Debate general sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo

**Discapacidad Intelectual y Empleabilidad**

Luis Gerardo Arroyo Lynn

Si bien el derecho al empleo debe de abarcar la diversidad de discapacidades, he decidido enfocar mi comentario sobre las discapacidades intelectuales, esto a partir de la experiencia que he tenido al trabajar con este sector en específico, desde hace ya algunos años he dedicado mi actividad profesional a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, desempeñando diversos roles, capacitador, facilitador y coordinador, por lo que he podido vivir distintos momentos del mismo proceso.

En general, al hablar de discapacidad y empleabilidad nos encontramos con distintas barreras impuestas por el medio, desde la falta de accesibilidad en los espacios laborales, hasta los prejuicios y rechazo por parte de los colaboradores, sin embargo, es en la discapacidad intelectual que encontramos que estas barreras se han convertido en muros, que no solo frenan esta posibilidad de desarrollo, sino que realmente la imposibilitan.

Es durante estos años que me he encontrado con programas de inclusión y diversidad en distintas empresas de carácter privado, impulsados por sus propios programas de responsabilidad social, es por medio de estos programas que pretenden la inclusión de personas con discapacidad dentro de sus plantillas, es por eso que nos contactan, pero, ¿qué pasa cuando se encuentran con que son personas con discapacidad intelectual?, sus procesos se ven frustrados, la mayoría de las veces sus perfiles no se han ajustado de manera que permitan la libre participación de personas con este tipo de discapacidad, perfiles que requieren de licenciatura y maestría, de inglés intermedio e incluso avanzado (en un país donde el idioma predominante es el español), y una serie de requerimientos que las más de las veces nos es imposible cubrir, no porque las personas con discapacidad no tengan las habilidades para llegar a esos niveles de habilidades y conocimiento, sino porque el mismo medio ha impedido este acceso, ¿cómo una persona con discapacidad intelectual tendrá la maestría, cuando los mismos planes educativos no contemplan esta posibilidad? (decir maestría es un ejemplo, pero esta problemática la vemos presente desde la preparatoria/bachillerato).

Muchos programas de inclusión dentro de las empresas responden únicamente a requerimientos gubernamentales o por parte de sus propias direcciones, estos programas se plantean como algo que “debe de ser”, pero en gran parte de estos casos los motivos esconden un matiz de “buena intención”, de “justicia social”, ¿qué pasa cuando estos aspectos son los que predominan en los proyectos de inclusión?, el proceso se vive como un “favor” que se le hace a la persona con discapacidad, como una especie de ayuda de la cual la otra parte debería de sentirse agradecida; esto mismo ocasiona que los procesos no se tomen con la debida seriedad, que la exigencia laboral descienda de manera absurda, “haces menos porque puedes menos”, esa es la lógica que opera tras estas propuestas voluntariosas, una lógica que en términos crudos, se mueve a partir de la lástima, lástima que se despierta a partir de los prejuicios basados en las supuestas “capacidades diferentes”, idea que aún predomina en muchos medios.

Dentro de las propuestas de inclusión laboral, la discapacidad intelectual siempre ha quedado en último término, considerados incapaces de cubrir actividades básicas, parece que su campo laboral ha quedado relegado al autoempleo, que si bien es una fuente de ingresos y una actividad digna, limita la posibilidad de acceder a otros beneficios que un empleos constituido formalmente puede garantizar, si bien, mi experiencia me ha mostrado que hay casos que han roto estos planteamientos generales y han demostrado que la iniciativa de las empresas puede estar sustentada en realmente la apertura a la diversidad, estos casos son los menos, por lo que he decidido enfocarme en aquellos que se han presentado de manera más frecuente y representan un aspecto mucho más real de estos procesos. Al momento de incluir a una persona con discapacidad se trabaja con los ajustes necesarios en el perfil y en el espacio de trabajo en que se encontrará, de manera que pueda garantizarse el que desarrolle su actividad sin algún inconveniente, ¿Qué ajustes necesita una persona con discapacidad intelectual?, guías de fácil lectura, infografías, un facilitador, por mencionar solo algunos, estos ajustes no son garantizados por parte de las empresas, deben de solventarse por asociaciones o por la persona con discapacidad, en el caso de los facilitadores, para las empresas muchas veces esto implica un doble gasto, motivo que los lleva a rechazar estos perfiles y dirigir su mirada hacía otras discapacidades, las empresas quieren incluir, pero no quieren gastar en esos procesos.

Pensando en la situación actual, la pandemia en la que nos encontramos, ¿cómo pedirles a las empresas que mantengan el sueldo de la persona con discapacidad y el costo del facilitador? Cuando sus ventas posiblemente se han visto afectadas y sus ingresos han disminuido, tal vez a grandes empresas internacionales puedan exigírseles cumplir con estos costos, pero no ha aquellas empresas locales que apenas han logrado salir a flote.

¿Cómo reducir entonces aquellos gastos? Si bien en el caso de México, se puede deducir de impuestos una parte del sueldo de la persona con discapacidad, en muchos casos este apoyo no es suficiente, la intervención pública en este aspecto se ha alejado de la organización privada, y por su parte, las instituciones públicas no son suficientes ni cuentan con los recursos necesarios para cubrir la demanda laboral de las personas con discapacidad, propuestas de empleo de tan solo tres meses de duración, un proyecto que cubre una necesidad mínima y temporal, que no permite el desarrollo de la persona en otros aspectos, termina su período debe dejar ese lugar para otra persona que viene en la fila, teniendo que formarse nuevamente ¿qué proyecto de vida puede armarse de esta manera?.