

La persona con discapacidad y el entorno laboral

Realizado por: Karelys Zambrano

Antes de comenzar con el desarrollo del tema, tomaré unos minutos para contar una historia muy breve.

Hace algunos años había una persona con discapacidad visual que desde que estudiaba en la universidad tenía mucha incertidumbre sobre su integración laboral, pensaba que para la realización de su trabajo debía depender siempre de ayuda, pues para el momento desconocía totalmente lo que eran los lectores de pantalla y la autonomía que estos brindaban; sin embargo, además de querer ejercer su carrera, tenía un gran sueño, creo que todos los que me escuchan hoy en algún momento de su vida han tenido un sueño por realizar, y trabajan mucho para alcanzarlo. Pues bien, esta persona de las que les hablo quería ser profesora universitaria sin saber cómo lo lograría.

Al finalizar la carrera su primer objetivo fue encontrar un trabajo, y por dos años no lo consiguió, con los años logró entender que requería de ese tiempo para obtener la preparación que le faltaba, y llegó a sus manos el primer Jaws (lector de pantalla para computadoras) y con él adquirió los primeros conocimientos de la mano de un amigo que ya había recibido una formación en el tema.

El manejo de la computadora le abrió puertas hasta entonces inimaginables, desde disfrutar de la lectura cuando quisiera sin depender de ojos prestados que estuvieran dispuestos a leer hasta el empleo formal.

Ingresó a trabajar en la administración pública, y aunque los primeros años no fue fácil que entendieran que quería trabajar como cualquiera de sus compañeros, con perseverancia lo alcanzó, haciendo un trabajo con independencia.

Con el pasar de los años, quiso ir más allá y cumplir su sueño de estudiante, es así como luego de cumplir con el proceso de selección exigido por la universidad comenzó a trabajar como profesora universitaria, cumpliendo con sus responsabilidades como cualquier otro profesor. De esta manera el trabajo que pensaba sería más complejo de realizar, se convirtió en el desarrollo de una actividad sencilla, y que efectúa sin problema alguno, contando con la receptividad del personal de la universidad que en aquellas tareas en las que no pueda hacer con total independencia (muy pocas, por cierto) la apoyan para llevarlas a cabo sin dificultad.

Esa persona de la que les hablo soy yo, y probablemente sea un poco egocéntrica al protagonizarla cuando hay tanta gente que su condición de discapacidad no les ha impedido desarrollar un trabajo en forma exitosa, existiendo muchos ejemplos que podría dar; no obstante quise comenzar con mi historia para que conocieran de primera mano una persona que aunque con temores e incertidumbre logró la inclusión y además porque para el desarrollo de la ponencia que presento, un poco de las estrategias y la opinión de la que hablaré se basa en la experiencia adquirida.

Regulación legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Los derechos humanos son ilimitados y permiten a todos los individuos disfrutar de una serie de garantías y libertades sin ningún tipo de discriminación, facilitando así su pleno desarrollo integral.

Entre este conjunto de derechos resulta oportuno destacar el trabajo, protegido en convenciones internacionales, la constitución nacional y otras normas jurídicas, que señalan que toda persona tiene el derecho de trabajar con la finalidad de satisfacer sus necesidades y las de su familia sin ninguna limitación; de esta manera el trabajo se a entendido como el medio que facilita el bienestar, desarrollo y la mejora en la calidad de vida del trabajador y su entorno más cercano a través de la producción de beneficios sociales y económicos.

Vista la importancia que tiene el trabajo, las normas jurídicas que lo establecen le otorgan un carácter protector, indicando regulaciones sobre las horas de trabajo, la protección a la maternidad, el trabajo de los adolescentes, determinándose en los últimos años la importancia de crear una regulación especial para las personas con discapacidad, por ser un sector vulnerable debido a su condición física o mental.

Visto lo anterior, resulta oportuno resaltar que existe un alto porcentaje de personas con discapacidad que tienen límites para el ejercicio de este derecho, aún y cuando se haya establecido su protección en diversas normas jurídicas, pues requieren de la adopción de algunas medidas de accesibilidad que faciliten el desempeño de sus actividades en igualdad de condiciones a cualquier otra persona.

