

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina.

Nohelia Elizabeth Castillo Orué, Laura María Guinard y Lorena Mazzei.

Cita:

Nohelia Elizabeth Castillo Orué, Laura María Guinard y Lorena Mazzei (2013). *La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/214>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

X Jornadas de sociología de la UBA.

20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1 a 6 de Julio de 2013

Mesa 14 Discapacidad y sociedad: abordajes desde la investigación social

Título: La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina.

Autores:

Castillo Orué; Nohelia Elizabet - Estudiante avanzada de Relaciones del Trabajo – UBA. noheliaorue@hotmail.com

Guinard; Laura María - Licenciada en Relaciones del Trabajo – UBA. lauguinard@hotmail.com

Mazzei; Lorena – Estudiante avanzada de Relaciones del Trabajo – UBA. lomazzei@hotmail.com

Abstract

El trabajo es el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresamos nuestras habilidades y capacidades, poniendo en juego nuestra singularidad, vocación, intereses y experiencia. Las personas al trabajar se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven.

En Argentina, según datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Discapacitados (ENDI, 2003), sólo el 24% de las personas con discapacidad están ocupadas y a esa fecha eran casi dos millones de personas las que vivían en el país con algún tipo de discapacidad. Los datos del último censo (2010), arrojan que actualmente esa cantidad asciende a más de cinco millones¹. Aún no contamos con los datos oficiales relacionados con su nivel de ocupación, pero distintas asociaciones de personas con discapacidad², estiman en un 80% el nivel de desempleo actual.

El trabajo se propone aportar elementos al debate sobre la problemática de la desocupación de las personas con discapacidad, a partir del análisis de la estrategia de los distintos actores sociales: Estado, sindicatos, OIT, ONGs y empresas privadas. El marco de referencia de nuestra mirada está dado por la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que fue ratificada mediante la ley 26.378 en nuestro país, la cual coloca el acento en la dignidad y en la autonomía de las personas.

¹ 5.160.000 según datos publicados por el INDEC en http://www.censo2010.indec.gov.ar/index_cuadros.asp

² REDI (Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad) <http://www.redi.org.ar>

Introducción

“El no trabajar es, tal vez, la mejor definición de lo que significa ser discapacitado”

Business Week, *“National Organization on Disability Survey of Americans with Disabilities”*

En el presente trabajo nos proponemos presentar sintéticamente la problemática del desempleo de las personas con discapacidad en Argentina.

El trabajo es el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresamos nuestras habilidades y capacidades, poniendo en juego nuestra singularidad, vocación, intereses y experiencias. Las personas al trabajar se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven.

Por lo expuesto, intentaremos vincular el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al concepto de Trabajo Decente, establecido por la OIT¹: *“aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”*.

Nuestro debate se enfoca en la existencia de barreras relacionadas a la inserción laboral para las personas con discapacidad, que podemos agrupar en dos problemáticas: la falta de capacitación, y los prejuicios y mitos relacionados a la improductividad.

¿Que propuestas encontramos desde las perspectivas de los diferentes actores sociales para dar cuenta de una solución? ¿Existe Diálogo Social entre ellos? Estas son algunas de las preguntas que desarrollaremos desde el análisis de sus acciones.

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo

En Argentina, la protección legal que poseen las personas con discapacidad tiene jerarquía supralegal, desde la ratificación por parte de Argentina en el año 2008 -plasmada en la Ley 26.378- de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la O.N.U². Específicamente en materia de trabajo, en su artículo 27° *“reconoce 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 entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”*

Resulta evidente entonces que las personas con discapacidad tienen las mismas condiciones y derechos a oportunidades que todos los demás. Veamos qué dice la legislación argentina al respecto.

