

HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Manual de instituciones

PRÓLOGO

Esta Guía forma parte de la estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesta en marcha por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Es en el marco de esta política pública, que se conforma la Red de Instituciones Comprometidas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad –RED INCLUIR- en noviembre del 2012, y entre otras acciones se decide realizar de manera conjunta con la Fundación Social aplicada al Trabajo –Fusat-, APADIM Córdoba, Fundación Uocra, y Fundación Aprender a Ser Hacer, la formulación y revisión técnica de la presente publicación.

Las mencionadas organizaciones, conscientes de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ponen a disposición esta publicación para que las empresas, las instituciones y las personas con discapacidad de la Argentina, aborden el tema de la discapacidad, no con un enfoque filantrópico, sino desde la mirada de las competencias del trabajador, la productividad/competitividad y los beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de los recursos humanos.

Cada vez más se reconoce que la diversidad de la fuerza de trabajo es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de la sociedad en su conjunto. Existen muchas razones por las cuales las organizaciones deberían considerar la contratación de personas con discapacidad. La evidencia señala que la exclusión laboral de las personas con discapacidad está enraizada muchas veces en miedos injustificados, prejuicios, pero fundamentalmente por la falta de conocimiento sobre el potencial laboral que estas

personas poseen, y de una metodología capaz de acompañar el proceso de inclusión laboral de las mismas desde el comienzo hasta que dure el desempeño.

Estas Guías van más allá del simple análisis de beneficios, y ofrecen una estrategia basada en la formación y capacitación de las personas con discapacidad y el acompañamiento de las organizaciones en las que se incluyan.

El derecho a un trabajo digno está garantizado en varios instrumentos internacionales. Por ejemplo, en 2006 entró en vigencia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas. También, el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo -personas inválidas-, 1983 -núm. 159- promueve la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación. En este sentido Argentina adhiere en el año 2008 a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la Ley N° 26378.

Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y ganarse la vida. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Ley N° 24.378-, hace mención de estos derechos en su Art. 27, promoviendo su empleo en el sector privado de trabajo. En la Argentina existen 2,2 millones de personas que tienen algún tipo de discapacidad. Por tanto es insoslayable considerarlas a la hora de ofrecer la oportunidad a personas que necesitan trabajar y tienen mucho para aportar al mundo productivo y a la sociedad.

Esta Guía promueve la Metodología aplicada en el marco del Programa BID-FOMIN-FUSAT “Acceso a mejores Oportunidades de Empleo para Personas con

Discapacidad”, que contempla las recomendaciones dadas por la OIT en la materia y se dirige a aquellas Instituciones que acompañan y promueven el tránsito de las personas con discapacidad hacia la inclusión laboral de las mismas a través del empleo remunerado en el sector formal.

Agradecemos especialmente a SOFOFA, y a las Oficinas de OIT de Argentina y de Chile, por la gentileza de poner a disposición su material y permitir la revisión y adaptación del mismo a la realidad Argentina.

Por último, queremos agradecer a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de las diferentes instancias de validación de esta Guía y la enriquecieron con sus aportes y sugerencias.

INSTITUCIONES PARTICIPANTES

AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional es una nueva institucionalidad creada por el Gobierno de la Provincia de Córdoba con la misión de diseñar, ejecutar, supervisar y monitorear los programas, planes y proyectos destinados a la formación profesional, capacitación, actualización y especialización laboral; a los fines de promover la empleabilidad y la autogestión profesional de las ciudadanas y ciudadanos según Decreto N° 8468E11.

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional se crea para desarrollar políticas de empleo y formación profesional con los actores involucrados garantizando —a través de la apertura y coordinación de espacios de diálogo sectorial— una clara visión del desarrollo productivo de la Provincia de Córdoba y de las necesidades que surjan de ese desarrollo en materia de educación y formación técnica profesional.

La Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional es concebida como un organismo ágil con gran capacidad para movilizar recursos de la sociedad y de otras áreas de gobierno a través de alianzas estratégicas y proyectos concretos. La clave de su desarrollo es la capacidad de concertación y generación de alianzas combinada con una direccionalidad clara de su política otorgando previsibilidad a los actores involucrados.

