

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL
"LISANDRO ALVARADO"

**ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON
DISCAPACIDAD POR EL TRABAJO PARA LA DEFENSA
DE SUS DERECHOS. BARQUISIMETO, 2005.**

LEONCIA LUCIA ALVARADO

Barquisimeto, 2007

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”
DECANATO DE MEDICINA
MAESTRIA DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER

**ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON
DISCAPACIDAD POR EL TRABAJO PARA LA DEFENSA
DE SUS DERECHOS. BARQUISIMETO, 2005.**

Trabajo presentado para optar al grado de
Magíster Scientiarum

Por: LEONCIA LUCIA ALVARADO

Barquisimeto, 2007

APROBACIÓN DE TUTORÍA

En mi carácter de tutora del trabajo titulado: **ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON DISCAPACIDAD POR EL TRABAJO PARA LA DEFENSA DE SUS DERECHOS. BARQUISIMETO, 2005**, presentado por la ciudadana: **LEONCIA LUCIA ALVARADO**, para optar al grado de **MAGISTER SCIENTIARUM** en **DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Barquisimeto, a los 25 días del mes Julio del 2007.

Olga Lucia Roldán

Tutora

**ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON
DISCAPACIDAD POR EL TRABAJO PARA LA DEFENSA
DE SUS DERECHOS. BARQUISIMETO, 2005.**

Por: LEONCIA LUCIA ALVARADO

Trabajo de Grado Aprobado

Lic. Olga Roldán
Tutor

Dra. Alba Niño
Jurado

Dra. Yolanda Verrati
Jurado

Barquisimeto, 22 de Octubre de 2007

DEDICATORIA

- ∞ A Dios, guía y luz en mi camino.
- ∞ A mi Madre(+), pilar fundamental de mi vida.
- ∞ A Ronald, Jhonas y Arianna.

AGRADECIMIENTO

∞ A los y las trabajadoras con discapacidad sin cuya colaboración no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

∞ A Olga Roldán, por su amistad y apoyo en la ejecución de esta investigación.

∞ A mis amigas, especialmente a María Elena por brindarme su apoyo y solidaridad.

Gracias a todos(as)!!

INDICE

	pp.	
DEDICATORIA	v	
AGRADECIMIENTO	vi	
RESUMEN	viii	
INTRODUCCIÓN	1	
 CAPÍTULO		
I	DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA	4
	Situación Contextual	4
	Delimitación del Objeto de Estudio	6
	Reconstrucción del Objeto de Estudio	6
II	PERSPECTIVA TEÓRICA METODOLÓGICA	13
	Antecedentes Históricos	13
	Antecedentes de la Investigación	17
	Modo de Explicación	20
	Matriz de la Investigación – Acción	32
	Direccionalidad de la Investigación: Finalidad, Objetivos, Metas, Tareas	39
III	DISEÑO OPERACIONAL	41
	Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Evidencia	41
	Análisis e Interpretación de la Evidencia	44
	Fase de Interpretación, Explicación y Teorización	122
	Nexos Explicativos y Comprensivos	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		137
ANEXO		142

UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL “LISANDRO ALVARADO”

DECANATO DE MEDICINA

MAESTRIA DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER.

ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES CON

DISCAPACIDAD POR EL TRABAJO PARA LA DEFENSA

DE SUS DERECHOS. BARQUISIMETO, 2005.

Autora: Leoncia Lucia Alvarado

Tutora: Olga Lucia Roldán

RESUMEN

Con la finalidad de organizar a las mujeres y los hombres con discapacidad que acuden a la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del Instituto de Prevención, Salud y seguridad Laborales (INPSASEL) y a la Unidad de Supervisión del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, se realizó esta Investigación en el periodo mayo 2003 – julio 2007, aplicando la metodología cualitativa con su método de Investigación-Acción, mediante la utilización de grupos focales, observación participante, entrevistas semiestructuradas y el diario de campo, analizando los resultados obtenidos a la luz de la Perspectiva Teórica del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y otros (1998) de Londres y la Perspectiva de Género y Discapacidad del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de España. La muestra intencional estuvo conformada por un grupo de tres trabajadoras y tres trabajadores con discapacidad por el trabajo. Se procesó la información obtenida y se categorizaron los resultados. Se evidenció que la discriminación por sexo y discapacidad es evidente en los relatos de los y las trabajadoras, en los hombres la discapacidad es apreciada de acuerdo a la capacidad laboral perdida y en las mujeres por la afectación en su aspecto personal, la vida sexual de todos/as se afectó luego de sufrir la discapacidad, se puso de manifiesto que las mujeres son objeto de violencia de género por el solo hecho de serlo, que desconocen las leyes que les protegen y que estos/as son valorados/as como objeto de producción. Las y los participantes reconocieron que deben organizarse para defender sus derechos, promoviendo su autonomía y reconocimiento como personas capaces por la sociedad.

Palabras clave: Discapacidad, Discriminación, Género.

INTRODUCCIÓN

Hablar de personas con discapacidad implica referirse a un grupo que encuentra numerosas barreras en el camino hacia su integración social, y hablar de mujeres con discapacidad es aludir a una doble discriminación, dada por su condición de persona con discapacidad y por su género. La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como “el resultado de la interacción entre una persona con disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona puede enfrentar” y al presentar una deficiencia las personas con discapacidad son discriminadas, especialmente las mujeres con discapacidad, por lo que es importante la realización de investigaciones sobre la discapacidad involucrando la perspectiva de género, ya que la mayoría de las investigaciones realizadas solo contemplan lo aspectos clínicos de la discapacidad. (OMS, 2001)

Los roles tradicionales predominantes en la sociedad han relegado a las mujeres al papel de madre y esposa, lo que ha supuesto una limitación más evidente para las mujeres con discapacidad que han encontrado dificultades añadidas en la sociedad a la hora de identificarse incluso como madre y esposa y así se invisibiliza a muchas mujeres que no se corresponden con los patrones prefijados.

Por la socialización diferencial, la construcción de lo privado y lo público, se hace a partir de su estrecha relación con el género, al hombre se le va a socializar para el ámbito público y productivo y a la mujer para el ámbito privado y reproductivo. El valor del trabajo es una de las características que va a definir al hombre como ser y la manutención económica de la familia se va a transmitir como una de las principales obligaciones de este. Todo esto se refleja también en las personas con discapacidad.

Por otro lado, la Perspectiva de Género ha ayudado a develar las relaciones, usos y valoraciones que como culturas construimos a partir de nuestra diferencia sexual y uno de sus fines es construir una sociedad más humana y democrática desde las mujeres y con las mujeres, por lo que el trabajo con las personas con discapacidad se usará para comprender los diferentes roles y posiciones de poder que tienen estos y estas y las limitaciones que les afectan.

De ahí que se deben construir alternativas sociales y culturales para que las personas con discapacidades tengan oportunidades de participación en el desarrollo de la sociedad, sean reconocidos/as como sujetos/as capaces y se les respeten sus derechos humanos buscando la equidad individual y colectiva en las oportunidades para cada persona. Se requiere que los hombres y mujeres con discapacidades, así como la sociedad, comprendan que las diferencias no deben implicar injusticias ni discriminación, sino que tienen necesidades e intereses que son específicos de ellos/as, que tienen derechos que deben respetarse y que estos/as son capaces de desempeñarse en distintas áreas.

Por lo anterior se decidió realizar la presente investigación surgida del contacto de la investigadora con las personas con discapacidad que acuden a la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT LARA) del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la Unidad de Supervisión del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el Estado Lara, con la finalidad de organizar a las mujeres y hombres con discapacidad, diseñando un plan de acción en conjunto con los /las participantes para la defensa de sus derechos.

Para la Investigación se utilizó la metodología cualitativa y su método de Investigación-Acción, realizando entrevistas semi-estructuradas, observación participante, grupo focal y el diario de campo para anotar las observaciones derivadas de las actividades.

Se analizaron los resultados que se obtuvieron a la luz de las Perspectivas Teóricas del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y otros (1998) de Londres y la Perspectiva de Género y Discapacidad del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de Sevilla, España.

La presente investigación contiene en el Capítulo I, la Situación Contextual (donde se expone la problemática que se estudió), la Delimitación y Reconstrucción del Objeto de Estudio.

En el Capítulo II, se exponen las Perspectivas Teórico – Metodológicas que sustentaron y guiaron la investigación, describiendo también la Matriz de la Investigación-Acción y la Direccionalidad de ésta con sus Objetivos, Metas y Tareas que se llevaron a cabo.

En el Capítulo III se contempla el Diseño Operacional que se siguió en la investigación exponiendo las Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información, el Análisis que se utilizó en la interpretación de la evidencia y se señalan los Nexos Explicativos y Comprensivos obtenidos de la Investigación.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

Situación Contextual

Una gran mayoría de personas con discapacidad está expuesta a obstáculos físicos, culturales, sociales, discriminación laboral, familiar y social; muchos(as) son vistos(as) como una carga para los limitados recursos de sus familias, sufriendo rechazo así como el de sus amigos(as) y la sociedad. La discapacidad se intensifica por la pobreza. Gran porcentaje de mujeres con discapacidad no tiene trabajo remunerado en los países en desarrollo y cuentan con pocas oportunidades educativas y residen en zonas donde los servicios médicos y de rehabilitación son escasos. (OIT, 1998).

Las personas con limitaciones o discapacidades se pueden ver abocados(as) a la minusvalía cuando se les niegan las oportunidades de empleo, vivienda, educación, participación en grupos sociales y políticos, las relaciones afectivas y sexuales, el acceso a instalaciones públicas y la libertad de movimiento, ya que las sociedades se ocupan solo de personas que están en plena posesión de sus facultades físicas y mentales, pero tienen que reconocer que siempre habrá un número de personas con discapacidad que deben ser atendidos(as).

La gran mayoría de personas con discapacidad son discriminadas, especialmente las mujeres, esto trae consecuencias graves para ellas, pues a su condición de vida se une una sociedad patriarcal estructurada, expresada en la creencia de que las mujeres son las únicas responsables de realizar el trabajo doméstico y el cuidado de familiares e hijos(as), y en la segregación laboral ya que los hombres tienen más posibilidades

de ascender en su trabajo, mejores sueldos, devengando las mujeres salarios más bajos y ocupando cargos que guardan relación con el desempeño de roles femeninos.

Desde el punto de vista laboral cabe señalar que las empresas e instituciones no emplean a las personas discapacitadas, incumpliendo lo estipulado en las leyes, de lo cual es cómplice la sociedad y el Estado Venezolano, por no exigir su cumplimiento e imponer las sanciones correspondientes a través del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. El problema no es solo que no se cumpla la Ley, ya que ésta en sí, es insuficiente al contemplar el empleo de solo 5% de personas con discapacidad en las empresas.

