

DISCAPACIDAD LABORAL & DISCAPACIDAD COMUN



Autor: **Luis A. Díaz**, Mgs/ Esp/ TO
Terapeuta Ocupacional
Ergónomo Clínico
Email: ventasefe2015@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Me ha sido solicitado en muchas oportunidades que explique que es una discapacidad para el trabajo y que es una discapacidad común para la vida en sociedad, pues es sencillo y complicado a la vez.

Las discapacidades laborales son las que permiten al trabajador ejecutar las actividades o tarea propias del puesto de trabajo y deben ser evaluado, si se le reubican en una nuevas tareas o se le deja en las habituales con recomendaciones, pongamos un ejemplo usando la foto de este artículo.

El señor que esta amputado de una pierna y emplea una muletas y se mantiene en su trabajo habitual, tal vez no requiere de desplazarse, sino que se mantiene en una actividad de producción o administrativa donde se permanece en sedente, en este caso su discapacidad es baja para el trabajo.

Por el contrario el señor que está sobre la carretilla, tal vez era un vigilante, un obrero de la construcción u otro donde sus labores le colocan en discapacidad total y permanente, para lo que se debería reorientar a un taller laboral para recapacitarlo, pero como el estado y la sociedad no han establecido núcleo municipales de formación, el trabajador está en la calle deambulando solicitando ayuda económica a la personas.

DISCAPACIDAD LABORAL & DISCAPACIDAD COMUN

En el **Artículo 13.**

Responsabilidad de habilitación y rehabilitación. La habilitación y la rehabilitación de las personas con discapacidad son responsabilidad del Estado y serán provistas en instituciones educativas, de formación y capacitación ocupacional; en establecimientos y servicios de salud, en unidades de rehabilitación ambulatorias, de corta y larga estancia, las cuales están apropiadamente dotadas con personal idóneo, presupuesto adecuado y recursos materiales suficientes para un óptimo servicio. Los particulares podrán ofrecer servicios de habilitación y de rehabilitación que funcionarán, siempre bajo la orientación, supervisión y control de los ministerios con competencias en materia de salud, desarrollo social, educación y deportes, para la economía popular y de trabajo, según sea la pertinencia.

Y es ampliado en el Art 27 que dice:

Formación para el trabajo. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

COMO SE DETERMINAN LAS DISCAPACIDADES

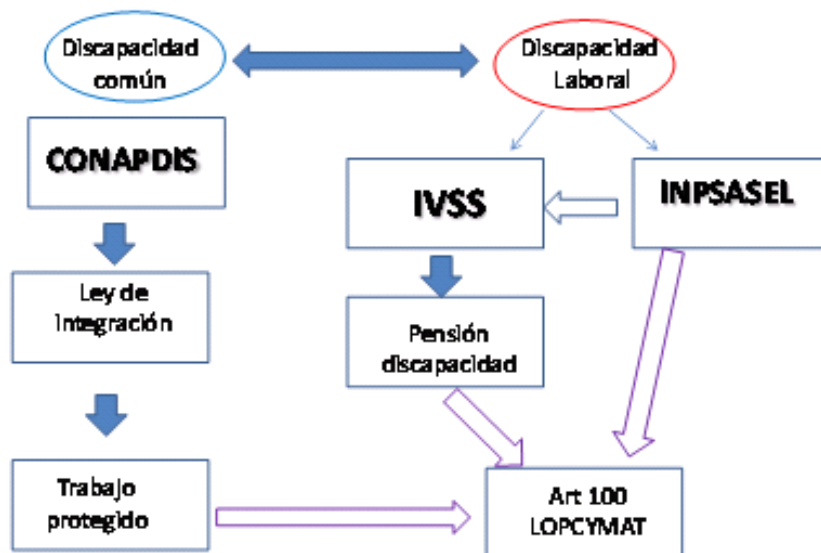
Pareciera un proceso fácil y simple pero en la práctica es complejo, a saber tenemos una **LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, donde se establece:

Artículo 7. —Calificación y certificación de la discapacidad. La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

Es aquí donde se comienza dar la diferencias, parece ser que la discapacidad común que certifica el CONAPDIS no es la misma que sufren las personas que trabajan, ya que

DISCAPACIDAD LABORAL & DISCAPACIDAD COMUN

se elaboró y se publicó en G.O un baremo de discapacidad exclusivo para esta población que en la actualidad lo aplica el inspsasel y rige para determinar el porcentaje de la pensión de discapacidad por el IVSS, observe el flujograma siguiente:



Obsérvese que el CONAPDIS, otorga un grado de discapacidad a la personas con discapacidades para su garantías constitucionales y legales en el proceso de integrarse a la sociedad como personas útiles y pleno, por ello el art 28 establece que se deberá contratar un mínimo de 5% de la nómina a personas con discapacidad.

