

La Discapacidad Laboral como problema social

Yuraima Rodríguez¹, Luis Galíndez²

Introducción

El ámbito de las necesidades y demandas de las personas con discapacidad coincide con aquellas áreas en las que es urgente desplegar una actividad intensa para hacer realidad la equidad de derechos y la igualdad de oportunidades de estas personas con respecto al resto de los ciudadanos. Estas áreas son fundamentalmente: empleo, educación, acceso a servicios públicos, eliminación de barreras físicas y sociales, prevención en salud, rehabilitación y reincorporación al trabajo. En la actualidad en el mundo hay cerca de 500 millones de personas con discapacidad en edad productiva. En los Estados Unidos de América para el año 2000 hubo 5,65 millones de lesiones y enfermedades ocupacionales dentro de la población laboral activa norteamericana, aproximadamente, seis punto nueve (6.9) de cada cien (100) trabajadores perdieron la vida en su trabajo (OSHA, Bureau of Labor Statistics Webs site, Security and Health Statistics, 2000).

La incorporación de los discapacitados al mundo laboral sigue siendo un problema aún no resuelto. Los elevadísimos porcentajes de desempleo que sufre este grupo -cuatro veces más que la población general- confirman el fracaso o la falta de alcance de la mayor parte de los esfuerzos realizados hasta el momento. Actualmente, muchas de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas (en una proporción que llega a superar el 80 % en algunos países). Con frecuencia esta situación obedece a la creencia de los empleadores que los discapacitados no están preparadas para el trabajo negándoles el derecho al mismo, sin oportunidad alguna de demostrar sus habilidades y capacidades reales para desempeñar una tarea determinada. El avance de la globalización económica, no ha favorecido a las personas con discapacidad. La omnipresencia de mayores exigencias competitivas profundiza las desventajas para un sector que, históricamente, ha estado excluido del desarrollo económico y social.

Discapacidad

Dentro del área de la salud se considera discapacidad a toda restricción o ausencia, debida ésta a una deficiencia, para realizar una actividad dentro del margen que es considerado normal para un ser humano. Ejemplos de ésta pueden ser la perturbación general de la capacidad para el aprendizaje; la pérdida de la capacidad auditiva; la pérdida o alteración de la memoria; o simplemente, la dificultad para deambular por si mismo. Cuando se atribuye a esta restricción o ausencia de la capacidad el origen laboral, lo que se expresa es que dicha discapacidad se obtuvo producto de una condición insegura en el trabajo, a través de una enfermedad profesional o un accidente laboral.

Es importante acotar que en cuanto a la discapacidad laboral, las estimaciones realizadas en los diversos países de Centroamérica y el Caribe coinciden en que la proporción de personas con discapacidad sobre el total de la población supera el 10 por ciento utilizado como índice de referencia por la Organización Mundial de la Salud y las Naciones Unidas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera dos modelos en cuanto a la discapacidad; Los mismos son el Modelo Social y el Modelo Médico. En este último se considera la discapacidad como un problema exclusivo de la persona, causada directamente por una enfermedad, trauma o estado de salud, la cual requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. Por tal razón, el tratamiento de la discapacidad está encaminado a una mejor adaptación de la persona y a un cambio de conducta. La atención sanitaria es considerada como una cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud (OMS).

Por otro lado, el modelo social de la discapacidad considera a la misma como un problema social

¹ Médico Especialista en Salud Ocupacional.

² Médico Internista, Magister en Salud Ocupacional

relacionado con la integración de las mujeres y de los hombres con discapacidad a la sociedad. Bajo este modelo la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un conjunto complejo de condiciones que, en su mayoría, son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas de ambos sexos con discapacidad en todas las áreas de la vida social. La cuestión se sitúa, por lo tanto, en el nivel de las actitudes y de la ideología, que requieren cambios sociales, los cuales se transforman en el nivel político en una cuestión de derechos humanos. Según el modelo social, la discapacidad tiene que ver estrechamente con el tema político. Ambos modelos son válidos y requieren integrarse en uno solo que contenga las diferentes dimensiones de la discapacidad con un enfoque biosicosocial.