Tales medidas de accesibilidad van a variar dependiendo del tipo de discapacidad del cual se trate y de la actividad que se va a realizar, y en ningún caso puede

entenderse que la incorporación de las mismas implica la realización de un trabajo distinto a aquel que originalmente debe efectuarse por la responsabilidad que tiene el cargo que la persona va a desempeñar, solo se trata de crear el ambiente necesario con el propósito de eliminar todas aquellas barreras que en razón de la discapacidad le impiden a la persona que la posee la realización de las actividades en forma normalizada e independiente, colocando a su disposición los medios tecnológicos, físicos y comunicacionales que requiera para un desempeño eficiente.

En la actualidad gracias a la protección otorgada por distintas normas jurídicas contenidas en convenciones internacionales y en la legislación interna se han observado algunos avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, siendo un claro ejemplo de ello la Constitución Nacional, que reconoce el derecho al trabajo de este sector y señala en forma clara que el empleo debe ser acorde con el grado de discapacidad que presente y su movilidad. En este sentido es importante señalar que el reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad lleva consigo el derecho a disfrutar de todos los beneficios que van unidos con el desempeño laboral, entre los que se pueden mencionar: la estabilidad, la indemnización en caso de despido injustificado, irrenunciabilidad del salario y el disfrute de todos los beneficios laborales, es decir la persona con discapacidad debe ejercer sus funciones bajo condiciones laborales satisfactorias, desarrollando actividades que estén relacionadas con la responsabilidad que requiere el cargo que desempeña y las competencias adquiridas.

Por otra parte, es importante resaltar que la norma jurídica establece que los trabajadores con discapacidad también tienen los deberes propios del cargo que desempeñan, de esta forma están obligados a prestar el servicio dentro del horario de trabajo correspondiente, cumplir con las órdenes recibidas, prestar la diligencia debida en el desarrollo de la actividad laboral siempre que estos estén relacionados con las competencias que posee en relación a su discapacidad, entre otros deberes

que corresponden a cualquier trabajador, lo que impide que exista la posibilidad de que haciéndose valer de su condición de discapacidad la persona no quiera asumir la responsabilidad que le corresponde en el cumplimiento de sus funciones, de ser este el caso el empleador podrá realizar su despido tomando en consideración las distintas causas establecidas en la ley para tal fin.

La protección al derecho del trabajo de la persona con discapacidad se encuentra reconocido además por el Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores y las Trabajadoras que establece que la empresa pública y privada debe incorporar al menos un 5%

De empleados con discapacidad, siendo ratificada esta disposición por la Ley de Personas con Discapacidad que establece el mismo porcentaje, haciendo además la aclaración de que dicha discapacidad debe ser permanente y se deben eliminar todos los obstáculos físicos que impidan el acceso y movimiento de la persona en el centro de trabajo.

De acuerdo con el análisis realizado a la normativa jurídica que protege el derecho al trabajo de las personas con una discapacidad, es importante indicar que las mismas no establecen para este sector un régimen laboral especial, lo que significa que por tener la condición permanente de discapacidad no hacen a la persona titular de derechos u obligaciones distintas a las que tiene otro trabajador, sin embargo las leyes son claras al indicar que corresponde al estado crear todas las políticas que favorezcan la inclusión laboral facilitando de esta manera la incorporación de la persona con discapacidad al proceso productivo del país.

La afirmación realizada con anterioridad, trae como consecuencia que el ordenamiento jurídico venezolano no establece directrices y políticas específicas que regulen la relación laboral entre el empleador y el trabajador con discapacidad, de manera tal que en caso de conflictos o dudas en la creación e implementación

de medidas de accesibilidad que favorezcan la inserción laboral, se hace necesario como ya fue indicado tomar en cuenta el tipo de discapacidad del que se trate, el talento y capacidades que la persona posee, fomentando la educación a través de talleres de concientización para la empresa y de formación para la propia persona con discapacidad.