En materia de legislación laboral, la ley nacional, la 22431, sancionada en el año 1981 en su artículo 8° obliga al Estado Nacional y sus dependencias, a contratar personas con discapacidad con arreglo a un cupo mínimo del 4% del total de su personal; esta obligación, también rige para las empresas contratistas del Estado. En el sector privado en cambio, no existe ninguna legislación que obligue a emplearlos, sólo se aplica un incentivo de empleo que los beneficia en caso de contratar, con un recorte del impuesto a las ganancias del 70 % en las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada periodo fiscal, y con una exención del 50 % de las contribuciones patronales, de las Cajas de Jubilaciones correspondientes al INSSPJ³, de las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y del Fondo Nacional de Empleo en el primer año de contratación.

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones que todas las personas; en un ámbito inclusivo, es decir no marginal. El entorno que los rodea debe ser accesible, y poseer los medios físicos necesarios y suficientes para que puedan

desenvolverse correctamente y gozar de adecuadas condiciones de seguridad y autonomía en la vida cotidiana.

¿Cuál es la realidad?

Mientras que según la OIT, el 80% de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas, según la última Encuesta Nacional de Discapacitados (ENDI, 2003) sólo el 24% de dichas personas están ocupadas. El MTEySS ⁴ reconoce que como máximo 1 de cada 10 personas con discapacidad tiene trabajo, y que el cupo laboral destinado a dichas personas en dependencias gubernamentales nacionales no alcanza al 1%, cuando por ley debería ser del 4% (Joly, 2008).

Actualmente la mayoría de las personas con discapacidad del país vive gracias a la caridad de instituciones de beneficencia y religiosas; de la asistencia mínima que brinda el Estado a través de pensiones no contributivas o por invalidez o, a través de sus familias, lo cual acentúa el empobrecimiento de todo el núcleo familiar (debido a los altos costos de atención médica especializada, transporte especial, etc.) y la falta de autonomía de la persona con discapacidad.

El cupo estatal obligatorio no se cumple, y la contratación de personal con discapacidad en el sector privado es casi nula. (Rosales, 2011)

Los motivos de esta exclusión, pueden ser explicados por diversos factores. En primer lugar, la mayoría de los sectores de la sociedad ven a las personas con discapacidad como incapaces de generar ganancias, ajenas al proceso productivo. El imaginario social ubica a la persona con discapacidad como sujeto de recepción de limosna, no se asocia la identidad de dichas personas a las de un trabajador. *“Esta visión hegemónica de la discapacidad, que penetra la propia subjetividad de la persona con discapacidad y su entorno, está fuertemente arraigada en una perspectiva reduccionista médica, en la que se escinde al sujeto y se lo despoja de su autonomía y autodeterminación, reservando la discapacidad al ámbito privado, como una cuestión individual”* (CTA –Secretaría de Discapacidad-, 2009).

La problemática de exclusión laboral que viven estas personas, se remonta a una situación similar en el ámbito de la educación, cuestión que refuerza el desempleo ya que son pocas las personas con discapacidad que logran obtener un título universitario (Beech; Larrondo, 2007). Esta cuestión se inicia con educación elemental, que si bien está garantizada por el Estado, muchas y repetidas veces nos encuentra el problema de la inaccesibilidad de los establecimientos educativos, sumado a las barreras socio-culturales que hacen a los educadores considerar que las personas con discapacidad necesitan educación especial que ellos no pueden proveer, delimitados por prejuicios, cuando la educación desde sus preceptos pretende ser inclusiva para todos. Esto se traslada al ámbito de la educación superior en todos los aspectos ya citados, donde las personas con discapacidad encuentran aún más trabas para su inserción, ya que la falta de conocimiento predominante en la materia, la ausencia de accesibilidad en las universidades, falta de preparación y concientización de los docentes y el trato discriminatorio que suelen recibir son un claro obstáculo que muchas veces logra su cometido: que desistan de seguir estudiando.

La falta de capacitación lleva a estas personas a depender, la mayoría de las veces, del asistencialismo estatal para toda su vida (siempre y cuando la persona tenga una calificación del grado de discapacidad igual o mayor al 65%). Y aún aquellos que han podido superar las múltiples barreras existentes en la educación, y pudieron formarse en lo que eligieron, muchas veces se ven envueltos en la burocracia administrativa, impidiéndoles de esta forma, por su “condición discapacitante”, llegar a trabajar de aquello para lo cual se formaron, conformándose así el entorno en discapacitante, al profundizar la exclusión y dificultar la participación.

