sus tareas de manera independiente.

b) Entrevista al Jefe / superior directo (**solo personas con discapacidad intelectual, cognitiva y psicosocial**)

Se efectuará sobre la base de 3. B. a) y observaciones que se deseen desatacar.

- c. El RIDEL tomará registro de aspectos relevantes de las entrevistas elaborando un informe que elevará al Grupo Personal del Departamento Apoyo Universitario. En dicho informe se deberá pautar conclusiones tales como: adaptación de la persona al puesto, observaciones de mejora y en caso de problemas de adaptación sugerir visitas del personal

especialistas Dirección de Personal Civil – EMGE. para una reevaluación del puesto asignado.

4. El Grupo Personal de la FIE asesorará al decanato en función del informe recibido del RIDEL.




Coronel ANDRÉS REVETRIA
VICEDECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DEL EJÉRCITO