Políticas Preventivas

El tema de la discapacidad de origen laboral ha sido debatido desde hace algunas décadas en los países industrializados. Producto de la participación de variados sectores involucrados con la salud, la seguridad, los derechos humanos y la productividad, se han generado acuerdos, convenios, normativas y programas dirigidos a la prevención de la enfermedad laboral como generadora de discapacidad y muerte, así como se han discutido y presentado diversas formas de abordar y atender la situación cuando ya existe.

La esencia de una política de prevención ha de ser la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo en resguardo de la salud y la seguridad de los trabajadores. Ha de establecer en forma explícita los deberes del empleador y de la población laboral, así como aplicar medidas y actividades destinadas a evitar los riesgos dentro del centro de trabajo. La prevención laboral ha de ser concebida, más allá de una recomendación u obligación, como una función de participación y colaboración efectiva de todos los sectores laborales de la nación. La misma tiene que involucrar los niveles sanitario y ambiental, así como el área médica propiamente dicha.

Existe una amplia gama de países que a través de una serie de organismos e instituciones tienen como meta la prevención de este serio problema que amenaza a la población productiva del mundo. Dentro de las

naciones que intervienen con carácter preventivo en el tema de la salud en el trabajo, y por tanto, cuentan con una verdadera política en salud ocupacional se encuentran Suecia, Holanda, Canadá, Francia, Inglaterra, España, Alemania y Estados Unidos. Sin dejar de destacar los valiosos esfuerzos y avances en la materia que han hecho otras naciones tales como Cuba, México, Costa Rica, Brasil, Chile y Colombia.

La discapacidad laboral en países Europeos constituye una contingencia protegida por la Seguridad Social a la que exigen hallarse tipificada por una lista oficial. En el caso propio de Suecia, Bélgica, Alemania y España, el ordenamiento legal impone medidas preventivas expresas para evitar la génesis de enfermedad profesional y accidentes laborales. Dentro de éstas se encuentran, primeramente, el criterio preventivo dentro del centro de trabajo; la evaluación médica ocupacional de preempleo; exámenes periódicos de salud; cambio de puesto de trabajo ante el más mínimo indicio clínico o paraclínico de afectación de la salud. En coherencia con la naturaleza de la enfermedad profesional, se admite que ésta pueda aparecer una vez fuera del lugar de trabajo en una labor distinta a la causante de la lesión discapacitante. En otros países igualmente desarrollados en donde se cuenta con buen sistema de seguridad social, la discapacidad laboral es reconocida sin ningún tipo de objeción por parte del Estado, ya que bien se establece en la legislación.

Existen diversas instituciones y organismos que a nivel mundial, de una forma u otra, se vinculan con la salud y con su norte preventivo. Específicamente hay entes con la especial finalidad de regir normas y acuerdos de carácter obligatorio. En el ámbito internacional destacan la gestión a nivel mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La acción de las Naciones Unidas y la Estrategia de la Unión Europea en materia de discapacidad constituyen actualmente un material de análisis y debate acerca de la imagen social de la esta y lo invisible que parece la agresión ejercida contra estas personas.

El Programa de Discapacidad de la OIT es muy extenso y desde 1997 se ha propuesto proporcionar asistencia especializada a los responsables políticos y agentes sociales de todo el mundo para el diseño y ejecución de programas de Rehabilitación, Formación

y Empleo. Esta asistencia se lleva a cabo a través de los Equipos Técnicos Multidisciplinarios de la Organización (ETM), los que asesoran a los gobiernos de diferentes partes del mundo. En la actualidad están en marcha proyectos en Asia, Oriente Medio, África, Latinoamérica, Europa Central y Oriental.

