

La organización de talleres laborales y pequeñas empresas para personas con discapacidad visual

por Angel Aguirre Patrone - Uruguay

El mundo del trabajo tiene en estos momentos grandes transformaciones, que nos muestran la fuerte tendencia a la globalización de la producción, a la modificación de las pautas de comercialización, y el marcado crecimiento de la venta de Servicios.

Por otra parte los gobiernos profundizan sus políticas de privatización, de reducción de los Puestos de Trabajo en el sector público, a lo que se agrega el imparable avance tecnológico, hechos que provocan en el común de los trabajadores importantes cambios.

La alta competencia, la especialización, los programas de reconversión laboral, se transforman en implacables filtros para los trabajadores, que sumado a la creciente tecnología, van acrecentando el número de personas sin ocupación.

Los trabajadores lanzados a la calle, más todos aquellos que desean y necesitan ingresar por primera vez al mercado laboral, constituyen el porcentaje cada día más grande de desocupados, que en nuestros países latinoamericanos en el mejor de los casos no baja del 12% y trepa a cifras alarmantes por encima del 50%.

Esta situación brevemente descrita, tuvo como consecuencia el surgimiento y conformación de un nuevo sector de la producción, de la comercialización y de la entrega de servicios a través de la formación de micro y pequeñas empresas, como así también de los agrupamientos cooperativos y familiares.

Hoy día los Gobiernos trabajan intensamente por establecer marcos reguladores de esta nueva forma que surgiera informalmente en virtud que su crecimiento e incidencia en la economía de los países es tan importante, que se hace necesario legitimar y por ende integrar a esta nueva fuerza al sector formal.

Es tan así que existe el fomento de los préstamos económicos, con intereses más blandos que los habituales y plazos de cancelación más amplios, como una

forma más de incentivo y de promover su regularización.

Podemos ahora preguntarnos que tiene que ver toda esta situación con las personas con discapacidad. Estimamos que mucho, porque cuando nosotros estamos preocupados por encontrar caminos que brinden oportunidades de trabajo a nuestra gente, se nos hace necesario e imprescindible conocer estas cosas y saber medir su incidencia.

Todas las Asociaciones de personas con discapacidad, o rehabilitación luchan por el mayor y mejor grado de integración, uno de los objetivos más preciado es ubicar a la persona en un trabajo integrado y competitivo; pero la realidad muchas veces nos indica que esto no es posible, o casi imposible, y surgen como impedimentos algunas razones como:

- *falta de conocimiento y credibilidad de los empleadores.*
- *excesiva oferta de mano de obra con relación a la demanda.*
- *creciente exigencia de mayor capacitación y especialización.*
- *los perfiles polifuncionales que exigen los puestos de trabajo.*

Pero nosotros no sólo tenemos que combatir las dificultades que nos llegan desde afuera, sino que también tenemos diversas dificultades que combatir desde adentro:

- *no siempre nuestra gente tiene los hábitos y capacidad para el trabajo.*
- *no siempre nuestra gente tiene las oportunidades para prepararse.*
- *muchas veces con el afán de solucionar una situación, ubicamos a la persona en un puesto o en una tarea que no se ajusta a su capacidad e interés.*

Si bien hay muchas personas que pueden ser ubicadas en puestos competitivos e integrados, también es cierto que hay otras que nunca podrán acceder a ellos.

Este hecho tan cierto como real, tiene que hacer-nos reflexionar y pensar en otras alternativas.

En otras palabras son muy diversas las razones y causas que ponen a las personas con discapacidad más o menos lejos de acceder a un puesto de trabajo remunerado, pero es nuestra responsabilidad buscar y encontrar caminos alternativos que ayuden a revertir esta situación.

Miremos ahora un poco hacia adentro

Cuando pensamos en ubicar a una persona con discapacidad en una Empresa Pública o Privada es decir integrado codo a codo con los demás, ¿también siempre pensamos en que su capacidad de rendimiento debe de ser igual a los demás trabajadores? y si lo pensamos, ¿esto siempre se cumple, siempre estas personas tienen nivel competitivo?

