
EDITORIAL

DISCAPACIDAD Y SALUD LABORAL: ALCANCES Y DESAFÍOS INCLUSIVOS

Los esfuerzos por visibilizar la discapacidad como realidad inserta en el contexto laboral, conllevan a precisar algunos aspectos asociados con la salud laboral. Es importante destacar que actualmente en el mundo hay aproximadamente 7.630.000.000 de habitantes y alrededor de un quince por ciento padece alguna forma de discapacidad. La información suministrada por la Organización Mundial de la Salud, para inicios del año 2018, permite establecer que entre 110 millones y 190 millones de adultos tienen dificultades asociadas al funcionamiento y cumplimiento de tareas y responsabilidades. Es importante destacar que, a pesar que se incluye en estas cifras a las personas de edad avanzada con discapacidad asociada al padecimiento de enfermedades consideradas crónicas; no deja de llamar la atención la magnitud del número de personas que afronta algún tipo de discapacidad y que están en edad para laborar. Esto devela una realidad que requiere ser puesta en escena, en toda su magnitud e implicaciones, tomando en cuenta el respeto del derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad.

No es un secreto que el reconocimiento e incorporación de las personas con discapacidad en relaciones formales de trabajo, aunque es un hecho jurídico consolidado en las normativas legales vigentes, sigue representando un desafío. La inclusión laboral de estas personas debería ser la respuesta natural de un proceso organizacional voluntario, humanizante y dignificante, que no se sujete a ninguna obligación ni condicionamiento. Sin embargo, aún persisten formas solapadas de resistencia a la incorporación de estas personas al mercado laboral. Cabe destacar que en la dinámica de inserción laboral de estos trabajadores y trabajadoras, pueden converger variables relacionadas con el tipo de discapacidad, el género o las consideraciones laborales estratégicas presentes en las organizaciones, lo cual desdibuja una trama compuesta por elementos diversos, que está lejos de conformar estructuras homogéneas de inserción laboral de las personas con discapacidad. Es decir, cada caso representa una particularidad, dependiendo de las condiciones que acompañan al trabajador o trabajadora. Un elemento que debe prevalecer es el reconocimiento de sus potencialidades, dominios y/o destrezas en el campo o área de desempeño. Es allí donde se ubica su mayor fortaleza y aportes a la organización.

Además de lo antes señalado, no se puede obviar el complejo panorama que caracteriza el mundo del trabajo en la actualidad. Estamos frente a una realidad signada por intersecciones críticas de las

condiciones de trabajo, donde se intensifican las cargas de trabajo, se disminuye abruptamente las plantillas de trabajadores y trabajadoras, se fomenta el trabajo bajo esquemas de economía informal y también por la proliferación de nuevas formas de empleo, entre los que se encuentra la subcontratación, el empleo independiente y todos los esquemas concebidos dentro de lo que se denomina emprendedorismo social. Todo esto ha favorecido la precarización del empleo y pudiera afectar particularmente a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, producto tanto de la autopercepción como personas que poseen las mismas capacidades y/o competencias para desempeñar cualquier trabajo (independientemente de su condición o tipo de discapacidad), como al deseo de lograr obtener un empleo, estos trabajadores y trabajadoras pueden llegar a aceptar relaciones laborales cuyas condiciones pueden no ser muy favorables, lo que podría significar un riesgo a su integridad física.

En este sentido, ante la realidad que afrontan en el mundo del trabajo las personas con discapacidad, resulta necesario dirigir la atención hacia algunas consideraciones, entre las que destacan, las estrategias y formas de prevención de la multiplicidad de riesgos laborales que afrontan, donde podrían destacar los factores de tipo psicosociales. Vale resaltar que en el espacio de trabajo es posible la concurrencia de acciones discriminatorias, excluyentes, referidas a la diferencia en el trato que le dispensan en su área de trabajo y que por lo general están asociados a su condición. Esta situación se refleja en la imposibilidad de tomar decisiones en la ejecución de su trabajo, lo que se traduce en carencia de autonomía para el cumplimiento de las labores inherentes al puesto de trabajo desempeñado. Es decir, son personas con alto grado de vulnerabilidad tanto en el ámbito de la institucionalidad pública como en el interior del trabajo propiamente dicho. Adicionalmente, en cuanto a los riesgos de accidentes laborales, en general los trabajadores y trabajadoras con discapacidad no consideran que la discapacidad represente un factor condicionante de los mismos. La persona con discapacidad se percibe como diferente, incluso incompleta pero sana. Este aspecto tiene una importante significación en la valoración que ellos le otorgan al trabajo, en virtud que la inserción laboral, el ejercicio de un trabajo remunerado, representa para las personas con discapacidad la posibilidad de sentirse útil y reconocido socialmente, tomando en cuenta que el trabajo permea todas las esferas de la vida humana.

De acuerdo a consideraciones de la Organización Internacional del Trabajo, emanadas en el año 2010, las políticas públicas deberían ser diseñadas y estar orientadas a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyendo oportunamente a este sector de trabajadores y trabajadoras, con énfasis principalmente en los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos y sus formas de control. No

obstante, se observa que las actuaciones en este marco, no han sido lo suficientemente enfáticas con respecto a las acciones esperadas en los planos físico, psíquico y social. Aplicar en el ámbito laboral las medidas de mejora de la accesibilidad y diseño universal asociados con aspectos arquitectónicos y de obra civil, debería estar considerado en los esquemas de planificación y organización adelantadas por la alta gerencia de los centros laborales.

En este sentido, se destaca la importancia de adoptar una verdadera perspectiva política en materia salud laboral, que permita hacer frente al desinterés a la hora de establecer un equilibrio entre la minimización de los riesgos laborales, sobre todo para las personas con discapacidad, y el fomento exacerbado de la rentabilidad empresarial. Un enfoque complejo en este campo sólo será posible a partir de la integración de equipos multidisciplinarios en interacción permanente con trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Adicionalmente, es oportuno señalar que la salud laboral, desde la mirada crítica, no puede pensarse si no es considerando el modo de vida, el estilo de vida y hasta la misma vida en sentido filosófico, sin dejar de lado los valores y la cultura que configura la experiencia humana del trabajo de una persona con discapacidad. El reto es lograr disminuir las inequidades bajo la premisa adecuada del principio de la diferenciación y entender cuáles son los nudos críticos para activar los mecanismos necesarios que permitan acortar distancias en las diferencias, reconciliándonos con los elementos positivos asociados con la vida, la salud y el trabajo.

Valentina Antonely Trovat Ascanio.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
Universidad de Carabobo Campus la Morita.
Miembro de la Comisión Permanente de Bioética
y Bioseguridad de la Universidad de Carabobo.
vtrovat@gmail.com