

27
03
09

Módulo Trabajo

LOS TRABAJADORES Y LA DISCAPACIDAD



SECRETARIA DE DISCAPACIDAD

CTA | Central de Trabajadores de la Argentina

MÓDULO DE TRABAJO

INDICE	1
INTRODUCCIÓN	2
El trabajador con discapacidad como sujeto productivo.	2
El campo de la discapacidad	2
Los procesos de invisibilización	3
ASISTENCIA O PROMOCIÓN DEL TRABAJO. UN FALSO DILEMA	6
Contexto General S/ Trabajo	6
Particularidades S/ el Trabajo de las Personas con Discapacidad	8
Obstáculos para la integración laboral.	10
CONDICIONES ACTUALES DE INSERCIÓN LABORAL	13
Abordajes e instrumentos internacionales	13
<i>Esquema tripartito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i>	13
<i>El papel de Naciones Unidas y las Normas Uniformes para la equiparación de oportunidades</i>	14
Propuestas de integración Laboral.	16
<i>Formas de integración laboral en Argentina.</i>	17
<i>El Papel de las Organizaciones de Trabajadores</i>	21
1. <i>Exigibilidad de la legislación vigente</i>	21
2. <i>Promoción de experiencias de trabajo autogestionado</i>	23
<i>Multiactorialidad (Rol del Estado y de otros actores)</i>	24
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	25

INTRODUCCIÓN

El trabajador con discapacidad como sujeto productivo

En el sistema capitalista, los que detentan el capital tienden a asimilar al trabajador con un factor productivo más y el salario, un costo susceptible de ajuste en los momentos que es preciso garantizar y/o maximizar sus beneficios.

La lucha histórica de los trabajadores frente a este reduccionismo, que nos negaba nuestra condición de productores de la sociedad, fue la que permitió reconocerse como sujetos sociales y procurar una creciente participación económica, social, política y cultural.

A lo largo de la historia, el mismo sistema generó la exclusión de las personas con discapacidad, avalado por la misma sociedad que no supo reconocer, en su seno, la existencia de este colectivo, al que se le negó la participación social. Actualmente, esto continúa; al no ser asociada la identidad de una persona con discapacidad a la de un trabajador no se lo ve como un sujeto productivo, capaz de participar en la producción y distribución de la riqueza, socialmente generada. 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 espacio privado, como una cuestión individual. Esto constituye uno de los principales obstáculos para la incorporación y discusión de la temática de la discapacidad en el espacio público y procurar el acceso de las personas con discapacidad al trabajo, negando en ese mismo acto la posibilidad de una vida independiente y un proyecto y desarrollo personal.

“Los altísimos niveles de desocupación que afectan a las personas con discapacidad, como el incumplimiento la legislación laboral vigente, empezando por los mismos organismos estatales que incumplen la Ley Nacional que destina un cupo del 4% de ocupación de personas con discapacidad, parecería que, tanto el Estado Nacional, Provincial o Municipal, las Empresas particulares y la sociedad misma -a través de su fuerzas productivas - desconocen las posibilidades que las personas con discapacidad tienen como trabajadores.” (Artola; 2005)

Asimismo, en la era del capitalismo globalizado –cuyos cambios tecnológicos, políticos, estructurales, están guiados por los intereses del capital financiero– las personas con discapacidad se enfrentan, como parte de la clase trabajadora, a una creciente precarización de las condiciones para su reproducción y a una inserción marginal al estar subordinada a las necesidades y objetivos del capital, profundizando la tendencia a la exclusión.

Transformar estas tendencias, requiere promover la PARTICIPACIÓN de las personas con discapacidad y sus organizaciones, en la definición de políticas orientadas a su integración laboral. El espíritu democratizador de dichas acciones, y las mismas prácticas, irán decantando y acumulando experiencias que permitan contribuir a la transformación de las condiciones de producción y reproducción que profundizan las desigualdades.

El campo de la discapacidad

Hablar de trabajo y discapacidad lleva a interrogarse ¿cuándo alguien puede considerar que sufre alguna discapacidad?, ¿en qué medida ello afecta el desempeño laboral y la idoneidad para hacerlo? Entonces, una cuestión fundamental, es saber de qué estamos hablando. **¿Qué es la discapacidad? No existe una respuesta única, sino que implica una definición ideológica e histórica.**

El neoliberalismo¹ utilizó denominaciones como “discapacitados”, o más tarde “personas con necesidades especiales” o “capacidades diferentes” para referirse a la población afectada por alguna discapacidad. Estas denominaciones operaron invisibilizando y desconociendo los procesos políticos, económicos, sociales y culturales generadores de discapacidad, teniendo consecuencias directas en el campo de las políticas públicas, con ausencia de políticas específicas o el empobrecimiento de las mismas.

Si entendemos que la discapacidad es una situación de la vida que generalmente comienza con un problema biológico o médico, pero que no es condición sólo dependiente de la salud y que puede ser comprendida como una interacción entre el funcionamiento humano y el ambiente, que toma en cuenta los diferentes niveles y necesidades funcionales de las personas (Organización Mundial de la Salud /OMS).

Entonces, “*personas con discapacidad*” será la expresión que refiera a aquellas personas que, por determinada situación de vida (una discapacidad) y, frente a necesidades funcionales específicas, requieren el reconocimiento de derechos específicos que posibiliten su funcionamiento en la sociedad, mediante la equiparación de oportunidades y el acceso a los derechos que como personas les corresponde; el reconocimiento de estos derechos específicos –adicionales a los derechos que consagran la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y nuestra Constitución Nacional– aparecen como condición indispensable para estar en una situación de igualdad y permitir su participación en la sociedad.

Aquí se advierte el carácter político que contiene la modificación del entorno, del medio ambiente, que requiere de acciones que posibiliten ese cambio. **Es un asunto ideológico que requiere de un cambio social en procura de garantizar derechos. Es así que la temática de la discapacidad deviene en un asunto de derechos, es decir, en un asunto político.**

Desde esta perspectiva, la **flexibilización y precarización laboral** (vinculadas a la desarticulación del sistema de protección del trabajo, a las dificultades de acceso a condiciones dignas de trabajo, los accidentes de trabajo), el estilo de vida en los **conglomerados urbanos** (accidentes de tránsito, creciente violencia, adicciones), la pobreza (vinculado a la distribución de la riqueza, que afecta siempre a los sectores populares; desnutrición y malnutrición; falta de atención primaria de la salud), **la contaminación y destrucción del medioambiente** (vinculadas a la utilización de agrotóxicos, desechos industriales) y, sobre todo, aspectos **ideológicos** (vinculados a la negación e invisibilización de las personas con discapacidad en su condición de ciudadanos, trabajadores; la ignorancia, los prejuicios, los miedos, los mitos; la ideología dominante del ámbito de la discapacidad, del modelo reduccionista médico, de los mercaderes de la discapacidad y de algunas ONGs) constituyen factores que generan y profundizan la discapacidad.

La conceptualización de la discapacidad como multideterminada por factores personales, pero especialmente por factores ambientales, será un aporte extraordinario que como actores políticos podemos aportar. Será un aporte en la medida que nos comprometamos con la temática desde este abordaje, asumiendo la necesidad de protagonizar acciones.

¹ El neoliberalismo, desde sus comienzos con la dictadura militar como en los gobiernos democráticos, desarrolló discursos que “desaparecieron” palabras como “indigencia”, “hambre”, “pueblo”, “revolución”, “desaparición de personas”, “política”; y en su lugar aparecieron muchas otras, “flexibilización laboral”, “privatización”, “gestión”, “gente”. Esta operación discursiva e ideológica, también atravesó el campo de la discapacidad. Ver en Módulo de Educación del Presente Material de Formación. Entendido como ideología teórico-práctica de los grupos económicos más concentrados y sus intelectuales orgánicos, el neoliberalismo ha intentado instalar como sentido principal del orden socio-económico el fortalecimiento del capital, la mercantilización de la naturaleza y del trabajo humano y la privatización de lo público y la vida general (Coraggio, 2007). Su poder se ha asentado en la capacidad de subalternizar el pensamiento ubicado fuera de los parámetros de su racionalidad (Mignolo, 2000).

Los procesos de invisibilización

La discapacidad como problemática afecta alguna de las funciones de una persona, pero no la anula como sujeto social. Cabe preguntarse entonces ¿para quién es un problema la discapacidad? La invisibilización de la discapacidad, en la que el Estado tiende la mayor responsabilidad, condena a un conjunto de la población a su **muerte civil**.

Identificamos TRES VARIABLES para comprender los procesos de invisibilización que, a la vez, permiten advertir la dificultad que conlleva la exigibilidad de los derechos por parte de las personas con discapacidad, puntualmente en lo que refiere a su participación económica, a través del ejercicio de sus capacidades laborales.

- **Condiciones para la integración laboral:** Refieren a todas las condiciones que son indispensables para el ejercicio efectivo de los derechos “al” trabajo y “del” trabajo, tendientes a la igualdad. Sin embargo, en nuestras sociedades, existen un conjunto de barreras² para el acceso y la permanencia en el trabajo de una persona con discapacidad, que desarrollaremos más adelante.

- **Rol de la familia:** Refiere al medio social primario en el que se desarrolla toda persona. En lo que hace a la discapacidad, no podemos soslayar que la ideología dominante es la del “niño eternamente a cuidar”. Cuando la discapacidad sucede por nacimiento, por un accidente o por enfermedad, es como una bomba que estalla en la familia y ésta tiende a proteger en exceso, obstaculizando la generación de una estructura psicológica propia y la constitución de un sujeto autónomo, con una vida propia y capaz de resolver problemas.

En un contexto hostil, producto de la negación de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, las familias tienden a negar la discapacidad, con el consecuente desconocimiento de los derechos. Aunque resulte paradójico, la familia, al esconder a la persona con discapacidad, puede proteger y reproducir situaciones de discriminación y trasladar, en consecuencia, la ideología del “niño eternamente a cuidar” al conjunto de la sociedad, a través de sus ONGs y las mismas políticas de Estado. Muchas de las leyes y los programas, hoy vigentes, funcionan sobre la base de ocultamiento de derechos y tienen un impacto mínimo en relación a la población con discapacidad. En muchos casos, además, son sus intereses particulares los que colisionan con los derechos humanos de las propias personas con discapacidad.

