**PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL COMO ACCIÓN POSITIVA EN EL ÁMBITO DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE TUCUMAN – ARGENTINA**

MARIA TERESA IVANKOW[[1]](#footnote-1) - Abogada Experta en Discapacidad del Cuerpo de Peritos Médicos - Poder Judicial de Tucumán - República Argentina – teresa.ivankow@gmail.com

MARIA JOSE GANDUR[[2]](#footnote-2) - Médica Jefa del Cuerpo de Peritos Médicos – Poder Judicial de Tucumán - República Argentina – mjgandur@justucuman.gov.ar

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto contar las experiencias de inclusión laboral de PCD en los ámbitos de justicia cuyo ingreso fue a través de un concurso de idoneidad.

Los dos concursos que se realizaron en el Poder Judicial (2012 – 2016), brindaron a las PCD el derecho a un trabajo digno y a una justa remuneración destacando en esta buena práctica el impacto **altamente positivo** con una perspectiva inclusiva del Modelo social, dentro de los procesos de inclusión laboral

Asimismo la implementación de ajustes razonables y capacitaciones permitió que las PCD se desarrollen plenamente dentro de los ámbitos de trabajo en el Poder Judicial. Estos procesos dinámicos de empoderamiento del colectivo de PCD han ayudado a las mismas a desarrollar nuevas potencialidades relacionadas con su labor.

Este trabajo tiene como objetivo mostrar con datos cuali cuantitativos una experiencia positiva de inclusión laboral a través de un concurso de idoneidad.

Palabras clave: Revista – Trabajo y Discapacidad – Derechos Humanos

Keywords: Journal - Disability - Human Rights

INTRODUCCIÓN

Desde hace casi treinta años, la discapacidad en Argentina tiene desarrollado un marco jurídico, que aunque excesivo y algo desorganizado, se sustenta en normas de nivel superior como son las leyes nacionales 22.431 y 24.901. En el año 1994 la reforma de la Constitución Nacional incorpora la protección del colectivo de las personas con discapacidad (artículo 75, inciso 23) a través de las acciones positivas y la inclusión con rango constitucional de varios tratados internacionales de Derechos Humanos (artículo 75, inciso 22).

En sintonía con los cambios mencionados, la Seguridad Social ha incorporado la cobertura de la discapacidad a las prestaciones de sus beneficiarios desde la vigencia de la ley 24.90, pero el cumplimiento de la misma ha sido irregular.

Los años de la década de los 90 se caracterizaron por el retiro del Estado Nacional de las Políticas Sociales Públicas, afectando principalmente a colectivos vulnerables, como las personas con discapacidad

Argentina no ha discutido ni generado Políticas de Estado adecuadas para las personas con discapacidad incluso en los años posteriores a la devaluación del 2001, en que la sociedad se encontró discutiendo en mesas de diálogo político la situación del país, la discapacidad no resultó un tema prioritario en las Agendas Políticas del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

En el 2006 la ONU promulgó una “Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad” (CDPCD) con el propósito de “promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad” (PCD). Nuestro país se adhirió por medio de la ley 26.378 a dicha Convención incorporando el nuevo “Modelo Social de la Discapacidad”.

Varios estudios demuestran que las PCD tienen poca participación como fuerza de trabajo, presentando índice de desempleo mayores que la población general. Mediante la ley 22.431, se establece la incorporación laboral de PCD idóneas en una proporción no inferior al 4% de trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJ), plasmando acciones positivas de inclusión, llamó a concurso a PCD en el año 2012 y repitió la experiencia en 2016. Para ello se elaboró un Reglamento de Concurso de carácter inclusivo respetando la igualdad de oportunidades. Para ello se trabajó de manera interdisciplinaria e interinstitucional con el INADI, INTI, escuela de intérpretes en señas y de ciegos de manera de garantizar la accesibilidad del concurso.

De esta manera y de acuerdo a los paradigmas y estándares de derechos humanos esta Corte Suprema de Justicia dio impulso a un concurso para el ingreso de PCD siguiendo lo normado en la CDPCD respecto al trato adecuado y digno en igualdad de condiciones.

Para lograrlo se debió recurrir a ajustes razonables para que se respeten el derecho al poder concursar en igualdad de oportunidades al colectivo de PCD

Con esta buena práctica se trató de impactar en el modelo social de la discapacidad alejándose en forma progresiva y paulatina del modelo medico hegemónico que aun atraviesa los estrados judiciales.

Este Poder Judicial reconoce que es imprescindible para el acceso al trabajo de PCD disrumpir con el modelo medico asistencialista sensibilizando a todos los estamentos judiciales sobre el modelo social, tomando como baluarte la capacitación y la toma de conciencia que permitan de esta manera romper con las barreras de los estereotipos negativos.

El valor del ingreso de PCD a través de los concursos por idoneidad marcó la importancia de la capacitación y del esfuerzo propio de las PCD, esto les permitió el acceso a un empleo que se caracteriza por su seguridad ya que posibilita hacer carrera dentro del mismo.