El problema abarca el prejuicio o preconcepción social en torno a la discapacidad, la ausencia de políticas y recursos en materia de Rehabilitación tanto funcional básica como profesional y social, la intensificación de la pobreza (que según estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas alcanza 25% en países subdesarrollados y 10% en países desarrollados) (OMS, 2001), el creciente desempleo y la desventaja del llamado ejército industrial de reserva, y aunado a todo lo anterior, las diferencias en la valoración social y construcciones específicas que se hacen en torno al hecho de ser un “discapacitado” o una “discapacitada”, es decir la perspectiva de género en el análisis particular de una condición de vida.

De esta manera, el objeto de estudio de esta investigación surgió del intercambio con personas discapacitadas por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y de las diferencias observadas según el sexo mientras laboraba como salubrista ocupacional en la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores del Estado Lara (DIRESAT) dependiente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Instituto Autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y como Supervisora del Trabajo en la Unidad de Supervisión del Trabajo del Estado Lara, con el fin de plantear soluciones conjuntas tendientes a minimizar esta situación, construyendo una sociedad integradora y no excluyente, con políticas de igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres, con una visión de género.

Delimitación del Objeto de Estudio

Acción Social

Discriminación laboral desde la perspectiva de género de personas con discapacidad por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Sujeto Social

Hombres y Mujeres con discapacidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Dimensión Espacial

Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT Lara) del INPSASEL y Unidad de Supervisión del Trabajo del Estado Lara del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

Ámbito Temporal

2003-2007.

Reconstrucción del Objeto de Estudio

El impacto del desarrollo y del cambio social sobre las mujeres es diferente del de los hombres, y más aún si estas son personas discapacitadas por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El accidente de trabajo es definido en el Artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), como:

Todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la

muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerado como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento.

El Artículo 70 de esta Ley define las enfermedades profesionales como:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Los accidentes y enfermedades ocupacionales han aumentado en los últimos años, siendo el resultado más y más personas con discapacidad, las cuales se ven afectadas en su vida familiar y social, además de ser las primeras en ser despedidas de las empresas y las últimas en ser contratadas en tiempos de crisis.

En esto juega un papel importante el género, construcción socio cultural de lo masculino y lo femenino que se fundamenta en las diferencias de sexo, ya que dicha construcción condiciona los roles o papeles de las mujeres y los hombres, estableciendo posiciones desventajosas para la mujer en el trabajo y la sociedad.

De manera tradicional, los hombres son vistos como los responsables de la manutención de la familia y a las mujeres se les asigna este rol secundariamente lo que conlleva a que los ingresos de las mujeres sean considerados como complemento del salario que gana el hombre, pues se asume que su rol principal es el ser madres y amas de casa; existe además en el mercado de trabajo una segregación ocupacional por género, ya que las mujeres se desempeñan en empleos que guardan relación con el desempeño de roles femeninos como servicios comunales y a personas, lo que implica exclusión y discriminación de las mujeres, y a esto no escapan las mujeres con discapacidad.

Según Amorós (1995), el Género es una construcción socio-cultural de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, a efectos tanto descriptivos como valorativos, es decir, se refiere a la clasificación de lo masculino y lo femenino,

existiendo una desigualdad en la manera de relacionarse los hombres y las mujeres, con desventajas para estas últimas en trabajo, salud y educación; lo anterior explica por qué los ajustes económicos han tenido mayor incidencia en las mujeres, empobreciéndolas aún más, favoreciendo su ubicación en empleos precarios, con bajos salarios, en puestos subordinados, sin oportunidades de ascenso.

Género y discapacidad interactúan, colocando a las mujeres con discapacidad en posición desigual al ser objeto de una doble discriminación, por ser mujeres y estar discapacitadas. A la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores del Estado Lara (DIRESAT), dependiente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) acuden personas con discapacidad por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, quienes refieren que son discriminadas, que tienen dificultad para conseguir y mantener un empleo, y para movilizarse, y que hasta en sus hogares las consideran una carga.

La discapacidad, es definida según la Organización Mundial de la Salud, OMS (2001), como: “el resultado de la interacción entre una persona con disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona puede enfrentar”. Y el Artículo 5 de la Ley para la Personas con Discapacidad (2007), la define como:

La condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Es decir, la discapacidad en sí limita a quienes la padecen, y si a esto se une la creencia imperante de que las personas con discapacidad son una carga, se agrava aún más la situación de estas personas; pero la discapacidad no tiene que originar minusvalía, que es según la OIT (1998):

Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.

Aunque solo el hecho que se fracase en la aplicación de soluciones sencillas, aumenta la probabilidad de que se coloque a estas personas en situación de desventaja, por ejemplo en Barquisimeto son escasos los espacios de servicios con infraestructura adecuada para las personas con discapacidad.

Actualmente en Venezuela se está elaborando un registro nacional de personas con discapacidad, pero según los patrones internacionales, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que cerca de tres millones de venezolanos(as), mayormente personas con escasos recursos económicos, sociales, culturales y de cualquier otro tipo presentan alguna discapacidad. (García, 2003).

En el Municipio Iribarren, según estadísticas del Departamento de Registros y Estadísticas de Salud de la Fundación Larense de Ayuda al Incapacitado (FLAI), existían aproximadamente 10.546 personas discapacitadas para el año 2005. Estas cifras se consideran que son un subregistro, porque cada día aumenta el número de personas con discapacidad y porque no todos(as) tienen acceso a la rehabilitación, desconociéndose finalmente el número exacto.

Una gran mayoría de personas con discapacidad es víctima de discriminación laboral, la cual existe según la OIT (1998): “cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, teniendo un efecto desfavorable sobre el grupo o persona perjudicada”, la situación pareciera especialmente discriminatoria para las mujeres con discapacidad a quienes se les niega el empleo o se les emplea en trabajos subordinados, mal remunerados y en tiempos de crisis son las primeras en ser despedidas, rechazadas, agravando aún más su situación, persistiendo la discriminación de género, siendo escasas las empresas e instituciones que las emplean, incumpliendo lo dispuesto en el Artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), el cual señala:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad....(p.13,14).

Es decir, mujeres y hombres con discapacidad tienen el derecho a conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa. No deben ser víctimas de discriminación ya que todos los seres humanos somos iguales, y debemos tener las mismas oportunidades; por otra parte, el derecho al trabajo implica que las personas en situación de discapacidad gocen de condiciones de trabajo equitativas, perciban un salario justo, sin distinciones, siendo necesaria la adopción de medidas para eliminar los obstáculos para acceder a empleos dignos y sensibilizar a los(as) empresarios(as) sobre sus cualidades para el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa que el desempleo en las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior al de las demás personas y todavía mayor en los países en desarrollo. Cuando están empleadas, las personas con discapacidad se encuentran confinadas a posiciones inferiores debido a que algunas tienen deficiente formación y capacitación, a la restricción de su movilidad o a la discriminación, y esto se observa en las empresas e instituciones donde son empleadas como porteras/os, ascensoristas, etc. (García, 2003).

También son consideradas como una carga, como incapaces de valerse por sí mismas, abandonadas y rechazadas por sus parejas y la sociedad; se les rechaza, discrimina, aísla, excluye y considera como personas pasivas y dependientes; esto es claramente visible en la dificultad que tienen para el acceso a edificios públicos y privados y a los medios de transporte, ya que en su diseño y construcción no se toma en cuenta que existen personas con limitaciones que van a hacer uso de ellos. Se incumple así lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1998) en su Artículo 21, Parágrafo uno, que estipula que todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades de toda persona (p.133).

Lo expuesto destaca que la discapacidad es un problema grave para los hombres, y aún más para las mujeres, porque son doblemente discriminadas, por ser mujeres y discapacitadas, incumpléndose también lo que establece el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la igualdad de oportunidades y trato para trabajadores(as) con discapacidad.

Además, el Estado Venezolano exige poco a las empresas e instituciones, a través del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, en el cumplimiento de las leyes que amparan a las personas con discapacidad y esto lo ha comprobado la investigadora en su desempeño como Supervisora del Trabajo al inspeccionar las empresas e instituciones. De ahí que es importante abordar la discriminación laboral, familiar y social de que son objeto las personas con discapacidad en el Estado Lara y plantear posibles soluciones a este problema, así como lograr que las personas con discapacidad se organicen para la defensa de sus derechos sociales y laborales.

Es necesario concienciar a la sociedad acerca de los derechos de las personas con discapacidad, y a estas para que se fortalezcan personal y colectivamente, a fin de que puedan ejercer y hacer que sus derechos se cumplan. Esto conduce a plantear una serie de interrogantes:

¿Tienen las personas con discapacidad conocimientos sobre los derechos y leyes que les protegen?.

¿El diseñar un plan de sensibilización dirigido a la comunidad puede contribuir a que las personas con discapacidad no sean discriminadas?.

¿Organizar a las personas con discapacidad contribuirá a que estas sean reconocidas como personas con derechos que hay que respetar y reconocer?.

¿Propiciar cambios en la percepción o el preconcepto social hacía la discapacidad influirá en que las personas con discapacidad no sean discriminadas?.

¿Existe alguna diferencia en las vivencias que tienen las personas con discapacidad desde la perspectiva de género? ¿Es diferente ser discapacitado a ser discapacitada?.

CAPÍTULO II

PERSPECTIVAS TEÓRICAS METODOLÓGICAS

Antecedentes Históricos

A lo largo de los años, las personas con discapacidad han sido objeto de discriminación en el trabajo y en la sociedad, debido a la existencia de prejuicios y estereotipos, siendo vistos como una clase aparte, negándoseles la oportunidad de incorporarse a la sociedad en actividades productivas.

Desde los inicios de la historia ya existían las personas con discapacidad, encontrándose vestigios de esto en grabados y pinturas rupestres, además, desde la aparición de la humanidad y con la utilización de las primeras herramientas que se crearon es probable que las personas hayan sufrido lesiones al manipular estas. Por otra parte los seres humanos obligados a vencer peligros para sobrevivir apartaban de sí todo lo que representaba una carga, por lo que abandonaban a las personas con discapacidad.