Es la primera jurisdicción argentina en contar con una institucionalidad de estas características, teniendo como objetivo acompañar los proyectos laborales de sus habitantes, principalmente de aquellos grupos vulnerables tales como los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres; con una rica variedad de servicios de formación ampliamente accesibles y de alta calidad, permitiendo tanto el aprendizaje como el acceso a oportunidades de trabajo decente.

Cuenta con una vasta Institucionalidad, con 34 Centros de Desarrollo Regional – CEDER- distribuidos a lo largo de todo el territorio Provincial. Durante el año 2014 se realizaron 1.156 Cursos, se capacitaron 23.111 personas y participaron 8.832 empresas.

Web: <http://empleo.cba.gov.ar>

Facebook: <https://www.facebook.com/empleocba>

Twitter: @EmpleoCba

FUSAT

FuSaT es una organización no gubernamental que procura el desarrollo social y económico mediante acciones que ayuden las condiciones de trabajo y la empleabilidad.

Desde nuestro origen, en el año 1999, hemos sido distinguidos por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) con la adjudicación de programas de cooperación bajo la modalidad de costos compartidos: Programa sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo”, Programa sobre “Gestión del Capital Humano por Competencias en un Nuevo Marco del Relaciones Laborales” y Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”.-

Ello nos ha permitido, implementar con éxito numerosas acciones de capacitación, sensibilización y asistencia técnica tendientes a prevenir los accidentes, enfermedades laborales, y las discapacidades producidas por las inadecuadas condiciones y medioambiente de trabajo; contribuir en la mejora de la empleabilidad de las personas en función de sus competencias laborales, así como en incrementar la competitividad y productividad de las empresas, optimizando los procesos de selección, formación, promoción interna y desarrollo, organización del trabajo y políticas de gestión del capital humano, comunicación, participación y liderazgo, entre otros.

A lo largo de estos años, hemos logrado construir y desarrollar una metodología de trabajo en base al dialogo social, buscando la articulación y el consenso de los diferentes actores de la producción, articulando acciones conjuntas con el gobierno y los actores sociales. El Presente manual se ha elaborado en el marco del Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”.

pag web: www.fusat.org

APADIM

APADIM Córdoba es una organización social que trabaja para brindar a personas con discapacidad intelectual herramientas y apoyos que les sean útiles para el despliegue y desarrollo de sus proyectos de vida. Trabajamos en distintos programas que apuntan a promover el desarrollo integral y la inclusión social de personas con discapacidad intelectual y sus familias, impulsando la autonomía en la vida familiar, social, cultural, laboral y reconociendo su voluntad para desarrollar su proyecto de vida.

Más información: www.apadim.org.ar | www.apadimblog.org.ar |
Facebook: [/apadim.cordoba](https://www.facebook.com/apadim.cordoba) | Twitter: [@APADIMCordoba](https://twitter.com/APADIMCordoba)

FUNDACIÓN APRENDER A SER-HACER

La Fundación Aprender a Ser-Hacer tiene como objetivo ofrecer un abordaje clínico, terapéutico y/o educativo a personas que presentan dificultades en sus aprendizajes o una diversidad funcional, ocasionados por su constitución subjetiva, por la realidad social y económica en la que se desarrollan, por alguna patología genética o congénita, por la presencia de algún síndrome, y/o por la presencia de algún tipo de discapacidad motriz, mental, intelectual o sensitiva.

El área de Inclusión laboral de nuestra Institución, desarrolla acciones tendientes a la incorporación y permanencia de las personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo. Para ello, la fundación capacita a jóvenes y adultos para prepararlos para el mercado laboral, elaborando un proyecto singular de formación en donde adquieran los hábitos y aprendizajes necesarios para desempeñarse en un trabajo en el ámbito público, privado o familiar.

