ÁMBITO LABORAL

Proyecto de Investigación.

**Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. El caso de un joven Sordo.**

Lacuadra, Claudia de los Ángeles - 35.263.509 - Prof. en Ciencias de la Educación – INENCO-CONICET-UNSa-CIPeD-[claudialacuadra@gmail.com](mailto:claudialacuadra@gmail.com)

**Palabras claves: Inclusión sociolaboral – Autonomía – Ambiente de trabajo**

**RESUMEN:**

La presente ponencia se enmarca en el desarrollo de una tesis doctoral sobre “*la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad de la provincia de Salta*”, en la misma se busca comprender los procesos de inclusión socio-laboral de jóvenes y adultos con discapacidad, y su relación con sus trayectorias educativas previas, con el aumento en su autonomía y con la mejora en el ambiente del trabajo, en el marco de las normativas nacionales e internacionales vigentes.

En esta ponencia se realizará un acercamiento a los últimos dos aspectos mencionados, es decir, por un lado interesa conocer el impacto o influencia de la inserción laboral del joven Sordo[[1]](#footnote-1) en su autonomía, y por el otro resulta interesante indagar el ambiente del trabajo, es decir cómo se relacionaba el joven Sordo, con sus compañeros de trabajo, si contaba o no con apoyos comunicativos (intérprete de lengua de señas), esto según la percepción de él mismo. Para esto, es necesario en primer lugar abordar la importancia del trabajo en la integración social de la persona y por ende en su autonomía (Boholavsky 1974-1975; Schelmenson 1996; Grzona 2015); y en segundo lugar poder “reconstruir” los pasos y cambios que fueron necesarios para que pueda incluirse de la mejor manera en el ámbito laboral.

**CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA**

*Discapacidad y Personas Sordas.*

Históricamente la mirada hacia la persona con discapacidad estuvo centrada en sus limitaciones y/o deficiencias, en efecto fueron menospreciadas y excluidas de las diferentes esferas de la sociedad, principalmente del ámbito educativo y en consecuencia del laboral. Sin embargo mediante la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nuestro país adhiere a la Convención con la Ley 26.378) se reorientó la mirada hacia el contexto, afirmando que es la sociedad quien asienta las barreras arquitectónicas, de participación, actitudinales que impiden que la persona con discapacidad alcance una vida independiente y autónoma.

Desde la sociología de la discapacidad, Oliver (1998) sostiene que el término discapacidad refiere a una situación social, es decir a “la desventaja o la limitación de actividad causada por una organización social contemporánea que tiene escasa o ninguna consideración a las personas con insuficiencias físicas (término utilizado por el autor), y por tanto las excluye de la participación en las actividades sociales generales (…) es, por consiguiente, una forma particular de opresión social”. (UPIAS, 1976 en Oliver 1998, p. 7)

Por ello es que actualmente se utiliza el término persona con discapacidad, ya que se entiende que la “discapacidad es una situación “real” que vive un sujeto en un momento y lugar sociocultural dado, que se funda a través de la resultante entre la interacción entre éste con su entorno” (Rocha, 2010, p. 42). Entonces se afirma que la persona tiene una discapacidad y no es discapacitada.

En relación a la discapacidad auditiva, para poder definirla es necesario especificar las dos concepciones existentes acerca de la “sordera”:

La primera es el Oralismo o también llamada perspectiva audiológica o biomédica (Domínguez, A. (2009); Dolors Rodríguez M. (2013)) que se centra en los distintos grados de pérdida auditiva, la localización del déficit, las ayudas técnicas que pueden compensar o paliar las pérdidas auditivas (audífonos, implantes cocleares, etc.) a fin de rehabilitarlas. Esta corriente se centra principalmente en las personas hipoacúsicas (aquellas que tienen un resto auditivo aprovechable).

La segunda corriente es la sociocultural o socio-antropológica, (Dolors Rodríguez M, 2013) en donde las personas Sordas se definen no por lo que les falta (la audición), ni por lo que no son (oyentes), sino por lo que son, personas con derechos que comparten con otros semejantes una lengua, la Lengua de Señas Argentina (de ahora en más LSA), una historia y una cultura propia, que les confiere una “identidad” que debe ser aceptada y reconocida en una sociedad que abogue por la “igualdad en la diversidad”. Desde esta perspectiva se sostiene que la persona Sorda es aquella que pertenece a una minoría social en la cual la experiencia visual resulta predominante.

