

SÍ, SE PUEDE

Todos tenemos derechos

El trabajo es una actividad que dignifica al hombre en su dimensión personal-social, puesto que le permite desarrollarse como persona y participar junto con otros en la vida productiva de su comunidad. Es a través de la educación que el hombre adquiere su desarrollo personal y social posibilitando su participación como miembro activo de la sociedad. Para ello es preciso desarrollar competencias que le permitan operar sobre la realidad utilizando adecuadamente todos los recursos a su disposición (humanos, materiales, etc.)

Toda persona para su realización como ser humano y su convivencia social, tiene derecho a un trabajo y la obligación de realizarlo para los demás, pero la persona con discapacidad puede requerir de medios y respaldos legales que atenúen las limitaciones y las barreras, asegurando o favoreciendo la participación laboral en equiparación al trabajador común, requiriendo básicamente de capacitación en función de sus habilidades y expectativas laborales y oportunidad del trabajo de acuerdo a sus competencias.

A lo largo del tiempo, el concepto de discapacidad ha ido cambiando. Hoy, la OMS define a la discapacidad como: **"término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)"**

De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona. Entonces, es nuestra mirada la que promueve o descalifica. ¿Por qué miramos el déficit y no la capacidad? ¿Cómo se construyen en nuestra sociedad los parámetros de éxito? Si estamos de acuerdo en que es el entorno el que incapacita, el foco de acción debe situarse en nuestra mirada. Tenemos que cambiar nuestra forma de ver e interactuar con la diversidad.

La importancia del aspecto laboral en cualquier persona adulta es innegable. Imaginemos cuánto más aún en una persona con discapacidad. El trabajo dignifica, es imprescindible para la autovaloración y el crecimiento personal, para el desarrollo de la autonomía como adulto independiente y capaz. Al hablar de inclusión, no hablamos de asistencialismo o solidaridad, sino de brindar oportunidades genuinas de trabajo productivo en condiciones de equidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, en su artículo 27, enuncia: "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en

igualdad de condiciones con los 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 (...) adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” y 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 ...”

¿Qué pasa en nuestra ciudad?

En la ciudad de Bahía Blanca existen instituciones educativas, que dependen de la Dirección General de Cultura y Educación que brindan formación laboral a jóvenes y adolescentes con discapacidad; uno de ellos es el Centro de Formación Laboral N°1, con 36 años de actividad, está ubicado en calle Zelarrayán 2255 de la ciudad de Bahía Blanca. Allí concurren jóvenes y adolescentes con necesidades educativas derivadas de discapacidades intelectuales, motoras y sensoriales, y atiende una matrícula de 190 alumnos, distribuidos en diecisiete talleres formativos: servicios, peluquería, carpintería, mecánica con orientación a herrería, huerta y granja, armado, compostura del calzado y confecciones; en el turno mañana y en el turno tarde.

El objetivo de esta Institución es formar y capacitar jóvenes con discapacidad en el aprendizaje de un oficio que les permita insertarse en el mundo real del trabajo, con pautas básicas de Formación Laboral, incluyendo a la vez condiciones personales y de adaptación socio-comunitarias.

El primer paso para la inserción laboral, es transitar por la experiencia de una pasantía laboral; en cada pasantía, los alumnos elegidos, mayores de 18 años, con habilidades sociales desarrolladas y con suma responsabilidad mostrada durante la trayectoria escolar, cuentan con inmensas ganas de insertarse en un puesto real de trabajo, que a veces logran al concretarse, cristalizar su sueño. El contrato de pasantías del Centro de Formación Laboral se basa en la ley de Educación y Seguridad Social de Pasantías N° 26.427.

Sobre la Ley N° 26.427, derechos y obligaciones.

Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan.

La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de dos (2) meses y máximo de doce (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta seis (6) meses adicionales

El pasante recibirá una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 Ley de Riesgos del Trabajo y sus normas reglamentarias

Beneficios Impositivos para el empleador. Si la empresa decide contratar personal con algún tipo de discapacidad (neuromotor, sensorial e intelectual), recordamos que las mismas cuentan con los siguientes beneficios económicos e impositivos: **a nivel nacional**, deducción del 70% del impuesto a las ganancias o sobre los capitales. LEY N° 22431 (sistema de protección al discapacitado modificado por ley N° 23021, art 23), Ley N° 22.431 (Sistema de protección a la persona con discapacidad modificada por ley N° 23.021, artículo 23): Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado gozarán de la exención del 50% de las contribuciones patronales por el período de un año.

Ley 24.013 artículo 87. Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesoría Legal y Técnica, AFIP. Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos. Ley 24.147 artículo 34. Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de 12 meses, siendo efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta 80 trabajadores.

Todos por la inclusión

La Universidad Nacional del Sur, fue el primer organismo de gestión estatal que abrió sus puertas a las pasantías laborales de jóvenes con discapacidad en nuestra ciudad, y así es que, a partir de junio del corriente año, seis jóvenes alumnos del Centro de Formación Laboral N° 1 comenzaron a trabajar en la UNS, en el marco de las pasantías que se iniciaron hace dos años y que otorgan a los beneficiados su primera experiencia laboral.

El director del CFL N° 1, Enrique Lucarelli, refiere en su momento: "esto es muy bueno para nuestros alumnos porque ven otro ambiente además del escolar. Nosotros los preparamos para el trabajo pero acá aprenden lo que es trabajar. También nos sirvió para que varios chicos hayan conseguido trabajo luego de sus pasantías en la Universidad". El rector Guillermo Crapiste, por su parte, reconoció la experiencia de la Universidad desde que nació este programa de pasantías para chicos con discapacidad como "muy importante para todos, no sólo para los alumnos, porque nosotros también aprendemos", y la consideró como "una política institucional ya instalada".