La necesidad de conocer, dimensionar, cuantificar y caracterizar la situación de las PCD que trabajan en el Poder Judicial ha sido una inquietud planteada durante este tiempo por lo que se realizaron diferentes acciones para conocerlas. Entre ellas se hizo encuestas, entrevistas, capacitaciones de trato adecuado en distintos ámbitos y acompañamiento a las PCD por medio de equipos interdisciplinarios del Cuerpo de Peritos Médicos y de Psicología Laboral.

Es por esto que el objetivo de esta presentación fue:

- Describir las características del grupo de PCD que trabajan en el Poder Judicial de la provincia de Tucumán y evaluar el impacto de la inclusión laboral de las mismas a lo largo de estos años (2011 – 2021).

METODOLOGIA:

Estudio descriptivo, de corte transversal cuali-cuantitativo. Se analizaron los legajos, se realizaron entrevistas y encuestas de Clima Laboral. Los datos obtenidos se volcaron el planilla Excel para ser procesados.

RESULTADOS:

En el Poder Judicial trabajan aproximadamente 103 PCD de las cuales un 60 % ingresaron por concurso y el 40 % restantes fueron personas con discapacidad ya adquirida. Del total de PCD del Poder Judicial, el 51% son mujeres.

El tipo de Discapacidad que presentan son: motora el 46%, sensorial el 33%, visceral el 12%, mental el 7% y mixtas, es decir presentan varios tipos, un 1 %.

El 60% de PCD, porcentaje que representa las que ingresaron por concurso, sólo el 36 % tenían título universitario. El 74% de las personas que aprobaron estos concursos estaban desocupadas y esta oportunidad constituía el primer trabajo formal.

La encuesta sobre la metodología aplicada en el concurso mostró resultados y opiniones favorables.

Las encuestas sobre clima laboral realizadas no evidenciaron barreras actitudinales pero si barreras arquitectónicas. Esto demuestra la inclusión de las PCD en su ámbito laboral.

DISCUSION

Los nuevos paradigmas en los proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad constituyen un desafío ya que existen barreras muy complejas en el ámbito laboral en razón de situaciones culturales y actitudinales.

La necesidad de conocer, dimensionar, cuantificar y caracterizar la situación de las PCD en el ámbito laboral, ha sido una inquietud planteada en distintos ámbitos, no pudiendo, hasta ahora obtener datos reales al respecto.

Según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) **el 7,1% de la población posee alguna discapacidad y, de este porcentaje, el 41% se encuentra en edad laboral (entre 18 y 60 años).** Se reconoce la existencia de 1,4 millones de personas con algún grado de discapacidad, si a ello se suma la familia hay un cuarto de la población del país involucrada en el tema.

Estimar el quantum de población que necesita asistencia en este tema y disponer de información para formular políticas públicas y privadas caracterizan una serie de demandas sociales que requieren un tratamiento.

Nuestro gran interrogante con respecto a la inclusión laboral es poder demostrar que la diversidad suma dentro de los ámbitos de trabajo y nos desafía a superar un cupo. Pero tener en cuenta que este cupo no debe estar viciado por los modelos biologuitas y asistencialistas que evidencien un acto de discrecionalidad, dadiva y asistencialismo a la PCD. Es por esto que es importante identificar las buenas prácticas que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores para que sirvan de ejemplo para nuevos desafíos en esta área.

CONCLUSION:

De la experiencia realizada en la Corte Suprema de Justica de Tucumán podemos decir que el método de selección utilizado en los concursos fue adecuado ya que garantizó la accesibilidad a personas con diferentes tipos de discapacidad, esto se logró gracias al trabajo interdisciplinario e interinstitucional.

Las personas que ingresaron fueron, mayoritariamente desocupados, jóvenes y de nivel secundario.

De las encuestas de clima laboral se infiere buena inclusión y rendimiento laboral, generando en el resto de los trabajadores actitudes positivas, de sensibilización y trato adecuado. Este resultado se observó gracias al trabajo realizado por un grupo de profesionales que ha monitoreado el caso por caso de los ingresantes/ trabajadores y los ajustes razonables necesarios, de manera de garantizar el trato digno en un ambiente laboral saludable.

El Poder Judicial proporcionó accesibilidad, ajustes razonables y apoyos individuales, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad.

Gracias a estos concursos la Corte Suprema de Justicia pudo construir y posicionar en forma positiva el trabajo de las PCD dentro del ámbito de Justicia.

1. Indicar la filiación institucional (institución a la que pertenezcan) y correo electrónico de contacto de cada persona. Además, se indicará un breve resumen curricular, de entre cinco y diez renglones. [↑](#footnote-ref-1)
2. Indicar la filiación institucional (institución a la que pertenezcan) y correo electrónico de contacto de cada persona. Además, se indicará un breve resumen curricular, de entre cinco y diez renglones. [↑](#footnote-ref-2)