Es en esta segunda perspectiva en donde se posiciona esta ponencia, reconociendo que la persona Sorda tiene una Identidad y Comunidad que la identifica y aboga por sus derechos, que tiene una lengua igual de válida que el español y que por ende se lo debe respetar en todos los ámbitos de la sociedad.

*Marco Normativo y Legal sobre inclusión Laboral*

La principal herramienta legal que permite la visibilidad de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, es la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, su principal objetivo es la equiparación de oportunidades con el resto de la sociedad, lo que incluye el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19), el derecho a la educación (art. 24) y el derecho al trabajo y al empleo (art. 27); al respecto la convención promulga:

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 laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (p. 22)

Al respecto en nuestro país desde 1981 con la Ley 22.431, en su Cap. II Art. 8 y su modificatoria Ley 25.689 promulgada en 2003 se expresa que los organismos del Estado Nacional “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”. No obstante según el último informe sobre el cumplimiento del cupo laboral, publicado por la Jefatura de Gabinete de Ministros[[2]](#footnote-2) en el año 2012, en el Estado Nacional sobre 315.583 empleados 2.468 personas poseen algún tipo de discapacidad, es decir el 0,78% del total.

Otro documento que favorece la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad es el elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2002, denominado “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” en el que proporciona diversas orientaciones prácticas sobre la forma más pertinente de realizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, especificando cuáles son las funciones de los empleadores, de las organizaciones de personas con discapacidad y las adecuaciones del lugar de trabajo, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y un proceso de inclusión laboral que respete la autonomía de la persona.

De la misma forma en Argentina, la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la provincia de Córdoba realizó en el año 2015 tres manuales que apuntan a la inclusión laboral de personas con discapacidad, “no con un enfoque filantrópico, sino desde la mirada de las competencias del trabajador, la productividad/competitividad de las empresas y los beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de los recursos humanos” (Manual Empresa Inclusiva 2015: 2).

*Mercado laboral y proceso de inclusión socio-laboral*

En nuestra sociedad el trabajo constituye uno de los medios a través del cual la persona se siente realizada psicológica, económica y socialmente, ya que el *“*tipo de empleo, el salario y las oportunidades laborales definen el estilo de vida de la persona y afectan directamente al modo de cómo nos percibimos cada uno y al modo de cómo nos percibe y valora la comunidad en que vivimos*”* (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999, pág. 78). Más aún cuando hablamos del trabajo para las personas con discapacidad presenta la posibilidad de una vida independiente y auto-determinada, que le posibilitará una afirmación positiva de su autoestima.

En los últimos años, en nuestro país, mediante diferentes programas y proyectos nacionales como ser las becas PROG.R.ES.AR (Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos), el programa PROEMPLEAR y la Ley de Promoción del Trabajo y Prevención de Fraude Laboral N°26940, se empezó a mejorar la inserción e integración laboral de los sectores desfavorecidos, esto permitió un aumento del empleo y una baja en la tasa de desocupación en relación a la década de los ´90.

Sin embargo más allá de este panorama favorable, existen minorías a las que les es dificultoso acceder a un empleo (Pérez Pablo, 2013), por ejemplo los jóvenes de sectores desfavorecidos y con un nivel educativo bajo, ya que en el mercado laboral se exigen cada vez más competencias para poder acceder a un trabajo, en consecuencia ya no es suficiente un título secundario o de grado para un puesto laboral, sino que son necesarios, otros tipos de competencias (liderazgo, pro-actividad, adaptación al cambio) y de conocimientos (pos-títulos, especializaciones, conocimiento de 2 idiomas, conocimientos en computación, etc.) . Así, “el diploma aparece como una condición cada vez más necesaria para acceder a un puesto de trabajo, pero cada vez menos suficiente. (Entonces) La educación ya no ofrece una garantía para acceder a un empleo sino que otorga mayores posibilidades” (Pérez P. 2013, p. 1)

Así, se observa que “conseguir trabajo hoy en día es una verdadera odisea para cualquier persona y en mayor medida para las personas que presentan algún tipo de discapacidad*”* (Arlandi y otros, 2008, p. 4)*,* ya que los prejuicios y las barreras arquitectónicas, más allá de las normativas, siguen fuertemente presentes en nuestras sociedades.

