

Congreso Provincial sobre Discapacidad
***“Los derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Personas con
Discapacidad”***

6 de Octubre del 2017

Comisión de Trabajo

**Identificando barreras en la ejecución real de la
inclusión laboral.**

Dra. Elba B. Acuña

Voces: Inclusión Laboral; igualdad de oportunidades; Accesibilidad edilicia, tecnológica y mobiliaria; Programas de Capacitación técnica y/o Profesional; ajustes razonables laborales; Apoyos; evolución laboral; desocupación Laboral de PcD

Marco Legislativo

Ley 26.378 – Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Ley 27.044 – Carácter Constitucional.

Art. 27^a

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;
- 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.

Ley 22.431 – Sistema de Protección integral de los Discapacitados Cupos Laborales

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 lo, al momento de la celebración de un contrato entre el Empleador y 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.

Reflexiones:

Podemos decir que están dadas las condiciones de efectividad de la normativa enunciada, al momento de la celebración de un contrato Laboral entre un empleador Público y una Persona con Discapacidad?

Es la Inclusión Laboral sinónimo de contratación y puesta a disposición de la fuerza de trabajo de la PcD?

Cuál es el motivo de la inobservancia de los Empleadores a convocar laboralmente a Personas con Discapacidad?

A través de la Normativa Constitucional se establece que los Estados Parte, definición adquirida por haber adherido por Ley interna a la Convención los Derechos de las Personas con Discapacidad; deberán

desarrollar Programas de Acción afirmativa, incentivos y otras medidas en función de que la PcD adquiriera Autonomía, en igualdad de condiciones, promoviendo mediante ello su real inclusión Social.

Ahora bien, volviendo al llano y observando el momento de una primera entrevista para contratar, el empleador se pregunta: como establezco el perfil laboral ante la falta de culminación de estudios secundarios; o la carencia de certificado de terminalidad; su comunicación acotada; que tarea le asigno; cual será el ambiente propicio para que se desarrolle y evolucione; como actúo ante los emergentes propios a su discapacidad; como preparo su entorno y sus superiores inmediatos para dar dinamismo a su inclusión; no poseo un equipo interdisciplinario que se encargue del seguimiento y establezca las adecuaciones pertinentes a cada etapa de evolución?

Es claro que ante la realidad educativa, de formación Profesional y de carencia de medios, no permite que una amplia franja de PcD califique en un Mercado Laboral competitivo.

Frente a estas y otras inconsistencias, el Empleador decide posponer la contratación hasta que surjan nuevas directrices que diluyan esta complejidad. Razona que aun los Programas elaborados por el estado no lo acompañan en el tiempo para sostener una relación laboral pertinente. No asume que con esta decisión contribuye al inquietante alto índice de desempleo que nuclea a las Personas con discapacidad.

Pero si este Empleador tomara conocimiento de que la Convención ordena al Estado Parte y que Estado somos todos, que por ende la Inclusión de las Personas con Discapacidad se puede lograr con el trabajo en forma conjunta y ordenada de todas las partes.

Si tomara conocimiento que existen Asociaciones y Ongs que llevan mucho tiempo trabajando en el seguimiento y capacitación para la empleabilidad de las Pcd.; los cuales cuentan con equipos interdisciplinarios y organizan talleres en donde no solo se trabaja con el trabajador con discapacidad sino también con su entorno laboral, si así se le requiriera.

Que a su vez, las mismas brindan sus servicios a través de las Obras Sociales, con aval de la normativa vigente.

Entonces, si se sentaran las partes a acordar un sistema de Programas y Servicios: en donde los actores que son el Estado, las Asociaciones Civiles; el Empleador y la Persona con Discapacidad sumaran voluntades positivas de trabajo y responsabilidad; podríamos estar vislumbrando que nos hallamos en el camino de cumplimiento Constitucional.

Es necesario que tomemos conciencia de que no estamos hablando de un bien e servicio sino del desarrollo de un ser humano que quiere ser PERSONA

Y con esta nueva mirada estaríamos ejercitando todos, el Estado, la INCLUSION SOCIAL.

La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad solo se podrá lograr cuando se concientice la necesidad de ejercerla en igualdad de oportunidades; proporcionando la accesibilidad edilicia, tecnológica y mobiliaria; creando Programas de Capacitación técnica y/o Profesional; adecuándolos con los ajustes razonables pertinentes a cada trabajador con discapacidad, para poner en función su capacidad laborativa; con apoyos específicos, saneando de esta manera la desocupación Laboral de las PcD. Promoviendo un real ejercicio de AUTONOMIA. Todo ello con el compromiso de vos y yo, de TODOS