- **Entorno:** Los derechos de todas las personas, y los específicos de aquellas con alguna discapacidad, sólo pueden ser comprendidos cabalmente en su integralidad y transversalidad. En el campo de la discapacidad, por ejemplo, el ejercicio efectivo del derecho al trabajo resulta indisoluble del acceso al derecho a la educación, a la salud, a la participación ciudadana, a la seguridad social. La evolución de uno condiciona, a la vez que está condicionado, por el alcance de los otros. Por lo tanto, el entorno refiere a todas las condiciones estructurales y coyunturales que permiten comprender la situación del conjunto de las personas con discapacidad, en las diversas dimensiones de la vida, el alcance de su integración y de su participación. Esta asociado al papel del Estado, al impacto de las políticas públicas sobre las condiciones de vida de la población, los alcances de las democracias y de la ciudadanía, factores culturales e ideológicos, la forma de construcción del conocimiento y del saber, la actuación de los movimientos sociales y los procesos de organización de las personas con discapacidad, entre otros.

² Las “Barreras”, se denominan comúnmente a los factores sociales, económicos, culturales que hacen de una deficiencia una discapacidad. Ver en Módulo Salud del presente Material de Formación.

El problema es cuando el **entorno se constituye en discapacitante**, cuando profundiza la exclusión y obstaculiza la participación. Podemos decir que nos “discapacitamos” a medida que el entorno se presenta cada vez más hostil hacia la discapacidad, por lo que la misma no está principalmente en la persona. Esto se produce cuando la estructura de desigualdad social se profundiza, con sus múltiples expresiones: la distribución de la riqueza inequitativa, la extensión de la pobreza, indigencia, desempleo, precarización laboral, mortalidad infantil por causas prevenibles, entre otras. Asimismo, cuando las políticas de asistencia devienen en asistencialistas, es decir, cuando se niega el derecho. O cuando las personas con discapacidad no logran organizarse para exigir sus derechos, en tanto colectivo y miembros de la sociedad, tal como sucede en la actualidad.

La integración laboral de las personas con discapacidad sólo puede concretarse en el marco de políticas integrales, que contemplen de forma simultánea transformaciones en todos los ámbitos de la vida. Estos obstáculos sólo pueden ser superados por toda la sociedad, dejando de horrorizarse ante la discapacidad y verla como algo exótico, terrible o ajeno. Esto implica reconocer la dimensión política de la discapacidad y la participación activa de dicha población.

Insistir que la discapacidad, así como la desigualdad social, no tienen un origen natural en la Argentina, ni en ningún lugar del mundo, implica reconocerlas como cuestiones sobre las que se puede actuar y que son esencialmente políticas. Por eso, como trabajadores y como clase, estamos tratando de generar acciones y sumar otros actores sociales y políticos para modificar esta realidad. Debemos seguir esforzándonos en acciones concientes de clase y desentumecer y activar ese instrumento vital que es la capacidad de organización y lucha de los trabajadores para modificar una realidad injusta que relega, en este caso, a quién adquiere una discapacidad a una suerte de muerte civil. (Carlos Ferreres)

Nuestro desafío como trabajadores es generar un movimiento lo suficientemente fuerte para instaurar en las políticas, en la agenda pública la problemática laboral, la rehabilitación, acciones de prevención y todo lo que tiene que ver con los derechos de las personas con discapacidad.

ASISTENCIA O PROMOCIÓN DEL TRABAJO. UN FALSO DILEMA

Problemas y contradicciones entre las políticas de asistencia y de promoción del trabajo para personas con discapacidad

Contexto General sobre el Trabajo

Desde los trabajadores nucleados en la CTA, intentamos profundizar acciones orientadas a la búsqueda de trabajo en condiciones dignas para las personas con discapacidad y a la posibilidad de conservar ese puesto laboral. No obstante, para abordar específicamente el tema de discapacidad y trabajo, creemos necesario hacer un análisis sobre cuál es la realidad nacional y la situación de la clase trabajadora en las últimas décadas, para que las estrategias desarrolladas resulten adecuadas para la inserción y integración laboral de las personas con discapacidad.

En este análisis no podemos dejar de observar los cambios iniciados a partir de la dictadura militar del '76, las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales, que configuraron otro país. Esto significó la aplicación, a raja tabla, de políticas neoliberales, privatizaciones, desindustrialización, extranjerización de los recursos productivos, apertura financiera, endeudamiento público, entre otros, que devastaron las fuerzas productivas de la nación, provocaron el cierre de muchísimos lugares de trabajo y generaron una situación creciente de desocupación, precarización laboral, trabajo en negro.

Estos procesos dan cuenta de las transformaciones profundas en el modelo de acumulación capitalista a nivel internacional, basado en un modelo económico y productivo, asentado en la valorización financiera, posibles no sólo a partir de los cambios tecnológicos a nivel global, asociados a una mayor productividad, sino también a la desarticulación del peso político de los colectivos de trabajadores en las luchas políticas frente al capital. Las acciones orientadas a limitar y negar la participación de los trabajadores, en los beneficios de la economía, tiene una expresión clara en las nuevas generaciones, que vieron cada vez más reducidas las posibilidades para el acceso a un trabajo, alimentando las masas de desocupados, los pobres estructurales o los “nuevos pobres”.

En nuestro país, la reestructuración económica y social profunda iniciada con la última dictadura militar y ahondada en los posteriores gobiernos democráticos, dieron lugar a una redefinición radical de la relación entre el capital y el trabajo, así como también una reestructuración dentro de la esfera del capital. “El nuevo patrón de acumulación trae aparejado un nuevo predominio del capital sobre el trabajo, que se expresa en una manifiesta regresividad de la distribución del ingreso y en un nivel de exclusión social que ponen de manifiesto retrocesos que no tienen antecedentes históricos en la argentina”. (Basualdo, 2001).

En este proceso, fue clave el papel del Estado: retraimiento y desentendimiento del Estado en relación a políticas para garantizar el pleno empleo y el acceso a bienes y servicios públicos de buena calidad. Y un papel activo para motorizar las políticas neoliberales que justamente destruyeron el aparato productivo, el sistema de seguridad social y protección del trabajo.

Las cúpulas de las organizaciones de los trabajadores, en aquel momento, acompañaron y fueron socios de los empresarios y fueron los beneficiarios de este desguase del Estado, que se quedaron con YPF, con los ferrocarriles, con las líneas aéreas, con el correo, contribuyendo a la consolidación de una matriz distributiva organizada en torno a la lógica de la desigualdad. Esta polarización profunda, en la

distribución de la riqueza, como se denuncia desde hace años desde la CTA, tiene a niños y niñas como el grupo poblacional más castigado por la problemática social de la pobreza y el hambre. Sumada a la histórica desigualdad entre provincias, que ven acrecentado el deterioro en la calidad de vida.

En este contexto, en la década del '90, surge la CTA, como una propuesta organizativa de la clase trabajadora, que se confronta a las políticas neoliberales, procurando incluir a los sectores que iban quedando fuera del sistema: los desocupados, los sin vivienda, las personas con discapacidad. Las mismas podrían integrarse merced a la afiliación directa y constituir lugares de lucha junto con el resto de los trabajadores por el trabajo, por la dignidad y para poder conservarlo.

Aquí se empieza a delinear una noción amplia de trabajo –propuesta desde la CTA desde su conformación, que se ve reflejada no sólo en su estatuto, sino en los mismos mecanismos de participación y gobierno que la caracterizan–, que constituye un significativo avance en el proceso de organización de los trabajadores, al incorporar en su misma organización la heterogeneidad que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo.

Para muchos, la crisis de 2001 mostró los límites del sistema político institucional argentino, en el marco de una crisis socioeconómica. En este contexto se vieron impulsadas y fortalecidas organizaciones sociales, movimientos sociales ya existentes, y el surgimiento de muchos otros, como las asambleas barriales, los movimientos piqueteros, redes de trueque, empresas recuperadas, que procuraron una reapropiación y reconstrucción del espacio público, a través de una mayor participación para la legitimación y discusión de las prioridades en nuestro país. Lo común de dichas experiencias era el rechazo contundente a las políticas neoliberales y la reconfiguración del Estado, cuyas promesas liberales nunca se vieron cumplidas.

Muchos confluyeron en el Frente Nacional de Lucha contra la Pobreza (FRENAPO) y la propuesta del seguro de empleo y formación para Jefes y Jefas de hogar desocupados, asignación por hijo menor de 18 años y asignación universal para ancianos que no percibían jubilación, en las cuales la CTA fue una de sus principales impulsores.

Los gobiernos sucesivos tomaron, como base para la gobernabilidad, las alianzas gestadas entonces, así como algunos aspectos de las propuestas políticas de los mismos, condicionado por un proceso popular que cuestionó el orden establecido y que estuvo acompañado por una situación regional, en repudio al neoliberalismo. Sin embargo, la crisis internacional actual, luego de un período de auge entre el 2003-2008, vuelve a poner en discusión cuestiones vinculadas al desarrollo sustentable en nuestras sociedades, no sólo orientadas al crecimiento económico. A pesar del crecimiento económico de los últimos años -y algunos cambios en lo que respecta a políticas públicas- el default, el proceso hiperinflacionario y la conflictividad social creciente son expresión de que no se ha modificado de forma trascendente la tendencia en materia de políticas, en tópicos como el endeudamiento externo, la concentración de la economía, la revisión del proceso de privatizaciones y el control sobre la explotación de los recursos naturales, la desigual distribución del ingreso o el cambio en la matriz productiva. (Lozano; 2009)

Asimismo, las iniciativas estatales orientadas a promover una mayor disponibilidad de recursos económicos –vía estatización de las AFJP, uso del Fondo de Garantía de la ANSES, disponibilidad del Banco Nación y del Banco Central, el uso del saldo positivo del comercio exterior– constituyen un campo de disputa en la distribución de la riqueza. Claramente no es lo mismo destinar dichos recursos para financiar

la recuperación de los haberes jubilatorios, sostener la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora, promover procesos de industrialización, garantizar un seguro por hijo, etc, que orientar dichos recursos al pago de los “compromisos internacionales”, subsidiar al sector empresarial, para garantizar sus tasas de ganancia, o atraer inversiones extranjeras, entre otras.