También, anticipó que la UNS está preparando un proyecto para presentar a la Secretaría de Políticas Universitarias por el cual esta iniciativa se nacionalice a otras universidades, y más jóvenes con discapacidad puedan realizar una práctica laboral en el ámbito universitario nacional. A su vez, la vicerrectora María del Carmen Vaquero, afirmó que la experiencia resultó positiva, por eso se replica, y alentó a las demás entidades públicas de la ciudad a imitar la inclusión.

El convenio entre la UNS y el CFL N° 1 surgió en 2012 para brindar a los alumnos del establecimiento provincial la posibilidad de "tomar contacto con un ámbito laboral afín a sus estudios, integrarlos en grupos sociales laborales y contribuir a su orientación vocacional". Los pasantes desempeñan sus funciones por 12 meses, cuentan con una remuneración mensual proporcional al sueldo básico de una categoría 7 del escalafón no docente de acuerdo a las horas de labor que cumplan, y tendrán seguro y cobertura de salud. En esta ocasión, se desempeñan en la Mesa de Entradas del Rectorado, la EdiUNS, la Imprenta, el Centro Histórico Cultural, la Biblioteca Central y el Laboratorio de Tecnología Mecánica y sus tutores serán empleados de la UNS.

“Es hora de que las personas con discapacidad dejen de ser consideradas invisibles, ya que la discapacidad debe aceptarse como un elemento más de la diversidad humana.”

(Declaración de Madrid, 2002, Consenso Europeo sobre Discapacidad).

Todo es posible con el compromiso de la sociedad

La vida en la comunidad en el marco de un estado de derecho, se organiza bajo los principios de igualdad y libertad. La igualdad ante la ley no puede depender de ningún tipo de condición personal o social. Sin embargo, las personas con discapacidad, como sujetos de la sociedad, sólo recientemente han comenzado a reclamar un tratamiento que las incorpore a ese modelo de organización social.

Las personas que presentan algún tipo de discapacidad tienen talentos y habilidades. Son ciudadanos de su país, y como tales piden los mismos derechos que los demás. Tienen derecho a la igualdad con respecto a la participación y a la inclusión en la sociedad y a la no discriminación.

El proceso de cambio de un sistema que excluye personas, supone la inclusión de esas personas excluidas, el reconocimiento de su lugar, como co protagonistas, durante la ideación, la formulación y la implementación de esos cambios, de modo que la experiencia misma no resulte una nueva exclusión.

También supone la revisión de actitudes, normas y lenguajes desde los cuales los problemas son percibidos, sentidos y narrados como carencias de los demás; las causas son visualizadas como fatalidades naturales y las soluciones como providencias, heroísmos individuales o incumbencias de otros.

Dicha revisión posibilita un cambio de enfoque, de percepción de sí mismo y del otro, y un primer pasaje hacia el “nosotros”, por parte de las personas actualmente excluidas y de las personas que encarnan las actuales instituciones. La exclusión es, en efecto, y simultáneamente: de uno mismo, del otro y del nosotros.

El reconocimiento en uno mismo y en el otro de singulares inteligencias, de singulares intereses, deseos, necesidades, gustos, puntos de vista, historias ... nos permite registrar los diversos enfoques con los cuales cada uno puede arrojar luz propia a la vida compartida. Y cruce de miradas simultáneas y desde tan diversos ángulos, alumbrando aquellos aspectos en los cuales ninguno aisladamente hubiese reparado.

Cuando la reciprocidad es el camino, no sólo aprendemos a modificar el mundo de las cosas, también se re genera nuestro ser; cada uno descubre algo que no sabía de sí mismo y que en verdad “no era” sin los otros.

“Potenciar la inclusión es un desafío

que nos compromete a seguir apostando a

un Pueblo desde nuestras utopías ...

... hay que educar desde una dinámica de

acompañamiento y enseñar a leer

*en el gran libro del mundo,
reconociendo que el mejor texto
es el universo en que estamos inmersos,
con similitudes, con diferencias, con sueños ...
atrevámonos a soñar con los ojos abiertos
porque soñar así, nos despierta
las ganas de empezar a cambiar."*

BIBLIOGRAFÍA

- Convención Internacional sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad. (2006)
- Fundación Par (2010) "Un camino para construir entre todos". Fundación Par. Argentina
- Fundación Par (2010) "Derechos de las personas con discapacidad. Guía de procedimientos ante situaciones de incumplimiento". Fundación Par. Argentina
- Marco general de la Política Educativa. Ley Provincial de Educación N° 13.688. (2007) Provincia de Buenos Aires.
- Skliar, Carlos. (2005). "Poner en tela de juicio la normalidad, no la anormalidad" en La construcción social de la normalidad. Buenos Aires. Ed. Novedades Educativas.

AUTORES

DANIELA SAPORITO

Lic. en Educación Especial

Vicedir. del Centro de Formación Laboral N° 1

Jefe de Área del Profesorado de Educación Especial del ISFD N°3

Pt.e Fundación Lazos. Bahía Blanca

ENRIQUE LUCARELLI

Licenciado Tco. Carpintero.

Capacitador docente técnicos de especialidad.

Instructor de FP

Dir. del Centro de Formación Laboral N°1

Secr. del Centro de Formación Profesional N°402