El tratamiento social de las personas con discapacidad ha variado en el tiempo y en las culturas. En las primeras civilizaciones existían proscripción y desprecio por las personas con discapacidad, por la creencia de que las deformidades, las deficiencias físicas y las alteraciones mentales eran un castigo divino por pecados cometidos por los afectados o sus ascendentes, o eran un signo externo de la malignidad del sujeto. Los indios Salvias de Suramérica asesinaban a sus miembros con alteraciones físicas congénitas y adquiridas, mientras que en la India éstos eran lanzados al Río Ganges. Sin embargo, en Egipto, se aceptaba y trataba de mejorar al individuo con discapacidad, como se observa en un bajorrelieve en Copenhague, que representa a un príncipe de la XVIII Dinastía, Imperio Nuevo (1.400 AC), con una extremidad inferior intensamente atrófica y apoyado en un largo bastón. (Hernández, 2001).

Los hebreos, al parecer, trataban bien a las personas con discapacidad, considerándolas como verdaderos seres humanos hechos a imagen y semejanza de Dios. En Esparta, las leyes de Licurgo (que querían una raza perfecta y la pertenencia del individuo al estado) obligaban que todo ser humano con una deformidad física fuese eliminado. (Astorga, 2003).

Los Romanos, a partir de la Ley de las Doce Tablas (540 AC) abandonaban a los niños deformes en las calles o los colocaban en un cesto y los dejaban navegar por el Río Tiber, pasando a manos de quien los encontrase, para ser utilizados como esclavos o como mendigos.

Por ser Roma un imperio guerrero, se da por primera vez un sistema de retribución a las personas con discapacidad por causa bélica, entregándoles tierras de labranza, para así obtener su subsistencia. En esta etapa aparece el Cristianismo, que une a los hombres en una sola comunidad y se crean instituciones para la atención de estas personas con discapacidad. Esta época constituye un oasis de bienestar para las personas con discapacidad. (Hernández, 2001).

Durante la Edad Media, las personas con discapacidad eran perseguidas, existiendo un significado religioso de las deformidades, considerándose estas como un castigo divino. El número de personas con discapacidad aumentó en esta época por las invasiones árabes y las cruzadas, y por las epidemias que azotaban Europa. También ocurrían accidentes de trabajo en las canteras y en la construcción de las iglesias. Se inicia el asilo y socorro de las personas con discapacidad en centros y comunidades religiosas, pero se le atribuían a estas personas actos de hechicería y brujería por pactos con Satanás y eran odiados(as).

En esta misma época, en las tribus americanas y en las del Pacífico, se abandonaba a las personas con discapacidad cuando las tribus emigraban, prevaleciendo esta costumbre hasta hace poco en los esquimales, siendo una excepción la Tribu de los Indios Pies Negros de Norteamérica, que cuidaban de las personas con discapacidad aunque se sacrificaran intereses comunes. (Hernández, 2001).

En la Edad Media, se agrupan los(as) artesanos(as) en gremios y cofradías para luchar contra el Feudalismo, naciendo la idea de ayuda por y a través del trabajo. Se inicia en las “gildas” germanas, extendiéndose por Europa y manteniéndose hasta el siglo XVIII, donde aparecen los Montepíos laborales que van a originar las asociaciones obrero-sindicales, conservándose las cofradías de Mareantes del Norte, y el Levante Español, donde las personas con discapacidad aportan su ayuda, enseñando e instruyendo profesionalmente a niños(as) y adolescentes.

En el Renacimiento, se promovió una revisión de las estructuras sociales basadas en la organización del Estado, que afectaba a las personas con discapacidad al promover la frase “quien quiera comer trabaje” y “quien quiera trabajar encuentre donde”, proponiéndose que los bienes de la Iglesia pasaran al Estado, oponiéndose a esto la Iglesia y pregonando el derecho a la mendicidad y a la limosna. Mientras tanto, en los siglos XVI y XVII se dictaron en Inglaterra “Leyes de Pobres” que representaron una ayuda para las personas con discapacidad y se extiende la cirugía ortopédica y la fabricación de prótesis y aparatos ortopédicos.

Durante el siglo XVIII se acepta que las personas con discapacidad necesitan ayuda, es decir, trabajo, instrucción profesional y no limosnas. Existiendo las Mutualidades y los Montepíos que defendían los derechos de los(as) trabajadores(as).

El siglo XIX es el siglo de los Seguros Sociales, destacándose tres figuras: Bismark, primero en implantar los seguros sociales; Carlos Marx, que defiende la “dictadura del proletariado” y el Papa León XIII que en su Encíclica “Rerum Novarum” sienta las bases de la política social cristiana; convirtiéndose las personas con discapacidad en sujetas de atención socio sanitaria. (González, 1992).

En el siglo XX, se desarrolla la especialidad médico social denominada Rehabilitación, que se va a ocupar de las etapas que van a conducir a las personas con discapacidad a una reintegración laboral correcta, creándose en Boston, en 1905, talleres protegidos por el Estado donde estas personas desarrollan una actividad laboral. Avanza la Ortopedia y se busca la Seguridad Social para todos los hombres y mujeres sin distinción. Durante las guerras aumentó la cantidad de personas con discapacidad producto de estas guerras y de los accidentes de trabajo.

En la segunda mitad del siglo XX, se seguía discriminando a las personas con discapacidad, teniendo éstas dificultad para conseguir un empleo, siendo marginadas, excluidas del mercado de trabajo.

En las últimas décadas esta situación ha persistido, siendo la imagen de las personas con discapacidad la de una persona con minusvalía, es decir, que la discapacidad que padecen afecta el resto de sus facultades, por lo cual éstas se enfrentan a la discriminación al buscar empleo. Esta situación se agrava si la persona con discapacidad es una mujer, por efectos de la división sexual del trabajo, que basada en una organización patriarcal del mundo, la cual origina la segregación ocupacional, excluyéndose a las mujeres de algunas ocupaciones, persistiendo la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que las ocupaciones femeninas son compensadas con bajos salarios, escasas oportunidades de escalar posiciones en ésta y ocupar cargos directivos.

Predominan los estereotipos sociales de que las mujeres tienen una propensión natural a prestar cuidados, mayor destreza manual y menor fuerza física y supuesto desinterés por supervisar. También se agrava esta segregación ocupacional por la ausencia de políticas de rehabilitación para personas con discapacidad y por la crisis económica que ha aumentado el desempleo.

A todo lo anterior se suma el aumento en la ocurrencia de accidentes de trabajo, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial ocurren anualmente 250 millones de accidentes de trabajo (mortales o no mortales), en Latinoamérica ocurren entre 20 y 27 millones de accidentes de trabajo y en Venezuela, según la Dirección de Epidemiología e Investigación del INPSASEL (2007) en el año 2006 ocurrieron 34.202 accidentes de trabajo, de estos 224 mortales y 6.529 Enfermedades Profesionales y estas personas con discapacidad, la mayoría de las veces pasan a engrosar las filas de las personas desempleadas.

Antecedentes de la Investigación

La mayoría de los trabajos de investigación realizados con personas con discapacidad están referidos a aspectos clínicos de la discapacidad y a aspectos educativos, siendo escasos los que enfocan la problemática social de estos(as), sobre todo la situación del empleo y su integración laboral.

Algunas Investigaciones como la de Castillo y Orea que en el año 2003, llevaron a cabo una investigación sobre la percepción o actitud hacia las personas con discapacidad, potencialmente activas y la integración en el mercado de trabajo en el sector industrial del Estado de Tlaxcala en México. Los objetivos de la investigación fueron los siguientes:

1. Determinar la disposición y/o criterios de contratación establecidos en las empresas participantes en relación a las personas con algún tipo de discapacidad.
2. Analizar las variables que pudieran estar asociadas con las actitudes existentes en las personas responsables de recursos humanos de estas empresas hacia trabajadores/as discapacitados/as.
3. Determinar si existen variaciones en estas actitudes por diferencias de sexo, status sociocultural y profesional.

El estudio se llevó a cabo con la participación de 150 personas responsables de los Departamentos de Recursos Humanos de igual número de empresas ubicadas en el Estado de Tlaxcala en México. Se realizaron encuestas a las personas participantes y el análisis en relación con las actitudes hacia personas con discapacidad se hizo mediante un instrumento conocido como Escala de Actitudes hacia Personas con discapacidad de Verdugo, Arias y Jenaro, el cual consta de 37 frases, con las que los entrevistados debían expresar sus opiniones en una escala de 1 a 5, el 1 correspondió al menos negativo o con actitudes favorables y el 5 a altamente negativo o con actitudes desfavorables.

Se trabajó con una muestra estratificada de cuatro grupos de empresas: grandes, medianas, pequeñas y microempresas, cuya selección se llevó a cabo mediante el siguiente procedimiento: el universo estuvo constituido por las empresas registradas

en el Directorio Industrial 2000 de la Secretaría de Desarrollo Industrial del Estado de Tlaxcala, con un total de 311 empresas y se estratificó el universo en cuatro grupos: empresas grandes (7,3%), medianas (33,3%), pequeñas (32,7%) y microempresas. (26,7%). El mayor número de empresas correspondió a la rama textil, industria que predomina en el Estado de Tlaxcala y en menor proporción empresas del cuero y piel, madera y productos eléctricos.

Los resultados de la investigación fueron los siguientes: 36% de las empresas no acepta personas con discapacidad, 26,7% las acepta y 15.3% no sabe como resolvería si alguna persona con discapacidad les solicitara empleo. En relación con las actitudes hacia estas personas 54% mostró actitudes desfavorables hacia las personas con discapacidad y 46% mostró actitudes favorables. Se encontró una relación alta entre las actitudes favorables con el hecho de tener algún tipo de relación anterior con personas con discapacidad. En ambos sexos se encontraron tanto actitudes favorables como desfavorables.

Otro de los hallazgos de la investigación fue el hecho que predominaban las actitudes desfavorables en el grupo de personas sin profesión o con carrera técnica y sólo dos tipos de profesiones no mostraron actitudes basadas en estereotipos, que son Relaciones Industriales y Psicología, lo que confirma la hipótesis que plantea que el status profesional y sociocultural tiene influencia en las actitudes hacia la discapacidad.

Por otro lado se observó una mayor disposición a contratar personas con deficiencias físicas, coincidiendo con resultados reportados en las investigaciones de Martín, White y Meltzer (1989), existiendo una prevalencia de estereotipos que van a otorgar un estigma a las personas con discapacidad.

El trabajo de investigación mencionado toma en cuenta el Modelo Social de la discapacidad el cual entiende esta como el fracaso de la sociedad para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, sostiene que la problemática reside en la sociedad y no en la persona con discapacidad, por cuanto es el entorno de la sociedad la que limita a estas personas, ya que las actividades humanas normales se estructuran por el entorno socioeconómico general, construido con bases en los intereses de las personas no discapacitadas.

