



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía.

**“INCLUSION DE LAS PERSONAS CON
SINDROME DE DOWN EN EL MUNDO LABORAL”**

2023

Tutor: Dr. Carlos Coppa.

Alumna: Fontana Hisse, Sofia Belen.

Título a obtener: Abogada

Fecha de presentación: 05/09/2023

Agradecimientos.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me acompañaron en este hermoso camino de mi carrera universitaria. En mi primer lugar, a mi familia y mi novio por su apoyo incondicional, por ser mi motivación y mi contención durante toda la carrera, especialmente a mi papá y mi mamá quienes siempre estuvieron acompañándome en cada pequeño y gran paso de mi vida, no siendo este la excepción.

A mis compañeros de estudios, quienes fueron de gran importancia para atravesar esta etapa de aprendizaje, por su gran compañerismo y motivación constante. Me llevo grandes amigos de esta institución con quienes espero poder continuar compartiendo momentos y la vida profesional.

No puedo dejar de agradecer a la Universidad Abierta Interamericana, institución que no solo contribuyó a mi formación académica y profesional sino también personal, a cada uno de los docentes que han formado parte de este camino de los cuales me llevo de cada uno de ellos infinitudes de aprendizajes. Por último, agradecer a mi tutor Carlos Coppa a quien he tenido el placer de tenerlo como docente en más de una ocasión, su compromiso con el alumno y buena predisposición constante me ha llevado a elegirlo para que me acompañe en este tramo final de la carrera.

A todos los mencionados y aquellos que siempre estuvieron de uno u otra manera haciéndose presentes antes de cada final brindándome su apoyo ¡GRACIAS!

“Hacer el mundo más humano, eliminando todo lo que impide tener una ciudadanía plena, los obstáculos de los prejuicios y promoviendo la accesibilidad de los lugares y la calidad de la vida”

Papa Francisco sobre la discapacidad.



Manuel Costello (primo) con el papa Francisco. Brasil año 2013.

RESUMEN.

En el siguiente trabajo se lleva a cabo una investigación, sobre las cómo se refleja en la practica la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Down.

La investigación comienza desde la evolución del trabajo como derecho humano, para luego avocarnos precisamente al derecho laboral de las personas con síndrome de Down, para esto se pone en conocimiento la normativa vigente en Argentina y la internacional adoptadas por nuestro país, se investiga sobre los proyectos que buscan fomentar la inserción laboral de las personas con síndrome de Down, luego se compara cómo otros países abordan esta problemática y por último se lleva a cabo una series de entrevistas que ponen en manifiesto la realidad laboral de estas personas. A partir de estos postulados se debe poder arribar a una conclusión sobre en qué posición se encuentra nuestro país para afrontar esta problemática.

Palabras claves: Discapacidad, Síndrome de Down, inclusión, inserción laboral, empleo con apoyo.

Índice

Introducción.....	6
Objetivos.....	8

Capítulo 1: MARCO TEORICO

1.1 Concepto de discapacidad.....	9
1.2 ¿Qué es el síndrome de Down?.....	10
1.3 Aspectos psicológicos y sociológicos del síndrome de Down.....	11

Capítulo 2: EL TRABAJO COMO DERECHO

2.1 El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.....	17
2.2 Concepto del derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos.....	18
2.3 La discriminación como principal impedimento para ejercer plenamente el derecho laboral.....	21

Capítulo 3: INCLUSION LABORAL EN ARGENTINA DE PERSONAS CON SINDROME DE DOWN

3.1. Inclusión laboral como parte de un proyecto de vida inclusivo.....	25
3.2. Inclusión como obligación desde la inclusión	27
3.3. Compromiso ético actores implicados.....	28
3.4. Inclusión como obligación del estado.....	29
3.5. leyes en el ámbito nacional inclusión laboral de personas con síndrome de Dow.....	32
3.6. Normativa internacional que rige en Argentina.....	39

3.7. Fundaciones existentes en argentina para personas con síndrome de Down.....	43
--	----

Capítulo 4: DERECHO COMPARADO: REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN OTROS PAÍSES.

4.1 El Salvador.....	47
4.2 Chile.....	49
4.3 España.....	51

Capítulo 5: FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.

5.1. Proyectos de formación laboral.....	59
5.2. Programas de formación laboral en Argentina.....	64

Capítulo 6: CONCLUSIONES FINALES

Conclusión.....	70
-----------------	----

ANEXOS

Entrevista a empleador del coworking “Brújula”	72
Entrevista a empleado con Síndrome de Down.....	78

BIBLIOGRAFIA.

1. INTRODUCCIÓN.

La estimulación como base de desarrollo de las capacidades.

Hay que comenzar señalando que las personas con síndrome de Down se enfrentan desde su nacimiento y a lo largo de su vida a diversas dificultades y adversidades, por este motivo es de gran importancia la estimulación temprana de la persona, el apoyo y acompañamiento de sus familiares más cercanos, y la inclusión en la sociedad para relacionarse con personas no pertenecientes a su entorno familiar cercano, logrando así aprender a relacionarse, interactuar y desarrollarse. Mediante una estimulación adecuada, a un ritmo lento y a través del acompañamiento de profesionales capacitados a tal fin, la persona va adquiriendo diferentes habilidades y capacidades a lo largo de su vida.

Si bien el acompañamiento familiar y profesional es sumamente importante, la existencia de un estado presente, que emplee políticas tendientes a fomentar y lograr la inclusión es un factor relevante en el tema. Afortunadamente en nuestro país tenemos la **“Dirección Nacional de Inclusión y Extensión Educativa”**. El propósito de la DNIEE es implementar y coordinar políticas educativas que propicien la inclusión de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el Sistema Educativo, y el fortalecimiento de las trayectorias educativas para promover el ingreso, la permanencia y el egreso, en el marco de lo establecido en la Ley de Educación Nacional, una de las finalidades más relevantes es reducir el impacto de las desigualdades en las trayectorias educativas.

Por otro lado a través de la resolución 311/2016 se estableció que las personas con discapacidad tienen derecho a estudiar en escuelas comunes y a recibir los apoyos que sean necesarios para aprender y participar. Tienen derecho a recibir la certificación de sus estudios en el nivel primario y en el nivel secundario. Regula el **“Proyecto Pedagógico Individual para la Inclusión”** el cual busca propiciar las condiciones para la inclusión escolar de los/as alumnos/as con discapacidad en el sistema educativo, estableciendo acuerdos pedagógicos para favorecer su trayectoria escolar, así como los

objetivos generales y específicos que den respuesta a las barreras u obstáculos que puedan presentarse en el contexto escolar.

Tal es así que la educación es uno de los primeros ámbitos en donde un niño o niña con síndrome de Down debe incluirse, por este motivo diversos jardines y escuelas llevan a cabo la integración de los niños con síndrome de Down de manera natural, ya que tomar contacto e interacción con el resto de los niños es muy importante para el desarrollo cognitivo del individuo, pero aún más para demostrar que, al igual que el resto, también son personas.

Luego de trascender la etapa educativa las personas se encuentran frente a un nuevo desafío: comenzar a trabajar. Esta etapa es quizás aún más difícil que la anterior y es a la que me dedicare a investigar y desarrollar en este trabajo.

Objetivo general.

El objetivo general de este trabajo es poner en analizar en qué situación se encuentra hoy el país respecto a la inclusión de las personas con síndrome de Down en el mundo laboral, es decir, poder identificar si existen normativas y programas estatales específicos y eficientes que permitan una inserción laboral rápida.

Objetivos específicos.

El presente trabajo de investigación tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Comprender y explicar que se entiende por discapacidad y síndrome de down.
- ✓ Identificar las normativas y programas tendientes a la inclusión laboral
- ✓ Determinar cómo las normas regulan el desarrollo de las personas con síndrome de Down en el ámbito laboral.
- ✓ Comprender la importancia de la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down.
- ✓ Evaluar que normativas y medidas adoptan otros países para incluir a las personas con síndrome de Down en el trabajo y cuáles pueden ser consideradas en Argentina para mejorar el sistema inclusivo.

CAPITULO 1.

MARCO TEORICO.

1.1. Concepto de discapacidad.

El punto de partida para comprender el trabajo es definir conceptos claves tales como “discapacidad” y “síndrome de Down”, los cuales serán desarrollados detalladamente en este capítulo.

En principio, abordaremos el concepto de discapacidad. A lo largo de la historia las ideas sobre las personas con discapacidad se han modificado sustancialmente, esto se debe a que las tradiciones y creencias han jugado un papel muy importante, así como también el avance de las ciencias en sus distintas expresiones, como ser en el derecho.

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, abarca desde problemas en la función o estructura del cuerpo, – por ejemplo, parálisis-, limitaciones en la actividad o en la realización de acciones o tareas, - por ejemplo, dificultades por problemas en la visión, - hasta la restricción de un individuo con alguna limitación en la participación en situaciones de su vida cotidiana. Esta situación es compleja, heterogénea, dependiente del medio y la cultura y de difícil evaluación. Otros problemas pueden ser pasajeros y por un periodo determinado de tiempo como ser una persona que requiere quietud y que se encuentre imposibilitado realizar ciertos actos como conducir un vehículo por haber sido intervenido quirúrgicamente. Así mismo otras discapacidades pueden ser incapacitantes para la realización de algunos actos y otros no, como ser la parálisis en una pierna en un escritor puede ser poco incapacitante, pero mucho más para un atleta profesional.

Las clasificaciones de las discapacidades han sido diversas y en pleno desarrollo. Durante la 54 Asamblea Mundial de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se optó por cambiar el nombre de la segunda edición de la Clasificación

Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM-2):2 Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), y se insta a los Estados miembros de la OMS, cuando proceda, a usar la CIF en investigación, vigilancia y notificación. Ésta es una clasificación que se basa en la salud y en dominios relacionados con la salud, dispuesta desde las perspectivas del cuerpo, el individuo y la sociedad.

En 1981 mediante la ley 22.431 se establece que se considerada discapacitada toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Por su parte la **Organización de las Naciones Unidas** en el año 2006 aprobó mediante una resolución la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. En su artículo 1 expresa que son consideradas personas con discapacidad aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

1.2 ¿Que es el Síndrome de Down?

El Síndrome de Down fue descrito por primera vez en 1866 por el Dr. John Langdon Down, que es a quien se debe su nombre, también se les denominó mongoles (aunque este término actualmente está en desuso). Los primeros trabajos científicos sobre el

Síndrome se centraron en el estudio de las características morfológicas, la presencia de cardiopatía, la probable influencia de la edad de la madre y las características estructurales del cerebro.

Hasta 1959 su causa no fue conocida, en ese año, el doctor Jerome Lejuene descubrió que las personas con Síndrome de Down tenían material genético extra, la

mayoría de las veces un cromosoma 21 de más, de ahí que también se denomine trisomía del par 21. El exceso de material genético origina un desequilibrio en distintos sistemas biológicos; como cada cromosoma está implicado en el desarrollo de varios órganos, la alteración de uno de ellos afectará a varias funciones. Esto explica la diversidad de síntomas y características de las personas con Síndrome de Down.

Se puede definir al síndrome de Down como un trastorno genético que se origina cuando la división celular anormal produce una copia adicional total o parcial del cromosoma 21. Este material genético adicional provoca los cambios en el desarrollo y en las características físicas relacionados con el síndrome de Down. El síndrome de Down varía en gravedad de un individuo a otro, y provoca incapacidad intelectual y retrasos en el desarrollo de por vida. Es uno de los trastornos congénitos graves más frecuentes y es la causa más frecuente de las discapacidades de aprendizaje.

La ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS definió al síndrome de Down como una alteración genética causada por la existencia de material genético extra en el cromosoma 21 que se traduce en discapacidad intelectual.

1.3 Aspectos psicológicos y sociológicos del síndrome de Down.

Para poder enfocarnos meramente en la investigación de la inserción de las personas con síndrome de Down en el mundo laboral es importante tener en cuenta sus características psicológicas, las cuales van a ser sumamente importante al momento de contratarlas para que desarrollen sus labores, ya que el empleador debe tenerlas en cuenta para determinar cuales el puesto más adecuado teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades más desarrolladas.

Todas las personas somos diferentes, no todas tenemos las mismas capacidades, así como algunos podemos ser más hábiles para interpretar textos complejos otros lo son para realizar tareas contables, con las personas con síndrome de Down pasa lo mismo, mucho de esto va a depender del grado del síndrome que tengan y de la estimulación que la persona reciba a lo largo de su vida e idealmente de manera temprana, lo que cual ya se desarrolló anteriormente, volvemos a remarcar su importancia

Es habitual suponer que las personas con SD tienen unas peculiaridades comunes que las diferencian de los demás. John Langdon Down cuando describió por primera vez las características del síndrome, observó su “facilidad para el humor imitativo y la mímica” y los definió “con aptitudes musicales y obstinados”, atributos que se han incorporado al conjunto de lugares comunes que florecen alrededor del síndrome de Down. Su aspecto físico invita también a ubicarlos en un grupo homogéneo. Sin embargo, como ya indiqué anteriormente, la variabilidad existente entre estas personas es tan grande e incluso mayor que la que se da en la población general (Pueschel, 2002).

Si bien existe una gran variabilidad entre sujetos, hay aspectos que son comunes en su forma de ser y de actuar, y que permiten describir características propias de estas personas distribuidas en bloques por funciones psicológicas. Se ha demostrado que presentan inconvenientes relacionados con el desarrollo de los siguientes procesos:

- 1- Los mecanismos de atención, el estado de alerta, las actitudes de iniciativa.
- 2- La expresión de su temperamento, su conducta, su sociabilidad.
- 3- Los procesos de memoria a corto y largo plazo.
- 4- Los mecanismos de correlación, análisis, cálculo y pensamiento abstracto.
- 5- Los procesos de lenguaje expresivo.

Flórez (2003) describe cuatro aspectos particularidades y/o déficits en la persona con Síndrome de Down considerando a la atención como uno de los factores básicos del aprendizaje central. La limitación en la neurogénesis influye en la llegada de la información y el establecimiento de patrones de respuesta.

Los más frecuentes déficits:

- 1- Falta de iniciativa para comenzar una tarea con objetivos determinados.
- 2- Inconstancia en la realización.
- 3- Tendencia a la distracción.
- 4- Tendencia a la hiperactividad.

Carácter y personalidad.

Existen unas formas de actuar que se dan con mayor frecuencia entre las personas con Síndrome de Down y que se podrían definir como características generales de la personalidad de estos sujetos. De hecho, su personalidad y temperamento van quedando bastante perfilados y claros antes de los 12 ó 13 años (Troncoso, 2003) alguna de estas peculiaridades es:

- Escasa iniciativa: uno de los factores importantes respecto a este tópico tiene lugar por las bajas posibilidades de actuación, por lo que es sumamente importante incentivarlos a participar en diferentes actividades sociales, apoyándolos y brindándoles ánimos, y hacerles notar que su participación es importante y contributiva en la actividad, para que de apoco vayan adquiriendo iniciativa propia.
- Menor capacidad para inhibirse: les cuesta inhibir su conducta, principalmente al demostrar sus afectos, en ocasiones excesivamente efusivos.
- Tendencia a la persistencia de las conductas y resistencia al cambio: podría decirse que les cuesta salir de su zona de confort, se resisten cambiar o a iniciar nuevas actividades, los cambios generan un gran impacto e incertidumbre en ellos como ser el traspaso de estudiante a trabajadores.
- Baja capacidad de respuesta y de reacción frente al ambiente. Tienen una baja capacidad para lograr interpretar y analizar los acontecimientos que ocurren a su alrededor, así como también, suelen demostrar desinterés frente a lo nuevo.
- Constancia, tenacidad, puntualidad. Cuando llegan a la adultes y se incorporan en el mundo laboral muestran una determinada forma de actuar y de enfrentarse a las tareas. Son trabajadores constantes y tenaces, puntuales y responsables, que acostumbran a realizar las tareas con cuidado y perfección.