Esto deja entrever que existen diversas “barreras estructurales” en el campo laboral que impiden emplear a personas con discapacidad a las organizaciones tanto gubernamentales como privadas, ya en 1997 Rojo Vivot A. expresaba “a la persona con discapacidad, habilitada profesionalmente, le es mucho más difícil obtener un puesto de trabajo que quien no la tiene, aún con menor preparación específica” (p. 8), de ello se evidencia que es sumamente necesario derribar los prejuicios que indican que las personas con discapacidad son improductivas o sujetos de beneficencia para poder **reorientar la mirada hacia un sujeto adulto, con derechos y obligaciones.**

Por todo esto resulta sumamente importante estudiar **la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad**, entendida como el proceso a través del cual la persona con discapacidad puede integrarse a un empleo *“*exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad*”* (Jordán de Urríes, p. 1)en alguna empresa común. (Se utiliza el término común otorgándole el mismo sentido que se utiliza con escuela común. En contraposición de lo que serían talleres protegidos.)

Diferentes investigaciones (Pallisera Díaz M. y Rius Bonjoch M. (2007) - Verdugo M. Á. y otros (2006) – Cruz N. (2014)) muestran que resulta más favorable para las personas con discapacidad incluirse en el ámbito laboral común, más que en los talleres protegidos, ya que de esa forman alcanzan un grado mayor de autonomía. Se tomará el concepto autonomía, no cómo un sinónimo de autosuficiencia, sino como el derecho a poder decidir por sí mismos, a poder tomar las “riendas de la vida” y seguir el camino que se crea más conveniente. (Rusler V. y García C., 2016).

**METODOLOGÍA**

La presente ponencia se basa en la experiencia de inserción laboral de un joven Sordo de 29 años. El Instrumento de recolección de datos que se utilizó es la **entrevista en profundidad,** la misma tiene el formato de una conversación que está orientada principalmente por los objetivos de la investigación y que tiende a tener una duración prolongada. Este tipo de entrevista tiene como fin tener un conocimiento extenso de la opinión, sensaciones, sentimientos y/o puntos de vista de un sujeto determinado. (Merlino, A. 2008)

Se decidió optar por este instrumento ya que permite no sólo indagar, mediante la voz del propio sujeto, los cambios o factores positivos o negativos que experimentó en su inserción laboral, sino también reconstruir ese proceso, y así identificar sus valores, representaciones y sentidos sobre él mismo y el trabajo.

**DESCRIPCIÓN DEL CASO**

A los fines de resguardar la identidad del joven, se utilizará el seudónimo Juan, para referirnos a él.

Juan es en joven de 29 años, Nació en el departamento de Orán, Provincia de Salta. Actualmente vive en la zona norte de la capital de Salta, con su esposa y su hijo de 9 meses. Se presenta a sí mismo como un Sordo que se comunica mediante la LSA, por lo que es un Sordo señante y no oralizado.

Su educación primaria la inició en una escuela común, pero al detectarse que no podía escuchar, se tuvo que cambiar a una institución de educación especial de Jujuy, sin embargo nuevamente tuvo que cambiarse de escuela por motivos económicos. Luego, al encontrarse su hermana mayor viviendo en Salta Capital su madre decidió enviarlo a EFETA (Institución Especial de Educación Primaria para niños Sordos) donde concluyó sus estudios primarios.

El Nivel Secundario lo cursó en un BSPA de Salta Capital, durante tres años, Juan afirma que al tener intérpretes sólo dos veces a la semana, en una materia específica, su tránsito por la institución fue difícil, pero con la ayuda y aliento del director del BSPA y de algunos profesores pudo no sólo concluir este nivel educativo sino también aprender más conocimientos.

Luego de tres años de haber finalizado el Nivel Secundario, en el 2014, se inscribió en la carrera de Lic. en Economía en la Universidad Nacional de Salta (UNSa), pero decidió abandonarla al no contar con intérpretes y porque le resultaba difícil de comprender. Actualmente se encuentra cursando el primer año de Prof. en Ciencias de la Educación, si bien con algunas dificultades, pero afirma que es cuestión de acostumbrarse a los tiempos de la universidad.

Respecto a su trayectoria laboral, entendiendo a esta como “una serie de etapas sucesivas de puestos de trabajo o actividades laborales que se suceden, idealmente, en forma ascendente y jerárquica y que viven las personas a lo largo de su historia laboral” (Hernández E. y Galaz J., 2009, p. 3), Juan empezó trabajando de “cuida coche”, cuidando el estacionamiento de los autos por las calles, durante 5 años, del 2007 al 2012, por lo que estudiaba y trabajaba simultáneamente.