Medidas de accesibilidad en el entorno laboral

La inclusión de personas con discapacidad al entorno laboral se encuentra limitado por barreras de accesibilidad actitudinales, físicas y comunicacionales que se describen a continuación:

- Actitudinales: el primer obstáculo que se presenta está relacionado con el desconocimiento, pues muchas veces para el empleador prevalece la condición de discapacidad sobre la de la persona, de allí la importancia de la realización de campañas de concientización, a través de las cuales se difunda la información necesaria por los medios de comunicación, charlas y talleres que tenga por finalidad enseñar que las discapacidades físicas o mentales que posea un individuo se presentan en diferentes grados, sin embargo ello no la inhabilita para el cumplimiento de las obligaciones laborales en cualquier empleo que esté acorde con su preparación y competencia. Debemos tomar en cuenta que muchas veces las actitudes de quienes están al rededor de la persona limitan más que la propia discapacidad. Bajo este contexto es importante el rol que desempeñan los compañeros de trabajo con los que a diario la persona con discapacidad debe interactuar, pues tomando en cuenta que en un ambiente laboral las relaciones humanas tienen una gran importancia, la receptividad de los demás empleados al proporcionar la ayuda cuando la persona la requiera y en aquellos casos en los que el desarrollo de la actividad no pueda efectuarlo en forma independiente sin manifestar lástima, y la iniciación de cualquier tipo de conversación profesional o de cualquier otro tema, fortalecerá la afinidad y la

persona con discapacidad se sentirá aceptada y aumentará su seguridad y productividad.

- La accesibilidad física: se encuentra relacionada con la adaptación de la empresa donde la persona con discapacidad presta sus servicios, dicha adaptación dependerá del tipo de discapacidad del cual se trate, siendo conveniente la incorporación de rampas de acceso, pasamanos, señalización de los botones de los ascensores en braille y cualquier otro que sea necesario, utilizando para ello las señales éticas, las cuales deben ser ubicadas en lugares estratégicos de fácil localización y empleando mensajes legibles, sencillos y de ser necesario en varios idiomas, realizando la identificación de entradas y salidas, cafeterías, entre otros.
- Accesibilidad comunicacional: esta dependerá del tipo de discapacidad del cual se trate, de esta forma en caso de una ausencia de audición es conveniente que al dirigirse a la persona se haga hablando de frente a ella sin voltear la cara, y hablar lentamente para que pueda realizar la lectura de los labios, siempre y cuando la persona con discapacidad sepa efectuar dicha lectura, esta sencilla acción facilitará la interacción entre todos, aunque no tengan conocimiento de la lengua de señas. Si es una persona ciega, es importante anunciarse al entrar al espacio donde se encuentre y avisarle cuando se haya retirado, así el individuo podrá saber con quien habla y tendrá claro cuando se ha marchado; si se trata con una persona con discapacidad intelectual, la comunicación debe ser realizada en un lenguaje sencillo y claro, de esta forma se evitará la confusión.

Aunque estas son las principales barreras de accesibilidad que puede encontrar una persona con discapacidad en la integración laboral, existen otras originadas de la actividad que la propia persona con discapacidad realiza, siendo complejo identificar cada una de ellas por ser generalizadas y propias del centro de trabajo, la propia discapacidad y el entorno que rodea al trabajador, es por ello que en esta situación quien suscribe solo hará señalamiento de aquellas que con base a su experiencia

a localizado tomando en cuenta la discapacidad visual que posee, las actividades que realiza y su profesión.

Siendo abogada y trabajando en la administración pública desde hace 14 años, las principales barreras de accesibilidad para realizar el trabajo en forma independiente se derivan de las dificultades para realizar algunas investigaciones que sirvan de fundamento para la elaboración de escritos jurídicos, debido a que la única manera de realizarlas es a través de la navegación por internet con la ayuda de los programas lectores de pantalla utilizados para tal fin, hallando en muchos casos páginas inaccesibles que no permiten ser utilizadas por los programas indicados, o archivos que solo se localizan en formato de imagen que no es reconocida por el lector, impidiendo su utilización para el trabajo a realizar. Esta misma situación se presenta con las leyes digitalizadas, pues las mismas en su gran mayoría solo se encuentran en el formato ya señalado, haciendo necesario el pedir ayuda para que estos archivos sean transcritos, o leídos para cumplir así con la asignación encomendada, ya que aún y cuando existes medios a través de los cuales esas imágenes se pueden transformar en texto, convirtiéndose en un formato accesible, muchas veces el resultado obtenido no es el deseado, pues se encuentran algunos errores que hacen ilegible la lectura con sintetizadores de voz.