Contacto: Facebook: /fundacionaprender.aserhacer

FUNDACIÓN UOCRA

La *Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores* se dedica desde hace más de 20 años al desarrollo y gestión de diversas acciones que permiten dar respuestas a las demandas de los trabajadores, trabajadoras y a sus familias en particular y a la sociedad en general, brindando una educación de excelencia, actualizada e integral, que permita la inclusión social, laboral y educativa en un marco de desarrollo profesional, personal y ciudadano.

El desarrollo de las personas a través de la educación, el trabajo y la cultura en el marco de los valores de calidad educativa, inclusión social y solidaridad son lineamientos fundamentales que rigen las acciones de la Fundación desde el momento en el que abrió puertas en 1993. En este sentido, la Fundación UOCRA se consolidó como una institución que además gestionar

proyectos y programas de educativos, culturales y sociales, desarrolla políticas para ser discutidas en las agendas públicas que atienden las problemáticas de la educación, el trabajo y la cultura. Como consecuencia, la gestión de conocimiento en torno a estos ejes es un aspecto cada vez más notable en el crecimiento de nuestra institución.

Contacto: <https://www.fundación.uocra.org> (54-11) 4343-5629/6803

Comité de redacción: Eliana Walker, Vanesa Graff, Gretel Tato, María Victoria Cooper, Araceli López, Fabiana Di Santo, María Celeste Álvarez y Juliana Schajovitsch

ÍNDICE

Capitulo 1

Concepciones eje para pensar la discapacidad12

Capitulo 2

Que es la discapacidad16

Definición y modelos de explicación17

Tipos de discapacidad20

Capitulo3

Discapacidad y trabajo24

Metodología para la inclusión laboral25

Capitulo 4

Marco Normativo29

Anexo31

Capítulo I

Concepciones eje para pensar la discapacidad

El Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) afirma que la expresión “Persona con discapacidad incluye a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (CISD, 2006)

Actualmente hablamos de “persona con discapacidad” para resaltar la condición de persona como sujeto de derechos. Se suele nombrar “personas con capacidades diferentes” o “capacidades especiales”, pero estos son eufemismos que tienden enmascarar a la discapacidad, todos los seres humanos tenemos capacidades diferentes y nadie tiene una capacidad especial, como “volar” al estilo súper héroe.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que 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”¹

1. Explicación del modelo social

En la actualidad estamos transitando hacia un modelo de construcción social que considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida, tales como las actitudes, la cultura, la organización y la distribución de los servicios de asistencia e instituciones, y las relaciones y estructuras que constituyen la sociedad. Este nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

¹ Preámbulo de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

Esta concepción de la discapacidad toma en cuenta la determinación social de la problemática, esto implica que para su tratamiento se debe actuar en dos sentidos: Con la persona con discapacidad y con la comunidad a la que pertenece. En este sentido es que se puede leer la frase expuesta al principio de Jerry Morris, pues la incapacidad para caminar se vuelve discapacidad cuando no es accesible el entorno, es ahí donde hay una barrera en la comunidad sobre la que hay que trabajar.

2. Marco normativo

La primera ley que contempla a las personas con discapacidad es la Ley Nacional N° 22.431 “Sistema de Protección al Discapacitado” esta fue emitida en 1981, esta ley si bien tiene en cuenta las dificultades que deben atravesar las personas con discapacidad, en su base conserva un modo de definir la problemática que los ubica como sujetos pasivos. Varios artículos se han modificado en las siguientes leyes:

- LEY 24.901 (1997) donde se esterifica el sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.
- LEY 24.314 (1994) donde con el objetivo de hacer el medio físico sin barreras, se especifica sobre la accesibilidad arquitectónica para personas con discapacidad.
- LEY 25.635 (2002) artículo 1 donde se reglamenta el transporte gratuito para las personas con discapacidad.
- LEY 25.689 (2003) donde se especifica que el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos debe ser del 4 % de sus empleados.