En el año 2013, deja este trabajo, ya que le resultaba agotador, no sólo por el calor o frío al estar al aire libre, sino también, porque algunas veces las personas no querían pagarle el monto que debía ser, situación que lo estresaba. Por ello en ese año emprendió su búsqueda laboral, que la describe de la siguiente forma:

*Primero, rápido no fue todo, fui a dejar en algunas empresas, en Libertad, el shopping algunos lugares donde podía cumplir con algunos requisitos que yo veía, yo sacaba fotos de los requisitos, juntaba los papeles que decían los requisitos, entonces iba y lo presentaba al CV.*

Sin embargo, más allá de los diferentes CV que dejaba, Juan en ese año no pudo conseguir un empleo. Ante esta situación resulta importante rescatar dos actitudes del joven, en primer lugar que no asociaba su desempleo principalmente por su condición de Sordo, sino por su escasa formación y experiencia laboral:

*Mmm sé que era algo normal, también, yo entendí que mi situación era difícil también por ser una persona Sorda y porque veía como nos íbamos a comunicar con el oyente (…) y también tenía que ver mi currículum, porque no les gustaba mi currículum, mi Currículum era de un nivel más bajo.*

La segunda actitud, es que ante el saber que la principal razón por la que no tenía un empleo era por su poca experiencia laboral, empezó a buscar y preguntar por nuevas capacitaciones, para así acrecentar su CV:

*Veía en internet o le pedía a mi mamá a mi hermana que me informen de algunas capacitaciones o también le pedía a algunos Sordos o en la misma asociación de sordos para yo poder ir asistiendo, para mejorar mi currículum, porque yo no sabía nada.*

De esta manera, buscando capacitaciones y cursos, se acerca al Ministerio de Derechos Humanos, en el sector de Discapacidad, de la provincia de Salta, en el 2014 y consigue su actual trabajo en la Dirección General de Rentas, podría decirse de una forma inusual, ya que cuando llegó a la firma del convenio (para el ingreso de personas con discapacidad al trabajo), donde habían muchas autoridades provinciales, le comunicaron que tenía un empleo, situación que no esperaba y que lo alegró:

*Fui a consultar por algunos cursos y capacitaciones que se estaban dando, me comunicaron que existía una Ley sobre el trabajo para personas con discapacidad, me dijeron que tenía que adjuntar mi cv y una nota explicando que tengo una discapacidad, yo la dejé y después me llamaron, pero no podía contestar porque soy Sordo (risas) (…) después me mandaron mail y fui (…) yo no sabía para que me estaban llamando (…) cuando llegue vi que todos estaban bien vestidos y yo estaba desastroso (…) había una intérprete y me dijeron que yo iba a poder trabajar ahí (…) fue muy lindo porque me consideraron, después le conté a mi esposa y todos estábamos contentos.*

Asimismo actualmente se encuentra trabajado como profesor de LSA en la Asociación de Sordos de Salta (ASORSA).

De esta manera se observa que el trayecto laboral, es un proceso complejo, que se encuentra influenciado no sólo por diferentes factores ambientales, como ser el Nivel Educativo Alcanzado, el Origen y relaciones sociales, sino también por factores actitudinales, ya que si no se cuenta con la motivación y el deseo de formación para obtener un buen trabajo, las probabilidades de encontrarlo son más bajas.

**PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL**

En la provincia de Salta, se observa que en los últimos años se impulsaron diferentes políticas y líneas de acción que apuntan a la inserción laboral de personas con discapacidad, a saber: el Decreto y Resolución 1175/10 llamado: “**Decreto de Empleo Con Apoyo**”; convenio de “Capacitación, Formación e Inserción laboral de personas con Discapacidad Visual” con los ministerios de Trabajo (Resolución Nº 019/15), de Derechos Humanos (Resolución Nº 205715) y de Ambiente y Producción Sustentable de la Provincia de Salta (Resolución Nº 075/15) entre otros.

En agosto de 2014 se firmó un Convenio Marco de capacitación laboral para personas con discapacidad, entre el Ministerio de Derechos Humanos, el ministerio de Trabajo “Capacitación Laboral en el puesto de trabajo” en la Dirección General de Rentas de la Provincia, mediante Expediente Nº 40234\_168186/14; mediante el cual esta última ofrecerá pasantías con el objetivo de incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculadas con situaciones reales del mundo del trabajo, que posibiliten la inserción laboral de los participantes. Tienen una duración de 12 meses y un régimen de 4 horas diarias.

Es mediante este último convenio, que Juan ingresó a trabajar. En este apartado se reconstruirá ese proceso de inserción laboral, utilizando como fuente de información su propia voz y de esta manera poder indagar cómo impactó ese trabajo en su autonomía y en el ambiente laboral, es decir en la relación con sus compañeros.