Motricidad.

La motricidad refiere a la capacidad de organismo de generar movimiento o desplazarse, se relaciona específicamente la facultad del sistema nervioso central de provocar contracciones musculares. Físicamente, entre las personas con síndrome de Down se suele dar cierta torpeza motora, tanto gruesa (brazos y piernas) como fina (coordinación ojo-mano). Presentan lentitud en sus realizaciones motrices y mala coordinación en muchos casos.

Es de suma importancia que los empleadores tengan en cuenta este factor, ya que no les será fácil realizar tareas que impliquen ciertas destrezas, lo cual no quiere decir que les imposible. Por ejemplo, un joven con síndrome Down podrá ser mozo, pero requerirá de gran tiempo de practica para aprender a trasladar las bandejas con platos, empezar con cuestiones más sencillas hasta lograr el objetivo.

Atención

En el SD existen alteraciones en los mecanismos cerebrales que intervienen a la hora de cambiar de objeto de atención (Flórez, 1999). Por ello suelen tener dificultad para mantener la atención durante periodos de tiempo prolongados y facilidad para la distracción frente a estímulos diversos y novedosos. Parece que predominan las influencias externas sobre la actividad interna, reflexiva y ejecutora, junto a una menor capacidad para poner en juego mecanismos de auto inhibición.

La atención es una capacidad que requiere un entrenamiento específico para ser mejorada. En el caso del mundo laboral, será necesario que la designación de tareas sean lo mas concretas posibles y fáciles de comprender, evitando en ese momento todo tipo de distracciones e interrupciones, para poder así facilitar la atención de la persona.

Percepción.

En cuanto a la percepción, se ha comprobado que procesan y responden mejor a la información visual que auditiva. Es importante que la estimulación se presente a través de diferentes sentidos. Por ejemplo, al dar una orden laboral, seria necesario para una mejor comprensión que un compañero le muestre el acto a realizar, puede ser a través de

otros medios como videos, dibujos, entre otros. De esta manera se estimulan dos sentidos haciendo más fácil la comprensión y aprendizaje.

Aspectos cognitivos.

La deficiencia intelectual propia del síndrome de Down no solo genera lentitud para procesar y codificar la información, sino que también dificulta la interpretación y la elaboración y respuesta ante un requerimiento, es por esto que les resulta dificultoso en mayor o menor grado, los procesos de conceptualización, abstracción, generalización y transferencia de los aprendizajes. También les cuesta planificar estrategias para resolver problemas y atender a diferentes variables a la vez. Otros aspectos cognitivos afectados son la desorientación espacial y temporal y los problemas con el cálculo aritmético, en especial el cálculo mental.

Lenguaje

El terreno del lenguaje es uno de los cuales las personas con síndrome de Down se encuentran más desfavorecidos ya que cuenta con alteraciones complejas que varían de un individuo a otro.

Les resulta trabajoso dar respuestas verbales, dando mejores respuestas motoras, por lo que es más fácil para ellas hacer que explicar lo que hacen o lo que deben hacer. Presentan también dificultades para captar la información hablada, pero se ha de destacar que tienen mejor nivel de lenguaje comprensivo que expresivo, siendo la diferencia entre uno y otro especialmente significativa. Les cuesta transmitir sus ideas y en muchos casos saben qué decir, pero no encuentran cómo decirlo. De ahí que se apoyen en gestos y onomatopeyas.

Incluirlos socialmente y darles el espacio para hablar y ser escuchado, manteniendo una práctica diaria y constante ayuda a mejorar esta capacidad.

Inteligencia.

La deficiencia intelectual a diferencia de las características antes mencionadas generalmente es considerada una de la más constante en las personas con síndrome de Down, sin embargo, es importante destacar el aumento en más de 20 puntos de la media del coeficiente intelectual de estas personas producidos en los últimos 20 años.

Sociabilidad.

Aunque tradicionalmente se consideraba a las personas con síndrome de Down muy “cariñosas”, lo cierto es que, sin una intervención sistemática, su nivel de interacción social espontánea es bajo. Sin embargo, en conjunto alcanzan un buen grado de adaptación social, y ofrecen una imagen social más favorable que personas con otras deficiencias. Suelen mostrarse colaboradores, afectuosos y sociables.

Desde muy pequeños hay que incentivarlos a que realicen tareas y actividades en busca de que comiencen a insertarse a la sociedad y aprendan a socializar para poder encontrar su espacio en los diferentes grupos sociales.

Como mencione anteriormente son personas muy amables y cariñosas, lo cual trasladándolo al ámbito laboral genera un impacto positivo, ya que generalmente aquellos que desde niños hayan aprendido a sociabilizar y a sentirse seguros al momento de interactuar con otros, en la adultez logran tener una gran comunicación y no les resulta incómodo o dificultoso tener un dialogo con otras personas, por lo que cuando vamos a algún lugar y nos encontramos con una persona de síndrome de Down atendiendo, estos nos hacen sentir que nos encontramos en un lugar agradable y con buena atención.

CAPITULO 2

EL TRABAJO COMO DERECHO.

2.1 El derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Toda persona con capacidades diferentes que pueda realizar un trabajo productivo debe tener derecho de ocupar un empleo, lo mismo que cualquier trabajador.

El derecho al trabajo debe ser considerado como algo de suma importancia, las sociedades que pretenden integrar a las personas con capacidad diferente deben crear las condiciones para que lleguen a sentirse independientes y plenamente realizadas.

Para que el derecho al trabajo sea factible es necesario considerar tres aspectos:

- A. El individuo, debe verse en una doble dimensión: física y social; con características: físicas, biológicas, sociales, afectivas, cognitivas y psicomotoras.
- B. Medio Social, se destacan tres capacidades importantes para el trabajo:
 - ✓ Comunicabilidad
 - ✓ Productividad
 - ✓ Creatividad
- C. El trabajo como concepto representa características tales como:
 - ✓ Actividad
 - ✓ Productivo
 - ✓ Creativo
 - ✓ Social
 - ✓ Transformador
 - ✓ Incentivo

Tener un trabajo satisface una importante necesidad en el ser humano, porque es una actividad que realiza uno mismo, también porque la persona siente que está contribuyendo. Darle a la persona con capacidades diferentes un lugar dentro de la

comunidad o una empresa es particularmente importante, ya que por lo regular se sienten en desventaja, y esto les permite conocer a otras personas y les da la oportunidad de tener otros intereses en la vida.

Cuando la persona con capacidades diferentes realiza un trabajo utiliza sus habilidades, lo que le permite mantener activo su cuerpo y mente, ayudándole a desarrollarlas. En la mayoría de casos el estar activo trabajando previene que su capacidad empeore. El trabajo es el derecho que deben ejercer todas las personas con capacidades diferentes sin discriminación alguna.

2.2. Concepto del derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos

El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas - económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

Del concepto anteriormente mencionado se desprenden los siguientes elementos:

- Aspiración social, moral y dinámica.

Cuando decimos que el derecho al trabajo es una aspiración, partimos de la realidad en los países subdesarrollados, la cotidianidad contradice los postulados de un derecho laboral de Estados desarrollados, para los cuales, el eje central de este ordenamiento es la armonía entre capital y trabajo

La principal aspiración moral es dignificar al trabajador, valorando y reconociendo su esfuerzo en el proceso productivo, dándole estabilidad laboral y garantizándole un ingreso que pueda satisfacer las necesidades materiales de él y su familia.

Al hablar de aspiración dinámica, el derecho laboral a lo largo de la historia ha sido objeto de una lucha por la liberación y dignificación del trabajador, lucha que continúa y continuará a lo largo de la historia, para mejorar y adquirir continuamente nuevos derechos que mejoren la posición de los trabajadores.

✓ Estado democrático.

El estado cumple un rol fundamental para la protección de los derechos humanos. Para que los trabajadores puedan gozar libremente de su derecho laboral es necesario de un estado democrático, que comprenda las demandas sociales y vele por sus intereses, que esté dispuesto a escuchar a los trabajadores y a tomar medidas tendientes a mejorar su calidad de trabajo lo que conlleva también una mejor calidad de vida.

En este sentido, el derecho y la justicia son elementos indispensables de un Estado democrático que proteja y promueva la dignidad individual y colectiva de los pueblos.

✓ Garantizar un nivel de vida adecuada al trabajador y su familia mediante acciones normativas y políticas -económicas, sociales y culturales.

Este elemento es íntegramente relacionado con el anterior, dijimos que la existencia de un estado democrático que está presente y escucha a las necesidades de la población, en este caso precisamente de los trabajadores, mejorar la calidad de la situación de los mismos respecto su trabajo y esto trae aparejado la mejora en la calidad de vida de cada uno de estos y sus familias.

Las normativas dictadas tanto por el estado nacional como el provincial, así también como las acciones políticas económicas, sociales y culturales, llevadas a cabo tendientes a la inclusión de las personas con síndrome de Down en el mundo laboral, tiene una finalidad concreta y es mejorar su calidad de vida, a través de esta herramienta (trabajo) promoviendo la mejoría de diversos aspectos de su vida.

Por un lado y más importante es el aspecto social, ya que las medidas tomadas para la inserción en el trabajo traen aparejada una inclusión social, la cual los ayuda a sociabilizar y sentirse parte y útil dentro de la sociedad y/o un grupo determinado. Por otro lado, el aspecto intelectual, cualquier puesto de trabajo va a ayudarlos a hacer crecer su intelecto y adquirir nuevos conocimientos y descubrir habilidades que quizás

no conocían y por último el aspecto económico, darles la posibilidad de acceder a un empleo remunerado con el que puedan ayudar a su familia de manera económica, lo cual también implica que aprendan a manejar su propio dinero y administración de este.

- ✓ Aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

Las medidas mencionadas anteriormente de abarcar un amplio abanico de supuestos; el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo son los derechos fundamentales de los trabajadores, sin embargo, muchas veces en la realidad, no son cumplidos por los empleadores, conllevando a los trabajadores a encontrarse trabajando en lugares con condiciones precarias o dentro de la economía informal.

Para concluir con este tópico, podemos decir que el derecho al trabajo guarda una enorme relación con los derechos humanos. Por su parte las numerosas normas laborales enunciadas en los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también guardan una íntegra relación con estos. El tema del trabajo aparece igualmente en numerosos documentos internacionales referentes a los derechos humanos, así como en constituciones estatales y en instrumentos normativos regionales como la Carta Social Europea. En conjunto, estos ejemplos parecen confirmar la idea intuitiva de que el trabajo ocupa un lugar esencial en las experiencias individuales y colectivas de la población

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Trabajar permite el desarrollo, el bienestar y la elevación de la calidad de vida del trabajador y su entorno.

A pesar del reconocimiento del derecho al trabajo como derecho humano, en la actualidad preocupa gravemente la discriminación al momento de buscar insertarse en el mundo laboral es algo cotidiano, cuestión que se ve aún más presente cuando nos referimos a las personas con síndrome de Down.

2.3 La discriminación como principal impedimento para ejercer plenamente el derecho laboral.

La discriminación social es una de las principales barreras que impiden o dificultan que las personas con síndrome de Down puedan gozar plenamente de su derecho a trabajar y a acceder a un empleo.

En la naturaleza humana existe la costumbre habitual de relacionarse y conocer a los demás sobre la base de rasgos generales que uno supone conocer y que extrapola de una experiencia a otra. Estas generalizaciones que se basan en supuestos son los llamados estereotipos.

Los prejuicios se alimentan de estereotipos que, en el caso de las personas con discapacidad y de Síndrome de Down en particular, nacen de las diferencias o deficiencias que son percibidas a primera vista. Las diferencias notorias son las que más estereotipos y prejuicios generan, porque son asumidas como desviación y anormalidad. Según Honneth, A (1997) esto está en el origen de las relaciones personales o intersubjetivas, en la base de la formación de la conciencia de uno mismo y del conocimiento del otro, es decir, en el proceso de afirmar la propia identidad y, con ello, las identidades y diferencias de los demás.

A las personas con discapacidad, lo que más les afecta no son sus propias deficiencias, sino el rechazo, la visión de estigma, la discriminación, las barreras mentales, la indiferencia, la falta de apoyo. Estas barreras y actitudes son las causas de la situación de opresión, desventajas y exclusión que experimentan, del desaliento cotidiano (Goffman, 1963).

El comportamiento discriminatorio se sustenta en los estereotipos sociales, que son “creencias compartidas acerca de un conjunto de características que se atribuyen a un grupo humano; es una imagen mental, muy simplificada en general, de alguna categoría de personas o institución que es compartida, en sus características esenciales, por un gran número de personas (Elosúa, 1994).

La discriminación es la manifestación concreta, individual, grupal o colectiva de la negación de los principios de igualdad y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos.

Las instituciones, la infraestructura, el transporte, la información, los medios de comunicación, la educación, el empleo, los eventos culturales, entre otras actividades de la vida social, no están pensadas para que las personas con discapacidad accedan y gocen de ellas de manera independiente, en igualdad de condiciones, como parte de sus derechos humanos (Cisneros, 2010).

De allí, que la discriminación puede adoptar muy diversas formas. En algunas ocasiones, se manifiesta a través de la negación a la entrada en locales de ocio o tiendas; en establecer diferencias en el acceso a bienes y servicios básicos (educación, vivienda, sanidad, **empleo**, servicios sociales, etc.); en el rechazo de la candidatura de una persona a un puesto de trabajo o su promoción profesional; en el manifiesto de actitudes de desprecio, rechazo o intolerancia acompañada de comentarios ofensivos sobre la identidad de la persona.

Según la OMS, la exposición prolongada a experiencias de discriminación tiene consecuencias básicamente negativas en la calidad de vida de las personas, en la medida en que violentan sus derechos, limitan sus aspiraciones y comprometen su desarrollo social y psicológico.

Discriminar limita o niega derechos y libertades fundamentales a las personas que son objeto de discriminación; disminuye sus oportunidades de desarrollo en la sociedad; genera desigualdades sociales, exclusión social y marginación. En algunos casos, por ejemplo, las dificultades que tiene una persona para acceder al mercado de trabajo repercuten directamente en otros ámbitos, como el del acceso a la vivienda o la educación contribuyendo a generar mayores desigualdades y mayor vulnerabilidad; afecta, a nivel personal, la autoestima de las personas y puede tener serias consecuencias e impide o dificulta las relaciones interpersonales y perjudica la convivencia; genera conflictos y/o tensiones sociales y deteriora la cohesión social; impide o dificulta el desarrollo efectivo de las capacidades y potencialidades de las personas que forman parte de la sociedad, con el consiguiente desaprovechamiento de los conocimientos, experiencias y habilidades de todos sus miembros (Accem, ONG).