En este contexto, resulta necesario repensar las políticas laborales de los últimos años. Con la persistencia de procesos de flexibilización y precarización laboral, la evolución de las tasas de desempleo no ha sido un indicador certero para dar cuenta de la situación real de los trabajadores. La distancia entre la Argentina demarcada por las estadísticas oficiales y la experiencia real de los trabajadores, no contribuyó a la orientación de políticas públicas que promovieran trabajo genuino.

En el campo de las políticas públicas dirigidas a los sectores excluidos, que tuvieron un impacto directo en dichas estadísticas, muchas terminaron alimentando un proceso de asistencialización del trabajo, es decir, hacer del trabajo la contraprestación directa de una magra transferencia monetaria u otro beneficio asistencial, profundizando la precariedad del trabajo, tornando crónica la inserción marginal de dichos trabajadores y negando el acceso a los derechos vinculados a un trabajador formal.

Ante la creciente polarización de los trabajadores, en la que un sector cada vez más reducido goza de los derechos reconocidos constitucionalmente, existen iniciativas políticas de los mismos para resistir y avanzar en la construcción de un país para todos. La lucha por la libertad sindical, el trabajo digno, el salario, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y la salud laboral, así como también la lucha contra el hambre, la asignación universal por hijo, la construcción de un movimiento político, social y cultural como la Constituyente Social, entre otros, componen inactivas políticas de la clase, apelando a la capacidad de rebeldía, solidaridad y organización, indispensables para elaborar propuestas superadoras de transformación.

Particularidades sobre el Trabajo de las Personas con Discapacidad

Las problemáticas de los trabajadores con discapacidad son las mismas que las que atraviesa el conjunto de los trabajadores. A ellos, se suman los problemas específicos, es decir, aquellos vinculados a la falta de reconocimiento de los derechos específicos de dicha población, necesarios para que puedan acceder a puestos de trabajo y permanecer en ellos.

En lo que hace a las políticas laborales, necesariamente deben contemplar las condiciones de trabajo que hacen efectivo el cumplimiento de derechos, y no por el contrario, políticas asistencialistas que no hacen más que negar la condición de trabajador, de aquellos a quienes paradójicamente buscan “proteger” o “equiparar oportunidades”.

La equiparación de oportunidades, que no es más que el reconocimiento de los derechos específicos, no debería ser considerado la meta final de la acción política sino más bien reconocerlas como condiciones para la integración.

Las políticas públicas –tanto gubernamentales como no– orientadas a la inserción o inclusión social de las personas con discapacidad, son necesarias, pero no suficientes, para la integración, debido a que no se trata de incluir en el mismo sistema que los excluye. Queremos poner en discusión **cuáles son las condiciones que permiten la verdadera integración**, debido a que la inclusión es la condición

misma para el acceso a los derechos, pero la definición y el alcance de mismos se reserva a la lucha que puedan dar los diversos actores sociales del campo popular.

Podemos decir que no hay prácticamente políticas públicas por parte de los gobiernos nacionales, provinciales, municipales, en relación al trabajo genuino de las personas con discapacidad. Basta con ver los diversos problemas que atraviesa dicha población: desempleo; incumplimiento de la legislación existente; bajo impacto de las políticas; inexistencia de una articulación entre el Estado, los trabajadores y el sector empresarial.

La situación actual de las personas con discapacidad en edad de trabajar es grave y lo revela fundamentalmente un dato que da el Ministerio del Trabajo del año 99, y que todavía no da cuenta de la crisis del 2000/2001, habla de un porcentaje de desocupación que alcanza el 92%. Esta cifra resulta reveladora de la ausencia de políticas y de las limitaciones de las iniciativas Estatales. Pero esto no es nuevo: desde la democracia en adelante no hubo políticas que tendieran a la integración al trabajo de las personas con discapacidad.

Es paradigmática la situación respecto al incumplimiento, casi perfecto, del cupo del 4%. En un relevamiento que se hizo en la década del '90, sólo el 1, 20% de los organismos estatales o prestadores de servicios públicos cumplía con el cupo. Esta cifra irrisoria, que develaba una situación de irregularidad profunda en el mismo Estado, se agudiza aún más cuando los indicadores para su medición no son precisos. Los trabajadores objetábamos -en ese momento- ese porcentaje, ya que resultaba de personas que se discapacitaban en el transcurso de su carrera laboral en el Estado y no por personas que habían ingresado con alguna discapacidad.

El establecimiento de un cupo –como el 4% en el empleo público o programas labores, ferias, entre otros– no establece un techo, sino un piso para la integración laboral, cuyo incumplimiento vulnera los derechos de personas con discapacidad que resultan idóneas para las tareas asignadas.

Similar es el caso para la asignación de pequeños comercios en organismos estatales o prestadores de servicios públicos, o el cupo en programas de promoción para el trabajo, cuyo incumplimiento es muy alto.

Por otro lado, las políticas orientadas a la promoción de talleres protegidos, microemprendimientos, escuelas de formación laboral, entre otras, observamos que generalmente tienen grandes obstáculos para poder desempeñar su tarea de forma sostenible e inclusiva. Motivos pueden esgrimirse muchos, sin embargo, es fundante la representación sobre las personas a las que se dirigen dichas políticas: las personas con discapacidad no son consideradas trabajadores y, por tanto, no sólo no los integran al conjunto de la clase, sino que tampoco garantiza las mismas condiciones y derechos que le asisten a cualquier trabajador.

Tampoco se observa la misma orientación de recursos económicos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores -en general- o procurar fortalecer experiencias autogestionadas –entre ellos, las que integran personas con discapacidad– equiparable a las partidas asignadas a las grandes multinacionales o las grandes empresas para seguir haciendo negocios y seguir sosteniendo las cuentas bancarias (en forma de subsidios directos, exención de impuestos, acuerdos comerciales, etc). Ni hablar al pago de la deuda externa y otros “compromisos” internacionales.

Nuestro primer desafío es poner a la vista de otros actores sociales y políticos la problemática de la discapacidad y la integración laboral de esos trabajadores, incluirla en la agenda pública y actuar sobre los propios gobiernos, para que generen políticas públicas acordes a las necesidades y expectativas de los trabajadores y sus comunidades.

Un diagnóstico, a nivel nacional, sobre las necesidades territoriales para generar dichas condiciones, así como del impacto de las políticas existentes, requiere de un compromiso por parte de toda la sociedad – organismos estatales nacionales, provinciales, municipales, organizaciones de trabajadores, sector empresarial local– para interpelar ¿Qué tipo de trabajo se está generando? ¿Cuáles son las condiciones para su desarrollo? ¿Cómo se instrumentan dichas políticas? ¿Cómo repercuten en la vida del trabajador? ¿Cuáles son las necesidades y deseos de los trabajadores?

El *trabajo* continúa siendo uno de los motores de integración, la posibilidad concreta de que una persona pueda desarrollar una vida, pueda proyectar un futuro para sí y eventualmente para una familia.

Obstáculos para la integración laboral

La discriminación, a pesar de las disposiciones legislativas y reglamentarias del ámbito laboral, opera contra las personas con discapacidad, en virtud de los múltiples obstáculos –económicos, sociales, culturales o de cualquier otra naturaleza– que afectan o impiden el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. Ellos pueden hacer que, una persona, a pesar de ser idónea para la función asignada, por el hecho de tener una discapacidad, no acceda.

Si bien dichos obstáculos, como sus posibles soluciones, están definidos territorialmente e históricamente, podemos enumerar algunos de ellos para empezar a apreciar la magnitud de los problemas que atraviesan al trabajador con discapacidad. Nos referimos, especialmente, a aquellos obstáculos para el acceso y permanencia en el trabajo.

- **Barreras urbanísticas:** las ciudades no están adaptadas para la circulación de personas con discapacidad, condición necesaria para el desarrollo de una actividad laboral: semáforos para personas ciegas; veredas y rampas en buen estado y libres de obstáculos (carteles, teléfonos, etc).
- **No hay transporte accesible:** hace ya muchos años, la ley vigente establece que todo el transporte público debe estar adaptado para que las personas con discapacidad o con movilidad reducida puedan movilizarse. Sin embargo, el incumplimiento de la normativa es evidente: no existen colectivos públicos adaptados que permitan llegar a los puestos de trabajo, a la rehabilitación, o realizar trámites y desarrollar una vida como el resto de los ciudadanos; no todos los trenes están adaptados para personas en sillas de rueda o discapacidades motoras. Mientras que muchas personas con discapacidad deben recurrir a un remise para realizar dichas actividades, destinando de su propio salario un gran porcentaje para su pago, ya que no es reconocido como una condición para el acceso de los derechos como ciudadano, echando por tierra el concepto de igualdad, las empresas concesionarias de transporte automotor y de ferrocarriles –aún incumpliendo la normativa– han recibido aumentos tarifarios (lo mismo que subsidios al combustible) expresamente destinados a adaptaciones que nunca se realizaron.
- **Barreras culturales:** las resistencias del entorno laboral, cuando se va a buscar trabajo –por desconocimiento, consternación, horror, estigmatización, prejuicios– exponen a la persona a una situación de discriminación, producto de la discapacidad, independiente de la idoneidad y formación para la tarea solicitada. Asimismo, suelen ser objeto de malos tratos (indiferencia) por parte de las personas que atienden en las delegaciones municipales, en los organismos estatales provinciales y nacionales,

que los expone a un proceso de revictimización constante, en detrimento de su autodeterminación, independencia e integración.

- **Barreras comunicacionales:** presentes desde el inicio de la búsqueda laboral, refieren a que no se contempla la incorporación de lenguaje de señas, escritura braille o tecnologías apropiadas que permitan dialogar e integrar a personas con diversas discapacidades en los espacios laborales.
- **Restricciones para el acceso a la educación y a la formación laboral:** el modelo educativo hegemónico desconoce (negando o sobreestimando) las capacidades de aprendizaje y desarrollo de las personas con discapacidad, dificultando el acceso a la educación primaria, secundaria, incluso la universidad.

Las dificultades que se presentan para acceder a la formación desde la niñez, genera una situación de desventaja respecto del resto de los ciudadanos. Pero, incluso, accediendo a la capacitación, la idoneidad no garantiza que la persona después consiga un puesto de trabajo y, si lo consigue, que lo pueda conservar. Las dificultades se trasladan a las propuestas de formación laboral y, cuando ya se tiene un trabajo, al acceso a la recalificación y especialización, desestimando una participación autónoma de los sujetos.