Como se especificó en el apartado anterior, a Juan le comunican que va a ingresar a trabajar a Rentas en una reunión donde se firmaba el convenio y se explicaba las aptitudes que debían tener para el empleo:

*En esa reunión me explicaron que yo tenía que ser responsable, tenía que asistir a horario, que tenía que conocer al jefe, que iba a ser evaluado mi desempeño, me iban a supervisar (…) en agosto tuve esa charla (…) no tuve una capacitación, solamente yo pregunté cuando empezaba a trabajar y me dijeron en septiembre.*

En este sentido resulta importante resaltar que tanto **documentos internacionales** (como el de la Organización Internacional del Trabajo, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo) **las metodologías de inclusión socio-laboral reconocidas internacionalmente** (el Empleo con Apoyo) como diversas **investigaciones sobre la inclusión laboral de personas sordas** (Capdevilla y Cantó, (1999) - Minolli, C., (2009)) afirman y ponen el acento en el proceso previo del ingreso laboral, es decir a la Formación acerca del puesto de trabajo, mediante charlas formativas, periodos de prueba con un acompañante; y al momento de Coordinación, esto son reuniones previas del postulante con su jefe, con algunos compañeros de trabajo, etc. con el fin de que las primeras semanas de trabajo sean más bien de adaptación y aprendizaje.

Como se evidencia Juan no contó con estos dos procesos previos, lo que pudo haber resultado negativo para su inserción; además otro aspecto importante a tener en cuenta a la hora de incluir laboralmente a una persona con discapacidad es el análisis del puesto de trabajo, a fin de poder reconocer cuáles serían los apoyo necesarios (baños accesibles, ascensor, señalética en braille, etc.) para su plena inclusión laboral. En este caso tendría que haber sido una Intérprete en Lengua de Señas Argentina, al menos dos horas por día, la primera semana de trabajo, a fin de que pueda comunicarse y consultar sus dudas laborales.

*La intérprete estuvo sólo en la reunión después no fue más (…) yo estaba con la computadora, por ahí algunos compañeros si me querían decir algo, yo este, bueno, les decía que me lo escriban en un papelito.*

Sin embargo Juan encontró en sus compañeros de trabajo el apoyo necesario para poder conocer y aprender las funciones que debía desempeñar:

*Mis compañeros fueron quienes me enseñaron que tenía que hacer, yo iba con los papeles y les mostraba y ellos me enseñaron, con la computadora me iban mostrando poco a poco como tenía que hacer las cosas, (…) porque fue muy de golpe, en ese sentido yo no conocía nada sobre los papeles.*

Entonces en este proceso de inserción laboral se evidencian tres etapas:

1. Charla informativa y firma del convenio.
2. Ingreso al campo laboral.
3. Aprendizaje de las funciones del puesto laboral con los compañeros de trabajo.

Cómo antes se mencionó, existen diferentes etapas previas, durante y después del ingreso al puesto de trabajo, que debieran realizarse para asegurar no sólo el éxito en la inclusión de la persona, sino también para que en este proceso le sean respetados todos sus derechos y obligaciones.

Al respecto el Empleo con Apoyo, es una modalidad de inclusión socio-laboral, que está en auge internacionalmente y ponen en marcha instituciones como ASDRA y EMPLEA ARGENTINA se la define como “un conjunto de acciones de orientación y apoyo individualizado en el puesto de trabajo, (…) que tienen por objetivo facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad, en empresas u organizaciones del mercado ordinario de trabajo” (Real Decreto Español 870/2007), consta de cinco fases dinámicas y flexibles que contempla la autodeterminación, individualidad y empoderamiento de la persona con discapacidad.

*Impacto del trabajo en su autonomía*

El trabajo constituye, “la integración de las integraciones”, es un derecho inalienable, que transversaliza todas las esferas de la sociedad en las que participa la persona. Por lo que influye en el proceso de formación de la identidad adulta y en el modo de integración en la vida social. Además se lo considera cómo uno de los principales medios, a través del cual el sujeto puede alcanzar su autonomía y una vida económicamente independiente.