Por lo tanto, siguiendo a Ricardo Bucio (2010) mediante la exclusión y negación del reconocimiento como personas sujeto de derechos, la discriminación rebasa en el ámbito de lo individual, e impide construir y mantener relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad y el reconocimiento mutuo, necesarios para los procesos de identificación social.

A nivel social, la discriminación que toca las categorías sociales menos favorecidas tiene tendencia a desarrollar en las víctimas la aceptación de su situación, en la medida que aceptan e interiorizan los prejuicios desvalorizantes de los cuales han sido objeto (desesperanza aprendida, reproducción social de la discriminación). Así, pueden pensar que lo que les pasa se debe a su falta de inteligencia, a su inexperiencia o simplemente a su condición social.

Cada vez más Estados prohíben la discriminación basada en la discapacidad, en particular en el empleo, bien mediante leyes generales que se aplican a diferentes grupos del conjunto de la población, bien con leyes específicas sobre la discapacidad. Ello muestra que cada vez más se reconoce que a menudo se usa la discapacidad como motivo para excluir a este grupo y para denegarle la igualdad de oportunidades en el empleo, aun cuando no se justifique en circunstancias concretas.

El objetivo de estas leyes es luchar contra la exclusión y contra la denegación de igualdad de oportunidades a determinadas personas por tener características específicas como la discapacidad, así como aumentar las tasas de participación de las personas con discapacidad en el empleo y en otros ámbitos sociales. Al añadir este factor, la ley amplía la protección frente a comportamientos discriminatorios y castiga a quienes incumplen esta regla

En determinados países, como en el Reino Unido, la legislación antidiscriminatoria define precisamente la categoría de personas discapacitadas comprendidas en la ley. Cuando se incluyen definiciones, se debe ser cauto y asegurarse de que, ni intencionada ni involuntariamente, se restringe el grupo de individuos a los que se protege. Esto puede ocurrir cuando no se protege jurídicamente a las personas que son sujetos de discriminación por su discapacidad pero que no cumplen con la definición concreta de discapacidad que establece la ley.

En otros países, como en los Países Bajos, la ley no define el término discapacidad. De hecho, protege del trato desfavorable injustificado debido a la discapacidad, tanto a las personas con discapacidad como a las que no lo son

En la legislación nacional se exige cada vez más que todos los empleadores respeten el principio de no discriminación, independientemente del tamaño de la empresa. Pueden preverse algunas excepciones relacionadas con las competencias y la capacidad que posee un determinado individuo para realizar las funciones esenciales del puesto en cuestión o para seguir la formación pertinente. La obligación de realizar

ajustes razonables para las personas con discapacidad debe ser tomada en cuenta a la hora de decidir si una excepción resulta justificable.

CAPITULO 3.

“INCLUSION LABORAL EN ARGENTINA DE PERSONAS CON SINDROME DE DOWN”

3.1 Inclusión laboral como parte de un proyecto de vida inclusivo

La persona con discapacidad intelectual, como cualquier persona, debe poder construir su proyecto de vida incluido en la comunidad, desde su inclusión familiar, su inclusión educativa, su inclusión laboral, su inclusión social, interactuando y formándose en la diversidad, entre las personas con y sin discapacidad, como uno más, con sus diferencias y semejanzas (Yadarola, 2016).

Esto significa poder proyectarse como un ciudadano que se desenvuelve como miembro valioso que puede aportar a la sociedad con su trabajo y a la vez que beneficia a la sociedad enriqueciéndola desde su singularidad.

El trabajo es parte de todo un proceso de vida inclusivo, una vida como uno más en una sociedad diversa; como la vida de cualquier otra persona, sujetos únicos y, a la vez, con mucho en común en su ser persona.

El trabajo dignifica. Nuestra identidad, como decía Montobbio (1995) se define en parte por lo que trabajamos, por lo que hacemos. Es así como nos definimos como: docentes, periodistas, panaderos; nos definimos como sujetos en la tarea que desarrollamos.

Toda persona requiere encarar un rol que la dignifique, que lo haga sentirse partícipe y que ese trabajo le permita proyectarse al futuro incluido en su comunidad, conviviendo con los otros. Convivencia no es simplemente vivir con el otro, sino también compartir con el otro, junto a otro, en el reconocimiento profundo que el otro tiene derecho a vivir una vida plena, en igualdad de oportunidades y condiciones.

Como mencionamos en el capítulo anterior la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es un derecho y si bien es importante que sea parte de un proyecto de vida inclusivo, resulta fundamental que se concrete asimismo para quienes no hayan tenido acceso a una educación inclusiva previa o a otros espacios inclusivos anteriores.

La inclusión laboral de las personas con síndrome de Down es importante por varias razones fundamentales:

1. **Derechos y equidad:** Todas las personas, independientemente de su condición o discapacidad, tienen derecho a participar plenamente en la sociedad y a tener las mismas oportunidades de empleo. La inclusión laboral garantiza la igualdad de derechos y promueve la equidad, evitando la discriminación basada en la discapacidad.
2. **Desarrollo personal y profesional:** El empleo proporciona a las personas con síndrome de Down la oportunidad de desarrollar habilidades, conocimientos y competencias laborales. Esto les permite crecer personal y profesionalmente, fortaleciendo su autonomía, autoestima y sentido de logro.
3. **Independencia y autonomía financiera:** Al tener un empleo remunerado, las personas con síndrome de Down pueden ser más independientes y tener una mayor autonomía financiera. Esto les brinda la capacidad de tomar decisiones sobre su vida, tener acceso a recursos y participar activamente en la sociedad.
4. **Inclusión social y relaciones interpersonales:** El empleo proporciona un entorno propicio para establecer relaciones sociales, interactuar con compañeros de trabajo y desarrollar conexiones significativas. La inclusión laboral fomenta la participación activa en la comunidad, mejora las habilidades de comunicación y promueve la aceptación y el respeto mutuo.
5. **Contribución a la sociedad:** Las personas con síndrome de Down tienen talentos, habilidades y capacidades únicas que pueden aportar a la fuerza laboral y a la sociedad en general. Su participación en el empleo contribuye al enriquecimiento de la diversidad en el lugar de trabajo y aporta nuevas perspectivas y experiencias valiosas.

6. Cambio de percepciones y estereotipos: La inclusión laboral de las personas con síndrome de Down desafía los estereotipos y prejuicios existentes sobre sus habilidades y capacidades. Al demostrar su valía en el entorno laboral, se derriban barreras y se fomenta una visión más inclusiva y diversa de la discapacidad en la sociedad.

En resumen, la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down es esencial para garantizar sus derechos, promover su desarrollo personal y profesional, fortalecer su independencia y autonomía, fomentar la inclusión social y contribuir al enriquecimiento de la sociedad en general.

3.2. Inclusión desde la inclusión

La inclusión laboral es parte de una vida inclusiva y debe partir de la inclusión. Proyectarse como una vida incluida en la sociedad, como la de cualquier otra persona, implica asimismo proyectar que la inclusión laboral debe iniciarse desde la inclusión educativa o desde la formación pre-laboral o desde pasantías laborales en ámbitos comunes.

Esto va en contraposición a las acciones que hoy vemos a menudo, en tanto se organizan espacios segregados como supuestos caminos para la inclusión, sea en centros de formación especial o en talleres protegidos o emprendimientos sólo con personas con discapacidad. Ahora bien, la segregación no es el camino a la inclusión, sino que refuerzan la exclusión. Si armamos algo sólo para las personas con discapacidad estamos discriminando “por motivos de la discapacidad”, estamos contradiciendo la CDPD (2006).

En las instituciones educativas comunes, formándose desde los contenidos curriculares comunes (con sus ajustes requeridos) los jóvenes aprenden y desarrollan competencias genéricas que luego le serán útiles para desenvolverse en el trabajo: aprenden a ser responsables en sus tareas, a cumplir horarios y obligaciones, a relacionarse con compañeros, a respetar a las autoridades, a comunicarse e interactuar según el contexto, etc. Algunos jóvenes cursaron estudios de nivel superior incluidos (al

estilo de los College o en universidades), en carreras que además le permitió apropiarse de aprendizajes específicos, como carreras de periodismo deportivo, secretariado ejecutivo, publicidad y marketing, maestra de jardín de infantes, chef, etc.

La formación pre-laboral se busca que se desarrolle en instituciones educativas comunes, las cuales pueden ser formales o no formales que desarrollan cursos o programas de formación en diferentes temáticas y áreas (por ejemplo, Radio, Diseño Gráfico, Computación, Panadería, Coaching, etc.).

El joven/adulto elegirá aquella oferta de formación según sus intereses específicos o necesidades concretas. En estas instancias de formación los adultos pueden requerir apoyos que el equipo de FUSDAI los realiza de modo más externos, es decir, con visitas a las instituciones educativas de modo más esporádico e intervenciones con los docentes priorizando el modo virtual, dando lugar así a la autogestión de parte del joven/adulto con discapacidad. Normalmente los jóvenes que inician sus procesos de inclusión laboral, luego de su formación en instituciones educativas y aulas comunes, adquieren importantes capacidades y herramientas iniciales para adaptarse al trabajo. Aquellas otras competencias más específicas que son las requeridas para puestos de trabajo en concreto, las aprenderá en el mismo puesto de trabajo.

3.3 Compromiso ético de los actores implicados

Las empresas son espacios que en muchos casos tienden a ser altamente competitivos. El derecho a una educación inclusiva interpela a la responsabilidad social de las empresas, a cubrir sus puestos de trabajo con personas con discapacidad. Una responsabilidad social vinculada a una ética de la acción concreta (no solo de la buena intención); tampoco como una cuestión voluntarista o caritativa, 6 o como solo una fachada hacia el afuera. La responsabilidad social empresarial con la inclusión laboral debe impregnar la cultura de las organizaciones y sus miembros.

Las empresas dependen de la comunidad, por tanto, tienen la obligación de retribuirle en algo lo que reciben de ella. Vallaey (2006) afirma que la responsabilidad social empresarial debe ser liderada por la gerencia de la empresa y estar ligada al proyecto estratégico, como a su cultura organizacional, con consistencia entre los dichos

y las acciones. Además, resulta fundamental que ese proyecto estratégico y cultura organizacional se encaren favoreciendo la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad y realizando los ajustes y apoyos que puedan requerirse, en cumplimiento a las obligaciones que el derecho genera.

Entonces, las empresas e instituciones, como sus miembros, deben asumir con responsabilidad y un compromiso ético con el derecho a la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo, los equipos de apoyo, las familias y demás actores involucrados deben asumir este compromiso ético que efectivice el derecho a la inclusión, que dignifique la persona con discapacidad.

Es fundamental que tanto las familias, los equipos de apoyo y el propio joven con discapacidad defiendan y promuevan la inclusión plena.

3.4. Inclusión como obligación del estado.

El 18 de mayo del 2022, se llevó a cabo en todo el territorio de la república argentina el censo nacional. La asociación ASDRA (Asociación de Síndrome de Down de la República Argentina), critico al estado por no incorporar ninguna pregunta específica sobre las personas con síndrome de Down, perdiendo el estado la oportunidad histórica de conocer cuantas son, en qué situación se encuentran, datos que es fundamentales para que un estado pueda llevar a cabo acciones tendientes a satisfacer sus necesidades y derechos.

Desde la asociación mencionan que han solicitado incorporar en el censo una sola pregunta, pregunta para mejorar la vida del colectivo a través de la campaña Síndrome de Números realizada con la agencia Wunderman Thompson.

Ahora bien, ¿De qué trata esta campaña? Al no existir en nuestro país datos sobre las personas con síndrome de Down; y al no haber datos, no hay información para que el Estado las reconozca ni garantice sus derechos, como lo exige la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Con la campaña Síndrome de Números, crearon una web que recolecta información y a través de la cual se logró la primera base de datos dinámica actualizada en tiempo real sobre las personas con síndrome de Down.

Para hacer visualizar la campaña Síndrome de Números se han llevado a cabo difusiones a través de diferentes medios como ser; redes sociales, vía pública, gráfica, radio, un sitio web y un chat de WhatsApp para que las personas con síndrome de Down y sus familiares se sumen desde todo el país y den visibilidad a los que todavía no la tienen.

El website dinámico clasifica de manera inteligente y desarrolla estadísticas, con el fin de generar demandas en tiempo real dirigidas a los organismos responsables de resolverlas.

A través de esta campaña se logró recolectar una serie de datos, sin embargo, estos no arrojan una estadística certera porque es necesario tener en cuenta que quizás la campaña no llegó a ser conocida por todas las personas con síndrome de Down, por lo cual es de considerar que la situación real respecto a estas personas puede ser aún peor.

Según el análisis de los datos obtenidos, por ahora, este es el panorama del colectivo de personas con trisomía 21 en el país:

- 66% de las personas con síndrome de Down que no tienen Certificado Único de Discapacidad son niños y niñas
- 58% de las personas con síndrome de Down que declaran no tener cobertura médica son niños y niñas.
- 48% de las personas con síndrome de Down registradas, mayores de 12 años, no ingresaron al Secundario.
- 17% de las personas con síndrome de Down, de entre 3 y 17 años, ni siquiera ingresaron al Sistema Educativo.
- 3% de las personas con síndrome de Down alcanzaron un nivel Terciario o Universitario.
- 66% de las personas con síndrome de Down registradas no cuentan con formación para el empleo
- 85% de las personas con síndrome de Down están fuera del mercado laboral
- 93% de las personas con síndrome de Down que tuvieron alguna formación laboral no acceden a un trabajo.

- 0,14% de las personas con síndrome de Down registradas viven solas.

En cuanto a las estadísticas mencionadas respecto a lo laboral, es necesario preguntarse en que está fallando el estado, para que tantas personas con síndrome de Down se encuentren fuera del mercado laboral. Como se puede visualizar no existe prácticamente diferencia con relación al empleo, entre las personas que tuvieron alguna formación y las que no, es decir una persona con síndrome de Down que estudio y se capacito se encuentra con las mismas barreras que una persona que quizás ni siquiera finalizo el nivel secundario.

Este es el primer punto para criticar, si bien este trabajo tiene como finalidad hacer hincapié en la inclusión laboral, es necesario mencionar la importancia que el estado busque la manera de “premiar” a las personas con síndrome de Down que se han formado educativamente, facilitándole el acceso a pasantías, prácticas profesionales sobre actividades determinadas como ser por ejemplo aquellos que realicen cursos de profesorado de baile puedan realizar prácticas en academias, programas que faciliten la inserción en el mundo laboral, etc. Si bien todas las personas con síndrome de Down tienen derecho a acceder a un empleo, también es importante darle valor a la educación, e incentivar a las personas que estudien, se capaciten y se formen.

El segundo punto para analizar tiene que ver con la reprochable posición que tomo el estado al realizar el Censo 2022 ante la solicitud de la asociación ASDRA de incorporar una pregunta específica con las personas con síndrome de Down, ya que el censo es un método estadístico a partir del cual el estado obtiene información como saber cuántos somos, cómo vivimos y cómo nos distribuimos, esta herramienta es de gran utilidad y puede ayudar al estado a investigar, planificar, llevar adelante proyectos y mejorar sus políticas públicas.