- **Falta de rehabilitación y de adaptación profesional:** para una persona con discapacidad o alguna deficiencia que se puede convertir en discapacidad o cuando es una discapacidad adquirida (por accidente, enfermedad), la rehabilitación o adaptación profesional es condición indispensable para acceder a un trabajo y/o preservarlo. Sin embargo, no es lo que suele suceder, aunque esté estipulado en la legislación.

- **Problemas prestacionales:** en un contexto donde muchas personas con discapacidad son pobres, los bienes y servicios públicos no son universales y los salarios a los que se accede no son suficientes para cubrir de forma privada el acceso a los mismos; el acceso a la salud es un problema. La situación es particularmente grave si no se atiende en tiempo y forma el deterioro de las prótesis, enfermedades u otras cuestiones que requieren creciente atención médica del trabajador con discapacidad.

- **Incumplimiento de las condiciones de trabajo:** por tener alguna discapacidad, las personas son objeto de discriminación al momento de percibir un salario, en donde a igual trabajo tienen distintos salarios o los diferentes tipos de contratación por el solo hecho de tener una discapacidad. También existen límites concretos para realizar una carrera laboral, además de acceder a otras remuneraciones; aquellos que entraron con una categoría y no se movieron de ese escalón, cuando muchos de ellos están capacitados o tienen derechos a capacitarse para poder hacer una carrera como lo estipula el régimen laboral. Además, son muy pocas las personas que pueden tener un lugar de dirección o ejecutivo a pesar de tener idoneidad.

En el caso particular de los talleres protegidos u otras experiencias autogestivas, las personas con discapacidad no son reconocidas como trabajadoras; sin embargo, por el carácter de su actividad, nosotros consideramos que son trabajadores y por lo tanto, deberían tener todas las condiciones y todos los derechos que le asisten a un trabajador. Las aseguradoras de riesgos ponen obstáculos para otorgar sus servicios a estas experiencias y sus costos son insalvables.

- **No se incluyen condiciones de trabajo específicos:** el destino de un gran porcentaje del salario para cubrir los costos superiores para los traslados, ante la ausencia de servicio de transporte público accesible; la pérdida del presentismo u otros apercibimientos debido a la incompatibilidad entre la jornada laboral y el tiempo destinado a la atención médica, rehabilitación, u otros trámites, superior al que destinan otros trabajadores para acceder a esos mismos derechos; la falta de capacitación, concientización y adaptación del entorno laboral, en función de las necesidades, posibilidades y obligaciones de los trabajadores con discapacidad; ausencia de sistemas o servicios de apoyo y acompañamiento para la integración laboral; falta de provisión de elementos de trabajo específicos (prótesis, órtesis³ y otros)

y contemplación de su deterioro mayor; la incompatibilidad tajante entre pensiones e ingresos, sin considerar si estos llegan a cubrir todos generados por la discapacidad; la pérdida de otros beneficios al comenzar a trabajar; la ausencia de políticas en materia de jubilaciones anticipadas, etc.

- No existe representación gremial: el cumplimiento del cupo del 4% en la administración pública o el cumplimiento de las condiciones específicas requeridas por los trabajadores, con alguna discapacidad, difícilmente se reclaman de forma organizada, involucrando al conjunto de los trabajadores –con o sin discapacidad-. Por otra parte, en las organizaciones de trabajadores falta visualizar los casos en que los trabajadores son objeto de discriminación, persecución y donde son vulnerados sus derechos por el hecho de tener una discapacidad.

- Barreras arquitectónicas: los baños y ascensores suelen ser pequeños (en muchos casos no existen o no funcionan), la existencia de escaleras o escalones, la ausencia de rampas, los lugares de trabajo que no contemplan espacios de circulación. Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) son los propios sindicatos los responsables de exigir la eliminación de todas estas barreras, porque son los que conocen los lugares de trabajo, facilitando la negociación con las patronales.

Esta enumeración de situaciones de discriminación, que contradicen el principio de igualdad y de equiparación de oportunidades, declamado por diversos actores, puede continuar. El conjunto de requerimientos para la integración laboral de las personas con discapacidad tiene, evidentemente, un costo del que la patronal se desentiende, ya que su consideración implicaría implementar políticas y programas con su correspondiente presupuesto. Por ello, puede ser considerada parte de la puja por la distribución de la riqueza.

No se trata sólo de verificar, en cada territorio, la ausencia de políticas tendientes a lograr la integración laboral y el incumplimiento de la legislación existente; esta enumeración también permite dar luz sobre las múltiples formas de abordar el tema de la discapacidad y el trabajo.

***El ejercicio efectivo de los derechos
y la posibilidad de proyectar una vida que no tenga necesariamente horizontes
tan limitados o tan humillantes, requiere dar una pelea por los derechos,
pero para acceder a derechos con dignidad.***

3 Órtesis: elemento o dispositivo que ayuda a cumplir alguna función, como férulas, aparatos de descarga, corsets, collares, cabestrillos, sillas de rueda, adaptaciones para la vida diaria, entre otros elementos. Prótesis: Sustituto fabricado de alguna parte enferma o faltante del cuerpo, como piernas ortopédicas.

CONDICIONES ACTUALES DE INSERCIÓN LABORAL

Abordajes e instrumentos internacionales

Desde una perspectiva global, no se puede eludir el papel desempeñado por algunos Organismos Internacionales como generadores de políticas para la discapacidad, a través de sus recomendaciones para procurar la inserción de dicha población, influyendo en el diseño y los significados de las políticas locales. Tampoco podemos desconocer la ambigüedad de dichos discursos, principalmente en relación a su articulación con el conjunto de políticas laborales, en el continente por ellas difundidas anteriormente, así como la pertinencia de dichas recomendaciones, en contextos tan diversos, o su alcance efectivo.

Resulta interesante analizar las propuestas que realizan para coordinar esfuerzos entre los diversos actores de la sociedad y establecer un marco institucional tendiente a la integración de personas con discapacidad. Organismos como la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS), Naciones Unidas (ONU), o la Comisión de Derechos Humanos, asignan un lugar central a los trabajadores, en la integración de las personas con discapacidad, en coordinación con los gobiernos locales y los sectores empresariales.

Es notable que en los países denominados “del primer mundo”, las iniciativas vinculadas al trabajo tiendan a la inserción de las personas con discapacidad al mercado (libre o protegido). En el contexto latinoamericano y, en particular, de la Argentina, la integración difícilmente se concrete sin la transformación estructural de las condiciones que posibilitarían su participación económica y, por lo tanto, sin la transformación de la sociedad misma.

Recordar que no existen “modelos” que pueden aplicarse de forma idéntica en cualquier contexto, advirtiendo que hay variables culturales, institucionales, políticas, que mantienen abiertos estos procesos, permiten empezar a delinear propuestas autónomas, que respondan a los significados, valores y necesidades de nuestros pueblos.

Esquema tripartito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT propone un esquema tripartito para pensar los temas labores en general, en el que apela a la colaboración mutua entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores para la implementación de políticas inclusivas. En el caso de los trabajadores con discapacidad aplica un esquema similar, incluyendo a las organizaciones de y para personas con discapacidad, procurando la plena participación de los mismos en el mercado laboral.

Esta política denominada de “asociación activa”, orientada a promover el desarrollo profesional y mejorar las oportunidades de formación y empleo para las personas con discapacidad, está basada en un diagnóstico particular del mercado laboral y del comportamiento del sector empresarial. Afirman que los 470 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, en todo el mundo⁴, con capacidad para incorporarse a la fuerza de trabajo (como empleados, trabajadores independientes o empresarios), no lo pueden hacer debido a las barreras existentes para su integración, destacando la falta de concientización del sector empresarial para tomar conciencia del “gran despilfarro” o la “enorme pérdida” que esto implica.

⁴ OIT/07/61, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, “OIT pide realizar nuevos esfuerzos para apoyar la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo”, GINEBRA, 03/12/07, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_088031/index.htm

La pobreza, los índices de desocupación son vistas como situaciones derivadas de dichos obstáculos, en especial por la falta de capacitación y formación específica.

Desde esta perspectiva, la OIT apunta principalmente a concientizar y demostrar al sector empresarial la conveniencia de emplear a esta población, brindándole un lugar protagónico en la generación de empleo, la disminución de las situaciones de pobreza y de desempleo de las personas con discapacidad y sus familias. Aunque con menor precisión, también resalta la importancia de las políticas de gobierno para combatir la discriminación y, particularmente, el rol de las organizaciones de trabajadores en la promoción, organización, sensibilización y la exigibilidad, en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores con discapacidad.

Estas propuestas tienen mayor grado de cumplimiento en países del “primer mundo”, donde cuentan con una larga tradición democrática, recursos económicos destinados a garantizar un sistema de seguridad social integral, con un sector empresarial (promotor) de su responsabilidad social y una fuerte presión social –producto también del aprendizaje colectivo y de ciudadanías de mayor intensidad– que hacen, del tema del empleo de las personas con discapacidad, un tema de agenda pública. La experiencia europea y norteamericana está estigmatizada por las guerras y las acciones de los veteranos.

Sin embargo, este esquema no puede ser trasladado de una manera mecánica a la realidad de nuestros países, caracterizados por sistemas socioeconómicos generadores de desigualdad, economías cada vez más concentradas, a merced de someter a más de la mitad de la población bajo la línea de pobreza; parece muy difícil que los sectores empresariales, que tuvieron una actitud activa en la instalación de políticas neoliberales y que sobrepusieron sus intereses antes que el bienestar de la sociedad, acrecentando los niveles de desempleo, precarización laboral, desindustrialización, de forma voluntaria o altruista, pongan en su agenda la problemática de los trabajadores con discapacidad.

Tampoco cabe esperar que la acción directa de los organismos públicos, por inercia o en cumplimiento de su deber, respondan a las necesidades de los sectores populares; en un contexto de ciudadanías de baja intensidad, gran parte de la población está sin poder resolver necesidades elementales para la vida, bienes y servicios públicos desmantelados y privatizados, los estados convertidos en la arena de disputa por la orientación de recursos (principio de mercado vs principio de redistribución) y con pocos espacios de participación de las personas con discapacidad.