A partir de que se promulgo la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nuestro país mediante la ley 26.378 (2008), remarca aquellos derechos que poseen las Personas con discapacidad en su condición de ciudadanos, y que muchas veces continúan siendo vulnerados. Uno podría preguntarse porque hubo que pensar derechos específicos para las personas con discapacidad, pues son personas y ya existen ordenamientos jurídicos fundados sobre la base de dignidad, autonomía e igualdad. Sin embargo estos A pesar de la existencia de tratados internacionales que proclaman los derechos humanos, estos no fueron suficientes para la inclusión de las personas con discapacidad, pues no se reflejaron en políticas sociales inclusivas. Fue necesario pensar en una convención específica que de cuenta de los derechos de las personas con discapacidad. Después de una larga lucha se crea la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la construcción participaron personas con discapacidad, esto hace de ese documento tenga en cuenta la voz de este colectivo y fortalece la idea de pensar a las personas como sujetos de derechos con capacidades para hacer aportes a la sociedad.

CAPÍTULO II

Lo que hay que saber sobre discapacidad

Según el censo 2010 en Argentina existe un 12,9% de la población total con dificultad o limitación permanente, esto equivale a 5.114.190 personas². A pesar de constituir una gran porción de la población las personas con discapacidad han sido invisibilizadas socialmente.

1. ¿Qué es la discapacidad?

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

El Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define:

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

Este nuevo enfoque esta fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

² Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

TABLA 1

Uso incorrecto del lenguaje	Uso correcto del lenguaje
Manco Rengo	Persona con discapacidad motriz o física.
El sordo Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva Persona sorda
Loco Trastornado	Persona con discapacidad mental Personas con discapacidad psicosocial Personas usuarias de los servicios de salud mental
Discapacitado Persona con capacidades diferentes	Persona con discapacidad
Chicos especiales Persona con necesidades especiales	Persona con discapacidad intelectual
Lenguaje de señas	Lengua de señas
El tuerto El ciego No vidente	Persona con discapacidad visual Persona ciega

Fuente: Elaboración propia .

2. Discapacidad a lo largo de la historia

A lo largo de la historia los modos de pensar la discapacidad han cambiado, es posible distinguir tres modelos (Palacios, 2007):

MODELO DE PRESCINDENCIA: Posiblemente contextualizado en la antigüedad clásica y en las sociedades griega y romana. Desde la perspectiva del modelo de prescindencia se considera que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y que las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que transmiten mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de dichas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la

aplicación de políticas eugenésicas, ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres.

MODELO REHABILITADOR: Este modo de pensar la discapacidad puede ser situado en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial. Después de la guerra un gran número de hombres quedaron heridos. La sensación era que la guerra se había llevado algo que se debía reemplazar. En el plano del Derecho, en un primer momento esto significó la implementación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, que reflejaba de algún modo la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad de compensar a estas personas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales. No obstante, por la década de los años sesenta dichas medidas fueron extendidas a todas las personas con discapacidad. El objetivo pasó a ser, entonces, rehabilitar a las personas con independencia del origen de las deficiencias. En dicho proceso de recuperación o «normalización», los contenidos o herramientas esenciales pasaron a ser la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados. De este modo, las personas con discapacidad recibían beneficios de los servicios sociales porque la discapacidad se veía exclusivamente como un problema individual de la persona, quien no era capaz de enfrentarse a la sociedad. Los niños con discapacidad tenían derecho a la educación, pero en escuelas separadas, las personas con discapacidad tenían derecho a la rehabilitación, pero ello incluía el control de muchas áreas de sus vidas por parte de los expertos, las medidas de acción positiva se introdujeron porque —a diferencia de otros grupos protegidos— no se consideraba que las personas con discapacidad fueran capaces de trabajar por sus propios méritos. Las medidas descritas pueden ser fácilmente contextualizadas y comprendidas si se tiene presente que desde el modelo rehabilitador se considera a la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, accidente, o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por

profesionales en forma de tratamiento individual. En consecuencia, el tratamiento de la discapacidad se encuentra encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta.

MODELO SOCIAL O MODELO DE DERECHOS HUMANOS: Vigente en la actualidad y proclamado por documentos internacionales de derecho, entiende a la discapacidad como un fenómeno social y como una cuestión de derechos humanos en tanto señala que las limitaciones que padecen las personas con discapacidad provienen de la sociedad, la cual falla en prestar servicios adecuados y en asegurar que se cumplan los derechos de todas las personas por igual. Mientras se considere que la discapacidad es socialmente determinada, se propone la inclusión de las personas que integran este colectivo a partir de una superación de barreras que existen para equiparar el acceso a los derechos.