Por otra parte, en el trabajo realizado como docente universitaria, que en un principio parecía ser mas complicado que el desempeñado en la administración pública, las principales barreras son la relacionadas con la preparación de los temas a desarrollar en clase, debido a que la búsqueda de información solo es realizada a través de internet, encontrando los mismos problemas para el manejo de información que solo esté en imagen o con algunas páginas inaccesibles. Así mismo, no se puede realizar un trabajo independiente con el registro de las calificaciones, pues generalmente, aunque las actas son entregadas en digital, el formato de ellas no es manejable con los lectores de pantalla, y siempre es necesario tener la ayuda para cumplir con esta función.

Principales obstáculos para la integración laboral de las personas con discapacidad

Precisado lo anterior, es oportuno destacar que los principales problemas para la inclusión, se exteriorizan en la negativa de los empleadores a contratar personas con discapacidad, fundamentada en el desconocimiento de la preparación, talentos y capacidades, uniéndose a ello la resistencia a implementar medidas de accesibilidad relacionadas con la modificación de la infraestructura física de la empresa y cualquier otra que implique la inversión de cantidades de dinero a cargo de la institución.

Por otra parte, no toda la responsabilidad de la inclusión es del estado o los empleadores, el rol que desempeña la persona con discapacidad es muy importante, tanto al buscar el empleo como una vez logrado el objetivo. Es imprescindible que se trate de una persona capacitada y que reúna los requisitos exigidos para el cargo que aspira, y tenga el manejo de las herramientas que se requieran para el trabajo que va a realizar, debe tener seguridad en sí misma, conocer los compromisos que debe asumir y sus funciones específicas, con el propósito de cumplir con su trabajo con eficiencia y diseñar las estrategias que sean indispensables para eliminar los obstáculos e implementar las medidas de accesibilidad que le faciliten el desarrollo de las actividades en forma independiente.

De igual manera, una vez lograda la inclusión laboral es significativo la comunicación asertiva y la proactividad, para que a través de ellas la persona con discapacidad pueda tomar la iniciativa indicando aquellas áreas donde tiene dificultades para realizar su trabajo y las posibles soluciones a dichas situaciones, y en caso de no conocer los recursos que permitan implementar medidas de accesibilidad crear los espacios que permitan trabajar conjuntamente para alcanzar la alternativa más favorable para ambas partes, sin que se utilice como medio

disuasorio de la responsabilidad adquirida su discapacidad, salvo que se trate del desarrollo de actividades que van mas allá de las funciones normales de su cargo, se extralimiten de sus competencias o preparación o que lleven unido un peligro a su vida o integridad.

Es preciso que se entienda que si ha adquirido la capacitación sea profesional, técnica o manual, estará preparada para cumplir con la función designada, integrándose en igualdad de condiciones a cualquier otra persona, ya que en la muchos lo demuestran y son muy exitosos en las labores que realizan, solo hay que confiar, prepararse y tener la convicción de que lo puedes lograr.

Conclusión:

Para finalizar, quiero hacer un llamado a la reflexión a los empleadores y a todas aquellas personas que tienen a su cargo la contratación de personal en empresas públicas y privadas, si en algún momento deben realizar una entrevista a una persona con discapacidad, entiendan que como cualquier individuo tiene necesidades básicas como la alimentación, la salud, la vivienda, entre otras, que deben atender, y para ello requieren trabajar con la finalidad de obtener el salario que les permita tener calidad de vida, convirtiéndose en personas útiles y productivas. Si han tenido una preparación poseen las herramientas necesarias para cumplir con las funciones inherentes al cargo, y lo harán con eficiencia y responsabilidad. Contribuye en hacer posible la inclusión laboral.

Si la Discapacidad no nos limita, por favor no seas tú el que lo haga, tu acción hará la diferencia y fortalecerá el crecimiento de un mundo mejor.

[Facebook de Karelys Zambrano](#)

Twitter: @karejesenia

Correo electrónico: **kare.jesenia@gmail.com**