En este contexto, son los mismos trabajadores y sus organizaciones sociales y territoriales los que luchan por concretar las condiciones para una verdadera integración y son quienes exigen a los actores sociales competentes el ejercicio de sus responsabilidades. Esto sólo puede realizarse en el marco de un proceso de creciente democratización social, donde puedan ser legitimadas las necesidades y deseos de las mayorías, apuntando a revertir la desigual distribución de la riqueza, que afecta a todos los trabajadores y sus familias y, en particular, reorientar esfuerzo y estrategias hacia la eliminación de todos los obstáculos particulares, para la efectiva participación de las personas con discapacidad, a través del ejercicio de sus capacidades laborales.

El papel de Naciones Unidas y las Normas Uniformes para la equiparación de oportunidades

El reconocimiento de los derechos específicos, como señalamos, es la condición indispensable para que las personas con discapacidad estén en una situación de igualdad. En este sentido, la noción de “equiparación de oportunidades” es relevante y el papel de las políticas estatales central en la determinación de las causas y consecuencias de la discapacidad en una sociedad. Para poder funcionar en la sociedad hay quienes necesitarán rampas, sistema braille, aros magnéticos, prótesis, órtesis, colectivos accesibles, lo mismo que veredas, edificios, la comunicación accesible, etc.

Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades⁵ son un instrumento que, a pesar de no estar lo suficientemente difundido y no ser de cumplimiento obligatorio, constituye una especie de código ético que Naciones Unidas ha elaborado, en relación a las acciones que debieran realizar los Estados miembro, en el tema de la discapacidad.

En las mismas se reconoce que las políticas estatales tienen relevancia excepcional en la determinación y caracterización tanto de las causas como las consecuencias de la discapacidad, además de los procesos socioeconómicos que atraviesan a las sociedades. De hecho, la mutación de las políticas, en materia de discapacidad, que pasaron de la prestación de cuidados elementales en instituciones, a estar orientados a la educación y rehabilitación de las personas con discapacidad y, luego, a su integración y normalización, ha dinamizado el campo de las políticas específicas para el sector. Por eso, también pueden ser consideradas un instrumento normativo y de acción para las mismas personas con discapacidad y sus organizaciones.

La finalidad de estas Normas es *“garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás. En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso”*.

Por **“igualdad de oportunidades”** se entiende “el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.” Esto permite que las normas abarquen todas las esferas de importancia para el logro de la plena participación e igualdad, incluyendo todas las actividades que los seres humanos desarrollamos, en relación a la salud, al trabajo, la educación, la cultura, la religión, el acceso a la recreación, al deporte, a la vida familiar e integridad personal, al mantenimiento de los ingresos y seguridad social.

⁵ Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad se han elaborado sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992). A partir del Año Internacional de los Impedidos (1981) del que se desprende el Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1982) se subrayó “el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y a disfrutar en un pie de igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social. También por primera vez se definió la discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno”, delineado desde fines de la década del 60` por las organizaciones de personas con discapacidad de algunos países y a partir de la magnitud de los problemas de la discapacidad en los países “en desarrollo”, donde el porcentaje de la población que sufría discapacidades era muy elevado y, en su mayor parte, eran pobres. En 1987 se celebró en Estocolmo la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha de la ejecución de dicho Programa en la que se sugirió la elaboración de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Frente a las dificultades para su elaboración, en 1990 el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, convino en elaborar un instrumento internacional de otro tipo, dando origen a las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades. Sus fundamentos políticos y morales, según refiere el documento, se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; también en la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. Recién en 1999, los países de América avanzarán en la aprobación de la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en el marco de la plenaria de la Organización de los Estados Americanos/OEA, aprobada en Argentina por Ley N° 25280 en el año 2000.

Las acciones recomendadas tienen en cuenta no sólo las necesidades individuales (como rehabilitación y recursos técnicos auxiliares) sino también las deficiencias de la sociedad (diversos obstáculos para la participación), incluyendo en ambos casos medidas de prevención (medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial -prevención primaria- o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente -prevención secundaria-; y de rehabilitación (para lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes).

Lo importante de estas normas, es que introducen una serie de principios que resultan fundamentales para posibilitar la integración.

El primer principio a destacar es el de la igualdad; sólo puede garantizarse la igualdad si se entiende que los derechos específicos –reconocidos en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, Derechos Sociales, Políticos y Económicos universalmente reconocidos; reafirmados en nuestra Constitución Nacional y por nuestro sistema legislativo– equiparan y permiten, en definitiva, el funcionamiento de las personas con discapacidad, en las tareas que se proponga (para trabajar, para recrearse, etc). Esta cuestión es central y atraviesa todas y cada una de las actividades y los ámbitos donde las personas con discapacidad se tienen que desenvolver. El reconocimiento de estos son los que van a posibilitar que una persona con discapacidad pueda funcionar: en este caso, el reconocimiento de la diferencia hace a la igualdad.

De la misma manera que en el campo de la salud tienen que ver cuestiones relativas a tratamientos como prótesis u órtesis, en educación, con que existan los elementos pedagógicos para las distintas patologías –como personas con discapacidad auditiva y visual puedan acceder a los conocimientos– en lo que refiere al trabajo, la rampa de acceso o el tener una silla de rueda para poder circular o disponer de un colectivo accesible, o estipular regímenes laborales específicos, pone a las personas con discapacidad en una situación de igualdad para poder acceder a su lugar de trabajo, como el resto de los trabajadores. Si esto no es reconocido y comprendido por los gobiernos, es muy difícil poder hablar de igualdad.

Por otra parte, el principio de participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones, en la elaboración y en el seguimiento de las políticas. En los países del primer mundo, donde se aplican programas y políticas respecto de discapacidad, los programas que tuvieron más impacto y garantizaron el acceso a los derechos de las personas con discapacidad fueron aquellos donde participaron las mismas.

No obstante, los aportes que introduce este instrumento internacional, la ideología dominante, coloca estos principios y acciones, como objetivos a alcanzar en un futuro, como metas de las políticas, principalmente las sociales, que permitan insertar a dicha población en la sociedad. Concebir, así, éstas políticas, implica negar que el reconocimiento de los derechos específicos constituye, tan solo, la condición para la integración y no la meta final de la acción política.

Propuestas de integración Laboral.

A nivel internacional, países como Canadá, Holanda u otros pertenecientes a la Unión Europea, cuentan con desarrollos diversos en las propuestas de inclusión e integración laboral de personas con discapacidad. Ellas se enmarcan dentro de las opciones de trabajo y empleo propuestas por la OIT: empleo abierto o competitivo, empleo protegido, empleo subvencionado, empresas sociales.

Las variaciones que se observan, en cada país, tanto de propuestas como del alcance de sus resultados, dependen de los contextos sociales, económicos, políticos, culturales, particulares; esto es una advertencia sobre los límites para replicar propuestas en contextos diferentes, suponiendo alcanzar consecuencias similares de forma automática. La evaluación de dichas propuestas y la promoción de iniciativas propias, que consideren las características de nuestras sociedades y las particularidades del entorno (local y nacional), son la única garantía para responder a las necesidades de las personas con discapacidad en nuestros países.

El primer obstáculo para avanzar en esta línea, es el desconocimiento profundo sobre la magnitud y las aristas del problema en cuestión: ¿Cuántas son las personas con discapacidad que, teniendo garantizadas las condiciones de trabajo, podrían tener una participación económica activa en nuestra sociedad? ¿Es viable la integración a partir de las actividades propuestas en la actualidad? ¿Incluyen personas con diversas discapacidades?

Se desconocen las condiciones en que las personas con discapacidad están participando efectivamente en la economía. No basta con ver experiencias aisladas, ejemplares o modelos, fragmentadas del conjunto de la economía; por el contrario, se requiere hacer foco en el conjunto de experiencias que posibilitan una mayor participación económica de las personas con discapacidad en su conjunto.

Formas de integración laboral en Argentina

¿Por qué creemos necesario revisar las propuestas de integración laboral existentes? La persistencia de un 92% de desempleo en la población con discapacidad, el incumplimiento de la legislación vigente, a pesar de las acciones de organizaciones de personas con discapacidad o de algunas políticas gubernamentales, revela que el esfuerzo individual y/o sectorial no es suficiente para lograr el acceso al trabajo y que no toda política laboral promueve la integración laboral. De hecho, pueden limitarse a armar “guetos” –por definición no integrados– o promover un proceso de “descreme” de la población beneficiaria, promoviendo la integración al mercado de los que les reporten mayor rentabilidad al capital. Cabe preguntarse entonces ¿a quién o a quiénes benefician dichos procesos?

Entendemos que una política de integración consiste en la promoción y el reconocimiento de la participación económica del conjunto de los trabajadores con discapacidad, como parte de la clase que vive de su trabajo. En nuestras sociedades, dichas políticas sólo son efectivas si se promueve una participación transformadora: de la ideología dominante –desterrando los prejuicios y miedos en torno a la discapacidad– y de las relaciones sociales de producción generales –procurando una creciente participación, en condiciones de mayor igualdad, respondiendo a las necesidades de las mayorías–.

No se trata de integrar en las mismas condiciones que propone la sociedad de mercado, sino procurar una integración transformadora de la sociedad misma.

¿Cuáles son los organismos que tienen a su cargo el impulso de las políticas laborales para personas con discapacidad? ¿Cuáles son los objetivos últimos de dichas políticas? ¿A quiénes incluye? ¿Cuáles son los derechos reconocidos en las mismas, la extensión y calidad de las actividades laborales desarrolladas? Son algunos de los interrogantes que se pueden realizar para evaluar en qué medida contribuyen efectivamente a la integración.

En Argentina, según lo estipulado por la legislación a nivel nacional⁶ y a nivel local⁷, la tendencia de las políticas en la materia es promover la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La ley 22.431, a comienzos de los años '80, fue el puntapié en lo que respecta a la normativa laboral vinculada a las personas con discapacidad, poniendo en cabeza del Estado Nacional la obligatoriedad de garantizar un cupo laboral mínimo en los organismos de la Administración Pública. En la misma se establecía que “El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal” (Art. 8). Este artículo, “si bien plagado de buenas intenciones, brindaba apenas un marco bastante poco operativo a la obligación asumida por parte del Estado. De hecho, no establecía en principio, si ese porcentaje debía contabilizarse respecto de toda la planta del personal, de qué forma se cubrirían dichas vacantes, si el ingreso sería progresivo o automático, lo cual implicaría la apertura de gran cantidad de nuevos puestos en forma simultánea, no se tenía en cuenta tampoco para qué tarea calificaba cada potencial postulante de acuerdo a su discapacidad, etc.” (Subies, 2005)

Las modificaciones introducidas por la ley 25.689, sancionada con fecha 28/11/2002 (B.O. 03/01/03), y aún no reglamentada por el poder ejecutivo, intenta despejar dichas imprecisiones y establecer un marco aplicativo de dicha legislación, pero no logra salvar las dificultades para su efectivo cumplimiento y control. A esto se suman las variaciones existentes en la legislación de cada provincia, diferentes modalidades de contratación contempladas, etc.