Esta última perspectiva permite pensar la discapacidad como fenómeno complejo multidimensional, es un modelo de **construcción social** que considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida, tales como las actitudes, la cultura, la organización y la distribución de los servicios de asistencia e instituciones, y las relaciones y estructuras que constituyen la sociedad.

TABLA 2: Resumen

	Modelo de Prescindencia	Modelo Rehabilitador	Modelo Social
Época	Se sostenía durante la antigüedad clásica, en las sociedades griegas y romanas.	Desde inicio del siglo XX. Después de la segunda guerra mundial	Se empezó a construir hace tiempo y se refuerza a partir de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad

<p>Consideración de las causas de la discapacidad</p>	<p>Las causas de la discapacidad son explicadas desde lo religioso.</p>	<p>Las causas de la discapacidad son pensadas desde el modelo biomédico.</p> <p>La discapacidad es pensada como un problema individual de la persona.</p>	<p>Se considera que la discapacidad esta socialmente determinada, se genera en la interacción de la persona con las barreras del entorno.</p> <p>Se piensa a la discapacidad desde una perspectiva de derechos.</p>
<p>Concepción de la discapacidad</p>	<p>Se considera que las personas con discapacidad no son útiles para la sociedad.</p>	<p>Se considera que la persona con discapacidad es útil para la sociedad siempre que pueda rehabilitarse. La diferencia debe ser ocultada.</p> <p>Subyace una idea de anormalidad de las personas con discapacidad que ubica a la diferencia como deficiencia, esto es compensado con prácticas caritativas o de beneficencia.</p>	<p>Se piensa que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad, desde la mirada de la diversidad, donde no es necesario ocultar la diferencia sino entender que somos todos distintos pero tenemos los mismos derechos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

3. Tipos de discapacidad

El colectivo de las personas con discapacidad no es un grupo homogéneo, cada persona es singular y tiene algo distinto para aportar a la sociedad. Si bien para su comprensión se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a la deficiencia, es importante considerar que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.

a. Tipos de Discapacidad

DISCAPACIDAD FÍSICA: Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse con dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar habilidades como manipular objetos. Los apoyos personales como la sillas de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.

DISCAPACIDAD SENSORIAL AUDITIVA: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.

DISCAPACIDAD SENSORIAL VISUAL: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad que determinan una deficiencia en la agudeza visual.

DISCAPACIDAD VISCERAL: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias de las funciones y estructuras

corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (para una mejor comprensión, se divide según condición de salud origen Cardíaco, Respiratorio, Renal- Urinario, Digestivo y Hepático)

DISCAPACIDAD MENTAL: Se considera discapacidad mental o psicosocial como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso

DISCAPACIDAD INTELECTUAL: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años.

CAPÍTULO III

Discapacidad y trabajo

El artículo 27 de la Convención Internacional de las personas con discapacidad, cuyo título es Trabajo y Empleo dice:

“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:

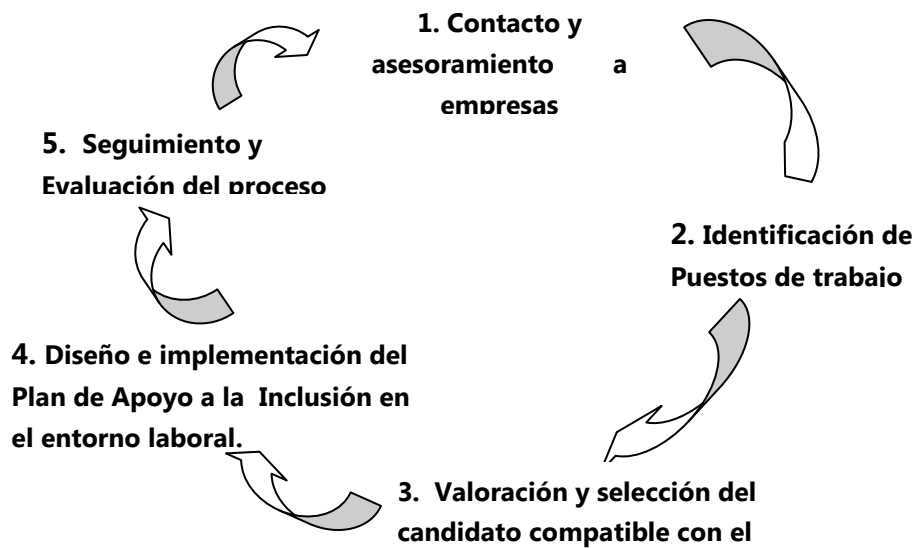
- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;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