Este Modelo asume que la discapacidad es producida socialmente, ya que una persona es discapacitada porque en la sociedad no existen facilidades para que esté en igualdad de circunstancias y para tener las mismas oportunidades que las demás, por lo que considera la discapacidad como sinónimo de exclusión.

Por otro lado, un estudio descriptivo transversal, sobre discapacidad y algunas de sus implicaciones en materia de atención, rehabilitación y prevención, basado en los datos del XII Censo General de Población y Vivienda y el Instituto de Geografía de la Universidad Nacional Autónoma de México por Vargas, Cortés y Trujillo en el año 2002 y presentado en el X Congreso de Investigación en Salud Pública de México en el año 2003, encontró que al menos 2% de los mexicanos sufre algún tipo de discapacidad y que la rehabilitación es crucial para integrarlos a las actividades productivas, proponiendo una regionalización de los servicios de rehabilitación para contribuir a mejorar la equidad.

Otro estudio realizado por Hoops y otros (2001), en la Universidad Laval de Canadá, cuyo objetivo era determinar la relación entre ciertas variables como independencia física, aceptación de la discapacidad, nivel de menoscabo, las habilidades sociales y la ansiedad con situaciones obstaculizantes y el aislamiento, se realizó en una muestra de 39 adultos con discapacidad física. Se utilizó una encuesta sobre incapacidad de Fougeyorollas, Norean y ST Michel (1999). Los resultados obtenidos se representaron en tablas y se aplicó el análisis de correlación de Pearson.

Esta investigación encontró una correlación positiva entre el aislamiento y la presencia de habilidades sociales y una correlación negativa entre aislamiento y el grado de independencia física, sin existir relación entre aislamiento y aceptación de la incapacidad y aislamiento y nivel de menoscabo.

Tales resultados sostienen la aseveración de Bertrand y Morier (1997) quien refiere que la presencia de una discapacidad física requiere de habilidades sociales particulares, y a su vez demostraron el importante papel de las habilidades sociales en su interacción con otros elementos pero influenciados por la participación social de estas personas.

En Venezuela los estudios que involucran a personas con discapacidad están enfocados a aspectos clínicos dejando de lado los aspectos como la discriminación de que son objeto, de ahí la importancia de realizar estudios en el área social para aportar soluciones a la problemática social de las personas con discapacidad.

Modo de Explicación

Dos Perspectivas teóricas fundamentan esta investigación: la Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y otros (1998) de Londres y la Perspectiva del Modelo de Género y Discapacidad del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de Sevilla, esta última es una perspectiva integradora del género y la discapacidad. Ambas perspectivas van a permitir explicar la problemática de las personas con discapacidad.

Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad

La nueva Clasificación Internacional de la Funcionalidad (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad como “el resultado de la interacción entre una persona con disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona puede enfrentar”. (OMS, 2001). Esta definición considera la discapacidad no solo como resultado de la presencia de una afección física que presente una persona, sino por las barreras existentes en la sociedad, que le impiden desarrollarse e integrarse a la vida activa y ser útil para ella y las demás personas, ya que en una sociedad que levante menos barreras, las deficiencias de las personas con discapacidad pueden carecer de consecuencias negativas para ellos/as y no dar lugar a la discapacidad.

Bartón y otros (1998), plantean que en los últimos años los sociólogos Oliver (1990) y Abberley (1987) y otras personas con discapacidad como Barnes(1991), Shakespeare (1993), Morris (1992) y sin discapacidad han cuestionado el modelo médico de ésta, refiriendo que:

Las personas son discapacitadas como consecuencia de sus insuficiencias fisiológicas o cognitivas individuales que les va a imponer una presunción de inferioridad biológica o fisiológica a estos/as, a lo cual se responde rehabilitando a estas personas para así devolverles la condición normal de ser capacitados

Y desarrollaron el modelo social de la discapacidad bajo cuya perspectiva las personas son discapacitadas por la “configuración de una sociedad diseñada por y para personas no discapacitadas y no debido a sus insuficiencias físicas o mentales”.

Barton y otros (1998) refieren que las personas con discapacidad han sido objeto de respuestas como miedo, hostilidad, lástima, protección exagerada y etiquetados como impedidos, inválidos, tullidos que significan una pérdida funcional y de valor. “Ser discapacitado supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima”. La marginación y discriminación se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad, quienes van a trasladar sus experiencias a las relaciones de género.

Este Modelo explica como la sociedad en general, considera que las personas con discapacidad no están exentas de responsabilidades sociales, pero deben adaptarse a ella y además cooperar con los/las profesionales que les ayudan en la rehabilitación, recayendo la responsabilidad de la rehabilitación sobre los hombros de las personas con discapacidad; de esta forma si fracasa la rehabilitación es debido a la persona y no a las condiciones en que se desenvuelve y vive.

Así mismo señala que se tiene la percepción que las personas con discapacidad son sujetas de beneficencia en la sociedad, donde se cree que darles una pensión de incapacidad les resuelve sus problemas, siendo segregadas/os sin tomar en cuenta que son personas que pueden ser útiles y que no son una carga, sino que pueden desarrollar una actividad productiva para ellos/as, su familia y la sociedad. Esto sucede con muchos de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que acuden a la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del INPSASEL y a la Unidad de Supervisión del

Trabajo del Estado Lara, a quienes se les otorga una prestación en dinero pero se les excluye de los puestos de trabajo en las empresas privadas y públicas, situación que es favorecida por la dificultad para su desplazamiento debido a las barreras arquitectónicas existentes y a la poca disposición de los empleadores y empleadoras para realizar adaptaciones en los puestos de trabajo.

Morris (1992), citada por Barton y otros (1998) refieren “nuestra meta es una sociedad que reconozca nuestros derechos y nuestro valor como ciudadanos iguales, y no una sociedad que se limite a tratarnos como receptores de la buena voluntad de otras personas”. Parte de esta lucha es lograr que todas las personas reconozcan que la discriminación de las personas con discapacidad no es aceptable y que todos los países legislen contra esta discriminación.

También reconoce que las mujeres con discapacidad van a experimentar una desventaja doble por ser mujeres y presentar una discapacidad, ya que la identidad de género y la identidad de persona con discapacidad van a interactuar de forma distinta en los hombres y las mujeres. Apunta que: “La definición social de la masculinidad va unida a la celebración de la fuerza, de los cuerpos perfectos. Al mismo tiempo, ser masculino es no ser vulnerable”. La masculinidad implica un rechazo a las emociones, la debilidad y la falta de carácter.

Para Oliver (1990) citado por Barton y otros (1998), los estereotipos sexistas de las mujeres van a reforzar los prejuicios sobre la discapacidad y dice que “existen fuertes vínculos entre la supuesta pasividad de las personas discapacitadas y la supuesta pasividad de las mujeres” y que “en ambos casos, la dependencia, la vulnerabilidad y la debilidad son las asociaciones dominantes en la cultura patriarcal” por lo que las mujeres con discapacidad se van a representar de manera negativa y pasiva.

Así, Oliver (1990) citado en Barton y otros (1998) menciona un estudio de Deegan y Brooks (1985), que dice que las mujeres con discapacidad no pueden acceder a trabajos tradicionalmente masculinos y muchas veces se les niega el acceso a las funciones consideradas tradicionalmente femeninas como la

maternidad, es decir que las personas con discapacidad se construyen “falsamente” a partir de un modelo, que la discapacidad se interpone en la red social y en las relaciones personales, existiendo pruebas que indican que es más probable que las mujeres con discapacidad sean abandonadas por su compañero.

Diversos autores a nivel mundial han trabajado la perspectiva de la discapacidad, desde quienes la ven como una enfermedad ante la cual hay que resignarse, hasta quienes la plantean como un problema exclusivamente social así, la Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y otros (1998), considera la discapacidad como un problema social relacionado con la integración a la sociedad.

Según la Perspectiva Teórica del Modelo Social de la Discapacidad, la discapacidad no es un atributo de la persona sino un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, por lo que su manejo requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales y sociales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social

Oliver (1990) citado por Barton y otros (1998), postula en este Modelo, que la discapacidad es inherente a la estructura social y no a las personas, que es reflejo de que algo funciona mal en la sociedad y no en las personas con discapacidad ya que contribuye a que sean un grupo oprimido dentro de la sociedad, por lo que los problemas de la discapacidad son más sociales que individuales.

Según esta perspectiva la sociedad ha fracasado en la adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad, limitando a estas personas por la existencia de barreras sociales, económicas, físicas, políticas y culturales y es lo que se observa en la sociedad actual y a lo cual no escapa Barquisimeto, ya que las ciudades, los procesos de trabajo, la educación, la cultura, están diseñadas para personas normales, no existiendo las facilidades que les permitan a las personas con discapacidad acceder a las mismas oportunidades que tienen las demás personas, siendo la discapacidad sinónimo de exclusión.

Para muchas personas con discapacidad la demanda de acceso al trabajo constituye uno de los anhelos fundamentales en la búsqueda de la igualdad, así para las personas con discapacidad participantes en esta investigación este es uno de sus deseos, pero la mayoría de empleadores/as contratan pocas personas con discapacidad, de hecho estas personas en épocas de crisis son las primeras en ser despedidas. “La imposibilidad de acceder a un empleo remunerado significa la exclusión de los lugares de trabajo”, Shakespeare en Barton y otros (1998).

Las personas con discapacidad han vivido en un mundo cultural, político e intelectual de cuya constitución las han excluido y donde algunas personas les consideran como un problema, empleándose el conocimiento científico para reforzar y justificar esta exclusión, por lo que se requiere cambiar esto para lograr un mundo más justo para todos/as sin discriminación. (Barton y otros, 1998).

Asimismo deben asumir un rol activo y productivo en la sociedad a la que pertenecen, ya que este les permitirá su realización y obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, por lo que deben tener la oportunidad de desempeñar una actividad productiva para lo cual se requiere sensibilizar a la sociedad acerca de los derechos que tienen las personas con discapacidad y sus capacidades.

Albrecht citado por Barton y otros (1998), acepta que la pobreza, la raza, el sexo, el origen étnico y la edad constituyen factores importantes en la construcción y la producción de la discapacidad, y esto se observa con las mujeres, quienes sufren mayor discriminación que los hombres en el acceso al trabajo, además que siguen siendo responsables de sus familias, de cuidar a los/las otros/as y además devengan menores salarios por ser mujeres.

Para la Perspectiva Teórica del Modelo Social de la Discapacidad esta problemática se puede enfrentar estableciendo un diálogo entre personas con y sin discapacidad, para establecer alianzas, e incluyendo explicaciones de la discapacidad en los espacios de discusión política para alcanzar niveles más altos

de lucha en las decisiones sobre esta materia en las disposiciones gubernamentales.