A estas iniciativas se fueron incorporando, a lo largo de los años, diversos mecanismos:

- 1- Concesión de Pequeños Consorcios, comercios y puestos muebles.
- 2- Talleres Protegidos de Producción.
- 3- Grupos Laborales Protegidos.
- 4- Talleres Protegidos Terapéuticos.
- 5- Centros de Educación Especial con Formación Profesional / Laboral.
- 6- Programas Socio Laborales (cupos 4%): de formación y capacitación; experiencias autogestionadas como microemprendimientos; Cooperativas, en la que los trabajadores son incorporados bajo la figura del monotributo.
- 7- Mercados y ferias (cupos).
- 8- Promoción del empleo en el sector privado: a través de oficinas de colocación y excepción impositivas y subsidios para el sector empresarial. Incluye las denominadas “Empresas sociales”.

⁶ A nivel Nacional, están en vigencia la Ley Nacional N° 24.308, Concesión de Pequeños Comercios en sedes administrativas de entidades que brindan servicios públicos; Ley Nacional N° 24.147, sobre Talleres Protegidos de Producción y Grupos Laborales Protegidos que contempla un régimen espacial de habilitación, trabajo, jubilación y pensiones; Ley Nacional N° 25.689, Cupo en Empleo Público Nacional, que establece la obligatoriedad del cupo del 4% en entidades que brindan servicios públicos (dentro de las distintas modalidades de contratación existentes); Ley Nacional N° 25.785, Asignación de Cupos en Programas Socio-Laborales, cupo del 4%.

⁷ El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires contempla una regulación específica para la inserción laboral de las personas con “necesidades especiales”: Ley N° 120, Empleo público, promoción de políticas de empleo; Ley N° 471, Cupo Laboral acorde al Artículo 44 de la Constitución de la CABA; Ley N° 1523, Régimen de Empleo del GCABA; Ley N° 1502, Cupo del Empleo Público, del 5% del empleo de planta; Ley N° 778, Talleres protegidos de producción, contratados por entidades que brindan servicios públicos o subsidiados por el GCABA;

En todos los casos que implique una dependencia laboral, los tipos de contratación son similares a los vigentes en el mercado laboral; pasantías, contratos con tiempos acotados, contratos por tiempo indefinido, empleados.

A fines de 2008, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se ha presentado un proyecto de ley para establecer un *Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad*. Sin embargo, hasta la actualidad, la ausencia de reglamentaciones adecuadas, así como también de instrumentos de evaluación necesarios para establecer el impacto, tanto en lo que refiere a la cantidad de personas beneficiadas, como al tipo de discapacidad contemplada, no permite contar con datos precisos sobre el alcance de las mismas y, por lo tanto, dificulta la reorientación de las políticas públicas y/o la exigibilidad por parte de los mismos trabajadores.

Analizando sus fundamentos y objetivos, estas políticas establecen un piso, señalando algunas condiciones mínimas para la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad, ya sea a través del empleo asalariado (formal o informal), el trabajo autónomo o autogestionado.

Si bien, esto permite un mayor acceso al trabajo de las mismas, presentan algunos límites que ponen en cuestionamiento su capacidad integradora:

- No en todas las experiencias de inserción y formación laboral propuestas se reconoce como “trabajador” a la persona con discapacidad que en ellas participan, negando todas las condiciones y derechos que le asisten a un trabajador. Además, algunas de ellas limita explícitamente la posibilidad de procurar espacios laborales integrados, con personas con y sin discapacidad, atando los beneficios exclusivamente a experiencias integradas sólo por personas con discapacidad.
- No ponen en cuestión las condiciones en que se insertan las personas con discapacidad, determinando de antemano la sostenibilidad de este tipo de iniciativas. Mientras la lógica de la rentabilidad y maximización de la ganancia, así como su concentración voraz, sea la que prime en la organización de nuestras sociedades, seguirán profundizándose los procesos de destrucción de la sociedad y el medio ambiente, así como los mecanismos de exclusión de todos aquellos grupos sociales cuyas necesidades ya no sean rentables.

En un contexto de precarización y precariedad, donde el capital pretende lograr su reproducción de forma autónoma de las personas y sus comunidades, los intentos por volver a insertarlos en el mismo sistema que los excluyó, aunque sea de manera subordinada y marginal o la posibilidad de generar experiencias económicas autosuficientes, pero paralelas, implicaría desconocer las múltiples interacciones que constituyen la sociedad, y renunciar a construir otras relaciones tendientes a sociedades más inclusivas, solidarias, sustentables. Una inserción fragmentada y marginal pone en cuestionamiento su capacidad integradora.

- Vinculado a los objetivos de las políticas, las “condiciones” que buscan generar están restringidas a operar, por un lado, sobre los sujetos y sus capacidades, teniendo como parámetro las exigencias y necesidades del mercado; de allí, la preocupación por mejorar la competitividad de los sujetos, su capacidad para la posterior inserción en el mercado de trabajo. Por otro lado, operan sobre la relación empresa / trabajador, bajo el discurso de garantizar la no discriminación y la efectiva integración, con el riesgo de facilitar la incorporación selectiva de las empresas de aquellos identificados como empleables. Existe una referencia pronunciada en los programas orientados a discapacidades motoras, principalmente, dejando fuera de discusión la situación de las personas con discapacidades mentales y otras.

En este sentido, las políticas tienden a individualizar los problemas sociales, subjetivizando la pobreza, el desempleo, la discapacidad, etc.

- Finalmente, grandes problemas devienen de la incompatibilidad existente entre el ejercicio de actividades laborales que conlleven algún ingreso económico y los beneficios asistenciales vinculados a la discapacidad, en especial en lo que refiere a las Pensiones no contributivas. Esto tiene serias repercusiones en las posibilidades efectivas de ser **“Trabajador” con “discapacidad”**.

La recepción de una Pensión no contributiva por discapacidad es visualizada como una medida extrema, vinculada a la imposibilidad de acceder a un trabajo y la ausencia total de ingresos en el grupo familiar. Aunque se reconoce insuficiente, la misma es negada a quienes perciben algún ingreso monetario, aunque tampoco sea suficiente para habilitar el funcionamiento de la persona con discapacidad y revertir las condiciones de desigualdad en las que el entorno las coloca. La aplicación de este criterio niega que tanto la pobreza como la discapacidad concurren como fuentes de desigualdad y vulneración de derechos.

Otros instrumentos estatales

Además de las políticas anteriormente mencionadas, orientadas directamente a la inserción laboral de las personas con discapacidad, los Estados –tanto nacionales como locales– desempeñan un rol central en la promoción de la inserción e integración laboral de las mismas, a partir de la implementación de **otros instrumentos estatales**:

- **Servicios de empleo / Agencias de colocación laboral** estatal, generalmente orientadas a *“lograr la inserción laboral del discapacitado en un puesto de trabajo competitivo según su capacidad y aptitud laboral, evaluando a las personas y certificando sus saberes con la finalidad de ubicarlas en empresas privadas y/o instituciones oficiales respondiendo a las demandas existentes en el mercado laboral”*.
- **Formación laboral.**
- **Apoyo financiero (créditos, subsidios):** generalmente orientado a empresas (desgravaciones) o a diversos actores de la sociedad civil, para capacitación (por medio de presentación de proyectos espontáneos, distinto a una política pública).
- **Medidas persuasorias.**
- **Apoyos técnicos y personales.**
- **Sistemas de cuota / cupos:** para generar un espacio posible de ser ocupado por un trabajador con discapacidad, pero no existen mecanismos de regulación efectivos (no hay organismo estatal a cargo)
- **Legislación antidiscriminación**
- **Gestión de bienes y servicios para el acceso de la persona con discapacidad a la salud, el transporte, etc.**
- **Mecanismos de Información, monitoreo y evaluación.**

El Papel de las Organizaciones de Trabajadores

Como trabajadores decimos que tenemos un rol significativo para la integración, en términos de igualdad, de las personas con discapacidad. No va a venir por gracia o por la sensibilidad de algún funcionario la posibilidad de lograr el trabajo, el pleno empleo de las personas con discapacidad, sino que va a ser producto de una lucha.

Es nuestro objetivo elaborar propuestas e instrumentos de la temática para el conjunto de la Central, actuando con mayor fuerza y amplitud temática sobre una realidad que abandona a tantos. Esto implica abrir los espacios de organización a las personas con discapacidad para que puedan participar directamente.

La posibilidad de sindicalizarse, teniendo o no empleo, tiene implicancias políticas y subjetivas para los trabajadores, con o sin discapacidad, ampliando el margen de lo posible, en lo que refiere a su inserción e integración laboral. No se trata de contemplar acciones exclusivas para las personas con discapacidad, sino incorporar dichas reivindicaciones a las de la de los trabajadores en su conjunto.

La CTA abrió sus puertas a aquellos que el sistema expulsó para darles la contención que significa un espacio para resistir, organizarse y junto al resto de los trabajadores, dar lucha por la distribución equitativa de la riqueza, la democracia, la soberanía. En este marco se incluye la temática en la Central, con la pretensión de generar conciencia y acciones orientadas a posibilitar que las personas con discapacidad estén en un pie de igualdad con el resto de los trabajadores al momento de la lucha por el empleo, el salario, las condiciones laborales dignas, la salud laboral y prevención de accidentes, la conservación de los puestos laborales, la libertad sindical.

La transición hacia una sociedad más inclusiva e integrada no puede depender de la acción altruista de algunos empresarios, ni a través de “microemprendimientos” aislados y otras experiencias laborales constituidas en “guetos” para personas con discapacidad.