En consonancia con esto Juan asocia el trabajo como una posibilidad para poder vivir por sus propios medios económicos, asimismo lo considera como una posibilidad de desarrollarse personalmente, en tanto sujeto adulto y autónomo que no depende de sus padres y que puede empezar a proyectar un futuro, es decir hacer sus propios planes:

*Cuando terminé el secundario sentí dos cosas: que quería trabajar para solventar mis gastos personales y también pensar que soy una persona adulta que no podía depender de mi familia y estudiar para acrecentar mi CV y asegurarme mi trabajo.*

Cuando conseguí el trabajo *sentí que por fin había dado fruto esto de estar buscando trabajo (…) sentí que podía organizar un futuro.*

Al momento de indagar en Juan los cambios personales y profesionales que experimentó al obtener un trabajo mejor del que tenía cuando era “cuida coche”, puso más énfasis en sus competencias laborales, nuevos aprendizajes y experiencias formativas

*Yo si lo siento ahora tengo más responsabilidades, aprendí más sobre el manejo de las computadoras, sobre mi trabajo, en mi trabajo me siento como cualquier otro oyente más (…) sentí que cambié en mi perseverancia, no debía trabajar rápido, sino más tranquilo.*

En este sentido Juan siente que en la medida en que se iba involucrando y comprendiendo más su puesto laboral, su autonomía dentro del trabajo se va acrecentando, ya que percibía que había actividades que él ya sabía hacer, entonces no necesitaba preguntarle a sus compañeros, ni a su jefe sus dudas. Esto contribuyó positivamente en su autoestima profesional, ya que después de un año y medio de trabajo espera dejar de ser pasante y poder tener un empleo estable, con aportes y obra social. Considera que esto último es su principal meta laboral, trabajar igual que sus compañeros, tanto en cantidad de horas como de funciones. Para ello considera fundamental continuar aprendiendo y seguir realizando su trabajo correctamente.

*Los primeros meses fueron de aprendizaje, después ya podía yo sólo, ahora sé qué debo hacer (…) espero algún día dejar de ser pasante y poder tener un empleo en blanco como mis compañeros oyentes (…)*

Respecto a los cambios más bien personales, sobre el sentido de la responsabilidad, la administración del dinero o sobre su transición a la vida adulta, Juan experimentó que fue la paternidad lo que sintió que lo hizo más autónomo, en tanto comprendió que las decisiones que debía tomar, la organización de su salario y sus actividades personales, no debían depender de otra persona más que de él mismo, el reconocer que debía trabajar y educar a su hijo, fue lo que lo desarrolló como persona, y no así el trabajo.

*Ahí fui cambiando, el dinero no era para mí, para mi ropa, para la joda, sino para él* (su hijo) *el necesita, aprendí como organizar el dinero, administrarlo, distribuirlo entre mi señora, el y yo, con mi hijo sentí el cambio, sentí que maduré.*

*Ambiente laboral-relación con sus compañeros*

La Organización Internacional del Trabajo, entiende por ambiente o entorno de trabajo a “las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo” (OIT, 2002, p. 21), es decir desde las modificaciones que se deben realizar para que la persona con discapacidad pueda realizar autónomamente su trabajo, hasta la relación con sus compañeros y jefes de trabajo.

Como ya se mencionó una de las fallas que tuvo el proceso de inserción laboral de Juan, fue el no poder contar la intérprete, principal apoyo comunicacional a la hora de relacionarse con oyentes para la persona Sorda.

*Mmm estaría bueno tener un intérprete, pero en las reuniones, juntas, charlas o fiestas, para poder entender mejor lo que sucede en el trabajo, pero en mi trabajo cuando yo realizo mis actividades no, porque yo ya sé que debo hacer, y ahora puedo hacerlo sólo.*

Respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, Juan considera que fue fundamental y muy buena desde el primer día, si bien percibió que al principio la comunicación fue complicada, entre todos pudieron encontrar la forma de dialogar ya que ellos fueron quienes le enseñaron sus actividades, lo corrigieron cuando hacía alguna actividad mal, o lo incorporaban en todas las actividades (almuerzos, reuniones, fiestas)

*La relación con mis compañeros siempre fue buena, desde el primer día ellos se acercaron y me saludaron, yo en señas les dije que era sordo y en un papel le escribí mi nombre y ellos también me escribieron el suyo (…) y así nos acostumbramos a hablarnos.*

*Siempre me ayudaron en mi trabajo, siempre pude preguntarles mis dudas, y me mantuvieron al tanto de todo lo que hacían, si iban a paro, me preguntaban cuanto cobraba, cuál era mi condición trabajando en ese lugar. Tenemos una muy buena relación, mis compañeros fue uno de los aspectos más positivos del trabajo.*

Mediante esta experiencia se puede evidenciar que más allá de que en el proceso de inserción laboral de Juan existieron algunas “lagunas”, estas fueron compensadas por sus compañeros de trabajo, quienes no le dieron la espalda, sino que lo ayudaron en lo que necesitaba, por lo que el factor humano adquiere un papel predominante en estos procesos.