Por todo lo antes expuesto, se hace necesario la organización de las personas con discapacidad para defender sus derechos con equidad de género con la finalidad de lograr cambios en la realidad social de estos/as, abordar sus necesidades y llevar a cabo acciones para resolver los problemas que confrontan tanto en el seno de sus familias como en el seno de sus comunidades y la sociedad. Además se deben establecer diálogos con todas las personas que conforman la sociedad para lograr modificar las actitudes de estos/as hacia las personas con discapacidad y así lograr que no sean discriminados/as por sus limitaciones.

Perspectiva de Género y Discapacidad

Esta perspectiva es propuesta en el Manual para Trabajar la Discapacidad desde un Enfoque de Género, cuya Autora es Elisa Gómez Sánchez-Albornoz del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de Sevilla y aporta al análisis e interpretación de la discapacidad la variable género poniendo de manifiesto como afectan las discriminaciones que pesan sobre las personas con discapacidad a las mujeres por el hecho de ser mujeres y por tener algún tipo de discapacidad, interpretando que la discapacidad es construida y afecta de modo diferente a mujeres u hombres con discapacidad.

Este enfoque se asienta en la representación mental o simbólica y los estereotipos y roles de hombres y mujeres en la sociedad según edad, sexo la etnia, el estado civil, la orientación sexual, el nivel de estudios a lo cual se suma presencia de una o más discapacidades y en función a estos factores se les va a permitir a estas personas un desarrollo equitativo o un desarrollo parcial al margen de la sociedad influenciado por el género como un elemento que va a limitar las oportunidades para mujeres u hombres con discapacidad, encontrando que la igualdad entre mujeres y hombres va a presentar una cara formal que es la

escrita y contemplada en leyes y una cara real que es la que encuentran hombres y mujeres con discapacidad en su vida diaria, bien sea en su casa, en el trabajo, la calle, en la escuela.

Al concepto de género se atribuyen las diferentes construcciones culturales de lo que significa ser hombre o mujer, ya que esto es el resultado de un proceso social que asigna a cada persona al nacer un género femenino o masculino y el papel que desarrollará en la sociedad a lo largo de su vida y que le va a dar mayores o menores oportunidades de desarrollo. También asigna las pautas por las que se regirán estos/as, los comportamientos, modos de hablar, vestirse, caminar, las funciones, posiciones, comportamientos, tareas, juegos, profesiones, oficios, juegos, colores, es decir establece lo que es apropiado para ellos/as por sobre características como edad, nivel socioeconómico o el tipo y grado de discapacidad.

Hasta hace pocos años se consideraba que las mujeres habían sido dotadas por la naturaleza de menores capacidades, que eran incapaces de desempeñar determinados trabajos, que eran inferiores intelectualmente con respecto a los hombres, todo esto por la construcción social. Ningún hombre se ha visto afectado en sus derechos por el solo hecho de ser hombre sino por pertenecer a una clase social, raza, presentar alguna discapacidad, pero las mujeres si han sido excluidas de oportunidades de desarrollo por el hecho de ser mujeres acentuándose esto si se trata de mujeres con discapacidad.

A los hombres se les educa para desarrollarse y ser eficientes en el ámbito público y a las mujeres para ser eficientes en el ámbito privado, lo cual va a perpetuar las desigualdades y origina dos roles de género que van a afectar también a las personas con discapacidad. El rol femenino o reproductivo se desarrolla en el espacio doméstico y va a consistir en ser y actuar como una madre, atendiendo a los/as demás y dejando de lado el empleo, la participación político-social al considerar esto como una opción. A esto no escapan las mujeres con discapacidad, quienes no son excluidas del rol de cuidadoras de su familia y personas que convivan con ellas.

El rol masculino o productivo se va a desarrollar en el espacio público y laboral, considerando el empleo como una obligación, no recayendo en estos la responsabilidad de cuidar a su familia sino que son sujetos de cuidado. Estos roles asignados a hombres y mujeres originan unos horarios diferentes, la dedicación de los hombres incluyendo a aquellos con discapacidad, a las tareas reproductivas y atención de la casa es mucho menor que la dedicación de las mujeres a estas tareas. Así se desarrollan los estereotipos que van a ser:

El conjunto de ideas preconcebidas, creencias profundamente arraigadas en el subconsciente colectivo e individual y aceptadas socialmente sobre las conductas y comportamientos de un determinado colectivo, mujeres u hombres, mujeres u hombres con discapacidad, que sin basarse en criterios objetivos, atribuye a todas las personas que lo componen determinadas capacidades y actitudes, estigmatizando cualquier actitud que se salga de la norma de las pautas que indican. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003).p.30

Tomando como base estos roles y estereotipos de género relacionados con la discapacidad, se van elaborando las expectativas o lo que espera la sociedad de las mujeres y hombres con discapacidad, asignándose a los hombres con discapacidad menores tareas y responsabilidades y asumiendo estos menores tareas y responsabilidades en la familia que las mujeres con discapacidad, lo que se va a reflejar también en un uso desigual del tiempo libre de hombres y mujeres con discapacidad, teniendo más tiempo libre estos para el ocio, buscar empleo.

Según esta Perspectiva a las mujeres con discapacidad se les va a dificultar por parte de su familia y la sociedad el mantener relaciones sociales, sentimentales e independizarse, así es menor el número de mujeres que hombres con discapacidad que viven solas, considerando que:

La construcción de un sujeto sexual, se relaciona con el estereotipo de una mente y cuerpos perfectos, que niega la sexualidad de las personas cuyos cuerpos no entran en el canon de lo considerado perfecto por la sociedad y por la medicina, a saber, personas con discapacidad, mayores o enfermas. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) p. 46

Por lo que aquellas personas cuyos cuerpos son considerados imperfectos son vistas y consideradas como asexuadas.

De ahí que para esta Perspectiva el género va a tener influencia importante al abordar la sexualidad de las personas con discapacidad pues se ha comprobado que los hombres con discapacidad tienen más actividad sexual individual y establecen más relaciones sexuales que las mujeres con discapacidad, aunado a que la sociedad les va a permitir comprar el sexo pues los considera “sujetos sexualmente activos” independientemente de su discapacidad, cosa que no se da con las mujeres con discapacidad.

Esta Perspectiva Teórica también refiere que a las mujeres con discapacidad se les sobreprotege estando en relación directa con la “asunción del rol femenino” por esta y con la asignación de este rol por parte de las personas con las que interactúa, reduciendo su vida al ámbito de la familia, lo cual origina que desarrollen menor grado de autonomía y toma de decisiones.

La perspectiva de género está generalmente ausente de los programas dirigidos a personas con discapacidad, colocándose la discriminación por discapacidad por encima de la discriminación por género y ocultando así la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, ya que el género y la discapacidad interactúan colocando a las mujeres con discapacidad en situación desigual respecto a otras mujeres y respecto a los hombres con discapacidad o sin ella.

Las barreras de género son barreras que imponen la asignación de roles tradicionales en la sociedad y van a ser las menos conocidas que van a discriminar a las mujeres, traduciéndose en una mayor invisibilidad de las mujeres con discapacidad, en la acentuación de las situaciones de sumisión, falta de iniciativas y una “adscripción más fuerte “al tradicional rol de género femenino. Las mujeres con discapacidad ocupan puestos de trabajo peor remunerados, tienen desempleo más alto, por la unión del factor género y de la ausencia de medidas sociales que eviten las barreras, por lo que se habla de doble discriminación.

Las tasas de desempleo que afectan a las personas con discapacidad son dos o tres veces superiores a la tasa promedio de desempleo de la población en general, lo cual se relaciona con una discriminación directa sobre estas personas y especialmente sobre las mujeres, persistiendo el estereotipo de que las personas con discapacidad y especialmente las mujeres son menos productivas, se toma más en cuenta el sexo, el tipo y grado de discapacidad que la formación, trayectoria y capacidad para desempeñar el trabajo, así la mayoría de las mujeres con discapacidad que tienen un empleo formal lo hacen en aquellos que requieren poca calificación, por lo que a su vez tienen pocas posibilidades de promoción.

Existe una segregación ocupacional en las mujeres con discapacidad tanto horizontal como vertical, es decir en su situación y posición dentro del mercado de trabajo. Las mujeres con discapacidad se sitúan en sectores económicos muy feminizados como servicio, educación, administración pública, ocupando una posición baja en la escala laboral y es escaso el número de mujeres que tienen acceso a cargos de responsabilidad, jefaturas o direcciones. Así esta segregación afecta doblemente a las mujeres con discapacidad ya que las aleja de determinadas áreas de actividad y de puestos de alto nivel de responsabilidad. Si es un empleo donde se atiende público y la discapacidad es visible, son segregados a otros puestos de trabajo donde no se trabaje directamente de cara al público.

Por otro lado, las mujeres con discapacidad también sufren violencia de género:

Todo acto de violencia fundamentado en la pertenencia al rol de género femenino y basado en una relación de poder ejercida por los hombres hacia las mujeres que es susceptible de causar a estas daños y sufrimientos físicos, psíquicos, sexuales, económicos, sociales. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) p. 47

Es de género pues “la causa es la existencia de patrones de comportamiento no igualitarios adscritos a dichos roles y que legitima la apropiación violenta del cuerpo” ...(Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) p.47. En el caso de las mujeres

con discapacidad la violencia de género se va a acentuar al sumarse el factor género y la discapacidad por la mayor vulnerabilidad de estas. Diversos estudios muestran que las mujeres con discapacidad están entre dos y cinco veces más expuestas a sufrir diferentes tipos de violencia de género (física, sexual, emocional, económica). (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003)

Las personas con discapacidad son consideradas por la sociedad como diferentes, convirtiéndose esta diferencia en la otredad, lo otro, lo desigual, que se construye en los márgenes de lo definido como normal y las personas con discapacidad forman parte de la otredad, son las otras. La igualdad admite diferencias pero no desigualdades ya que esta última supone discriminaciones y privilegios, la diferencia va a implicar diversidad y el hecho de ser de uno u otro sexo, de tener o no una discapacidad no debe conllevar a un trato desigual de estas personas diferentes.

Se deben considerar también las imágenes sobre lo bello, lo estándar que los medios de comunicación lanzan sobre los hombres y mujeres en general y sobre las mujeres y hombres con discapacidad y estas imágenes van a repercutir en el desarrollo de la identidad de las personas con discapacidad puesto que la influencia de estos medios en la fabricación de estereotipos es mucha.