1.Exigibilidad de la legislación vigente

En primer lugar, resultan claves las medidas político-gremiales para lograr la efectiva integración de personas con discapacidad a través del cumplimiento del cupo del 4% del empleo público. El incumplimiento del Estado, de la misma legislación por él promovida, constituye uno de los principales obstáculos para la efectiva integración laboral de las personas con discapacidad. La acción gremial –en especial de los delegados de ATE–, orientada a exigir su cumplimiento, implica el reconocimiento del Estado como principal empleador de dicha población y la obligación contraída por las empresas prestatarias de servicios públicos.

Considerando la magnitud y el impacto de los obstáculos para la integración de las personas con discapacidad, así como la desigualdad de condiciones a las que están expuestos, en un mercado feroz como el actual, el cumplimiento del cupo –que establece un mínimo para la integración y no un techo– no es un “privilegio” sino más bien la posibilidad misma de participar en igualdad de condiciones. Tendiendo en cuenta la cantidad de puestos de trabajo que ello implicaría y la cantidad de personas con discapacidad en edad y capacidad de trabajar, implicaría prácticamente eliminar el desempleo en dicha población.

Esto tendría consecuencias directas en un doble sentido: en primer lugar, en materia de políticas públicas orientadas hacia la discapacidad, ya que serían miles y miles de personas con discapacidad, circulando

por las calles, utilizando el transporte público, recurriendo a los servicios de salud disponibles, etc. A la vez que generando un cambio en la mirada social, sobre la persona con discapacidad, afirmando su derecho a trabajar. Por eso, el incumplimiento contribuye a la invisibilización de esta temática y la pretensión, por ejemplo, de que el sector privado tome a la persona con discapacidad como trabajador se diluye y los empresarios entienden más el tema como un problema que como una cuestión de derechos e igualdad de oportunidades.

La acción política también implica incluir **acciones de las organizaciones sindicales en el campo del transporte, la educación y de la salud, incorporando la temática de la discapacidad**, denunciando el desmantelamiento de las prestaciones, las condiciones inadecuadas para la atención de la discapacidad y todo lo que atente contra la accesibilidad de las personas con discapacidad.

La acción gremial es un instrumento al que debemos apelar para la integración laboral de los trabajadores con discapacidad. Supone, fundamentalmente, reconocer a los trabajadores discapacitados como tales y como parte de la clase, lo que nos exige despojarnos de todos los prejuicios y prevenciones para poder accionar concientemente ante la patronal. En este sentido, es necesario un salto cualitativo. Se debe pasar de actitudes meramente solidarias a una efectiva acción para el cumplimiento del cupo y que se garanticen las condiciones laborales según la discapacidad. Es importante, entonces, considerar el conocimiento que los delegados deben tener sobre la temática de la discapacidad, de las aptitudes y de las características de los trabajadores con discapacidad. Acciones en tal sentido, desde la clase, constituyen un aporte de alto impacto que irá minando la discriminación a que es sometido este colectivo.

- **Acceso al transporte:** que permita la libre circulación para la búsqueda de trabajo, la posibilidad de llegar en tiempo y forma a los puestos de trabajo, a los tratamientos de salud necesarios que permitan tener una vida como el resto de los ciudadanos; mientras sea inaccesible para distintas discapacidades, debe contemplarse que su costo sea absorbido por la patronal, asegurándose de esta manera -el trabajador-, la posibilidad de llegar al lugar de trabajo y la igualdad, al no perder gran parte del salario en remise.
- **Acceso a la educación, formación laboral y readaptación profesional.** Implica la discusión sobre la inclusión educativa, y las condiciones que la posibiliten; la formación laboral de acuerdo a las necesidades a nivel comunitario; la formación dirigida también a los agentes estatales y empresariales en relación a la temática, al conjunto de los trabajadores.
- **Acceso a la salud y todos los elementos asociados** (silla de rueda, prótesis, audífonos, bastones), licencias para tratamientos por discapacidad, políticas de prevención y rehabilitación. Tomando, como pilares, los principios de igualdad y de universalidad para pensar las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad, es necesario avanzar en otros aspectos:
 - La observancia de las normas vigentes en materia de **seguridad y salud en el trabajo**, la introducción de procedimientos de intervención precoz y servicios competentes.
 - Promover acciones tendientes a fomentar su **integración en el lugar de trabajo**, tales como campañas de sensibilización destinadas a la dirección y el personal y la introducción de los ajustes o adaptaciones que se requieran para las distintas discapacidades. Incluye, desde subsidios para garantizar el transporte, condiciones para mayor movilidad, adaptación de los regímenes laborales y la generación de espacios para la negociación de las condiciones laborales específicas, hasta la introducción de modificaciones en las políticas vinculadas a las ART, los seguros, la AFIP).
 - **Sensibilizar y educar al conjunto de los trabajadores y empleadores** con respecto a las discapacidades, por medio de actividades que pongan de relieve las cuestiones relativas a las discapacidades y la igualdad de trato, difundan las leyes específicas, convenios y soportes tecnológicos que faciliten el acceso al trabajo de las personas con discapacidades diversas.

- Finalmente, incluir el tema de discapacidad en las Paritarias Sociales para permitir reclamarlo ante la patronal, sea el sector privado o el mismo Estado e incorporarlo en las discusiones paritarias, orientado a la promoción de políticas tendientes a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con discapacidad, el aumento de oportunidades de trabajo y de formación, la implementación de medidas favorables para el acceso y la conservación del trabajo y su desarrollo laboral.

2. Promoción de experiencias de trabajo autogestionado

La construcción progresiva de una sociedad más inclusiva, igualitaria, justa y solidaria, sólo es posible articulando diversas propuestas que extiendan la participación de los trabajadores en la economía. Tanto el “empleo” como el trabajo autogestionado son visualizados como motores de la integración social. No obstante, esto no sucede de forma automática si no están garantizadas las condiciones y la intencionalidad política explícita para que esto sea así.

Los indicadores anteriormente señalados, característicos del capitalismo globalizado, desestima las posibilidades de que el mismo tienda a recuperar el círculo virtuoso propio de la sociedad salarial. Considerar que las transformaciones a nivel internacional no son transitorias, sino que forman parte del modo de acumulación actual, exige comenzar a delinear acciones que contribuyan a la autonomía de los trabajadores y sus comunidades.

Las experiencias de trabajo autogestionado en Argentina, objeto creciente de políticas y opinión pública, desde mediados de la década del 90, remiten a algunas de las múltiples formas en que los trabajadores han resistido la ofensiva neoliberal en contra del trabajo, principalmente a través de la puesta en juego de sus capacidades de trabajo. Desde cooperativas autogestionadas, empresas cogestionadas, bancos públicos a emprendimientos productivos, reúne a amplios sectores que han demostrado, con diversos grados de éxito, que es deseable y posible establecer otro tipo de relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, orientadas a construir una sociabilidad sustentable, inclusiva y más justa.

“La organización autogestionada, las cooperativas, asociaciones y emprendimientos productivos asociativos, en sentido amplio implican, por parte de los trabajadores, la participación social y económica directa al interior de las empresas y en sus relaciones sociales. Esta participación en la gestión de las fuentes de trabajo, tanto por estar amenazadas de cierre, quiebra o por haber sido vaciadas por sus dueños, así como también como parte de luchas por defensa de los derechos laborales de los trabajadores, tienen un objetivo claro: mejorar los ingresos y las condiciones de trabajo de obreros, empleados y técnicos y sus familias, así como mejorar la productividad y la “eficiencia” del proceso productivo en un marco de cooperación y solidaridad entre trabajadores” (Espacio de Economía Social; 2006).

La “autogestión” como forma de participación directa de los trabajadores puede tomar distintas modalidades, según el grado de poder de decisión y titularidad de derechos con que cuentan en relación a los diferentes aspectos del proceso de trabajo (Espacio de Economía Social; 2006).

Una clasificación posible sería:

1. Autogestión plena: los trabajadores controlan totalmente la gestión (planificación, dirección, administración y ejecución) y tienen la titularidad de la propiedad de todos los medios de producción y de los bienes producidos, así como el usufructo de su venta y distribución que se encuentra a nombre de la organización de los trabajadores autogestionados.

2. Autogestión parcial: Los trabajadores controlan mayoritariamente la gestión y/o la propiedad, pero compartiendo con el estado, empresa privada u otra organización, algunas de las áreas (la gestión de los trabajadores de una empresa de propiedad pública estatal, por ejemplo).

3. Cogestión plena: Las funciones propias de la gestión, como la planificación, dirección, administración y ejecución de todas las áreas son ejercidas con iguales derechos por los representantes de los trabajadores y del capital o el Estado, que se integran en partes iguales a algún órgano de gestión.

4. Cogestión parcial: participación de los trabajadores en algunas áreas de la gestión, e integrando, en forma minoritaria, el órgano de gestión correspondiente (en este caso, es similar a la del sindicato de la rama específica que lucha por este tipo de control de la empresa, mediante la participación de los trabajadores, como sucede actualmente en algunos casos de administración pública).

La autogestión, como proyecto político, requiere asegurar progresivamente las condiciones (económicas, sociales, culturales y políticas) que hagan posible su desarrollo sostenible. Los logros, en nuestro país, son significativos, sin embargo queda mucho por caminar. Particularmente, es necesario superar las prácticas políticas (tanto de los organismos públicos, como desde organizaciones privadas, comunitarias) que ven la autogestión como una forma “alternativa” para ingresar y competir en el mercado o como una medida transitoria, hasta que el mercado los integre definitivamente. Esto conlleva un doble riesgo: por un lado, generar experiencias productivas pobres para pobres, con una inserción marginal, que aunque intente sostener modelos más democráticos y solidarios en su interior, no son ajenas a las condiciones de explotación y precarización del contexto del trabajo en general. Y linda su reproducción permanentemente, en caso de no transformar las relaciones económicas locales y regionales. Por otro, transitar de la “exclusión laboral” a la constitución de “guetos”, al “generarse su propio trabajo”, “hacerse su propia política”, sin que se vaya cristalizando en instituciones y prácticas más globales, que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.

Las políticas orientadas a promover experiencias autogestionadas u otras experiencias que contribuyan a la construcción de un subsistema de Economía Social, “no debiera encontrarse sólo orientada a las formas de producción, gestión, propiedad de productos y servicios, sino también a las condiciones en que ese trabajo se desarrolla y sus vinculaciones con la economía, la sociedad y el Estado y, en definitiva, con el proyecto de país y de región. Sobre tales condiciones es que tenemos una agenda múltiple para trabajar aunadamente, en términos de sistemas de seguridad social, marco jurídico e impositivo, desarrollo tecnológico y desarrollo de nuestras prácticas democráticas (...) (que) implica necesariamente involucrarse en la construcción de otra economía, otra sociedad y otra política” (Arancibia, Albergucci, y Otros; 2006).