Si el estado utilizara esta herramienta para determinar cuántas personas con síndrome de Down hay en el país, que nivel de estudios tiene y si tienen empleo, podría tener un panorama amplio del cumplimiento y funcionamiento de las normativas tendientes a la inclusión laboral, entre otras, y de los proyectos que han sido llevados a cabo para alcanzar tal fin, así podría detectar que es lo que está fallando, donde tiene que poner el foco y a través de que mediadas puede modificar y mejorar la situación de desempleo de estas personas.

Hay que tener presente que es el estado quien tiene el deber de garantizar los derechos de las personas y quien tiene en su poder gran cantidad de herramientas para hacerlos cumplir, por lo que es necesario que cumpla con sus obligaciones y ponga en marcha las medidas necesarias para garantizarle a las personas con síndrome de Down su inclusión en el mercado laboral.

3.5 Leyes en el ámbito nacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Como se desarrolló anteriormente el derecho laboral, es un derecho humano, por lo cual todos debemos gozar de este. Las personas con discapacidad tienen derecho a contar con un trabajo y que este sea adecuado a sus posibilidades y capacidades.

La inclusión en el mundo laboral en Argentina de las personas con síndrome de Down y discapacidad es parte de un proceso encaminado desde ya hace tiempo. En el año 1981 se sanciona la **ley 22.431** que regula el **Sistema de protección integral de los discapacitados, dicha ley establece que la finalidad del sistema es brindar una protección** a las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

En su capítulo II brinda su regulación respecto al trabajo, estableciendo en su artículo 8 lo siguiente:

“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.”

En cuanto su artículo 10 establece que las personas mencionadas en el artículo 8 gozaran de los mismos derechos y están sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

A través del artículo 12 de esta ley se establece que el Ministerio de trabajo, deberá apoyar la creación de talleres protegidos para la producción, y determina en su cabeza la obligación de su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

Por último, el artículo 23 de la ley 23.021 de la ley establece lo siguiente:

“Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los Capitales, equivalente al setenta por ciento (70 %) de las retribuciones que abonen a personas discapacitadas en cada período fiscal.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerarán las personas que realicen trabajos a domicilio.

La opción a que se refiere el presente artículo se ejercerá por cada ejercicio fiscal.”

Del artículo anterior podemos deducir que el objetivo de la norma es incentivar a los empleadores a contratar a personas con síndrome de Down impulsando así la inclusión y otorgándole un beneficio a aquellos que decidan incorporar a sus equipos de trabajo personas discapacitadas.

En el año 1994 se sanciona la ley **24.308** junto con su decreto reglamentario N° 795. En su artículo 1 establece lo siguiente:

“Los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.”

El objetivo es fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral competitivo a través de una actividad comercial. Si bien la ley no determina expresamente a que tipo de discapacidad va dirigida, se entiende que es aplicable para las personas con síndrome de Down, sin embargo, le otorga prioridad a las personas ciegas y disminuidas visuales.

.

Algunas de las medidas trascendentes que se adoptan en esta ley tienen que ver con la capacitación y la ayuda económica. Por su parte el artículo 17 establece la obligación en cabeza del Ministerio de trabajo y seguridad social de dictar cursos para los aspirantes a instalar pequeños comercios, respecto de sus técnicas de explotación y administración y por otro lado el artículo 18 otorga a las instituciones bancarias oficiales la posibilidad de arbitrar los medios necesarios para establecer créditos especiales para la instalación o ampliación de pequeños comercios.

En el año 2002 se sanciona la ley nacional 25.689 **“Sistema de protección integral de los discapacitados”** la cual modifica con su artículo 1, el artículo 8 de la ley 22.431 ya mencionado anteriormente. Por su parte el artículo 1 establece lo siguiente:

ARTICULO 1° — *Modifícase el artículo 8° de la Ley 22.431 que quedará redactado de la siguiente forma:*

“Artículo 8°: El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por

ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.”

En el primer párrafo a diferencia de la ley 22.431, aclara que cuando se refiere a la ocupación por personas con discapacidad en el Estado nacional, este abarca los tres poderes, es decir legislativo, ejecutivo y judicial, esto quiere decir que cualquier persona con síndrome de Down va a tener la posibilidad de desarrollar actividades laborales dentro de cualquiera de los tres poderes del Estado nacional.

Por otro lado, aclara que el porcentaje de ocupación por personas con discapacidad debe ser del 4% de los empleados en planta permanente, indicando que son considerados como tales aquellos que hayan sido contratados mediante cualquier modalidad, como ser por ejemplo contrato por tiempo parcial o por tiempo indeterminado, también quedan comprendidos aquellas situaciones en las que hubiera terciarización de servicios, entendiéndose como tal a práctica en la que una empresa le paga a otra por personal capacitado que logre cumplir ciertas actividades especializadas.

Por último el tercer párrafo establece una sanción legal ante el incumplimiento de la obligación impuesta por la normativa, estableciendo que en el caso que se lleve a cabo una convocatoria para cubrir puestos con personas que poseen alguna discapacidad, deben tener actualizados los datos respecto a la cantidad de personas con discapacidad que están trabajando, caso contrario se va presumir que no cumplen la ocupación del 4% y los postulantes con algún tipo de discapacidad incluyendo a las personas con síndrome de Down podrán hacer valer su derecho de prioridad de ingreso en igualdad de mérito. Además, los responsables de los entes que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público y serán sancionados. A diferencia de las otras normativas que fueron mencionadas, ahora podemos ver reflejado en este párrafo un poder estatal que se planta de manera firme ante los incumplimientos de los cupos por parte de los empleadores, estableciendo sanciones fuertes para motivar el cumplimiento y garantizar la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down.

Luego en el año 2006, mediante la resolución 45/2006 se crea el Programa de Inserción Laboral en el marco de la Ley Nº 24.013 y del Plan Integral para la Promoción del Empleo. Uno de los objetivos principales es que el Ministerio de

Trabajo, empleo y seguridad social, lleve a cabo programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

Dentro de este marco normativo la búsqueda de inclusión de las personas con discapacidad se ve reflejada en el artículo 2 inc 3 el cual establece que debe haber una línea de **Promoción del Empleo Asalariado para Trabajadores con Discapacidad**. Por su parte el artículo 3 inc 2 establece como requisito para que las personas con discapacidad puedan participar en el programa de inserción laboral tener al menos 18 años.

En este mismo año se dictó la **resolución 937**, con la finalidad de crear el Programa de asistencia a los trabajadores de los talleres protegidos de producción, lo cuales fueron mencionados al analizar la ley **22.431**, estos talleres son creados para el desarrollo de actividades productivas, comerciales o de servicios para el mercado. Estos talleres dan a sus miembros un empleo y les pagan un sueldo. También dan servicios de adaptación laboral y social.

Por su parte el artículo 2 de la resolución establece que: *“el programa brindará una ayuda económica no remunerativa mensual de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) a las personas con discapacidad que sean relevados como trabajadores registrados antes del 1º de junio de 2006 por los TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCION, conforme lo establezca la reglamentación.”*

La finalidad de estos talleres es principalmente facilitar la inserción laboral, a través de estos, se les otorga a las personas con discapacidad la posibilidad de poder acceder a un tipo de empleo, capacitarse y ganar experiencia.

En el año 2010 se reglamentó lo que se conoce como “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo”. ¿A qué se refieren? Son proyectos mediante los cuales se busca incrementar las competencias, habilidades y destrezas de trabajadores desocupados con discapacidad mayores de 18 años y promover su inserción laboral a través del desarrollo

de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y el acompañamiento de una tutoría especializada.

Están habilitados a realizar propuestas todas las entidades sin fines de lucro que estén inscritas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo y que trabajen con personas con discapacidad mayores a 18 años. Las propuestas deben contemplar capacitación y práctica, y no están sujetas a tareas determinada, sino que pueden ser variadas, ya que por ejemplo pueden solicitarse, auxiliar administrativo, ayudante de cocina, auxiliar de manualidades, operario industrial, entre otros.

La modalidad de estos es la siguiente:

- Duración: 3 a 8 meses.
- Cupo Máximo de Participantes: 12
- Carga Horaria: 15 a 20 horas semanales de lunes a viernes.

Es posible determinar que de las normativas que han sido analizadas hasta el momento, está en la que mejor podemos visualizar la inclusión en el mundo laboral, ya que no solo la promueve, sino que determina de manera concisa la modalidad y la manera en la que se va a realizar en la práctica.

En el año 2011, se dictó una resolución trascendental para la inclusión, con la finalidad de llevar a cabo el programa para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, el objeto de este es asistir a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes.

A diferencia de otras normativas que fueron mencionadas, la **Resolución 877/2011**, la misma es dirigida **exclusivamente** a las personas mayores de 18 años con discapacidad que cumplan con los siguientes requisitos:

- 1) Contar con Libreta de Enrolamiento, Libreta Cívica o Documento Nacional de Identidad.
- 2) Poseer C.U.I.T.
- 3) Residir en el país.
- 4) Acreditar su discapacidad mediante certificado expedido en los términos de las Leyes N°22.431¹, N°24.901².

3.6 Normativa internacional que rige en Argentina.

En cuanto a la normativa internacional de inclusión laboral de personas con síndrome de Down, Argentina se adhiere a diversos tratados y convenciones internacionales que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. Algunos de estos instrumentos son:

1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Como se mencionó anteriormente la misma fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y ratificada por Argentina en 2008, esta convención establece los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, incluidas las personas con síndrome de Down. Entre otros aspectos, destaca la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y el trabajo decente.

¹ ley de sistema integral de los discapacitados.

² sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) aborda el tema del empleo de las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con síndrome de Down. Algunos de los aspectos que regula en relación con el empleo son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades en el empleo: La CDPD establece el derecho de las personas con discapacidad a tener igualdad de oportunidades en el empleo. Las personas con síndrome de Down tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones con los demás, sin discriminación por motivos de discapacidad.
- Adaptaciones razonables: La CDPD reconoce que las personas con discapacidad pueden requerir adaptaciones razonables en el entorno laboral para garantizar su plena participación y efectividad en el empleo. Esto puede incluir ajustes en los horarios, en las tareas, en las herramientas o en el entorno físico, entre otros aspectos.
- Empleo abierto, inclusivo y accesible: La Convención promueve la creación de un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. Esto implica garantizar que las personas con síndrome de Down tengan igualdad de oportunidades para acceder al empleo, así como para avanzar y mantenerse en el mismo.
- Apoyo a la empleabilidad: La CDPD reconoce la importancia de brindar apoyo a la empleabilidad de las personas con discapacidad. Esto incluye la provisión de programas de capacitación, orientación vocacional, formación profesional y servicios de apoyo para facilitar la inserción laboral de las personas con síndrome de Down.
- Trabajo digno y remuneración justa: La Convención enfatiza que las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con síndrome de Down, tienen derecho a trabajar en condiciones de igualdad, a recibir una

remuneración justa y a gozar de condiciones laborales seguras y saludables.

2. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:**

Ratificado por Argentina en 1986, este pacto garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y la protección contra la discriminación laboral por motivos de discapacidad. A continuación, se mencionará algunos aspectos que regula en relación con el empleo:

- No discriminación en el empleo: Al igual que la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad, sin discriminación por motivos de discapacidad, incluyendo a las personas con síndrome de Down.
- Derecho a condiciones de trabajo justas: El Pacto reconoce el derecho de toda persona a condiciones de trabajo justas y favorables. Esto incluye aspectos como la remuneración adecuada, las horas de trabajo razonables, la seguridad y la salud en el trabajo. Las personas con síndrome de Down tienen derecho a disfrutar de estas condiciones en su empleo.
- Derecho a la seguridad social: El PIDESC establece el derecho de toda persona a la seguridad social, incluyendo la protección en caso de desempleo, invalidez y otras situaciones relacionadas con el empleo. Las personas con síndrome de Down tienen derecho a acceder a los beneficios de la seguridad social en igualdad de condiciones con los demás.
- Derecho a la formación y capacitación: El Pacto reconoce el derecho de toda persona a la educación y a la formación profesional. Esto implica que las personas con síndrome de Down tienen derecho a recibir una

formación adecuada y a participar en programas de capacitación que les permitan desarrollar habilidades y competencias para el empleo.

Es importante destacar que el PIDESC es un tratado internacional que establece los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. Cada país que ha ratificado el pacto tiene la responsabilidad de adoptar medidas para garantizar la implementación de estos derechos en su legislación y políticas nacionales, adaptándolas a su contexto particular.

- **Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) (Núm. 111)

Argentina ratificó este convenio en 1985. El convenio busca eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la discriminación basada en la discapacidad.

Los Estados como Argentina que ratifican este convenio se comprometen a formular y aplicar políticas y medidas adecuadas para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación. Esto puede incluir la adopción de leyes y reglamentos, así como la promoción de la igualdad de oportunidades a través de programas de educación, formación y sensibilización.

El convenio establece que las personas deben tener igualdad de oportunidades para acceder al empleo, incluyendo la selección, contratación y condiciones de trabajo incluyendo la remuneración, las prestaciones sociales, la seguridad y la salud en el trabajo, las oportunidades de promoción y el acceso a la seguridad social. Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades en la formación y el acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).**

Argentina es signataria de la DUDH, que establece el derecho de todas las personas, incluyendo las personas con síndrome de Down, a trabajar en condiciones de igualdad, sin discriminación.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, la misma establece los derechos fundamentales y las libertades inherentes a todas las personas, sin importar su raza, color, religión, sexo, idioma, opinión política o cualquier otra condición. Aunque la declaración no aborda específicamente el empleo de las personas con discapacidad, sí establece principios generales que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los cuales pueden aplicarse al ámbito laboral.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el derecho al trabajo, sin discriminación, y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Aunque no menciona explícitamente a las personas con discapacidad, este artículo implica que todas las personas tienen derecho a acceder a oportunidades laborales justas y no deben ser discriminadas en el empleo debido a su discapacidad.

3.7. Fundaciones existentes en argentina para personas con síndrome de Down.

En Argentina contamos con varias fundaciones para personas con síndrome de Down, tendientes a promover el reconocimiento y respeto de los derechos de estas. En cuanto al ámbito laboral buscan garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades eliminando las barreras que puedan limitar su acceso a un empleo.

Fundación Síndrome de Down de la República Argentina (FUNDAI)

Es una de las principales fundaciones del país y trabaja para promover la inclusión y mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down. Ofrece servicios de atención temprana, programas de estimulación, educación, formación laboral y apoyo a las familias. La misma se ocupa de abordar diferentes áreas dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

- Educación inclusiva: La fundación promueve la inclusión educativa de las personas con síndrome de Down, trabajando en colaboración con instituciones educativas para garantizar el acceso a una educación de calidad en entornos inclusivos. Además, se enfoca en la capacitación de docentes y profesionales para una atención educativa adecuada.
- Inclusión laboral: La fundación trabaja en la promoción de la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down, colaborando con empresas y empleadores para facilitar su inserción en el mundo laboral. Ofrece programas de capacitación, intermediación laboral y apoyo en el empleo para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Sensibilización y promoción: FUNDA.SI realiza acciones de sensibilización y promoción para generar conciencia sobre el síndrome de Down y promover una sociedad inclusiva y respetuosa. Realiza campañas de difusión, eventos y actividades que buscan derribar estereotipos y promover la aceptación y la inclusión de las personas con síndrome de Down.

Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA)

Es una organización sin fines de lucro, fundada en 1988 con el propósito de trabajar en favor de las personas con síndrome de Down y sus familias en Argentina.

ASDRA ofrece una amplia variedad de programas y servicios destinados a promover el desarrollo integral de las personas con síndrome de Down. Estos programas incluyen actividades educativas, culturales, deportivas, recreativas y de capacitación laboral. También brinda asesoramiento a las familias, promueve la inclusión escolar y

trabaja en colaboración con instituciones y profesionales para mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down.

Con relación al acceso al empleo por parte de las personas con síndrome de Down, la organización ofrece programas y servicios destinados a apoyar a las personas con síndrome de Down en su inserción en el mundo laboral.

En un primer lugar ofrece servicios de orientación vocacional para ayudar a las personas con síndrome de Down a explorar sus intereses y habilidades, identificar posibles trayectorias laborales y tomar decisiones informadas sobre su futuro ocupacional. También colabora con empresas y empleadores para facilitar la inserción laboral de las personas con síndrome de Down, ya que es un intermediario laboral, esto implica la búsqueda de oportunidades de empleo, el asesoramiento en la adaptación de los puestos de trabajo y la mediación entre las empresas y los candidatos con síndrome de Down.

Otra cuestión importante de la que se ocupa la fundación es de brindar capacitación laboral a través de programas adaptados a las necesidades y habilidades de las personas con síndrome de Down. Estos programas buscan desarrollar habilidades específicas y proporcionar herramientas necesarias para desempeñarse en distintas áreas laborales.

Una vez que las personas ya se encuentren insertas en un puesto de trabajo, la fundación continúa acompañándolos, brindándole apoyo individualizado para garantizar una adaptación exitosa y un desarrollo laboral satisfactorio. Esto puede incluir seguimiento, asesoramiento y asistencia en la resolución de dificultades que puedan surgir en el ámbito laboral.

Por último, es necesario destacar la Promoción de buenas prácticas empresariales llevadas a cabo por la fundación, buscando la sensibilización y concientización de las empresas sobre la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down. Promueve buenas prácticas empresariales, destacando los beneficios de la diversidad y brindando información y orientación a las empresas interesadas en contratar a personas con síndrome de Down.

Estas son algunas de las acciones que ASDRA lleva a cabo para promover la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down en Argentina. La organización trabaja en colaboración con diferentes actores, como empresas, empleadores y otras

instituciones, para generar oportunidades de empleo y promover una cultura laboral inclusiva.

Asociación para la inclusión de las personas con síndrome de Down rosario (AISDRO)

La Asociación para la Inclusión de las Personas con Síndrome de Down de Rosario, AISDRO, es una Entidad sin fines de lucro y de bien público, con personería jurídica, que nuclea padres, familiares, personas con S.D. y profesionales, de nuestra ciudad y alrededores. La misma inicio su actividad el 26 de octubre de 1998.

Es un centro de difusión y ayuda sobre la temática abierto a la comunidad, que brinda información, orientación además de charlas, cursos, jornadas y conferencias; promoviendo todas aquellas actividades que permitan lograr una adecuada inclusión de las personas con discapacidad, en todos los planos de la sociedad.

Pertenecemos a la red nacional de asociaciones, nucleadas bajo los mismos objetivos, y con un plan de acción común a desarrollar en nuestra sociedad. Conectadas a su vez con las asociaciones de América Latina.

Pertenecemos al “grupo artículo 24” conformado por más de 150 organizaciones de todo el país que comparten la importancia de aunar esfuerzos por la defensa del goce del derecho a la Educación sin discriminación.

A pesar de tener un estado presente que busca la inclusión a través de estas normativas y acciones y de contar con experiencias positivas de hace varias décadas atrás, es aún un número reducido de personas con discapacidad quienes se ven beneficiados con una real inclusión en el mercado abierto de trabajo.

CAPITULO 4.

DERECHO COMPARADO: REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN OTROS PAÍSES.

4.1 El Salvador.

Todas las personas nacidas en el territorio salvadoreño son amparadas por las leyes de manera igualitaria sin ningún tipo de distinción, sin embargo, existen leyes específicas destinadas a defender los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo en estas a las personas con síndrome de Down.

En cuanto a la inclusión laboral, en **el año 2000 la Asamblea legislativa dicto una serie de disposiciones con la finalidad de facilitar a las personas con discapacidad comenzar a desarrollarse en el ámbito laboral.**

Por un lado, estableció que tanto el sector público como las empresas privadas tienen el deber de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, es decir que el acceso a un empleo por parte de las personas con síndrome de Down, no se encuentran limitados a un tipo de área laboral ya que por ejemplo pueden conseguir trabajo en una empresa privada como ser Mc Donald o en la administración pública del estado.

En cuanto a los empleadores privados tienen la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate, es aquí donde las fundaciones cumplen un rol fundamental, ya que son una buena fuente de reclutamiento lo que motivara a la creación de programas de inserción.

Es necesario hacer hincapié en la necesidad de motivar a la creación de programas de inserción laboral, por las empresas o fundaciones ya que estos programas vendrían a cumplir un rol de intermediarios entre “empleadores y empleados con síndrome de Down” ya que colaboran y hacen del camino a la inclusión e inserción menos engorroso, eliminando así ciertas barreras que puedan aparecer.

Respecto al goce y disfrute de los beneficios que pueden brindar las empresas, como ser formar parte de los programas de formación laboral, recibir el pago de horas extras, se estableció que le corresponderá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las instituciones de seguridad social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y demanda del mercado laboral.

Otra cuestión que fue regulada en la asamblea fue respecto a las actividades sociales y comunitarias de las personas con discapacidad, estableciendo que el personal profesional que les atiende, sus familiares y municipalidades deberán promover su plena integración eliminando las barreras sociales.

Esto nos remite a lo que ya hemos mencionado al principio de este trabajo: lo fundamental que es el acompañamiento familiar, en este supuesto podemos relacionar el apoyo familiar con el deber que estos tienen respecto el acompañamiento hacia los familiares con síndrome de Down al momento comiencen a desarrollarse en una nueva etapa de su vida: **“el mundo laboral”**, este acompañamiento puede reflejarse de muchas maneras como ser incentivándolos a que busquen trabajo a través de la entrega de Curriculum vitae, o acompañándolos en el traslado desde su hogar hasta el lugar de trabajo, o simplemente brindarles apoyo psicológico otorgándoles confianza en sus capacidades.

En cuanto a normativa internacional el Salvador, forma parte de los estados miembros de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Si bien el salvador es un país que cuenta con normas inclusivas en materia laboral, las mismas son escasas, al ser una nación pequeña, que cuenta con pocos habitantes, en proporción, cuentan con menos ciudadanos con síndrome de Down como en otros países como ser por ejemplo Chile, sin embargo seria de considerar, la necesidad de sancionar normas aún más precisas y eficientes que regulen esta situación, como también de impulsar programas inclusivos, que tengan como objetivo único ayudar a romper las barreras con las que las personas con síndrome de Down se enfrentan al momento de buscar un empleo, que sean diseñados a conciencia, a través de un estudio social, el cual al no ser tantos habitantes es menos complejo y pueden llevarse a cabo con mayor exactitud y brindar resultados con alto grado de eficacia.

4.2 Chile.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad también ha sido una preocupación del estado de Chile de la cual se ha ocupado íntegramente para eliminar la desigualdad entre los habitantes del territorio.

En el año 2017 se sanciona la ley **21.015** de que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, a través de esta ley las personas con síndrome de Down pueden insertarse en el mercado laboral, ya sea en empresas privadas o entidades estatales, con más de 100 trabajadores. Sin embargo, para este caso, ni la Ley de Inclusión Laboral, ni los respectivos reglamentos, tanto para la inclusión laboral estatal como en la empresa privada, se refieren específicamente al síndrome de Down.

Esta normativa tiene por finalidad mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en entornos laborales abiertos por medio de la reserva del 1% de la cuota de empleos en empresas con 100 o más trabajadores. Podemos notar una amplia diferencia con la ley argentina ya que la misma reserva un cupo laboral mayor (4%) para las personas con discapacidad.

La misma se ha planteado como una política específica orientada a superar la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, promoviendo su incorporación a los sistemas de trabajo abiertos. En su implementación, se estableció una modalidad gradual para el cumplimiento de la normativa, de acuerdo con el número de trabajadores de las empresas.

A su vez, en el ámbito privado, se instauraron medidas de cumplimiento alternativo al proceso de contratación directa, por medio de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad o a través de donaciones a fundaciones relacionadas con el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La legislación establece medidas de cumplimiento alternativas a las empresas que no puedan efectuar total o parcialmente la obligación del 1%. La normativa contempla dos modalidades de ejecución alternativa:

- a. Realizar donaciones en dinero a organizaciones acreditadas como donatarias y que tengan proyectos aprobados mediante resolución por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO), lo que las faculta para recibir donaciones para los fines de esta ley. Respecto al monto anual de las donaciones, este no podrá ser inferior a 24 ingresos mínimos mensuales por persona no contratada. Cabe señalar que estas donaciones no darán derecho a crédito o beneficios tributarios y tendrán la calidad de gasto necesario o aceptado para las empresas.
- b. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan personas con discapacidad contratadas en su plantilla, las que deben prestar servicios en la empresa contratante, afectada por la obligación legal de cumplimiento del 1%. Con relación al monto anual de los contratos celebrados, estos no podrán ser inferiores a 24 ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado directamente por la empresa.

De esta manera, la implementación de esta normativa ha implicado un período de acomodación y ajuste de sus reglamentaciones en el escenario laboral chileno, motivo por el que se han realizado limitados estudios sobre su aplicación efectiva.

Dentro de los aspectos que regula la ley mencionar que respeta la dignidad de las personas con discapacidad mental eliminando la discriminación salarial, fija la edad límite de 26 años para suscribirse al contrato de aprendizaje con personas con discapacidad y crea garantías para la hora de enfrentarse a los procesos de selección.

En 2018, para formalizar estos nuevos procesos, la autoridad creó dos reglamentos, tanto para el sector público (Ministerio del Trabajo y Previsión Social) como el privado (Ministerio del Trabajo y Previsión Social). En ambos reglamentos se menciona de manera expresa en su artículo 3 que las discapacidades consideradas son tanto las físicas como las **mentales o intelectuales**. De manera que tanto la Ley N° 21.015 y sus respectivos reglamentos constituirían un modo inicial para resguardar el derecho al trabajo para personas con síndrome de Down.

Para concluir cabe mencionar que si bien la normativa presenta restricciones en su alcance debido a la baja cuota de incorporación laboral definida en la regulación (1% de la plantilla), los aspectos más sensibles de su aplicación refieren a la generalidad de los procesos de contratación que no han contribuido a aumentar de manera significativa la empleabilidad de las personas con discapacidad desde su entrada en vigor.

Estadísticas: empleo y discapacidad.

Con relación al acceso de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, el 40% de las personas con discapacidad están económicamente activas. De las personas que trabajan, un 64,7% lo realiza de forma asalariada, mientras que un 35,3% tiene un trabajo independiente. El 5,8% de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando lo hace en el sector público, en contraste con el 51,8% que lo hace en el sector privado (SENADIS, 2015). De acuerdo con estas cifras, actores institucionales han planteado un creciente interés por la eliminación de las barreras para una participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, impulsando reformas hacia un sistema laboral más inclusivo.

4.3. España.

España al igual que argentina ratificó en el año 2006 la **Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, si bien en los últimos 30 años el compromiso emergente de los gobiernos y el apoyo social ha avanzado espectacularmente, aún le queda mucho a este país por hacer en miras de garantizar los derechos a las personas con discapacidad.

La evolución del empleo de las personas con discapacidad sigue siendo un asunto pendiente, en la última década, solo el 28,3 de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años tienen un empleo remunerado, la mayor incidencia del desempleo se refleja en la discapacidad osteoarticular e intelectual (encontrándose dentro de este grupo las personas con síndrome de Down) con 17,6%. Ambos datos fueron obtenidos del informe Olivenza 2010 elaborado a partir de la encuesta de Discapacidad, Autonomía

Personal y situación de Dependencia (EDAD) 2008 y un estudio publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Según el informe Olivenza las principales causas de esta situación, son el bajo nivel educativo de las personas con discapacidad en la mayoría de los casos, las reticencias de los empresarios a la hora de contratarlas y los problemas de accesibilidad, y a las que podemos añadir, **políticas y normas insuficientes** que los redundan en una financiación inestable que obstaculiza la sostenibilidad de los servicios de apoyo.

Hay que destacar que la participación laboral esta mayormente determinada por el tipo de discapacidad, así la discapacidad asociada a deficiencias auditivas es la que presenta mayor tasa de empleo mientras que las menores corresponden a un trastorno mental como se las personas que tienen síndrome de Down.

Este país cuenta con una Organización no gubernamental de gran trascendencia para las personas con síndrome de Down, llamada “DOWN ESPAÑA”, la misma surge como una iniciativa del movimiento asociativo vinculado a las familias, que en la década de los 80 se plantearon modificar el camino que sus hijos tenían predeterminado por las organizaciones existentes en aquella época, vinculadas a la atención especial y a las instituciones asistenciales, especiales y cerradas. La puesta en marcha de experiencias de “Estimulación Precoz” a mediados de la década de los 70, proporcionó una visión muy distinta de las posibilidades de las personas con síndrome de Down.

Basa sus actuaciones en la investigación, la propuesta de modelos alternativos a los tradicionales, basados en el apoyo como principio, en la normalización como acción inmediata y en la inclusión como objetivo, desarrollando programas de Prevención, Atención Temprana, Apoyo Escolar, Formación en el Puesto de Trabajo, Empleo con Apoyo, Vida Autónoma y Vida Independiente, así como el respeto máximo a la dignidad de las personas con síndrome de Down reconocido por la Convención de la ONU de Derechos de Personas con Discapacidad. Los programas que desarrollan en Down España abarcan todas las áreas del ciclo vital de las personas con síndrome de Down y tienen como objetivo asegurar su autonomía para la vida, por lo que uno de sus focos se encuentra en la inclusión laboral.

Es tarea de DOWN ESPAÑA velar por el cumplimiento de los derechos que contiene la Convención, así como de sensibilizar y concienciar a la sociedad en general,

defendiendo y dando visibilidad a los mismos. En particular en su labor de velar por el cumplimiento de la Convención, ha dirigido en muchas ocasiones sus esfuerzos al ámbito laboral, con la intención de reivindicar el derecho reconocido que tienen las personas con discapacidad a un trabajo normalizado en igualdad de condiciones.

En cuanto a la normativa española, la norma madre es la **Constitución Española**, ésta reconoce en su artículo 35 el derecho de todos los españoles a lo estipulado en el artículo 27 de la Convención:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Por su parte el artículo principal es el 49 que da cobertura a todos los derechos de las personas con discapacidad y que en este momento se está revisando para eliminar el concepto de “disminuidos” entre otros cambios.