La discriminación va a consistir en dar un trato de inferioridad a una persona, no reconociendo sus derechos en relación con otras personas. Existen diversas Leyes que contemplan la no discriminación de personas, la igualdad como derecho fundamental que no van a conducir a la igualdad real, la vivida diariamente por hombres y mujeres con discapacidades. La igualdad de oportunidades se va a referir a:

La necesidad de corregir y actuar sobre las desigualdades existentes en determinados colectivos (entre hombres y mujeres en general) y en el interior de estos (entre toda la diversidad de mujeres y entre mujeres y hombres con discapacidad y/o discapacidades) y engloba el principio de no discriminación. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) (p.33).

Este principio es el garante para que las mujeres con discapacidad puedan tener facilidades para acceder a los medios de explotación, al crédito, a la

tecnología, a los programas de formación en igualdad de condiciones que el resto de mujeres y los hombres. La inclusión:

Proceso por el cual un colectivo determinado de personas, pueden llegar a convivir en armonía, relacionarse, aceptarse y respetarse mutuamente independientemente del tipo de particularidades que compartan, a saber, el sexo y/o género, la religión, la etnia, la lengua, características física, etc aceptando sus respectivos modos de estar o ser.. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) p.34.

Es una propuesta alternativa y busca que todas las personas tengan la posibilidad de participar en la sociedad y es uno de los objetivos que van a perseguir las asociaciones de personas con discapacidad.

Con la inclusión se busca que las personas con discapacidad reciban una preparación adecuada para acceder a un empleo, sentirse útiles, capaces para todo. Por otro lado, la integración “propiciar el acercamiento de las personas que están fuera en los márgenes, o que eventualmente lo han estado, por algún tipo de circunstancia o característica determinada como puede ser el caso de tener una o más discapacidades” (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003) p.35 y la inclusión persiguen desarrollar por parte del resto de las personas actitudes de respeto, tolerancia e igualdad hacia las personas con discapacidad y visibilizarlas. (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003)

Es necesario deconstruir el concepto de discapacidad para avanzar en el diseño y la planificación de políticas institucionales que “contemplan el género y la discapacidad de un modo transversal” y lograr que todas las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades.

Matriz de la Investigación–Acción

La investigación cualitativa es un tipo de investigación formativa que va a permitir comprender mejor las actitudes, creencias y comportamientos de una

población determinada, ya que el sujeto de la investigación no es objeto de esta sino sujeto protagonista.

Para Hamilton, citado por Valles (1999), el origen de la investigación cualitativa se remonta a la aparición de las ideas de Kant en la Filosofía dominada por el Cartesianismo de Descartes (1596-1650) la cual proclamaba la importancia de las matemáticas y la objetividad en la búsqueda de la verdad como fundamento de la investigación cuantitativa.

Vidich y Lyman (1994) citados por Valles (1999) proporcionan una historia de la investigación cualitativa sin mencionar a Kant, Platón ni a Aristóteles, iniciando su relato a partir del siglo XV y transcurriendo en torno a la investigación etnográfica practicada a partir de entonces en la Sociología y la Antropología norteamericana.

Por otro lado Denzin y Lincoln (1998) citados por Paz Sandin (2003), refieren que los años sesenta son como la “Edad dorada” de la investigación cualitativa. Durante los años setenta, se desarrolló la fenomenografía, en los años ochenta la investigación cualitativa se expandió y en la década del dos mil es demandado a los investigadores un “ejercicio de reflexividad” en la investigación, entendiendo éste como un acto y un discurso moral.

En esta investigación se utilizó el paradigma Cualitativo por considerar que con este se pueden comprender mejor los comportamientos y actitudes del grupo participante en la investigación, es decir la realidad que viven las personas con discapacidad y plantear soluciones a la problemática encontrada y referida por estos(as).

El término investigación cualitativa se comenzó a usar como sinónimo de investigación naturalista, pero según cita Paz Sandin (2003) es difícil una definición por los múltiples usos y significados que la investigación cualitativa ha adoptado a lo largo de la historia.

Pérez Serrano (1994) citada por Paz Sandin (2003) refiere que:

La investigación cualitativa se considera como un proceso activo sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre la investigación en tanto se está en el campo de estudio, estando el foco de atención en la realización de descripciones detalladas de

situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, incorporando la voz de los participantes, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresados por ellos mismos.

Es decir la investigación cualitativa ve los acontecimientos, acciones, normas y valores desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada, buscando la transformación de la realidad mediante la toma de decisiones del grupo en estudio con la orientación del investigador.

Para Rusque (2003), el paradigma cualitativo es “un conjunto de enfoques cuyo interés central es el significado dado por los sujetos participantes a las acciones y sucesos que constituyen la trama de su vida cotidiana”. Es decir, se involucra a la población implicada en la investigación en la toma de decisiones de su propia acción, considerando el contexto social y físico en el cual se esta produciendo.

Para Paz Sandin (2003) la investigación cualitativa va a abarcar los estudios dirigidos a la comprensión de los fenómenos socioeducativos y la transformación de la realidad, refiriéndose esta investigación a las metodologías orientadas a la comprensión (investigación etnográfica, fenomenografía, estudios fenomenológicos, estudios biográficos), las metodologías orientadas a la transformación y optimización y las metodologías orientadas a la valoración y toma de decisiones (investigación - acción, investigación evaluativa).

Estas metodologías (conjunto de medios teóricos, conceptuales y técnicos que una disciplina desarrolla para la obtención de sus fines) ponen de manifiesto la importancia de los sujetos participantes de la investigación cualitativa como protagonistas que buscan transformar la realidad, y alcanzar el cambio de esta para beneficio propio, por tal razón se seleccionó la investigación cualitativa en este trabajo.

En lo que concierne a los objetivos de la investigación cualitativa, Colas citado por Buendía y otros (1998) señala los siguientes:

1. **Descriptivos:** Puesto que buscan la identificación de elementos y la exploración de sus conexiones, a través de la descripción de procesos, contextos, instituciones, sistemas y personas.

2. **Interpretativos:** A través de la comprensión del significado del texto o acción y el descubrimiento de patrones buscan desarrollar nuevos conceptos, identificar problemas, reelaborar conceptos existentes, refinar conocimientos.

3. **Contrastación Teórica:** Ya que pretenden elaborar, contratar o verificar postulados generalidades y teorías.

4. **Evaluativos:** En tanto persiguen evaluar políticas e innovaciones.

Para Bartolomé, citado por Buendía y otros (1998), el objetivo de la investigación cualitativa es la transformación mediante la comprensión en profundidad de las conductas naturales, situaciones sociales, significados, procesos (relación entre sociedad/persona), patrones de interacción social entre miembros de un grupo cultural y patrones culturales de un grupo mediante la identificación de creencias y prácticas (organización social, económica, estructura familiar, educación, religión).

Latorre et al citado por Paz Sandin (2003), refiere que los diseños de investigación cualitativa tienen las siguientes características:

1. **Son flexibles y no lineales:** El diseño permanece flexible a cambios bien sea del problema de investigación o de la metodología y estrategia de investigación para abordarlo.

2. **Son holísticos:** Porque buscan la comprensión de la situación en su totalidad.

3. **Son contextualizados:** Ya que se producen en un contexto determinado.

4. Exigen una relación cara a cara.

5. Buscan la comprensión de una situación social.

6. El/la investigador/a es el/la principal recogedor/a de datos por lo que requiere sea diestro/a en observar y entrevistar.

7. Exige un continuo análisis de la información recabada.

La investigación cualitativa se va a insertar en la acción colectiva involucrando a las poblaciones implicadas en la investigación y respetando la autonomía en la toma de decisiones.

Según Buendía y otros (1998) a la metodología cualitativa pertenecen la investigación-acción, estudio de casos, etnografía, investigación, participante,

historias de vida, fenomenología e interaccionismo simbólico, como enfoques o formas de producción de conocimientos científicos.

Para Tesch, citado por Buendía y otros (1998), estos términos van a representar niveles conceptuales distintos, planteando que la etnografía, la fenomenología y el interaccionismo simbólico “hacen referencias a tradiciones y perspectiva que los investigadores cualitativos adoptan” y la investigación -acción o el estudio de casos son formas de investigación.

Para entender la realidad de la discriminación de las personas discapacitadas desde su punto de vista y su contexto se utilizó la Investigación-Acción como Metodología ya que los y las involucra en el conocimiento y las hace protagonistas en la búsqueda de solución de los problemas que afrontan.

Como se dijo anteriormente la Investigación-Acción se utilizó en el trabajo con las personas con discapacidad entendiendo como Investigación-Acción según Bogdan y Taylor, citados por López (1999), “la recogida sistemática de información destinada a producir un cambio social”, es decir que la investigación va a implicar la adquisición de conocimientos por la gente para transformar la realidad social en que viven a través de acciones y luchas para así mejorar sus condiciones de vida.

A través de la Investigación-Acción se conoce y analiza una realidad con el objeto de llevar a cabo acciones tendientes a cambiar esa realidad. Así mismo la Investigación-Acción conlleva una acción pedagógica ya que el conocimiento generado en ésta es apropiado por las personas; con esta investigación se pretendió crear espacios para la reflexión sobre la situación que viven las personas con discapacidad buscando mejorarla a través de su organización para propiciar modificaciones en las actitudes discriminatorias de la comunidad, empleadores(as) y familiares hacia ellos(as), para alcanzar una sociedad más equitativa donde hombres y mujeres vayan juntos y se ayuden mutuamente.

La Investigación-Acción tiene como objetivos según Fals Borda (1991) el ayudar a producir cambios radicales en la sociedad, ya que el orden y el progreso favorece

solo unas minorías privilegiadas que poseen el poder económico, político, excluyendo a una gran mayoría que carece de medios para satisfacer sus necesidades no solo económicas sino políticas y de participación en la sociedad, tal como sucede con una gran cantidad de personas con discapacidad, resaltando que en esto deben jugar un papel importante los(as) investigadores(as), quienes deben seguir de guía y ayuda a las personas de la comunidad en la producción de conocimientos para realizar los cambios.

Las características de la Investigación–Acción según Kemmis y McTaggart (1992) son las siguientes:

1. Es un proceso para cambiar y lograr el mejoramiento de las prácticas educativas, sociales, personales y/o culturales de una población.

2. Es participativa ya que los grupos participan en la investigación acrecentando su conocimiento sobre una situación particular y plantean las acciones para mejorar esta situación.

3. Se va a desarrollar “siguiendo un proceso en espiral” que incluye cuatro fases: planificación, acción, observación y reflexión.

4. Es flexible permitiendo modificar los planes conforme avanza la investigación, y así se puede retomar si es necesario a las etapas anteriores, con el propósito de programar acciones de trabajo que sean más eficaces y valiosas antes de llegar a la planificación del cambio objeto de la Investigación-Acción.