Lo complicado es que las personas que trabajan acuden ahora al Inpsasel para certificación de su grado de discapacidad Laboral, para solicitar la indemnizaciones establecida en el art 130 Lopcymat según el grado de discapacidad y este mismo grado se remite al IVSS para pensiones de discapacidad, pero aquí surge un inconveniente con esta población, la cual debería acudir a recalificar su discapacidad ante el CONAPDIS, pero los trabajadores se rehúsan al punto de que me han referido que **“Ellos no son discapacitados”**.

Esto nos confirma la enorme confusión que existe, son los discapacitados para el trabajo pero no para la vida, esto es una verdad a media, ya que la discapacidad como la determina el baremo del Inpsasel-IVSS, es 80% anatómico funcional y 20% Socio-laboral, y aquí la primera consideración mientras no tenga un porcentaje por encima de 67% de discapacidad, tendrá siempre un % de habilitación o funcionamiento que los Servicio de Seguridad y Salud deberán evaluar para el proceso de reintegro o en cuando tenga habilidades residuales para su trabajo habitual se deberá reubicar, pero aquí

DISCAPACIDAD LABORAL & DISCAPACIDAD COMUN

debería participar las organizaciones que el estado debe fomentar para la re-educación y reformación en nuevas habilidades y destrezas laborales, co ayudando al empresario en el proceso de reubicación laboral.

En pocas palabras, cuando el anteproyecto de los Servicios de Seguridad y Salud que propuso el INPSASEL en el art 47 donde se menciona a los terapeutas ocupacionales, es con el fin de que este profesional de la salud en el campo de la rehabilitación, proporcione su experticia en el proceso de reintegro, reentrenamiento o reubicación y seguimiento de los trabajadores que poseen capacidades o habilidades funcionales por encima de 33% o menos de 67% de discapacidad.

Nuestra recomendación a las empresas, es tener a tiempo parcial o convencional a un profesional de la Terapia Ocupacional, dentro los Servicios de Seguridad y Salud para coayudar en este proceso de reinserción, reubicación y valoración de habilidades y funcionamiento de los trabajadores que presente disfuncionalidades o discapacidades laborales y para vida en común.

Información: el art 47 del anteproyecto de servicio de seguridad y salud, menciona como actividades profesionales mínima de un terapeuta ocupacional en las empresas

Terapia ocupacional

Artículo 47. Los profesionales en el área de la terapia ocupacional tendrán las siguientes funciones como mínimo:

1. Evaluar la capacidad funcional y cognitiva de los trabajadores y trabajadoras en los exámenes periódicos, cambios de puesto de trabajo, limitaciones de tarea y reinserción laboral.
2. Participar en el desarrollo de programas preventivos y en la implementación de normas de higiene postural.
3. En conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el equipo multidisciplinario, evaluar las exigencias biomecánicas de los puestos de trabajo.
4. Orientar el desarrollo e implementación de los programas de promoción de salud, seguridad e higiene, en las actividades de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
5. Proponer las adecuaciones en los objetos, medios, actividad y organización del trabajo, que armonicen la relación entre los sistemas fisiorgánicos y los procesos de trabajo.

DISCAPACIDAD LABORAL & DISCAPACIDAD COMUN

6. Evaluar los cambios en los procesos de trabajo (objetivo, medio, actividad y organización) a fin de proponer correctivos ante procesos peligrosos para el sistema musculoesquelético.
7. Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
8. Participar conjuntamente con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores y trabajadoras, en la elaboración e implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, a fin de proponer las medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
9. Elaborar en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario, planes de contingencia.
10. Desarrollar los planes de rehabilitación, en función de las lesiones presentadas por los trabajadores y trabajadoras a consecuencia de un accidente laboral.