No, no siempre es así, y este hecho nos llevó a perder credibilidad en los empleadores, porque lamentablemente por cumplir con el objetivo de ubicar, simplemente ubicar, nos hemos olvidado de aplicar criterios técnicos, dejándonos solo llevar por impulsos emocionales, cuyos resultados hoy mucho lamentamos.

Por otra parte debemos de ser los primeros en tener muy claro que habrá personas que muy difícilmente puedan ser ubicadas en puestos integrados y competitivos, pero que igualmente debemos encontrar los medios para que sean ocupados.

¿Qué hemos hecho por crear nuevos espacios que brinden oportunidades de empleos efectivos, permanentes, dignos y remunerados? ¿No será tiempo de dejar de lado pseudo talleres que distan mucho de ser espacios de trabajo? ¿No será tiempo de ver con realismo algunas cosas; como por ejemplo que existen personas con grados de discapacidades para las que se hacen necesarios ámbitos terapéuticos sin confundir esto con el trabajo remunerado?

Estimamos que llegó la hora de dejar de lado, el discurso ligero e irreal que todas las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo integrado y competitivo, muchas sí podrán lograrlo, pero otras no; y tanto para las primeras que teniendo las condiciones no pueden concretar su incorporación, como para las segundas, debemos buscar las formas que obtengan un empleo estable, acorde a sus condiciones y capacidades y por sobre todo que sea remunerado.

Es tiempo que las Asociaciones de personas con discapacidad, tanto aquellas que pueden ser dirigidas

directamente por sus interesados, como aquellas que tienen que ser dirigidas por representantes de los discapacitados, junto con las Organizaciones que brindan los Servicios, comiencen a pensar y a trabajar en la organización de Talleres Laborales Remunerados.

Cuando decimos Talleres Laborales Remunerados, estamos abarcando un conjunto de posibles formas distintas de Organización, como ser:

- *Micro y Pequeñas Empresas.*
- *Agrupamientos Cooperativos y Familiares.*
- *Talleres Supervisados o Protegidos.*

Distintos tipos de organizaciones que puedan brindar oportunidades a la diversidad de Casos, contemplando así los diferentes niveles o grados de capacidades y limitaciones de las personas.

¿Qué debemos hacer?

Primero convencernos que parte de la solución de este tema, está en nuestras manos poder resolverlo, y que para ello las Instituciones tanto DE como PARA personas con discapacidad tienen un rol muy importante que cumplir, y segundo asumir que hay que prepararse para poder generar estos nuevos espacios laborales.

Debemos capacitar técnicamente a personas que luego puedan formular y poner en marcha estos proyectos, para ello se hace necesario partir de la realidad de cada discapacidad con sus posibilidades y limitantes, saber evaluar esas condiciones, saber identificar el sector en que va a girar ya sea de Producción, de Comercialización o de Servicios.

Está claro que hay discapacidades que pueden autorepresentarse y ellas mismas prepararse en este campo, de la misma forma que hay discapacidades donde los familiares y técnicos tendrán que involucrarse, es una tarea de todos.

En el área de la ceguera nosotros hemos conjuntado el esfuerzo de las personas ciegas, de los técnicos y otras personas videntes, por esta razón en esta capacitación han coparticipado todos, y los resultados obtenidos podemos catalogarlos de muy buenos.

¿Qué hemos hecho?

Con el respaldo de la ULAC preparamos los contenidos de un Curso de Capacitación en Técnicas para Organizar, Estructurar y Sistematizar Talleres Laborales Remunerados, donde identificamos la realidad de esa discapacidad, y enseñamos las distintas etapas a se-

guir y cómo realizarlas a los efectos de culminar con el surgimiento de una pequeña empresa.

Es así que ya son más de 500 las personas preparadas en todos los países de la región latinoamericana, que van multiplicando la idea y los contenidos, y de esa forma generando un cambio tan necesario como impostergable.

También pudimos comprobar que estos contenidos con ligeras adecuaciones son válidos para preparar personas involucradas con otras discapacidades. Por lo tanto planteamos una nueva concepción del tema, identificamos otras alternativas y ponemos a consideración y disposición un Programa, una Bibliografía y un conjunto de vivencias recogidas después de varios años de trabajo en este campo.