Esto forma parte de la lucha por la distribución de la riqueza generada socialmente. En tiempos de crisis,

vemos las políticas orientadas a reactivar o mantener la actividad económica de los sectores empresariales convencionales, donde el Estado subsidia a las grandes multinacionales, las grandes empresas para seguir haciendo negocios y evitar los efectos sobre sus cuentas bancarias. Para los desprotegidos, para el pueblo, para los trabajadores, no vemos políticas de dicha magnitud ni la canalización de recursos suficientes para garantizar una mejor calidad de vida o frenar su deterioro.

1. Teniendo en cuenta la magnitud de los obstáculos que se presentan en el medio ambiente y la falta de políticas integrales orientadas a la integración social de la persona con discapacidad, tanto los subsidios (temporalmente limitados) como las pensiones, pueden ser concebidos como formas legítimas de disputar y canalizar recursos hacia experiencias de integración laboral. Elaborar políticas de financiamiento (préstamos, subsidios, subvenciones, becas) destinadas a facilitar la actividad laboral y el desenvolvimiento social de las personas con discapacidad.

2. Resulta necesario avanzar en propuestas para la reforma legislativa de las Pensiones no Contributivas, orientadas a superar las incompatibilidades entre el beneficio asistencial (correspondiente a la situación de discapacidad) y la condición de trabajador.

3. En las experiencias autogestionadas, resulta necesario generar políticas que permitan:

- La construcción de un marco de institucionalidad más adecuado para las cooperativas de trabajadores con discapacidad y para su integración social.
- Reformas legislativas vinculadas a la compra Estatal de la producción de la autogestión, incluyéndolos como proveedores del Estado, otorgando mayor viabilidad a dichos sectores.
- Políticas orientadas a investigar y actuar sobre los problemas la seguridad social en dichas experiencias.
- Suministrar, a través de la acción social directa e individual, aquellos elementos que requiera la persona con discapacidad para suplir o atenuar su discapacidad.

4. Esto requiere repensar al Estado, y por lo tanto sus agentes y políticas, como centrales en la generación de condiciones para la reproducción y producción de este sector, en conjunto con las organizaciones y movimientos sociales que las impulsan, para pensar las condiciones de una sustentabilidad socio-económica, superando la viabilidad estrictamente económica

Multiactorialidad (Rol del Estado y de otros actores)

La transversalidad que demanda la generación de Políticas Públicas para la integración laboral de las personas con discapacidad, amerita la articulación inter-institucional técnico-política en todos los niveles de abordaje nacional, provincial y local. La elaboración y ejecución de dichas políticas específicas incluye, tanto a los diversos organismos estatales que tienen capacidad impulsar acciones coordinadas como a todas las organizaciones que tengan como centro las expectativas y necesidades de las personas con discapacidad.

En este sentido las diferentes organizaciones sociales territoriales, que son las que tienen una presencia directa en el territorio, que conocen las necesidades de los amplios sectores que representan, por

su capacidad de organización, pueden generar acciones concretas, en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades que se detecten.

Algunas de las acciones posibles:

- Reconocimiento de diversos actores vinculados a la problemática en cada localidad y su participación en la planificación y ejecución de políticas integrales, tendientes al pleno desarrollo de las personas con discapacidad.
- Promover el desarrollo de programas que brinden asistencia social a las personas con discapacidad y a su núcleo familiar, concientizando a la comunidad para lograr su integración y participación en la misma.
- Desarrollar planes estatales en materia de prevención y asistencia y seguridad social y dirigir la investigación en el área de la discapacidad.

Bibliografía consultada

Agencia CTA (2006), “Discapacidad. Un tema de todos”. Nota Editorial.

ARANCIBIA, ALBERGUCCI, DALLA CIA, MUÑOZ (2006). Desafíos de la Economía Social en los países del MERCOSUR. Reflexiones para un necesario debate. Espacio de Economía Social, CTA. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en [www.institutocta.org.ar/Instituto/Espacio de Economía Social](http://www.institutocta.org.ar/Instituto/Espacio%20de%20Economía%20Social).

ARTOLA, I. (2005). II Jornadas sobre Discapacidad e Inclusión Social, “El Trabajo como Integrador Social – Hacia una realidad solidaria y justa”, Comisión de Discapacidad de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, H.C.D.N., Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

AZKOAGA FANTOVA, F. (1999) Comparación de la legislación de Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia con la de España en lo relativo a políticas para la discapacidad en materia de asistencia y servicios sociales específicos, Publicado en Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (Es, Al, Fr, RU, SU), Madrid.

BASUALDO, E. (2001), Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina; Universidad Nacional de Quilmes, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CORAGGIO, J.L. (2007). Economía social, acción pública y política: hay vida después del neoliberalismo. Circus. Buenos Aires.

CORAGGIO, J.L. (2005); Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la Economía Social y Solidaria. Ponencia presentada en el Panel sobre “Nuevas formas asociativas para la producción”, Seminario “De la Universidad pública a la sociedad argentina. El Plan Fénix en vísperas del segundo centenario. Una estrategia nacional de desarrollo con equidad.” Universidad de Buenos Aires, 2-5 de agosto.

CTA (2006); Historia del Movimiento Obrero Argentino una aproximación desde los trabajadores. Cuaderno 1: “Autoconciencia de Clase, proyecto de nueva sociedad y primer intento”, Buenos Aires, CTA.

DANANI, C. (2004). El afiler en la silla: sentidos, proyectos y alternativas en el debate de las políticas sociales y la economía social. En: Danani (compiladora), Política social y Economía Social. Debates fundamentales. Universidad Nacional de General Sarmiento-OSDE-Altamira, Buenos Aires.

Espacio de Economía Social (2006). Acerca de la Autogestión y la Asistencia Técnica, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, disponible en [www.institutocta.org.ar/Instituto/Espacio de Economía Social](http://www.institutocta.org.ar/Instituto/Espacio%20de%20Economía%20Social).

GRASSI, E., HINTZE, S. (1994), NEULFELD, M. R.: Políticas sociales, crisis y ajuste estructural. Espacio Editorial, Buenos Aires.

FERNÁNDEZ RUBÉN, C. (2001) Examen transversal de los planes de acción de empleo presentados por los estados miembros en el año 2001, documento presentado en la reunión de la comisión de Política Social del EDF, Bruselas, 17-18 de noviembre.

HINTZE, S. (1997). Políticas sociales argentinas en el campo de siglo. Conjeturas de lo posible. Espacio Editorial, Buenos Aires.

ICO-UNGS (2007); Cartillas de Economía Social N°1 “Finanzas para la economía social”.

Libro Blanco de la Previsión Social (2003), disponible en www.seguridadsocial.gob.ar/libroblanco.pdf.

LOZANO, C. (2009); Volver a empezar. Nota disponible en http://diputadolozano.com.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=45&Itemid=1.

LOZANO, C. (2008); Una mirada sobre la coyuntura económica y social; Instituto de Estudios y Formación, Central de Trabajadores de la Argentina, disponible en www.institutocta.org.ar.

MIGNOLO, W. (2000). Historias locales/diseños globales: colonialidad, conocimientos subalternos y pensamiento fronterizo. Akal. Madrid.

Monitorio Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (IDRM) (2004), Informe Regional de las Américas, Red internacional sobre Discapacidad, Chicago.

MONTES L. V., NOVARESE DE NIETO, T.; Las Cooperativas Sociales, Facultad de Ciencias Económicas, UNLP.

OIT/07/61, Día Internacional de las Personas con Discapacidad, “OIT pide realizar nuevos esfuerzos para apoyar la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo”, GINEBRA, 03/12/07, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_088031/index.htm.

ONU (1993). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, resolución 48/96, del 20 de diciembre.

PIGNOLO, V. (2007); Las personas con discapacidad y el mundo de trabajo. Del discurso reconecedor de derechos políticas integradores. Universidad de la Republica, Departamento de Trabajo Social, Montevideo.

REBON, J. (2004): Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas. Ediciones PICASO/La rosa blindada. Cuadernos de Trabajo N° 2. Buenos Aires.

SUBIES, L. (2005). El cupo laboral en la normativa nacional, el Cisne, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Legislación consultada

Proyecto de ley sobre modificación del Art. 8 de la Ley 10592 (Cupo laboral) PCIA. DE BS.AS. BONICATTO CARLOS EDUARDO D- 670/06-07- ESTADO PARLAMENTARIO: 26/04/06

Ley Nacional N° 22.431 - Sistema de protección integral de las personas discapacitadas - (Decreto N° 498/83, aprobación de la reglamentación de la Ley N° 22.431 y Decreto N° 140/85, sustitución del art. 11 de la Reglamentación de la Ley N° 22.431).

Ley Nacional N° 23.876 - Sistema de protección integral de las personas discapacitadas - (Modificación del art. 20° de la Ley N° 22.431: pase transporte público para alumnos pertenecientes a educación especial).

Ley Nacional N° 25.689, Cupo en Empleo Público Nacional. Sancionada: Noviembre 28 de 2002. Promulgada de Hecho: 02/01/03.

Ley Nacional N° 24.308, Concesión de Pequeños Comercios en sedes administrativas de entidades que brindan servicios públicos. Modificación del art. 11 de la Ley N° 22.431

Ley Nacional N° 24.013 - Empleo (Art. 2°, 42°, 46°, Cap. III: Art. 81°, 86°, 87°, 88°, 89°).

Ley Nacional N° 24.124, art. 157 - Beneficios de los trabajadores comprendidos en los regímenes especiales - Obligaciones de los empleadores.

Ley Nacional N° 24.147 (B. O. 27-10-91) - Creación y organización de Talleres Protegidos de Producción y grupos laborales protegidos.

Ley Nacional N° 25.785, Asignación de Cupos en Programas Socio-Laborales.

Decreto N° 812, Reglamentario de la Ley N° 1502 sobre Cupo laboral en la Ciudad de Buenos Aires. CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES.

Páginas Web consultadas

www.cta.org.ar

www.ideanet.org

www.ilo.org

www.inaes.gov.ar

www.seguridadsocial.gob.ar

www.un.org