**REFLEXIONES FINALES**

En primer lugar resulta necesario volver a remarcar que la presente ponencia se realizó en base a una entrevista realizada a un joven Sordo de la provincia de Salta, por lo que los datos que se volcaron no responden a observaciones directas del puesto de trabajo, sino a la propia experiencia, percepción y opinión del entrevistado, por ende como en toda investigación dentro del campo de las Ciencias Sociales, no se apunta a llegar a conclusiones finitas y cerradas, sino a reflexiones y reinterpretaciones de esta experiencia a fin de contribuir al conocimiento científico, como también y principalmente a la mejora en los procesos de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad.

Mediante este trabajo se puede reflexionar sobre los siguientes aspectos del proceso de inclusión socio-laboral:

* Al reconocerlo como un proceso fundamental en la transición a la vida adulta, resulta necesario para su puesta en marcha tener en cuenta toda la literatura teórica, metodológica y normativa, sobre el tema y conjuntamente a ello trabajar la sensibilización en el ambiente laboral.
* Asimismo es interesante destacar en este proceso la motivación y voluntad por parte de la persona con discapacidad y el apoyo de su contexto más próximo (familia, pares, etc.), ya que más allá de que se realice una adecuada preparación para su inclusión laboral, si el sujeto no participa activa y comprometidamente en ese proceso, este tiene más probabilidad de fracasar, o de abandonar el trabajo.

Por último, y pensando en todos las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad que se realizaron mediante, los distintos convenios y resoluciones (ver Anexo), considero que esta experiencias demuestran que cuando se unen la disponibilidad política, las metodologías internacionalmente reconocidas y todo un equipo interdisciplinario, es posible pensar en un proceso de inclusión laboral, que respete la autonomía, el empoderamiento, y las particularidades de cada persona con discapacidad,

**BIBLIOGRAFÍA**

* Arlandi, N., Fumagalli, S. y Perg A. (2008) Inserción Laboral de personas con discapacidad. Trabajo presentado en V Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Bs. As. Recuperado en: <http://www.srt.gob.ar/super/eventos/Semana2008/disertaciones/Martes29/1750/4_UDEMM.pdf>
* Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad. (2006). Ginebra.
* Cruz N. (2014) *Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Estudio de caso a partir de un programa de Empleo con Apoyo*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Salta. Salta-Argentina.
* Dolors Rodríguez, M. (2013) El silencio como metáfora. Una aproximación a la Comunidad Sorda y a su sentimiento identitario”. *Revista de recerca i formació en antropología*, 7, 1-27.
* Domínguez A. B. (2009) Educación para la inclusión de alumnos sordos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3 (1), 45-51.
* Grzona, M. (2015) La integración laboral de personas con discapacidad. Argentina.
* Hernández E. y Galaz J. (2009) Trayectorias profesionales en profesionistas y académicos del derecho: el caso de una universidad pública. Presentado en el X Congreso Nacional De Investigación Educativa. Veracruz. Recuperado de:

<http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPAM/Viloria%20Hern%e1ndez%202009a.pdf>

* Jordán de Urríes, F. Inserción laboral de personas con discapacidad. Trabajo publicado en: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
* Ley 25.689, “SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS”, Modificatoria de la Ley N° 22.431.
* Ley 26.378. Sancionada: Mayo 21 de 2008 y promulgada: Junio 6 de 2008.
* Manual Empresa Inclusiva (2015) Guía para la incorporación de personas de personas con discapacidad. Argentina. Córdoba.
* Merlino, A. (Coordinador) (2008) *Investigación cualitativa en ciencias sociales. Temas, problemas y aplicaciones.* Argentina: Grupo América Lee
* Minolli, C. (2009) El mercado laboral y la construcción social de la realidad: el ejemplo de los sordos. *Revista temas de Management*, 7, 1-4
* Oliver, M (1998) ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?” Pp. 34-58 en *Discapacidad y sociedad*, editado por Len Barton. Ediciones Morata. Madrid.
* Organización Internacional del Trabajo (2002) Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra.
* Pallisera Díaz M. y Rius Bonjoch M. (2007) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*. 342. 329-348.
* Pérez, P. (2013) Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 9.
* Real Decreto Español 870/2007, «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007.
* Rocha M., (2010) *Discapacidad, Orientación Vocacional y Proyectos de Vida. El desarrollo de la autonomía*. Bs. As: Laborde Editor.
* Rojo Vivot, A. (1997) *El trabajo y las personas con discapacidad*. Ed. Dunken. Argentina.
* Rusler, V y García C. (2016) Perspectivas desde el modelo social. Programa Latinoamericano de Educación a Distancia. Facultad de Filosofía y Letras. UBA. Bs. As.
* Torreblanca Capdevilla, H. y Albert Cantó, M. F. (1999) Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva*. Alternativas: Cuadernos de trabajo social*, 7, 77-91.
* Verdugo M. Á., Urríes Borja J., Vicent C. y Martin R. (2006) *Integración Laboral y Discapacidad*. INICO. Universidad de Salamanca: Ed. Gladnet.