1. Metodología para la Inclusión Laboral

En el imaginario social existen representaciones negativas en torno a la discapacidad, que a su vez se encuentran atravesadas por estereotipos de género. Pues a las mujeres con discapacidad se les hace más difícil que a los hombres con discapacidad encontrar un trabajo. Todo esto constituye una barrera que resulta obstaculizadora para la inclusión laboral. Las mismas personas con discapacidad tienen bajas expectativas respecto de sí mismas acerca de su habilidad para obtener empleo y tal vez ni siquiera intentan encontrar trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2011). Por otra parte los empleadores pueden discriminar si tienen una idea equivocada de las habilidades o no desean incluirlas entre sus trabajadores.

En este apartado se propone una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que permite orientar a las organizaciones de la sociedad civil y empresas sobre cómo llevar adelante un proceso de inclusión promoviendo una práctica alineada con el modelo de construcción social. Cabe agregar que los pasos son flexibles y varían según los requerimientos de apoyo de la persona en interacción con el contexto. El objetivo principal de la descripción de esta metodología es orientar el cómo hacer ante una situación que puede ser novedosa para algunos empleadores y empleados, además dar cuenta del aspecto procesual que tiene la inclusión laboral.



1. CONTACTO Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS:

El Objetivo principal de aquí es prepararse para el acercamiento de las empresas, detectar potenciales empleadores de personas con discapacidad y recoger datos de la empresa en la que se va a intervenir y su entorno social.

A su vez es importante asesorar a la empresa sobre la existencia de organizaciones públicas y privadas, ONGs que tienen contacto con personas con discapacidad.

En este punto es importante resaltar el rol del tercer sector que promoció e informe a las empresas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un modo de acercarse a las empresas es ofreciendo talleres de concientización sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

Este procedimiento consiste en las tareas y funciones que corresponden a un puesto determinado, así como las competencias que este requiere. Se basa en la

descripción de lo que debe hacer el empleador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y las demandas cognitivas, funcionales y sociales exigidas para el desempeño del puesto. También se sugiere analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso la o el trabajador/a.

Cada puesto de trabajo requiere un análisis único y consiguiente confección del perfil del puesto; ya que cada puesto es único y con características especiales propias que lo definen de manera particular.

Recomendaciones: Un buen análisis llevara consigo un desglose exhaustivo del conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que demanda el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.

No se debe pensar a priori que un determinado puesto encaja para un tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus competencias.

3. VALORACIÓN Y SELECCIÓN DEL CANDIDATO COMPATIBLE CON EL PERFIL DEL PUESTO.

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato mas idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; siempre pensando en un proceso inclusivo que contemple la incorporación de personas con discapacidad.

Recomendaciones: Independientemente del tipo de entrevista competencial que se realice con la persona, es importante que el evaluador sepa que ha de ajustar la entrevista a las necesidades de cada persona. Es importante que este dispuesto a realizar estas adaptaciones, aunque no siempre son necesarias.

Con la entrevista se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad, estudiando y valorando el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar; por tanto se analizarán aspectos como: la motivación, la actitud ante el puesto de trabajo, sus ganas y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral, serán aspectos fundamentales a valorar. Importante es en la entrevista identificar Necesidades de apoyo.