Artículo 49 *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”*

En relación con la normativa específica actual que ampara los derechos de las personas con discapacidad, debemos referirnos a la **Ley General de Discapacidad**, es la ley en la que se tratan todos los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad incluyendo el derecho al trabajo. Hay que mencionar que, en materia de integración laboral, la norma se mantiene intacta y únicamente introduce modificaciones terminológicas; manteniéndose viva la esencia de la LISMI³ que fue un punto de inflexión para las personas con discapacidad, hasta entonces excluidas del

³ Ley de Integración Social de los Minusválidos.

mercado laboral y que encontraron en la LISMI la respuesta más eficaz a lo que hasta entonces era un derecho constitucional que no se respetaba.

Hay que destacar la **Ley 15/2022**, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación. Dicho carácter de defensa de la no discriminación integral se manifiesta en los ámbitos en que se aplica la ley, en particular el del empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo; el del acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público; el de la afiliación y participación en organizaciones sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico; el de la sanidad; el de la protección social, prestaciones y servicios sociales, o el de la inteligencia artificial y gestión masiva de datos.

Es notable que dicha ley tiene una amplia regulación y que es posible decir que es una de las más completas que hemos citado hasta ahora.

Estadísticas: empleo y discapacidad.

Según Naciones Unidas, al menos el 15% de la población mundial, unos 785 millones de personas, se encuentran en situación de discapacidad, un fenómeno que afecta con más frecuencia e intensidad a personas con bajos ingresos (ONU, 2011).

Según la Estrategia Española sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, la participación en el mercado laboral es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es aún muy inferior a la de las personas sin discapacidad:

Las personas con discapacidad registran una tasa de empleo inferior, se ven afectadas de forma desproporcionada por el desempleo y abandonan antes el mercado laboral. En el caso de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down, la horquilla laboral es mucho más estrecha ya que la incorporación al trabajo es más tardía y lo dejan a edades más tempranas que la población sin discapacidad.

Por otro lado, también indica la Estrategia⁴ cómo un gran número de personas con discapacidad grave no trabajan en el mercado laboral abierto, sino en centros que ofrecen el denominado “empleo protegido”. Estos regímenes son diversos y no todos garantizan condiciones laborales adecuadas ni derechos laborales para las personas con discapacidad, ni tampoco vías para acceder al mercado laboral abierto.

El emprendimiento también se ve afectado ya que la privación de la capacidad jurídica puede limitar el poder de las personas con discapacidad intelectual para celebrar contratos o iniciar un negocio, haciendo muy complejo que se dé la actividad por cuenta propia.

Nos encontramos en este punto además con un gran obstáculo, la escasez de datos estadísticos sobre discapacidad en las grandes encuestas sobre calidad de vida, tanto a nivel nacional como europeo. Teniendo en cuenta los estudios existentes, si bien estos brindan datos, los mismos son muy escasos respecto a la incidencia en relación con el tipo de discapacidad, como ser por ejemplo no existen datos por ejemplo de la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down.

Aquí nos encontramos ante la misma situación en argentina la falta de datos sobre las personas con síndrome de Down, y tal se mencionó antes los mismos cumplen un rol fundamental para que el estado pueda tener una visión casi exacta de la realidad.

⁴ Estrategia España Nación Emprendedora: creada por el presidente español con el objetivo de hacer de España un país más innovador, que genere más y mejores empleos.

CAPITULO 5

FORMACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN.

ASDRA afirma que la discapacidad intelectual que posee este grupo de personas hace que aprender la realización de una tarea les tome quizás más tiempo que a otras personas, sin embargo, sostiene que a pesar de que el periodo de aprendizaje les tome mayor tiempo y esfuerzo no significa que no puedan alcanzar las metas que se propongan.

Como toda persona, tienen derecho a ser felices y a ser partícipes de cualquier actividad legal que sea de su interés. En principio, según los autores Alomar y Cabré (2005), los obstáculos que presenta el acceso al mundo laboral en la actualidad para la población en general, más el hecho de que el candidato sea una persona con discapacidad intelectual complica aún más el proceso de hallar un puesto de trabajo en un mercado laboral competitivo como el de hoy en día.

Consecuentemente, es necesario un buen programa de capacitación y formación que ayude al individuo a realzar sus potencialidades o reducir sus limitaciones para ingresar al ámbito laboral. Ruiz Rodríguez (2006) agrega que, en la transición de las etapas educativas en la vida de una persona con síndrome de Down, la última fase de educación corresponde a programas formativos de carácter pre-laboral o directamente al mundo laboral concreto.

El tránsito de la escolarización a la incorporación en el mundo laboral requiere de un gran acompañamiento de la familia para que el individuo comience a asumir los derechos y responsabilidades propios de un adulto. Es fundamental, entonces, que exista un trato adaptado a su edad, asunción de responsabilidades en el hogar y un aumento paulatino del grado de autonomía e independencia.

Por otro lado, el autor aclara que la posibilidad de la vuelta al hogar al finalizar un proceso educativo como pudo haber sido la educación primaria o secundaria sería la menos deseable. Agrega: “defiendo la formación permanente como medida de atención imprescindible para las personas con discapacidad intelectual” (Ruiz Rodríguez, 2006). Siguiendo la idea del autor en cuestión, es importante que la persona adulta con

síndrome de Down ocupe su tiempo libre con actividades variadas y creativas que supongan una responsabilidad ineludible para ella. De lo contrario, un círculo vicioso de inactividad puede llevarla a realizar actividades rutinarias de ocio y con el tiempo se niegue a realizar cualquier otra actividad y resulte cada vez más costoso lograr que quiera obtener un empleo.

¿Cuáles son los pasos para la formación de los empleados?

❖ Selección de candidatos

Antes de la incorporación de una persona con discapacidad intelectual a un proyecto de empleo, la valoración previa es factor fundamental para facilitar el acceso, para planificar aspectos a desarrollar durante el período formativo o para derivar, si procede, a otro recurso más adecuado para el candidato.

Antes de analizar qué aspectos deben ser valorados en los candidatos, es importante conocer que existen procedimientos diversos y que todos ellos van a resultar significativos a la hora de realizar un análisis detallado y contrastado de los puntos a evaluar. Es decir, para evaluar un mismo aspecto, en la medida de lo posible, ya que habitualmente se cuenta con una limitación temporal, deberían ser utilizados varios procedimientos que nos ayuden a comprobar la exactitud de nuestra valoración.

. A través de la observación podemos valorar, entre otros aspectos, determinadas habilidades sociales, el estilo de afrontamiento y la actitud ante diversas situaciones. Es necesario contemplar la información que el propio candidato aporta a través de entrevistas personales para delimitar temas relacionados con la autonomía, responsabilidad, madurez, su motivación hacia el trabajo, etc. Estos datos también deben ser contrastados a través de la información que puede aportar la familia. De la entrevista familiar será muy importante valorar el grado de apoyo que van a prestar durante todo el proceso de formación e integración laboral y la “realidad” de sus expectativas. Por último, los informes previos de otros profesionales pueden constituir una ayuda para un mejor conocimiento del candidato.

Dentro de los factores que se deben evaluar al momento de contratar una persona con síndrome de Down tenemos los siguientes:

Aspectos cognitivos: Pudiéndose considerar dentro de este a los siguientes como los más importantes:

- Habilidades básicas: como ser la evaluación del aprendizaje del contenido escolar como por ejemplo la resolución de un problema.
- Atención.
- Detectar y corregir errores es una habilidad importantísima a la hora de enfrentarse a un trabajo, y quizá una de las que resultan más complejas para las personas con discapacidad intelectual, ya que no están acostumbradas a tener que revisar las tareas. Observar si revisan la tarea, si detectan los errores que cometen y si los corrigen, son aspectos que pueden ser valorados mientras realizan, por ejemplo, las pruebas de evaluación de habilidades instrumentales.
- La aplicación de estrategias es también un factor importante para la medir el “nivel de empleabilidad”. Este es un aspecto que resulta complejo medir ya que una persona puede tener gran cantidad de estrategias para determinadas situaciones y muy pocas para otras (tiene estrategias para resolver tareas individuales, pero no en equipo)
- Comprensión de instrucciones.

Aspecto social, algunos indicadores para valorarlas van a ser si saluda de forma adecuada, si presenta escucha activa, si mantiene el contacto ocular durante las conversaciones, si mantiene un control postural y una distancia social adecuadas, etc. Además, podemos observar si inicia conversaciones, si pide ayuda cuando la necesita o si formula preguntas cuando tiene dudas o interés. Estas dos últimas habilidades resultarán básicas para afrontar con éxito un trabajo y si se observan dificultades importantes en ellas, será importante desarrollar planes específicos de entrenamiento a lo largo del proceso formativo.

Aspectos funcionales: destrezas motoras y manipulativas, ritmo de trabajo, orden, secuenciación y sistemática.

Aspectos personales: autonomía, aceptación de correcciones, actitud positiva, responsabilidad, apoyo familiar, entre otras.

❖ Capacitación

Una vez realizada la selección del candidato y analizado su “perfil de empleabilidad” comenzará su período formativo. El objetivo de esta fase consiste en

proporcionar una estructura formativa que permita dotar al futuro trabajador de las habilidades personales, sociales y laborales básicas para enfrentarse con éxito a un futuro puesto de trabajo.

En este sentido, durante la formación se pretende proporcionar a los futuros trabajadores una estructura formativa predominantemente práctica y funcional que les permita:

Adquirir un grado de madurez adecuado, de modo que puedan afrontar con éxito los proyectos profesionales, retos y exigencias de la vida adulta.

Organizar sus intereses y aspiraciones profesionales de futuro con una visión realista sobre sus posibilidades y sobre las opciones disponibles del contexto donde se encuentra, a través de una buena orientación vocacional.

Ampliar su repertorio de habilidades adaptativas ya que esto les va a permitir adquirir un mayor grado de autonomía personal en su entorno familiar, social y laboral, así como adquirir estrategias cognitivas que favorezcan la toma de decisiones, la resolución de problemas, establecer relaciones causales y, en definitiva, desarrollar su inteligencia práctica y social.

5.1 Proyectos de Formación Laboral.

Tanto en Argentina como en el resto del mundo se llevan a cabo diferentes proyectos que buscan que las personas con síndrome de Down puedan acceder a un empleo adecuado y de manera simple.

Roldán (1966) Describe el **“Proyecto STELA”** iniciado en Madrid que se lleva a cabo mediante la modalidad de “Empleo con Apoyo”. Por lo que se refiere a la formación de las personas con esta condición destaca la importancia de que trabajen especialistas y que las personas se preparen en jornadas extensivas previo a su ingreso en la organización. El programa de formación que explica Roldán se divide en distintas áreas:

- ✓ Área de habilidades sociales y autonomía personal.

- ✓ Área de habilidades cognitivas, cuyo objetivo es la reflexión y estructuración de los procesos cognitivos que en las personas con síndrome de Down no se realizan de forma automática sino que requieren de aprendizaje.
- ✓ Área de lecto-escritura. Incide en aprendizajes escolares, pero transferidos preferiblemente al entorno laboral.
- ✓ Área de cálculo básico. Operaciones de cálculo, manejo del dinero, del tiempo.
- ✓ Área de conocimiento del medio. Tres ejes: conocimiento de uno mismo, del entorno más próximo y el de saber cómo se relaciona el afectado con ese entorno.

A su vez, estas observaciones se relacionan con el “Proyecto AURA” que explica Llorens (2000). Llevado a cabo por una entidad sin ánimo de lucro que inició su actividad en Barcelona en el 1989 con el fin de promover la integración sociolaboral de personas con síndrome de Down en la empresa ordinaria, utilizando la misma metodología de “Empleo con Apoyo”.

Los participantes del proyecto en este caso son personas mayores de 18 años que hubieran terminado la etapa de educación escolar. En algunos casos, las mismas escuelas los derivan al programa. Se busca trabajar con jóvenes motivados, que posean ciertas capacidades sociales y comunicativas y que sus familias se encuentren comprometidas.

En algunos casos, puede ser la primera vez que las personas con síndrome de Down comiencen a imaginarse el mundo adulto. Uno de los objetivos del período de formación es que el joven logre desplazarse autónomamente por la ciudad. De esta y otras maneras, se ayuda al individuo a adquirir todas las responsabilidades y los derechos de una persona adulta mientras adquiere la formación necesaria para ser trabajador.

En el programa cada participante sigue su ritmo personal, por lo tanto, se trata de un proceso totalmente individual y muy variado. Los profesionales que llevan a cabo el programa no se basan en una lista requerida de aprendizajes concretos, sino que pretenden lograr que la persona adquiera una manera de pensar responsable, tolerante frente a la frustración y generosa con los demás. Más adelante, teniendo en cuenta que los objetivos del programa son complejos y ambiciosos, el proyecto sigue en marcha con un seguimiento continuado cuando los participantes firman el contrato laboral. La

formación personal de los participantes del **Proyecto AURA** se lleva a cabo en 3 módulos diferentes:

- ✓ **Programa de autonomía personal y formación laboral previa:** se le enseña a la persona a incorporar conductas relacionadas a distintos aspectos personales, desde los hábitos de higiene más básicos hasta habilidades sociales, el desplazamiento autónomo y el conocimiento de su identidad personal y familiar.
- ✓ **Programa de preparación, inserción y seguimiento laboral:** enfocado en los aspectos relacionados con el mundo laboral. Los profesionales encargados del programa hablan con los participantes, de sus dificultades y de la importancia de valorar las capacidades propias. Además, se les expresa la importancia del trabajo en la vida de una persona, los derechos y obligaciones que tienen como trabajadores y las formas de relacionarse con los superiores y compañeros en el lugar de trabajo. En algunos casos convocar a un alguien que haya transitado por el Proyecto AURA anteriormente para que cuente sus experiencias al resto de los participantes. En otros casos se visita el lugar de trabajo para observar a los trabajadores en acción ya que funciona como una fuente de motivación y aspiración muy importante.

Una vez finalizado el programa de formación, se designa a un compañero de trabajo convencional con experiencia como para que le brinde apoyo a quien es nuevo, cuya finalidad es que sea de referencia durante el primer tiempo para la persona con síndrome de Down en este nuevo desafío. De este modo, ante cualquier consulta o inconveniente esta persona será su referente dentro del ámbito laboral.

Durante los primeros días, el preparador laboral, le enseña al individuo el camino hacia el trabajo y las tareas que deberá realizar allí. A su vez, facilitará la relación con el resto de los empleados. A medida que la persona necesite menos ayuda se irá distanciando poco a poco tanto de la figura de preparador laboral como de los apoyos naturales. “Con frecuencia, los aspectos más difíciles de mejorar y que requieren más tiempo son la actitud (del individuo) y la relación con sus compañeros” (Llorens, 2000).

- ✓ **Programa de formación continuada:** Por último, el tercer módulo, de formación continuada, es importante porque se cree que la persona nunca deja de aprender. “Estamos convencidos de que hay modificabilidad tanto en los procesos del pensamiento como de las competencias emocionales. La idea de que estos jóvenes llegan a un techo y ya no pueden aprender nada más ha quedado desfasada. La experiencia nos demuestra que las vivencias que tienen por su vida laboral y por su nueva forma de relacionarse los lleva a sentir interés por aprender cosas nuevas” (Llorens, 2000).

El objetivo principal del Proyecto AURA es despertar en la persona adulta con síndrome de Down interés por el conocimiento. En muchos casos llegan convencidos de que todo es muy difícil luego de haber experimentado varios fracasos a lo largo de su vida.