Uno de los principales obstáculos es que el imaginario social desconoce que las personas con discapacidad pueden trabajar, que pueden aportar valor y que además tienen el mismo derecho que todas las demás personas. Es muy común la idea, que consideramos errónea y con fundamentos equivocados, de que las personas con discapacidad no son productivas por su “condición discapacitante” la cual les impediría realizar las mismas tareas que una persona “normal” con la misma agilidad y disposición. Aceptar esto no permitiría considerar que cada ser humano es único e irreplicable, con sus capacidades, limitaciones y propensiones, aquellas que lo hacen desenvolverse mejor para determinadas tareas y peor para otras. Creemos que las personas con discapacidad son iguales a cualquier otra, con mayores habilidades para determinadas tareas más que para otras, ni más ni menos. No es la condición discapacitante la que hace a una persona más o menos productiva.

Este prejuicio instalado socialmente, los conduce a la pérdida de posibles empleos, o directamente a la exclusión. En el mejor de los casos, logran la designación de un puesto de menor categoría al que podrían aspirar, con un sueldo inferior al que percibiría un trabajador convencional y frecuentemente con un régimen de contratación temporal.

Facundo Ferro, 27 años, con discapacidad mental leve, cuenta: *“Sólo consigo pasantías no pagas en ONG; fotocopias, cadetería, archivo. Nadie me efectiviza. Para el equipo de básquet en silla de ruedas asisto al entrenador. Pero no veo un centavo. Todos prometen, nadie cumple”* (Joly, 2008).

Si nos basamos en los preceptos postulados en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, mencionada anteriormente y en la Convención Interamericana sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad de la OEA⁵ aprobada por la Ley 25280 en el año 2000, encontramos que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades y condiciones, el derecho a la diversidad en cuanto condición humana, a la accesibilidad, a que sean eliminados los mitos y prejuicios existentes en la sociedad sobre ellos, y en cuanto al objetivo de este análisis: **las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, pero no a cualquier tipo de trabajo, sino a un Trabajo Decente.**

Acciones de los actores sociales

Para llevar a cabo acciones que fomenten el Trabajo Decente, se deben aplicar los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que tienen como objetivo transversal la igualdad de oportunidades:

- Crear puestos de Trabajo.
- Garantizar los derechos de los trabajadores.
- Extender la protección social.
- Promover el Diálogo Social.

Consideramos prioritario establecer un compromiso desde todos los sectores para abordar la problemática laboral y social de las personas con discapacidad, ya el trabajo no sólo es importante como fuente de ingresos sino que también como fuente de dignidad y desarrollo del ser humano.

Por tal motivo, es importante que exista un Diálogo Social entre el Estado, las organizaciones sindicales, empresariales y de la sociedad civil, con la finalidad de fomentar la inclusión de personas con discapacidad a los puestos de trabajo y promover el cambio de visión y paradigma, hacia uno que respete y valore las capacidades de las personas sin poner foco sólo en lo que aquella no puede hacer.

En la actualidad, encontramos acciones de los distintos actores sociales que, de forma individual, realizan emprendimientos para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Desde el Estado, a través del MTEySS, existen programas específicos, que fueron diseñados especialmente para la población laboral con discapacidad:

- Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo.
- Programa de Inserción Laboral para Trabajadores/as con Discapacidad.
- Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad.
- Programa de Terminalidad Educativa.
- Programa de Apoyo Económico a los Talleres Protegidos de Producción⁶.
- Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo.

El enfoque de estos programas está realizado bajo la óptica el modelo médico-rehabilitador⁷, que enfoca la discapacidad como un problema personal. En este modelo, el manejo de la discapacidad está dirigido a la adaptación de la persona a una tarea y no del contexto a la persona. La Convención nos aporta un nuevo modelo sobre discapacidad, el modelo social, en el cual la discapacidad es considerada como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social. Desde el MTEySS no se realiza ningún programa de concientización o información dirigido a empresas o dueños de Pymes.