Cuestiones a tener en cuenta en las entrevistas:

- Utilizar un tono de voz normal.
- No hacer preguntas de carácter medico innecesarias para el perfil del puesto de trabajo.
- Adoptar una mentalidad positiva, es decir poner la mirada sobre las capacidades.
- Si el entrevistado concurre acompañado dirigirse siempre al entrevistado.

4. LA INCLUSIÓN A PARTIR DE LA CONTRATACIÓN

Similar a lo que ocurre con el resto de trabajadores contratados por la empresa, en el caso de un trabajador con discapacidad, la formalización de un contrato de trabajo, una vez superado un proceso de selección, no significa que se haya alcanzado el éxito en su integración en la empresa.

Por lo cual se requieren algunas estrategias facilitadoras del proceso:

a. Preparación del entorno

Tan importante es trabajar con la persona con discapacidad para ayudar en su integración laboral, como realizar actuaciones centradas en el entorno donde se va a integrar esta persona el principal obstáculo con el que nos encontramos con relación a la discapacidad es la falta de información, porque es la que nos hace tener miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad.

Por tanto, proponemos que se establezca una línea de información y sensibilización, siempre que se considere necesario, en virtud del tipo y grado de discapacidad de la persona, entre ésta y el equipo en el que se vaya a incorporar.

b. Diseño e implementación de un Plan de Apoyo

Acompañar a una persona en un proceso de inserción laboral es tanto guiarla con el fin de apoyarla en la firma del contrato, como efectuar la presentación al responsable de la empresa contratante, a sus encargados y compañeros de trabajo y orientarla en el espacio que va a ser su medio de trabajo. Procedimiento por el que se entrena (formación en el puesto) al participante que ha firmado su contrato laboral, en las tareas que tiene asignadas en función de su puesto. Se lleva a cabo principalmente en el propio puesto, pero, también en ocasiones, fuera del mismo.

En este momento del proceso es importante destacar que Los representantes de los trabajadores y los compañeros de trabajo deberían ser consultados sobre cualquier modificación significativa realizada o prevista con el fin de atender las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidades. (OIT, 2002)

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROCESO

Es el procedimiento que nos permite obtener información del desempeño de las tareas del participante y de sus habilidades sociales con compañeros de trabajo. Mediante el seguimiento se refuerza las conductas positivas o se detectan aspectos a mejorar tanto “in situ” como en la base de las organizaciones que necesitan apoyo. Este proceso es necesario para la inserción exitosa del participante. Las actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva.

CAPÍTULO IV

Marco Normativo

Marco Normativo

CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo que celebra un empleador con una persona con discapacidad no difiere del que puede celebrarse con un trabajador sin discapacidad.

Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de: horarios de asistencia, cumplimiento de normas del servicio, pautas de seguridad

Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado (Ley N° 24.013 art. 89).

Todo EMPLEADOR que incorpora a su planta personas con discapacidad tiene beneficios impositivos.

LEY NACIONAL N° 22.431: SISTEMA DE PROTECCIÓN AL DISCAPACITADO, MODIFICADA POR LEY N° 23.021, ART. 23.

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a

LEY NACIONAL Nº24.013 ART. 87: LEY DE EMPLEO – PROTECCIÓN DEL TRABAJO

Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del 50% de las contribuciones Patronales y de las Cajas de Jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, en el primer año de contratación.

Para aplicar los descuentos impositivos referentes a las contribuciones a la Seguridad Social el empleador frente a la AFIP debe consignar en el “Alta Temprana” que se trata de la inserción laboral de una persona con discapacidad (el certificado de discapacidad es el documento que acredita esta condición, queda archivado en la empresa para las auditorías).

Bibliografía

PALACIOS, AGUSTINA (2008) “El Modelo Social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”, Edición CERNI.

FUSAT, BID, FOMINT (2012) “Programa acceso y mejores oportunidades de empleo”

OIT (2002) “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, Editorial OIT.

ONU (2007) “Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”

INFOLEG (1991) “Ley Nacional N° 24.013”. Ley de empleo- Protección del Trabajo.

INFOLEG (1981) “Ley Nacional N°22431”. Sistema de Protección al discapacitado Modificada por ley 23.021, arte 23”