5. Es “un proceso sistemático de aprendizaje”, donde la comunidad analiza las situaciones, crea teorías y soluciones a la problemática existente, pero estas teorías y soluciones son sometidas a pruebas, por lo que para Murcia (1992), es fundamental el proceso de concienciación tanto personal como grupal al reflexionar sobre los problemas que presentan y su capacidad para lograr los cambios y superar las dificultades. Así, refiere que:

Ni la participación en si, ni la investigación por si sola pueden producir cambios estructurales. No obstante, la concienciación y la organización implícitas en la participación, más la producción de conocimientos, por y para los grupos marginados, asesorados teórica y metodológicamente,

pueden generar aportes poderosos en las acciones de transformación y de cambios estructurales.

Por ser la Investigación-Acción un método para lograr la transformación social a través de la participación de la comunidad en la generación de su propio conocimiento, se seleccionó en el presente trabajo con las personas con discapacidad, quienes deben luchar porque se reconozcan sus derechos y se produzcan acciones concretas de transformación social que favorezcan al organizarse para asumir el cambio de su propia comunidad.

Según Lewis, citado por Kemmis y McTaggart (1992), en la Investigación-Acción el grupo descubre sus problemas, planifica acciones a seguir, actuando observando y reflexionando juntos.

El plan comprende la acción a llevar a cabo y debe ser flexible para adaptarse a cambios imprevistos y limitaciones que puedan presentarse en su ejercicio.

La acción, como proceso de aplicación de conocimientos para satisfacer las necesidades o la corrección de una problemática dada, va a estar guiada por la planificación, y debe ser flexible. Es una acción observada en el sentido que es valorada por el grupo recogiendo información sobre los efectos, registrándolas para que se reflexione posteriormente sobre la situación a modificar y soluciones a seguir.

En la presente investigación se utilizó el enfoque de Kemmis y McTaggart (1992) quienes indican que la investigación-Acción se compone de diecisiete puntos clave. Uno de estos puntos claves es el que la investigación-Acción es participativa ya que a través de ésta el grupo participante trabaja por la mejora de su realidad, en este caso las personas con discapacidad se organizarán para defender sus derechos, por la igualdad y equidad. Otro punto clave se refiere al hecho que la Investigación-Acción se va a desarrollar siguiendo una espiral introspectiva que comprende ciclos de planificación, acción, observación y reflexión, seguidos de replanificación, acción, nuevas observaciones y reflexiones, es decir, que es un proceso flexible que permite reflexionar sobre los planes que se instauran y analizar su pertinencia o no para mejorar la acción implementada.

Otro punto importante es que la Investigación-Acción es colaboradora al involucrar al mayor número de personas de la comunidad, involucra a los responsables de la acción y a las personas afectadas en el alcance de objetivos

comunes. También es un proceso sistemático de aprendizaje donde la gente consciente y críticamente se compromete con la acción que va a poner en marcha, y además se van a recopilar y analizar los juicios e impresiones que tienen los/las participantes sobre la información que van obteniendo y generando y la práctica que van ejecutando, lo cual puede registrarse en un diario personal.

Además la Investigación–Acción es un proceso político ya que las personas se involucran en la realización de cambios que van a afectar a otras personas, por lo cual en ocasiones puede presentarse en estas resistencia al cambio que pueden obstaculizar el análisis crítico de la situación que se estudia.

Es importante resaltar que la Investigación–Acción puede promover cambios de actitudes de un(a) solo(a) sujeto(a), pero este(a) va a actuar como agente multiplicador de cambios en las otras personas, en este caso los cambios que se aspiran alcanzar en las personas con discapacidad para que venzan los obstáculos que se les presentan para alcanzar sus metas. Puede iniciarse con pequeños grupos de personas como en la presente investigación, para posteriormente abarcar mayor número de personas involucradas y afectadas por la acciones implementadas empezando como refieren Kemmis y McTaggar (1992), con “pequeños ciclos de planificación, acción, observación y reflexión”, definiendo problemas que pueden ser pequeños al principio pero en la medida que se avanza pueden definirse problemas mayores

Finalmente la Investigación–Acción permite justificar con razones la labor llevada a cabo, mediante argumentos sólidos analizados críticamente por las personas que participan en estos cambios.

Direccionalidad de la Investigación

Finalidad

Organizar a las mujeres y hombres con discapacidad por el trabajo para la defensa de sus derechos

Objetivos

1. Describir la imagen, aceptación social, oportunidades de educación e inserción laboral que tienen las mujeres y los hombres con discapacidad por el trabajo.
2. Visualizar la discriminación laboral de las mujeres y los hombres con discapacidad por el trabajo.
3. Sensibilizar a las mujeres y los hombres con discapacidad acerca de la importancia de organizarse para defender sus derechos.
4. Promover la organización de las mujeres y los hombres con discapacidad que acuden a la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del INPSASEL y a la Unidad de Supervisión del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

Metas

1. Elaboración de instrumentos de recolección de la información
2. Concienciación de las mujeres y los hombres con discapacidad sobre sus derechos y sobre la perspectiva de género.
3. Elaboración conjunta con éstos/as de un plan de acción.
4. Formulación de una propuesta de organización de las mujeres y los hombres con discapacidad para la defensa de sus derechos.

Tareas

1. Reuniones con el Coordinador de la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT Lara) del INPSASEL y la Jefa de la Unidad de Supervisión del Trabajo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (Octubre 2003).
2. Aplicación de los instrumentos de recolección de la información (Noviembre 2005 y Enero 2006)
3. Discusiones grupales (Febrero 2006).
4. Filmación de los Grupos Focales (Febrero 2006).
5. Análisis e interpretación de la información recabada (Junio-Julio 2007).
6. Formulación y ejecución del Plan de Acción.

CAPÍTULO III

DISEÑO OPERACIONAL

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Evidencia

Las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron la observación participante, la entrevista semiestructurada, los grupos focales y el diario de campo, buscando la participación máxima de las personas en la investigación.

La observación participante según Kemmis y McTaggart (1992) lleva implícita la interacción entre el y la investigador/a y el grupo de estudio con la finalidad de recoger información de primera mano, permitiendo comprender así la situación o el comportamiento del grupo participante en la investigación, aproximándose a la realidad social de estos/as al observarla manera directa, estando al tanto de sus puntos de vista y experiencias acerca de lo estudiado en la investigación.

Las observaciones se realizaron al llevar a cabo las entrevistas de las y los trabajadoras/es en uno de los pasillos laterales a la sede de la Dirección del Decanato de Medicina de la UCLA. Se omiten los nombres de las y los trabajadoras/as participantes para proteger su privacidad, por lo que en las observaciones y las entrevistas de estas/os se colocan nombres ficticios.

Durante esta, la investigadora observó los gestos, actitudes, comportamientos, reacciones e interacciones de las personas con sus compañeros/as, al mismo tiempo que compartió con ellos/as al establecer relaciones abiertas con estos/as, dándoles confianza para que no se inhibieran y hablaran de diferentes aspectos de su vida con libertad, respetando sus creencias, interesándose en lo que decían para que las personas con discapacidad se expresaran libremente y colaboraran con la investigación.

Las observaciones se anotaron en un diario de campo, donde se narraron los acontecimientos observados de manera detallada y amplia en cada sesión de trabajo con los/las participantes y que incluyó las conversaciones, las acciones, sentimientos, acontecimientos, instrucciones del observador, la descripción de la estructura del escenario. Además de los aspectos mencionados anteriormente también se registraron las características de los/as participantes (edad, sexo, aspecto), y otros aspectos que la investigadora consideró importantes. Se registraron las interpretaciones de la investigadora colocados entre paréntesis.

Otra técnica que se empleó fueron las entrevistas semiestructuradas, las cuales según Bogdan y otros (1990), son “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”.

Es una técnica mediante la cual el/la investigador/a va a obtener información sobre la experiencia, puntos de vista, pensamientos, en este caso de las personas con discapacidad, quienes a través de esta dieron a conocer a la investigadora sus intereses, visiones, vivencias, creencias, frustraciones, metas, experiencias, acontecimientos vividos. Las entrevistas se grabaron, para captar más información, solicitándose permiso a las personas con discapacidad para hacerlo.

Previamente se realizó una guía para las entrevistas con un conjunto de preguntas o temas a tratar para obtener la información sobre los factores problemáticos de la investigación: Discriminación y discapacidad, y sobre Leyes para la defensa de estos/as trabajadores/as. Se brindó un ambiente de confianza a los/las informantes, se estableció empatía con estos/a, se evitaron los juicios de valores, mostrando interés genuino por sus opiniones, utilizando la investigadora un lenguaje sencillo y claro.

Las grabaciones en audio registraron abundante información durante las entrevistas de las personas con discapacidad, permitiendo recuperar fácilmente los aportes y comentarios que fueron hechos durante la discusión y registrar la

información lo más exacta posible, que posteriormente fue analizada detalladamente por la investigadora.

Por último, otra técnica que se utilizó es la de grupos focales. Korman, citado por Aigner (2003) define grupo focal como “una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación”, es decir son grupos de personas que comparten conocimientos, sentimientos, actitudes, creencias y experiencias, que pueden ser revelados a través de la interacción colectiva que se logra mediante este, producto de lo cual se obtienen diversas opiniones e información dentro de un contexto social determinado.

Tomando en consideración que el propósito de la técnica de grupos focales es lograr información asociada a experiencias, conocimientos y creencias de las personas se utilizó con los y las trabajadores/as con discapacidad para conocer su realidad, vivencias, situaciones en que viven, porque nadie mejor que ellos/as conocen su realidad y pueden plantear soluciones a sus problemas en colectivo, ya que los acuerdos son en conjunto y la responsabilidad es compartida grupalmente.

En lo que respecta a la muestra, que es definida por Ludewig et al (1989) citada por Guerrero (1997), como “una parte de la población obtenida con el fin de investigar una característica o propiedades de la misma, que debe reflejar las características del grupo a estudiar”, en la presente investigación se seleccionó una muestra intencional, que es aquella que se hace con base a criterios o juicios fijados por el/la investigador/a, que en este caso fueron seis personas (tres hombres y tres mujeres) con discapacidad por el trabajo que acudían a la Dirección Regional de Salud de las trabajadoras del Estado Lara (DIRESAT Lara) y la Unidad de Supervisión del Trabajo del Estado Lara.