Las empresas privadas que cuentan con programas específicos de inserción laboral de personas con discapacidad, en su mayoría los enmarcan dentro de programas de Responsabilidad Social. Actualmente funciona el “Club de Empresas Comprometidas”, que se encuentra formado por empresas que tienen como objetivo: *“Consolidar a nivel nacional una Red Formal de Empresas que sean promotoras de oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, mejorando la empleabilidad, facilitando su contratación, desarrollo y reinserción laboral”*⁸. Se reúnen mensualmente para compartir experiencias y planificar mejoras en la inclusión de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo.

Los sindicatos luchan para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, sin embargo la mayoría de ellos no tiene un programa específico para los trabajadores con discapacidad. Las personas con discapacidad necesitan representación y participación adecuadas para que se cumplan las leyes que los protegen. En la CTA encontramos que existe una Secretaría de Discapacidad, que fue creada en el año 2009. Desde esta Secretaría, se lleva a cabo investigación y asesoramiento jurídico. Específicamente CTA ha promovido un modelo de redacción de la incorporación de la resolución MTE y FRH N° 438⁹, en forma concreta en los CCT¹⁰ que celebraran los sindicatos adheridos a esta central. Por otro lado, la CGT¹¹ firmó en el año 2010, un convenio con INADI¹² que aboga por la inclusión social de las personas con discapacidad mediante su incorporación a puestos de trabajo. El entonces presidente del INADI, Claudio Morgado, expresó al momento de la firma del convenio: *“En el ámbito laboral tiene que haber, no sólo cumplimiento de cupos, sino también revisar convenios, los contratos de trabajo, porque nuestra idea (o sugerencia) desde el Inadi es ver cómo se pueden incorporar personas con discapacidad que no sean las que estén más cerca del nivel de estandarización o de la zona de normalidad, digamos. Queremos incluir en el mercado laboral a las personas con discapacidad múltiple, a personas con discapacidad psicosocial, por ejemplo. Que estos temas se discutan en las paritarias.”*¹³

Con respecto a las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan específicamente de la problemática trabajo y discapacidad, existen de gran variedad y tamaño. Algunas de ellas son: Fundación Par, Fundación Discar, La Usina, REDI. Sobre esta última, queremos destacar que

se trata de una organización compuesta por personas con discapacidad, que buscan mediante acciones políticas, defender sus derechos.

Conclusión

A partir del análisis realizado sobre la problemática en la inserción laboral de las personas con discapacidad, podemos establecer algunas cuestiones a considerar, pensando en un cambio de perspectiva hacia un futuro inclusivo.

Si bien entendemos fundamental aunar esfuerzos desde todos los actores sociales para diseñar políticas de planificación que fomenten la inclusión de todos y todas, creemos que es necesaria una acción positiva más fuerte por parte del Estado, actuando transversalmente en todos sus ámbitos de acción: educación, economía, trabajo, salud, de manera de incluir a las personas con discapacidad desde su primer vínculo de socialización: la escuela.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha marcado un cambio de paradigma en cuanto a la mirada de la discapacidad. La respuesta adecuada a estos problemas, no debe ser sólo individual sino que requiere cambios en las instituciones, en la infraestructura y en las políticas de Estado.

En este sentido, nos proponemos en este trabajo generar un estado de alerta sobre la situación de desempleo imperante, el derecho a un trabajo decente y el acceso a la capacitación para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Sin el aporte valioso de todos y todas, nos estamos perdiendo la riqueza de la diversidad humana.