**Anexo**

A continuación se presentan, a modo de lista, las resoluciones, programas y/o convenios que realizaron los diferentes Ministerios de la provincia de Salta con otras empresas y/u organizaciones estatales, las mismas están en orden cronológico, a saber:

* En 2010 se elaboró el Decreto y Resolución 1175/10 llamado: “**Decreto de Empleo Con Apoyo**”. En ese marco se realizaron resoluciones conjuntas interministeriales Ministerio Economía Nº 148/12 Ministerio de Trabajo Nº 74/12 Ministerio de DDHH 147/12. Es importante remarcar que este decreto estaba destinado sólo a personas con discapacidad intelectual (personas con Síndrome de Down).
* En agosto de 2013 Fundación Capacitar del NOA, en conjunto con el Ministerio de Derechos Humanos y la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) elaboraron un acuerdo que establece acciones conjuntas para capacitar a personas con discapacidad y concientizar al sector privado para su incorporación laboral.
* En el marco del decreto Empleo con Apoyo, el ministerio de Derechos Humanos firmó convenios con las empresas “Hotel Sheraton”, “Cine HOYTS”; “Combustibles del Norte” para la incorporación de trabajadores con discapacidad intelectual con Resolución N° 544/13 y Resolución N° 694/14.
* En el año 2013, bajo Expediente Nº 40153-22382/13, se incorporan a 3 (tres) personas con discapacidad al Hospital Papa Francisco.
* En este mismo año se nombra en la administración pública a 2 jóvenes con discapacidad intelectual (Síndrome de Down) bajo Resolución Nº 1725/14 y Resolución Nº 497/14.
* En agosto de 2014 se firmó un Convenio Marco de capacitación laboral para personas con discapacidad, entre el Ministerio de Derechos Humanos, el ministerio de Trabajo “Capacitación Laboral en el puesto de trabajo” en la Dirección General de Rentas de la Provincia, mediante Expediente Nº 40234\_168186/14; mediante el cual esta última ofrecerá pasantías con el objetivo de incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculadas con situaciones reales del mundo del trabajo, que posibiliten la inserción laboral de los participantes. Tienen una duración de 12 meses y un régimen de 4 horas diarias.
* En marzo de 2015, la Consultora STG S.R.L firmó un convenio de “Capacitación, Formación e Inserción laboral de personas con Discapacidad Visual” con los ministerios de Trabajo (Resolución Nº 019/15), de Derechos Humanos (Resolución Nº 205715) y de Ambiente y Producción Sustentable de la Provincia de Salta (Resolución Nº 075/15), para que siete jóvenes salteños comiencen un proceso de capacitación de 8 meses. Tiene por objetivo que las personas con discapacidad accedan a la oportunidad, mediante su esfuerzo, de insertarse en el ámbito laboral. Una vez cumplimentada la capacitación, se ofrecerá servicios vinculados al control de calidad en alimentos y bebidas, análisis de propiedades organolépticas (como olor/aroma, sabor/textura y consistencia) de diferentes productos, control de calidad en artículos de limpieza y cuidado personal, evaluación de la vida útil de productos alimenticios y la caracterización del vino en sus diferentes variedades.
* Convenio entre Gobierno de la Provincia y la ONG CASCOS VERDES, Abril 2015. Capacitación y Formación laboral de 10 jóvenes con discapacidad intelectual, en el ámbito de la Universidad Católica de Salta, con orientación a Educadores Ambientales.

1. Es pertinente aclarar que se utilizó el término Sorda/o con mayúscula ya que personas Sordas hace mención a la característica de ser Sordo como identidad cultural y lingüística, y se diferencia de la palabra sordo que refiere únicamente a la disminución o ausencia de la audición. [↑](#footnote-ref-1)
2. Datos extraídos del Sistema de información para el control del registro y actualización de los cargos y contratos desempeñados por personas con discapacidad certificada. Decreto N° 312/10. Resolución ex S.G.P. N° 56/10. Resolución S.G.C.A. Nº 498/12. [↑](#footnote-ref-2)