Por otro lado, la modalidad de Empleo con Apoyo (ECA) que utilizan en ambos proyectos, tal como lo define The Rehabilitation Act Amendments es “...el trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad.” (USA-1986). En efecto, los proyectos que llevan a cabo el “Empleo con Apoyo” buscan facilitar la incorporación al ámbito laboral de personas con discapacidad, como ciudadanos con plenos derechos demostrando así que este colectivo tiene capacidad y voluntad para aportar a la sociedad su talento y esfuerzo.

Se manifiesta entonces como un compromiso para desarrollar una sociedad más justa e integradora de manera efectiva. A su vez; se busca proporcionar el derecho a trabajar sin discriminación alguna, a libre elección de profesión u oficio, junto con la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona y las de su familia. Entretanto, según Castro Durán (2016) una formación laboral adecuada asegura el camino hacia el empleo y, a su vez, fomenta el desarrollo de recursos y habilidades que potencian la autonomía y la autodeterminación de una persona con síndrome de Down.

En Chile, la formación laboral de las personas con discapacidad intelectual se realiza desde tres tipos de paradigmas educativos: clínico, social y transicional. El autor

señala también que la percepción propia de las personas con discapacidad intelectual sobre su calidad de vida dentro de un programa de formación laboral supera la percepción de los profesionales a cargo. Además, 36 durante la formación laboral los participantes sienten agrado por la especialidad de su taller y un sentimiento de aceptación por parte de su grupo que aumentan su satisfacción general.

Todavía cabe señalar que los profesionales a cargo de los programas de formación laboral perciben dificultades en las personas con discapacidad para tomar decisiones de forma autónoma y participar de manera independiente en su medio. Y son los mismos individuos con discapacidad quienes se perciben como menos autodeterminados que sus iguales sin discapacidad. Aún cuando la persona asiste a un centro de formación laboral, una gran barrera a esta autodeterminación buscada suele ser la familia de la persona. Ésta tiende a frenar los deseos de autonomía del individuo como una manifestación clara de sobreprotección. De este modo, se les pide a los profesionales que trabajan en centros de formación laboral que promuevan y potencien todos los aspectos referidos a habilidades que fomenten la autonomía de los participantes como también que se encuentren empleos adecuados que permitan generar su independencia económica y posibiliten su inclusión social.

Según Girón (2014) es esencial para nuestra sociedad conseguir que cada persona perciba que vive con dignidad, sienta que se le respetan sus sueños y anhelos, que tiene el poder de expresar sus intereses y opiniones y se le otorga el poder de crear su propio destino.

Siguiendo la modalidad de formación de Empleo con Apoyo, DOWN España ofrece un curso de iniciación al trabajo para las personas con síndrome de Down. El mismo consta de cuatro cuadernillos individuales que se brindan de forma conjunta en una carpeta bajo el título de “Guía didáctica y recursos educativos”. Este programa se ha desarrollado en el marco del “Proyecto de Empleabilidad Down” y en colaboración de la Fundación Barclays. Ofrece, además, a los profesionales encargados las pautas necesarias para trabajar con la persona Down en el proceso formativo orientado al empleo. La guía incluye contenidos, objetivos y ejemplos concretos de propuestas didácticas relacionadas a la formación laboral de la persona. El objetivo final de la guía es ofrecerles formación y orientación profesional para una posterior consecución de un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, en igualdad de condiciones.

Los tópicos para trabajar son similares a los que mencionamos anteriormente en cualquier programa de formación laboral para personas con síndrome de Down. Como, por ejemplo: autonomía personal, habilidades sociales, manejo del dinero, nuevas tecnologías, elaboración de un currículum y preparación para una entrevista de trabajo. Por último, según Verdugo y Vincent (2005) es muy importante la evaluación de los programas y servicios como también la investigación. Siendo así dos herramientas claves para consolidar y perfeccionar la modalidad de Empleo con Apoyo. Es esencial para el avance de esta modalidad de inclusión laboral la mejora de los procesos mediante protocolos estandarizados, la integración de los participantes en su evaluación y planificación de carrera y la coparticipación de profesionales externos que estuvieran capacitados para evaluar e investigar los programas.

5.2 Programas de formación laboral en Argentina.

“Empleo con apoyo”: Al igual que otros países como España, en Argentina ha comenzado a practicarse el Empleo con Apoyo (ECA) a fin de favorecer la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad y otros colectivos vulnerables.

El EMPLEO CON APOYO ingresa tardíamente en el país en relación a lo acontecido en otras regiones. Sin embargo, es uno de los primeros países de Latinoamérica en implementar esta metodología, la cual presenta mayor desarrollo en los grandes centros urbanos (Capital Federal, Mendoza, Córdoba, etc.), pero hay insuficiente o nulo conocimiento y práctica del ECA en la mayoría del suelo argentino, lo cual hace que esta sea una preocupación creciente. Asimismo, preocupa también que los procesos de inclusión realizados mediante dicha metodología sean de calidad y realmente reflejen su filosofía y valores. Las ONGs (organizaciones no-gubernamentales) son las que dieron los primeros pasos en la práctica del empleo con apoyo, luego se fueron sumando instituciones y organizaciones privadas. En cuanto a las organizaciones públicas, si bien se encuentran más comprometidas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aún no utilizan en esencia la metodología del ECA pero si algunos pasos, fases, pautas o herramientas de la misma. Actualmente las prácticas del empleo con apoyo están focalizadas sobre las Personas con Discapacidad, especialmente Discapacidad Intelectual, es decir con síndrome de Down.

A diferencia de otras modalidades, como lo son los Talleres Protegidos, el Empleo con Apoyo carece de un marco legal que regule los procesos, profesionales, entidades y

garanticen calidad y financiamiento. Asimismo, los trabajadores en el mercado laboral abierto por lo general pierden, o en términos más específicos se les suspende, el acceso al sistema de jubilaciones y pensiones durante el tiempo que dure la relación laboral. Este punto resulta de suma preocupación especialmente para las familias de las personas con discapacidad, no solamente por la pérdida económica que representa el dejar de percibir la pensión, sino porque la misma muchas veces ésta sujeta al sistema de salud que posee la persona con discapacidad.

Por último, pero no menos importante, el Empleo con Apoyo carece de una Asociación Nacional o entidad que agrupe instituciones y profesionales comprometidos con la temática y que salvaguarden al ECA. Como así también una base de datos nacional, fiable y actualizada.

Teniendo en cuenta la situación planteada en los párrafos precedentes es que desde la Fundación Emplea Argentina se establece una planificación donde las acciones tienden a cubrir varios frentes a fin de dar respuesta a las múltiples necesidades que el EMPLEO CON APOYO presenta:

- ✓ **Difusión del ECA:** uno de los puntos fundamentales es dar a conocer este programa en los diferentes sectores. Para ello se ha participado y se continúa participando de diferentes espacios como lo son congresos, seminarios, desayunos empresariales, jornadas, programas radiales, etc en las diferentes provincias de Argentina.
- ✓ **Capacitación:** Refiere a que la escasa formación de profesionales en la metodología presenta un problema tangible al momento de practicar el Empleo con Apoyo. Para dar respuesta a dicha problemática es que se llevó a cabo junto a Asdra en 2015 un Curso de Formación en ECA de 3 (tres) meses de duración, con modalidad presencial para residentes de la Capital Federal y on-line para aquellos que viven en las Provincias del interior del país. Dado al éxito alcanzado y la demanda recurrente, el curso se repetirá para poder llegar a más profesionales.

- ✓ **Asesoramiento y/o capacitación en Gestión del cambio en las instituciones:** debido a la creciente demanda de instituciones y organizaciones varias que brindan servicios a las personas con discapacidad; es que desde EMPLEA Argentina se diseñan planes de capacitación a medida de las instituciones demandantes tanto para capacitar respecto a la metodología de inclusión y su concordancia con los paradigmas vigentes, como para realizar las sugerencias pertinentes y seguimiento respecto a la reconversión de los servicios. En este punto es relevante destacar que, si bien se percibe una gran demanda e interés por parte de dichas instituciones en informarse acerca la metodología, aún mantienen una actitud tímida respecto al cambio.

- ✓ **Programa de difusión ECA en las Universidades:** este programa apunta a la capacitación de profesionales de diferentes disciplinas, comenzando por Terapistas Ocupacionales, sobre el Empleo con Apoyo. Surge de la necesidad de enriquecer conocimientos adquiridos por los futuros profesionales aún cuando estén en carrera, ya que se considera que formar sobre la inclusión laboral de grupos vulnerables debe formar parte de la currícula de carreras como Recursos Humanos, Administración de Empresas, etc. Para ello es necesario articular con Universidades varias.

- ✓ **Alianzas con el sector empresarial:** ya hace tiempo se viene trabajando en forma conjunta con el CEIC (Club de Empresas y Entidades Comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad) en el asesoramiento respecto al ECA. Para ello EMPLEA Argentina forma parte y participa activamente de la comisión de asesoramiento de dicha organización. Por otro lado, recientemente se ha acordado un plan de trabajo con Microsoft Argentina que se dará en distintas etapas. En la primera etapa, que ya está puesta en marcha, Fundación EMPLEA Argentina tiene a su cargo la selección, apoyo y seguimiento de tres o cuatro candidatos por provincia en cinco provincias del país, candidatos en situación de vulnerabilidad social o personas con discapacidad, los cuales serán formados y capacitados por profesionales de la empresa en competencias laborales básicas y específicas con el fin de favorecer así su futura inclusión sociolaboral. Los gastos de traslado, alojamiento y comida durante la etapa de

formación quedan a cargo de Microsoft Argentina. Asimismo, Microsoft se ha comprometido a realizar el soporte informático a la Fundación y esta última llevará a cabo la capacitación de sus empleados. También se prevé un Programa de autoempleo con apoyo en el cual Microsoft donará a sus participantes de computadoras y materiales informáticos con el fin de proveerles herramientas que contribuyan a su futuro laboral. En el marco de este programa, se trabaja con las municipalidades de las provincias del interior del país para que dicho programa adquiera alcance nacional.

- ✓ **Acciones con entidades gubernamentales:** recientemente se inició un plan de trabajo, el cual ya se encuentra en su primera etapa, que consiste en un relevamiento de los empleados con discapacidad que poseen certificado que así lo acredite con el fin de corroborar, en esta primera instancia, el porcentaje de personas con discapacidad empleadas. Es relevante mencionar, que hasta este momento se ha detectado que existe un número importante de personas con discapacidad empleadas que no poseen certificado, con respecto a ello se considera primordial poder acercarles información y asesoramiento al respecto. Posteriormente se diseñará un programa de capacitación y formación para los trabajadores y directivos sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de trabajo y el empleo con apoyo. Se idea dicha capacitación para llevarla a cabo de manera conjunta con profesionales de Argentina y España. En forma paralela a todo ello, se realiza el asesoramiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los diferentes sectores. Asimismo, y debido a la nueva política sobre discapacidad y trabajo planteado por el estado nacional, se llevará a cabo por medio de diferentes producciones televisivas y radiales la difusión del ECA y Fundación EMPLEA; a través de entrevistas e informes. El compromiso asumido por el Estado en un principio se dará por Canal 7 “Televisión Pública Argentina” y por algunos programas radiales. Mediante las acciones anteriormente planteadas, es que se pretende impulsar con mayor fuerza y extender el EMPLEO CON APOYO en todo el territorio nacional en continua alianza con otros países, a fin de que la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad no quede en una hermosa utopía, sino que se convierta en una tangible e innegable realidad.

"Sumando Capacidades" de la Fundación Sí: Este programa tiene como objetivo promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo síndrome de Down. Trabajan en colaboración con empresas para identificar perfiles de trabajo adecuados y brindar capacitación a los empleados y empleadores. Además, ofrecen seguimiento y apoyo personalizado a las personas con discapacidad durante su inserción laboral.

"Laboral Down" de la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA): Este programa se enfoca en la inserción laboral de personas con síndrome de Down. Trabajan junto a empresas para generar oportunidades de empleo y ofrecen capacitación y asesoramiento tanto a las personas con síndrome de Down como a los empleadores.

"Emprendedores con Síndrome de Down" de la Fundación Grupo Efecto Manada: Este programa busca fomentar el emprendimiento y el desarrollo de habilidades empresariales en personas con síndrome de Down. Brindan capacitación, asesoramiento y apoyo para que las personas puedan desarrollar sus propios emprendimientos y proyectos laborales.

"Inclusión Laboral" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina: El gobierno argentino ha implementado políticas y programas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo síndrome de Down. A través de este programa, se realizan acciones de sensibilización, capacitación y asesoramiento para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado

Un aspecto importante es que desde el Estado nacional argentino y en varias provincias se desarrollan programas en apoyo a la inclusión de personas con discapacidad, particularmente dedicados a jóvenes que recién se inician en un trabajo. Esto es ventajoso para las empresas, ya que el Estado cubre por un determinado período,

la remuneración de los trabajadores con discapacidad que se están formando laboralmente, con la finalidad de incentivar a las empresas a la inclusión.

La Coordinación de Apoyo a Trabajadores con discapacidad implementa un conjunto de programas y acciones destinados a la inserción de personas con discapacidad en empleos o emprendimientos independientes. Para tal fin, trabaja de forma conjunta y articulada con empleadores, organizaciones sociales y organismos públicos.

A los trabajadores con discapacidad se los acompaña en su formación e inserción laboral a través del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades; a los empleadores y empleadoras se los asiste en la búsqueda de trabajadores con discapacidad y se les ofrece beneficios económicos para su contratación o entrenamiento laboral; a las instituciones sin fines de lucro se las invita a realizar proyectos para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse laboralmente y, por último, se asiste a organismos públicos de todo nivel en la búsqueda de trabajadores y trabajadoras con discapacidad

CAPITULO 6.

CONCLUSIÓN.

Si bien existe en nuestro país una gran variedad de normativa tanto nacional como internacional con la finalidad de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, **no existe una normativa concreta que regule la inserción en el mundo laboral de las personas con síndrome de Down.**

Considero, que si bien la normativa que regula la inserción en el mundo laboral de las personas con discapacidad es adecuada y va mejorando a medida que pasa el tiempo, ya que a través de estas se va buscando abarcar una mayor cantidad de cuestiones que pueden presentarse en la relación laboral entre un empleador y una persona discapacidad, la misma no es suficiente. ¿A que me refiero con eso? En primer lugar, la norma regula cuestiones básicas y es generalísima, es decir abarca y se aplica a cualquier tipo de discapacidad, por lo que considero que quedan muchas cuestiones que no son tenidas en cuenta para poder llevar a cabo una correcta inclusión laboral ya que todas las discapacidades son distintas, por lo cual no todas las personas con discapacidad se van a encontrar frente a las mismas barreras al momento de querer obtener un empleo, y ante esto considero que deben dictarse normas específicas que fomenten y ayuden a la inclusión laboral sobre cada tipo de discapacidad o sobre cada grupo que comparta características similares.

Como hemos mencionado en el capítulo uno de esta tesina, el síndrome de Down tiene ciertas características que lo diferencian de otras discapacidades, por lo cual es necesario la existencia de normativas concretas que regulen precisamente la inclusión de las personas con síndrome de Down en el mundo laboral, en las que se considere cuáles son las características principales de estas personas, cuáles son sus aptitudes, que cuestiones se les dificulta más, para de esta manera considero que las normas van a ser más efectivas y que se va a poder eliminar una gran cantidad de barreras que

actualmente dificultan la posibilidad de que una persona con síndrome de Down pueda acceder a un empleo.