Bibliografía

- PANTANO, L. (2003) *La discapacidad como problema social: un enfoque sociológico: reflexiones y propuestas*. Buenos Aires: Eudeba.
- BEECH, J. y LARRONDO, M. (2007) Taller Regional Preparatorio sobre Educación Inclusiva. Buenos Aires: extraído el 25 de octubre de 2011 desde http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Inclusive_Education/Reports/buenosaires_07/argentina_inclusion_07.pdf
- BLASCO DE AUFIERO, E. (2006) *Calidad de vida: fundamentos y marco teórico*. En Panamerican Health Organization, *Discapacidad: lo que todos debemos saber*.
- JOLY, E. (2008) *Por el derecho a ser explotados*. En: Le monde diplomatique, el Dipló, octubre 2008.
- JIMENEZ, L. (2005) *La Discapacidad y sus tipologías*. Madrid: extraído el 19 de octubre de 2011 desde [http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/Documentos/ppt/La%20Discapacidad%20y%20sus%20tipolog%C3%ADas.ppt#256,1,La Discapacidad y sus tipologías](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/Documentos/ppt/La%20Discapacidad%20y%20sus%20tipolog%C3%ADas.ppt#256,1,La%20Discapacidad%20y%20sus%20tipolog%C3%ADas)
- ERMIDA, O. *Diálogo Social: teoría y práctica*. En: boletín Cintefor.
- LANARI, M.E. (2005) *Trabajo Decente: significados y alcances del concepto*. En: Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones Laborales y grupos particulares de actividad. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Serie estudios/3. Buenos Aires: MTEySS.
- NARANJO, E. (2011) *El derecho al empleo de las personas con discapacidad, una cuestión de todos*. Buenos Aires: extraído el 10 de octubre de 2011 desde <http://redi.org.ar/index.php?seccion=publicaciones&d=&subsec=12>
- ROSALES, P. (2011) extraído el 24 de octubre de 2011 desde: <http://pablorosales.com.ar/es/publicaciones/page/3>

- CTA, Secretaría de Discapacidad (2009) *Módulo Aspectos Legales de la Discapacidad*. Buenos Aires: extraído el 2 de octubre de 2011 desde http://test.cta.org.ar/IMG/pdf/Legales_-2.pdf
- CTA, Secretaría de Discapacidad (2009) *Módulo Trabajo*. Buenos Aires: CTA.
- ENDI, 2003 extraído el 21 de octubre de 2011 desde www.indec.gob.ar

¹ Organización Internacional del Trabajo.

² Organización de las Naciones Unidas.

³ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁵ Organización de los Estados Americanos.

⁶ *Trabajo Protegido*: Es el que se desarrolla bajo condiciones especiales en talleres protegidos, cuya regulación está específicamente establecida por la Ley 24.147. En general el acceso a esta modalidad laboral está reservado para aquellos trabajadores con discapacidad, cuya patología y edad no les permita desempeñar tareas competitivas o independientes, aunque la norma legal prevé que en algunos casos luego del taller protegido pueden ingresar a otro tipo de actividad laboral, lo que es una meta a alcanzar en todos aquellos casos que sea posible. Extraído el 10 de octubre de 2011 desde <http://www.discapacidadcdelu.gov.ar/lpd.htm>

⁷ Jiménez, L. (2005) *La Discapacidad y sus tipologías*. Madrid: extraído el 19 de octubre de 2011 desde <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/Documentos/ppt/La%20Discapacidad%20y%20sus%20tipolog%C3%ADas.ppt#256,1>, La Discapacidad y sus tipologías.

⁸ <http://www.clubempresascomprometidas.org/>

⁹ En el año 2001 se dictó la Resolución MTE y FRH N° 438, por la que se resuelve que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación desarrollará todas las acciones tendientes a la consecución del objetivo previsto en esta norma, exhortando a las partes comprendidas en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la promulgación de la Ley N° 23545 y vigentes por ultraactividad, o aquellos que se renovaran o celebrasen, para que se acuerden cláusulas que favorezcan la incorporación de personas discapacitadas aptas para las tareas que se le asignen.

¹⁰ Convenio Colectivo de Trabajo.

¹¹ Confederación General del Trabajo.

¹² Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

¹³ <http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/195/3640>