

**28**  
**MARZO**

# Día Nacional de la **Audición**

El 28 de marzo se celebra el Día Nacional de la Audición, conmemorando la primera cirugía auditiva realizada por el profesor doctor Juan Manuel Tato, en el año 1933.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define como discapacidad auditiva (DA) a la pérdida auditiva superior a 25dB, dentro de este concepto también se incluyen la hipoacusia, la sordera y la sordera profesional.

## Clasificación

**La discapacidad auditiva puede clasificarse según su origen como:**

- Neurosensorial o de percepción (por alteraciones que pueden afectar a la cóclea, nervio auditivo, o a las vías neuronales del sistema nervioso central).
- De Conducción o transmisión (dificultad para la transmisión normal del sonido a nivel del conducto auditivo externo, membrana timpánica u oído medio).
- Mixta (combinación de las dos anteriores).

**Según el grado de pérdida auditiva en:**

- Leves: El umbral auditivo se encuentra entre 41-71dB.
- Medias: La pérdida auditiva se encuentra entre 41-70 dB.
- Graves: La pérdida auditiva se encuentra entre 71-90 dB.
- Profundas: La pérdida auditiva supera los 90dB y se sitúa entre 91-100 dB.

## Contratación de personas con discapacidad auditiva

Actualmente en nuestro país conseguir empleo se ha convertido en una tarea difícil imaginen el escenario para personas que padezcan algún tipo de discapacidad. Las posibilidades reducidas para la realización de determinadas tareas, las dificultades para la comunicación y la falta de entrenamiento de reclutadores, resultan en un panorama adverso para quienes se enfrentan a una búsqueda laboral que se ajuste a sus necesidades. Sin embargo to-

das estos obstáculos se ven reducidos si tanto el reclutador como la persona que se enfrenta a la búsqueda de un nuevo empleo cuentan con el conocimiento y el entrenamiento suficiente. En estas breves líneas intentaremos dar algunas recomendaciones que les serán de utilidad a ambas partes para la correcta inclusión de personas con discapacidad auditiva.

### Recomendaciones para mejorar el proceso de selección

Las personas con discapacidad auditiva deben enfrentar barreras adicionales, como la falta de accesibilidad en el proceso de selección u obstáculos en la comunicación con el seleccionador, lo mismo ocurre para el reclutador esta situación puede generar incertidumbre, ansiedad y sensación de falta de entrenamiento para este tipo de situación.

### Se sugiere al reclutador

- Ponerse en el campo visual para que pueda leer los labios.
- Module, pero sin exagerar.
- No grite.
- Utilice frases concretas, claras y cortas.
- Manejarse con sinónimos si la persona no comprende lo que decimos.



- Facilite la comunicación a través de gestos.
- Recorra a la escritura para mencionar información crucial: nombres, palabras poco comunes, direcciones, horarios, fechas y datos específicos.
- Incluye varias opciones de contacto, como una dirección de correo electrónico, un número de SMS o de mensajería por WhatsApp.
- Traduzca si se utilizan términos en otros idiomas, de ser necesario armar un glosario.
- De no entender lo que la persona dice, pedir que repita, o solicitar que escriba en un papel, nunca quedarse sin la información que brinda.
- Tener en cuenta que pueden presentar alteraciones en la lecto-escritura, ya que



la Lengua de Señas tiene una estructura diferente a nuestra lengua.

- El foco de las preguntas siempre debe estar en las habilidades del candidato.

### Ambiente de trabajo Recomendaciones para el equipo

- Capacitar a todos los trabajadores del equipo sobre como interactuar con un compañero con discapacidad auditiva.
- Adaptar puesto de trabajo de ser necesario. Cualquier señal sonora debe acompañarse de señales luminosas como por ejemplo teléfonos, sistemas visuales de alarmas, salidas de emergencia, etc.
- Adaptaciones o redistribución de tareas.
- Provisión de software especializados.
- Reducción de la jornada laboral.
- Adquisición de mobiliarios adaptados.

### Beneficios de contratar a personas con discapacidad

- Mejora el Clima Laboral.
- Sensibiliza al resto del personal.
- Mayor innovación.
- Beneficios Impositivos: Las empresas privadas que incorporan a sus equipos de trabajo personas con discapacidad bajo contrato de tiempo indeterminado tienen los siguientes beneficios impositivos a nivel nacional: Deducción del 70 % de impuestos a las ganancias de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad. Deducción de Ingresos Brutos según normativa provincial.

### Contrato de trabajo

- Es requisito sine qua non que el postulante cuente con el CUD (certificado único de discapacidad).
- Se realiza examen preocupacional como al resto de los postulantes. Se debe homologar ante el ente jurisdiccional según corresponda.



El CUD es el único instrumento público y gratuito que acredita que la persona tiene una discapacidad. El certificado, busca reconocer los derechos de las personas con discapacidad.

A través de éste, las personas con discapacidad acceden a beneficios, tales como:

- Prestaciones médicas.
- Cupos laborales.
- Pensión por Invalidez.
- Transporte público gratuito.

### Links

Empresa inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad (ilo.org)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms\\_452866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_452866.pdf)

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