Desde el punto de vista social, la discapacidad laboral es un problema de salud pública que atenta contra la población laboral y, a su vez, atenta contra el desarrollo de un país. La realidad del trabajador en la mayoría de los países Latinoamericanos es que una vez producida la discapacidad este es maltratado y despedido, presentándose a partir de ese momento un cambio drástico en el estilo de vida de éstos caracterizado por alteraciones en su esfera psicológica, pero también en los aspectos social, económico, laboral y familiar, además de incrementar las cifras de desempleo. Para el trabajador que queda con una discapacidad, así como para su entorno familiar, la discapacidad representa una situación verdaderamente compleja. Desde el momento en el cual los trabajadores adquieren una discapacidad de origen laboral, se tiende a incurrir en actitudes y conductas discriminatorias por parte del sector empleador, así como de la sociedad misma, incluso a veces del propio núcleo familiar, que les conlleva a enfrentar duras situaciones para lograr el normal desenvolvimiento social, laboral y personal. Este grupo de trabajadores, que ocupa una gran porción de la población trabajadora en general, pasan a ser verdaderos excluidos sociales, carentes de asistencia y rehabilitación psicológica, así como social, por lo que este hecho significa un impacto difícil de revertir en el que se presume que lo primero que se ha de alterar es la esfera afectiva del trabajador, condición que pudiera ejercer una influencia general en la vida de relación de éste, ya que una vez alterada la afectividad, ésta se expresa en todos los aspectos de la vida del individuo.

La persona discapacitada producto del trabajo o como consecuencia de este hecho, queda en un estado total de indefensión social, viendo negado su derecho a la salud y a la reinserción laboral. Son considerados personas en minusvalía con respecto al grueso de la población trabajadora en general pasando a ser verdaderos excluidos sociales, carentes de asistencia y rehabilitación psicológica, así como social, por lo que este hecho significa un impacto difícil de revertir en el que se presume que lo primero a alterarse es el plano afectivo del trabajador, condición que pudiera ejercer una influencia general en su vida de relación, ya que

una vez alterada la afectividad, ello se expresa en todos los aspectos de la vida del individuo. Pareciera que el costo psicológico es aterrador producto del impacto y la alteración permanente que ocurre en este plano.

El ámbito laboral no escapa al problema; en cuanto al ambiente de trabajo se refiere, una vez surgida la enfermedad profesional o el accidente, el empleador tiende a adoptar una conducta que se pasea desde la silente indiferencia ante el problema de salud adquirido por causa del trabajo, o con ocasión de éste, pasando por la actitud amenazante y de persecución hasta la agresividad. En el mejor de los casos, el trabajador con discapacidad se enfrenta a la injusticia del despido quedando prácticamente sin la posibilidad de volver a ingresar al mundo del trabajo formal. Lo destacado hasta el momento no representa un problema exclusivo del sector industrial ni del grupo obrero; cada vez son mayores los casos de trabajadores afectados dentro del grupo de empleados, supervisores, personal netamente administrativo y gerencial pertenecientes al área de servicios y de la economía informal.

La magnitud del problema se pierde de vista, reflejándose en forma directa sobre la célula fundamental de la sociedad como lo es la familia, mientras paralelamente se afecta el desarrollo de una nación pues, por un lado, se deteriora a un sector productivo y joven de la población sin importar sus consecuencias en lo personal y familiar; por otro, se incrementa el nivel de desempleo.

En cuanto al desempleo de este sector pudieran existir otras razones que contribuyan al mismo, tales como: acceso a la educación y a la formación profesional; los servicios de ayuda que este grupo requiere no se encuentran disponibles; ausencia de políticas de rehabilitación y reincorporación al empleo en esta materia; acceso a medios de transporte, así como otras estructuras.

En cuanto al aspecto económico, el afianzamiento de políticas de carácter neoliberal ha frenado el desarrollo de programas sociales necesarios para generar oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. En el momento actual, fenómenos como la mundialización y liberalización de la economía, así como los cambios radicales que se están produciendo en la estructura de la población, agravados por la situación de pobreza, desempleo y falta de equidad en la distribución de la riqueza, amenazan con deteriorar,

aun más, la difícil situación de este grupo social, ya especialmente vulnerable. Las consecuencias pueden ser desastrosas si se considera que, por otro lado, los sistemas tradicionales de protección social están hoy gravemente amenazados incluso en los países más desarrollados.

Muchos gobiernos han promulgado leyes, además de haber formulado políticas y programas dirigidos todos a la promoción del empleo para las personas con

discapacidad, así como a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y facilitar la reincorporación a la vida activa de estos trabajadores. En algunos de estos gobiernos estos programas se han acatado y se cumplen celosamente; no obstante, en otros se ha quedado en letra muerta ya que no han contado con la voluntad política requerida, ni ha significado absolutamente nada, la prioridad social que el problema en sí mismo representa.