¿Hacia dónde ir?

Se hace necesario acomodar nuestras estrategias a la realidad del Mercado Laboral, de acomodar nuestros objetivos con un enfoque realista antes que idealista, no debe asustarnos el pensar en ser nosotros mismos quienes busquemos y concretemos los espacios laborales, tengamos en cuenta las dificultades de nuestra gente para capacitarse para el trabajo, vayamos pensando en que la capacitación modular es una herramienta que en estos días surge como eficiente y permite acceder a los puestos de trabajo.

Observemos en nuestro alrededor y veremos importante cantidad de personas con discapacidad que están mano sobre mano, teniendo muchas de ellas excelentes condiciones, otras quizás no tantas, y muy probablemente otras con muy pocas condiciones, pero todas con el derecho a poder acceder a un puesto de trabajo. Será nuestra cualidad y virtud, generar para ellas los espacios adecuados que se ajusten a sus realidades pero que luego de una jornada laboral obtengan una remuneración acorde con su esfuerzo.

Si bien es responsabilidad del Estado a través de sus Gobiernos preocuparse por un sector tan vulnerable como el de las personas con discapacidad, y sin pretender eximir a estos de sus obligaciones, tampoco podemos quedarnos impasibles permitiendo que día a día sean más y más las personas sin trabajo, procuremos tomar las iniciativas en este campo, e intentemos involucrar a las Autoridades oficiales y del ámbito privado. Tenemos alternativas, sepamos mostrarlas, desarrollarlas y cristalizarlas.

Para eso dejamos a la consideración y al análisis el Programa del Curso de Capacitación de Personal, en Técnicas para Organizar, Estructurar y Sistematizar Ta-

lles Laborales Remunerados para trabajadores con discapacidad, estos contenidos preparan en:

- *saber evaluar la capacidad residual de trabajo.*
- *conocer las sustanciales diferencias entre Trabajo Competitivo, Trabajo Semiprotegido y Trabajo Protegido.*
- *accionar las posibles Fuentes de Producción.*
- *identificar las diferencias entre área de Producción, área de Comercialización y área de Servicios.*
- *identificar los elementos imprescindibles de Organización.*
- *aplicar los elementos técnicos necesarios para establecer una Estructura adecuada a la discapacidad con la que se trabajará.*
- *saber aplicar los Sistemas de Producción, de Distribución y de Remuneración.*
- *manejar los conceptos de Oferta Competitiva, de Salario Equiparable y de Seguridad en el Trabajo.*
- *saber realizar la Medición del Trabajo, el Estudio de Tiempos, las Técnicas de Ergonomía.*
- *manejos Administrativos, Entrada y Salida de Mercaderías, Registros de la Producción, Pagos y Cobros, Liquidación de Salarios.*
- *saber desarrollar y aplicar la Ecuación de Costos y Utilidades.*
- *elaborar un reglamento de funcionamiento interno.*

Reflexionemos en el hecho que si cualquier proceso, de Educación, de Habilitación o de Rehabilitación, no culmina brindando una Ubicación Laboral a las personas con discapacidad que lo necesitan, se deja de cumplir con el gran objetivo de proporcionarle el único Medio que le permite al Hombre su desarrollo y dignificación: El Trabajo.

Recordemos que toda la dedicación, el interés, el esfuerzo y hasta el amor que pongamos en nuestro trabajo por y junto a las personas con discapacidad nos dejará un sabor amargo a nosotros y una importante frustración en todos aquellos que teniendo necesidad y capacidad para el trabajo, no obtienen una Ubicación Laboral adecuada; así sólo habremos ayudado a generar un despertar pero sin mañana.

Comprometámonos con esta nueva alternativa, que podrá ser difícil pero que es posible.

Angel Aguirre Patrone es:

- *Director del Centro de Rehabilitación para Ciegos "Tiburcio Cachón" de Montevideo (Uruguay).*
- *Miembro del Comité Ejecutivo de ULAC, Coordinador de Capacitación Profesional y Empleo.*
- *Ex-Consultor externo de OIT (Organización Internacional del Trabajo) y O.P.S. (Organización Panamericana de la Salud).*