Por último, es necesario mencionar, que dicha cuestión también es fundamental para poder desarrollar programas aún más específicos, ya que al poder detectar fácilmente las características que reúne este grupo de personas es más fácil evaluarlas y estudiarlas y de esta manera va a existir una mayor probabilidad de que los programas sean más eficientes y que **las personas con síndrome de Down pueda insertarse en el mundo laboral de manera más temprana y menos dificultosa.**

ANEXOS.

Entrevista a Luciano Viso dueño del coworking “Brújula” ubicado en la ciudad de Rosario.

En el año 2019, Luciano Viso junto a su familia, impulsaron en Rosario una propuesta trascendente, la apertura de un nuevo coworking, al que llamaron “Brújula” en el que no solo se brinda un hermoso espacio físico para desarrollar diferentes actividades laborales, sino que también esta familia brinda una gran calidez humana y **no solo con las personas que alquilan su espacio para trabajar allí.**

Esto último es de destacar, ya hace ya varios años Luciano ayuda a las personas en situación de calle brindándoles ropa, alimentos, entre otras. Y en la apertura de este nuevo espacio también vio la posibilidad de poder con el ayudar a otro. Tal es así que tanto el cómo su familia decidieron incorporar a su equipo de trabajo una persona con síndrome de Down.

A continuación, se expondrán las preguntas y respuestas que integran la entrevista:

1- ¿Qué fue lo que los motivo a incluir en su equipo de trabajo a Giovanna?

“El motivo que nos llevó a incluir a Giovi en nuestro espacio laboral tiene que ver a través de la manera en la que la conocimos.

Junto a mis hermanos tenemos una óptica en la ciudad, y su mamá es clienta frecuente de la misma y varias veces Giovanna la ha acompañado. En varias ocasiones su mama nos manifestó su preocupación por su hija, ya que le daba temor que no pueda conseguir un trabajo, y a su vez también le daba miedo que consiga uno y que sufra algún tipo de discriminación o que no se la cuide lo necesario.

Ante esta situación a mi hermano pablo se le ocurrió la idea de poder brindarle un espacio en brújula para que comience a insertarse en el mundo laboral y su mamá nos comentó sobre la existencia de unos programas que en ese momento tenía la municipalidad de Rosario, aproximadamente hace dos años, y finalmente terminamos sumándola a nuestro equipo de trabajo con un programa municipal en el que la municipalidad paga la mitad del sueldo y nosotros la otra mitad.”

2- ¿Hace cuánto tiempo forma Giovanna parte del equipo de Brújula?

“Giovi forma parte de nuestro equipo de trabajo hace aproximadamente dos años.”

3- ¿Podrías comentarme cómo funcionaba el programa municipal que permitió la inclusión laboral de Giovi?

“El programa duraba 6 meses y al finalizar nos lo renovaron por 6 meses más. Luego de eso el área del municipio que se ocupaba, se acercó al coworking nos hizo una serie de visitas y nos propuso con provincia la oportunidad de que nos bancaran 6 meses más, así que hubo otros 6 meses donde Giovi siguió cobrando desde provincia y ya después de estos últimos meses el sueldo que recibe nos hacemos cargo únicamente nosotros, ya no hay ningún programa de acompañamiento para ella”

4- ¿Cuál es su jornada Laboral?

“Giovanna trabaja de lunes a viernes de 9 a 12. En teoría el programa establecía una jornada laboral de 4 horas diarias de lunes a viernes, pero luego se redujo su jornada a tres horas”

5- ¿Qué tareas realiza?

“Al principio comenzó realizando varias tareas y luego tuvimos que sacarles algunas porque por ejemplo nuestro espacio de trabajo tiene muchísimas plantas y lleva bastante tiempo regarlas, y esta había sido una tarea que le asignamos, pero no logro entender cuál es la lógica de como regarla y quizás las inundaba y se nos morían muchas, entonces fue una tarea que tuvimos que sacarle.

Se ocupa que no falte llevar en los distintos puestos, azúcar en las azucareras. A veces cuando llega gente y la recepcionista principal está ocupada ella los acompaña si es que sabe, ya que hay dos clientes del coworking específicos, uno es un peluquero y otra es una chica que vende celulares los cuales constantemente reciben gente y tienen las oficinas atrás de todo, así que Giovi se ocupa de acompañarlos y de mostrarle donde tiene que esperar. Podemos decir que el puesto que ocupa es vendría a ser un apoyo o soporte para las chicas que están de recepcionistas.”

6- ¿Como fue el proceso de reclutamiento/ entrevistas?

“Lo primero que preguntamos es cuáles son sus condiciones y limitantes, como tiene cualquier tipo de personas, pero con la particularidad de que se le dificulta mucho las matemáticas, ya que no puede llevarlas a delante. Por su parte la escritura también se le dificulta, pero en un grado menor. Así que básicamente el reclutamiento fue ese, consultar estas cuestiones, realizar entrevistas y pautar con ella y con la madre quien iba a ser su referente dentro del coworking”

7- ¿Tuvo algún tipo de adaptación?

“Giovi empezó a trabajar desde el día siguiente al que se lo propusimos a su mamá. Al principio la madre la acompañó para que ella aprenda el colectivo que tenía que tomarse y donde debía tomarlo para ir desde su casa al trabajo y viceversa”

8- ¿Como fue la capacitación?

“Nosotros la capacitamos en sus tareas como ser indicarle donde esta guardada el azúcar y la yerba, que es lo que hay que hacer si no hay, etc y por otro lado le hicimos un cuadernito con sus tareas diarias en orden cronológico siendo su primera tarea prepararse su propio desayuno y sentarse a desayunar”

9- ¿Como es el trato con las personas?

“Su trato es bueno, se desempeña super bien cuando hay encuentros especiales como ser “el asado de los viernes” pero lo cierto que también tiene un carácter muy reactivo, hay cuestiones más bien aniñadas, en enojos como por ejemplo cuando le marcas que no hizo algo quizás se enoja y no te habla por tres días o te retira el saludo. Hay cuestiones que no son tan simple pero bueno son cuestiones que no son tan simple, pero son parte de aceptar trabajar con ella”

10- ¿Crees que genera un impacto positivo para aquellos que van al coworking?

“Si, genera un impacto positivo porque las personas que van a trabajar al “cowo” si bien hay gente entre 20 y 30 años, el grueso es entre 30 y 40 años y quizás no somos una generación que haya ido a escuelas con inclusión o no teníamos trato con persona, este caso hablamos del síndrome de Down pero también puede ser con autismo, que el hecho de participar todos los días con alguien, de encontrarte, de tratarlo como par, como alguien que le vas a tener que preguntar cosas para resolver como a cualquier otro humano, no era tan habitual. Algo que debería ser re contra común, pero sin embargo no lo es, entonces creo que esa es la principal parte positiva”

11- ¿Es necesario que tenga un acompañamiento constante para la realización de sus tareas o puede realizarlas de manera autónoma?

“En parte puede realizarla en manera autónoma pero lo cierto es que si hay que acompañarla. A veces Giovi lo que hace es desligarse de lo que tiene que hacer, no porque no sepa que tiene que hacerlo, sino que evita hacerlo sabiendo que es una de

sus tareas. A mí me gusta aclarar que es lo mismo que le podría pasar a cualquier otro empleado, que quizás hay gente que le copa hacer lo que hace y otra a los que no le gusta hacerla tanto entonces sí pueden dejarla pasar lo hacen.

Es igual que cualquier otra persona, lo que debería ser una obviedad, pero no lo es. A veces va con más ganas que otras, a veces va dormida, repito igual que cualquier otra persona que va a trabajar.

Pero podríamos decir que necesita una guía porque muchas veces se pierde o se olvida de cómo realizar tareas que ya realizó anteriormente.”

12- ¿Qué es lo que aporta al clima laboral?

“Creo que el aporte es la naturalidad, es decir, naturalizar que vivimos en un mundo diverso y que todos podemos compartir trabajar, y dejar de tener la mirada proteccionista sobre a quién percibimos distinto, porque en este caso el síndrome de Down tiene la particularidad de tener rasgos faciales o en el habla entonces uno se da cuenta en seguida, y a partir de eso todos adoptamos un rol paternalista o de cuidado, como si estuviéramos en presencia de una infancia pero sin embargo es una persona de 25 años que desarrolla su vida y su actividad laboral como cualquier otro y me parece que es importante ir logrando un cambio en la mirada.”

13- ¿Qué consejos puedes dar de tu experiencia?

“En principio entender que cuando estamos hablando de cualquier persona diversa cualquiera sea el motivo, estamos hablando con otro que también es parte, y considero que el punto de partida es necesariamente ese porque sino no es una inclusión, es decir que, si yo no estoy hablando con la otra persona como un par, si no la entiendo como un par tanto para las cosas buenas como malas, me parece que es muy difícil que de verdad acompañemos al desarrollo e integración de la otra persona.

Tener mucho dialogo como debemos tener en cualquier vínculo, entender que el otro tiene las mismas cuestiones que tiene cualquier persona, como decía antes a veces va a tener más ganas de trabajar que otras, va a haber días en lo que uno estar de buen humor y otros no tanto.

Tratar de trabajar con respeto, en el caso mío que me toca coordinar el equipo, es necesario hablar con el resto del equipo también, de la persona, del tema, consultar si alguien este incomodo con algo, yo pienso mucho en esto del dialogo, así que este es mi principal consejo, porque si no es muy difícil.

Y no hay que idealizar, no es fácil trabajar con personas con síndrome de Down, hay tensiones y cuestiones que a veces son muy cansadoras, pero es parte de lo que uno elige”

14- ¿Estarían dispuestos a sumar a otra persona con síndrome de Down a su equipo?

“En brújula siento que no tendríamos lugar para otra persona con síndrome de Down, pero si me gustaría para algún otro proyecto, quizás lo pienso ahora y haría un scouting de pensar en personas que tengan ya algún tipo de conocimiento sobre lo que queremos hacer o capacidad en las temáticas que nosotros queremos como cualquier búsqueda de otra persona para el área laboral, es decir si uno necesita un administrativo busca alguien con conocimientos de administración. Pienso que si quisiera sumar a alguien necesitaría que sepa un poco más de matemáticas

Pero en definitiva si, lo haría aun sabiendo que no es fácil.”

Entrevista a Manuel Costello empleado del Restaurante “La churrasquita”.

Manuel es un chico con síndrome de Down, tiene 24 años, y su discapacidad jamás le impidió alcanzar sus sueños, él es bailarín y jugador de la selección argentina de chicos con síndrome de Down de fútbol y rugby, por lo que nos ha representados en múltiples mundiales y campeonatos. Además de dedicarse a los deportes trabaja en un restaurante de la ciudad de Rosario ubicado en el Mercado del Patio.

1. ¿Hace cuánto tiempo trabajas?

“Trabajo hace ya casi dos años, inicié en la churrasquita el 16/11/2021.”

2. ¿En qué día y horarios trabajas?

“Trabajo de martes a viernes de 11 a 15 hs.”

3. ¿Como te contrataron? ¿Te hicieron alguna entrevista?

“El dueño del restaurante es amigo de mi profesor de rugby y un día le manifestó que tenía ganas de ayudar de alguna manera a los chicos con síndrome de Down y fue ahí cuando se le ocurrió incorporar a alguien a su staff y mi profesor le hablo de mí.”

“si, me contacto por teléfono y me realizó una entrevista”

4. ¿Qué tareas realizas?

“Mi tarea principal es ser mozo, pero también ayudo en cualquier otra cosa que haga falta.”

5. ¿Quiénes te enseñaron?

“Mis compañeros me enseñaron, aunque al principio también el dueño.”

6. ¿Como es el trato con tus compañeros?

“El trato con mis compañeros es de diez tenemos buena onda.”

7. ¿Como es el trato de la gente?

“Muy bueno, me encanta la parte de sociabilizar.”

8. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

“De mi trabajo me gusta todo, no hay algo que no me guste. Me encanta ir”

9. ¿Como te organizas con tus actividades?

“Mis actividades son todas después de mi horario de trabajo, si tengo que viajar a jugar ya sea futsal o rugby me dan la convocatoria y yo la presento en el trabajo y queda en el legajo”

10. ¿Qué estudios realizaste?

“Termine quinto año en el 2018, luego estude instructor de ritmos y coreógrafo, hace muy poquito comencé a dar clases”

11. ¿Como vas al trabajo?

“Al principio me llevaban mis papás pero ahora voy solo en colectivo”

12. ¿Si tenes alguna duda en cómo realizar algo a quien le consultas?

“A mis compañeros, pero trato de no preguntar”

13. ¿Te gustaría trabajar en algún otro lugar?

“Hoy en día no sé, por ahora estoy bien acá”

Bibliografía.

- Andrea Padilla-Muñoz (2010) “Discapacidad: contexto, concepto y modelos” 16 International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional, 381-414.
- Basile, H.S. (2008) “Retraso mental y genérica síndrome de Down” Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica.
- De bedia, María Candelaria (2011) “Equino terapia y síndrome de Down” Universidad empresarial siglo 21, Argentina.
- Fiorella Boggoni, Ariana Forte, Liliana Zacarias y Nadia Zzelnick (2020) “Mitos y verdades sobre la inserción laboral de las personas con síndrome de Down” Actas de periodismo y comunicación, universidad nacional de la Plata.
- Flórez Jesús y Ruiz Emilio (2012) “El síndrome de Down: aspectos biomédicos, psicológicos y educativos” Revista virtual: Canal Down 21, org.
- Fundación Par (2005) “La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005.” By Fundación Par. Buenos Aires, Argentina
- Gutiérrez, Virginia María Eugenia (2018) “La integración de las personas con discapacidad intelectual en España. Un análisis particular respecto a las personas con síndrome de Down” Universidad de Jaén, España
- Llorens, Carme (2000) “Proyecto AURA: una experiencia de trabajo con soporte.” Educación social: Revista de intervención socioeducativa 37-43.
- Madrid, Cea, Juan Carlos (2021) “De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: Análisis critico de la ley de inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile”. Universidad de Chile, Chile.

- Molina Jover, Irene (2016) “Empleo con apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down” Down España, España.
- Oficina Internacional del trabajo (2014) “Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación” Ginebra 22, Suiza.
- Pueschel, S.M. (1998) “Síndrome de Down; hacia un futuro mejor.” Editorial Masson. Barcelona.
- Yadarola, María Eugenia (2018) “Inclusión laboral: del derecho a las prácticas.” Síndrome de Down, revista vida adulta. Córdoba, Argentina.
- Yadarola, María Eugenia (2018) “Inclusión de personas con discapacidad: del derecho al compromiso ético profesional.” Síndrome de Down, revista vida adulta. Córdoba, Argentina.
- Zepeda, Mercedes (2017) “Perfil laboral de personas con síndrome de Down para la inserción en las organizaciones” Repositorio Digital de Ciencia y Cultura de El Salvador.

Web

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/normativa>

<https://www.asdra.org.ar/>

<https://www.down21.org/>

<https://aisdro.org.ar/>

<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