Se aplicó la triangulación de Bogdan y Taylor, en la consecución de la validez de esta investigación, la cual según Denzin y Patton citados por Bogdan y otros (1990) es “un modo de protegerse de las tendencias del investigador y confrontar y someter a control recíproco relatos de diferentes informantes”, es decir, que consiste en la recolección de evidencias desde diferentes puntos de vista y la comparación de estas,

buscando asegurar su validez y para obtener una mejor comprensión de las personas estudiadas, en este caso fueron las personas con discapacidad. En la presente investigación la triangulación se realizó confrontando la información obtenida en la observación participante, las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales.

Análisis e Interpretación de la Evidencia

Se realizó mediante la técnica de Análisis de Contenido. Para Martínez (2006) “la palabra análisis en su origen etimológico, quiere decir separar o dividir las partes de un todo con el fin de entender los principios y los elementos que lo componen”.p.259

Según la definición anterior, el análisis de contenido es una técnica que permite no sólo comprender significados sino también obtener inferencias a partir de lo que se ha escrito o dicho, reconociendo el contenido de determinadas palabras y/o frases que expresan los/las participantes en la investigación y que reflejan actitudes, valores, tabúes, intereses y reflexiones que se originan durante la misma.

En el análisis existen tres fases:

1. **Fase Descriptiva:** Registra la evidencia encontrada por el/la investigador/a con la finalidad de informar de manera objetiva la situación que está siendo estudiada, es decir revela lo que el/la investigador/a percibió a través de la Observación Participante.

2. **Fase de Categorización:** Para Miguel Martínez Mígueles (2006) consiste en “clasificar, conceptuar o codificar mediante un término o expresión breve que sean claros e inequívocos, el contenido o idea central de cada unidad temática” p. 268. Es “ponerle un nombre con pocas palabras que sintetice o resuma el significado de la unidad”. Permite ordenar la evidencia relevante para el estudio partiendo de las percepciones del/la investigador/a y la experiencia contada por los/as participantes y se van a corresponder con las Teorías asumidas en la investigación.

3. **Fase de Interpretación:** En esta fase se relacionan las categorías encontradas y las teorías implícitas que poco a poco se harán evidentes para hacer más visible una realidad, da una visión en conjunto y así comprender el fenómeno en estudio al

interpretar este a la luz de las teorías utilizadas en la investigación. Supone una conceptualización crítica de los hallazgos.

Se procesó la información proveniente de las Entrevistas Semiestructuradas y Grupo Focal y se categorizaron los resultados, siendo las categorías las siguientes:

- Discriminación con dos subcategorías: por sexo y por discapacidad.
- Estereotipos de género reforzados por la discapacidad.
- Afectación diferencial por sexo.
- Disminución de la vida sexual relacionada con la discapacidad.
- Violencia de género.
- Apoyo familiar.
- Valoración del/la trabajador/a como objeto de producción.
- Desconocimiento de Leyes y derechos

A continuación se describe el perfil de los y las trabajadoras a quienes se entrevistó:

-La trabajadora María de 32 años de edad, es viuda desde hace 8 años, es natural de Maracaibo y posteriormente se mudó para Caracas, donde residió hasta la edad de 23 años cuando decide mudarse para Barquisimeto “por la violencia de su pareja” y se separó de este hace ocho años. Denunció a su pareja en la antigua PTJ y le dijeron “que no era su problema”. Reside en “El Roble”, vía a el Manzano, cursó tercer año de instrucción. Ha laborado como vendedora en tiendas, Auxiliar de Preescolar, llevando a cabo labores de limpieza en empresas y hogares, vendedora en un puesto de venta de ropa en “Mercado Libre”.

Tiene una hija y un hijo. Sufrió amputación de falange distal de cuarto dedo de mano izquierda en el año 2002, con poca afectación de su capacidad residual para trabajar y afectación psicológica por su imagen corporal, refirió no era la misma “puesto que le falta una parte de un dedo”, por la cual no recibió indemnización por parte de la empresa donde laboraba, además fue despedida de esta última posterior al accidente de trabajo. Actualmente labora como Cocinera en un restaurant desde hace tres años y realiza trabajos de manualidades en su casa “para ayudarse”.

Llegó a la hora pautada para la entrevista en el Decanato de Medicina de la UCLA el 24/11/05 a las 10:40 de la mañana. De aspecto sencillo en el vestir y con poco maquillaje. Al principio se mostró un poco inhibida, desanimada, con un dejo de tristeza. A medida que transcurría la entrevista dejaba escapar algunas lágrimas al narrar aspectos relacionados con su vida y el accidente de trabajo que sufrió en la empresa donde trabajaba, dejando fluir sus sentimientos. Posteriormente fue calmándose. Hablaba repetidamente de la importancia de cuidar a su hijo e hija.

-Maribel, de 28 años de edad, natural de Barquisimeto. Estudió hasta el Segundo semestre de Licenciatura en Administración. Reside en la Urbanización “Villas Crepuscular” en el Oeste de la Ciudad. Laboraba como Obrera General en empresa manufacturera ubicada en la Zona Industrial II de Barquisimeto desde hace nueve años. Casada sin hijos/as. Le fue diagnosticada Hernia Discal Cervical el 12/07/04 que le “provocaba mucho dolor en el cuello con limitación para el movimiento” y fue intervenida quirúrgicamente de esta el 02/11/05. Para el momento de la entrevista se encontraba de reposo y en tratamiento con terapias de rehabilitación, refiriendo “mejoría leve de su afección” pero con limitación para el movimiento del cuello y dolor. Su entrevista se efectuó el 24/01/06 a las 5 pm en el Decanato de Medicina de la UCLA, adonde llegó con su esposo, mostrándose al principio de la entrevista con recelo, desánimo, resentimiento, tristeza, pero poco a poco a medida que fue transcurriendo la entrevista se comportó más colaboradora, abierta, con confianza. De aspecto vivaz, maquillada.

-Juana, de 39 años de edad, natural de Barquisimeto. Cursó hasta segundo año de Educación Básica. Reside en el Barrio La Antena. Laboraba desde hace 8 años como Operadora de Maquina en empresa manufacturera de bolsas plásticas en la Zona Industrial I de Barquisimeto. Viuda, tiene una hija. Le diagnosticaron Polineuropatía de miembros superiores y discopatías C2 a C6 con dolor de fuerte intensidad en el cuello y ambos brazos con limitación funcional. Recibió rehabilitación con escasa mejoría, persistiendo los dolores a nivel de cuello y ambos brazos con la limitación funcional de cuello y brazos, fue reubicada en otro puesto de trabajo. Se entrevistó el 24/01/06 a las 2 de la tarde. Llegó puntual al Decanato de Medicina. De aspecto

vivaz, risueña, muy comunicativa. Vestía de manera sencilla y se encontraba maquillada.

-Miguel, tenía 25 años para el momento de la entrevista, cursó hasta el tercer año de Bachillerato, casado, con un hijo, reside en Barrio Unión. Ha laborado como Repartidor de leche y jugos. Se desempeñaba como Ayudante de Carga desde hacia 10 meses en la empresa donde sufrió el accidente de trabajo el 07/06/05 a consecuencia de lo cual presentó Fractura de Cubito y Radio Izquierdo con secuelas de disminución de fuerza muscular de brazo izquierdo, pérdida de pabellón auricular izquierdo y heridas en hemicara izquierda.

Estaba en espera de intervención quirúrgica para restaurar el pabellón auricular izquierdo. Recibió rehabilitación. Se entrevistó el 23/01/06 a las 2 de la tarde. Al momento de la entrevista se mostró tímido, con dificultad para expresarse, intranquilo, triste. A medida que transcurrió la entrevista el trabajador se mostró más confiado, hablando con fluidez. Se observó con tristeza y resignación por la deformidad que sufrió en su pabellón auricular izquierdo y por las cicatrices que quedaron en su cara, refiriendo poca esperanza de resolver su situación.

-Mario tenía 32 años al momento de la entrevista, es Bachiller, casado, una hija. Reside en un barrio del sector Oeste de Barquisimeto. Se desempeña como Tornero desde hace 14 años y tenía tres años laborando como tornero en la empresa manufacturera donde sufrió el accidente de trabajo el 16/08/05 cuando posterior a descarga eléctrica presentó fractura fragmentaria del omoplato izquierdo que se extendió al cuello glenoideo y a la espina de la escápula, que le causa dolor en hombro izquierdo que ha persistido. Fue reubicado en el área de rectificadora de la empresa el 19/01/06. Ocupa un cargo dentro del Sindicato de la empresa donde labora. Se entrevistó el 24/01/06 a las 4 de la tarde. Muy colaborador, extrovertido, activo, vivaz, con ganas de luchar. Conocedor de sus derechos. Respondió a la entrevista con confianza, en forma detallada, manifestando sus deseos de luchar por él y por otros/as trabajadores/as con discapacidad.

-Juan tenía 39 años al realizar la entrevista (aunque representaba mayor edad), sexto grado de instrucción. Reside en un barrio del sector oeste de Barquisimeto.

Vive con su pareja, tiene cuatro hijos/as. Se desempeñó como Obrero General en empresa manufacturera ubicada en la Zona Industrial II de Barquisimeto, presentando hernias discales y desviación de discos vertebrales, por lo que fue intervenido quirúrgicamente en Agosto de 2003, tratado con terapias de rehabilitación y tuvo reposo por largo tiempo. Con secuelas de dolores persistentes a nivel lumbar que le imposibilita para “levantar pesos” y permanecer de pie o sentado.

Introdujo una demanda contra la empresa donde laboraba en agosto de 2004; llega a un acuerdo con la empresa que le canceló 68 millones de Bolívares (de los cuales refirió al momento de la entrevista que “no tenía nada”). Llegó puntual a la entrevista en el Decanato de Medicina de la UCLA el 24/11/05 a las 2 de la tarde. De apariencia descuidada en el vestir, se observó triste, desanimado, sintiéndose mal consigo mismo por la afección de su columna vertebral y por no contar con un trabajo. Posteriormente se mostró colaborador y comunicativo.

Entrevistas con las personas con discapacidad

ITEMS	RESPUESTA
<p>1) Cuénteme si en algún momento se ha sentido discriminada/o por el hecho de ser una persona que sufrió un accidente de trabajo o la enfermedad profesional.</p>	<p>Juana: <i>Si, uno se siente como si la gente le pone la mirada, ellos quieren intimidar a uno con ciertas cosas que le dicen a uno. La otra vez un señor en la empresa hasta que no llegue no se movió de la puerta, la Licenciada que cada vez está con cosas conmigo a raíz de un reposo la Licenciada a veces me ha dicho estoy pagándote a ti por no trabajar. Los roces con los Jefes una vez me dijo tan bonita por fuera y tan mala que estás por dentro. Otra vez me dijo uno de los jefes (el de Seguridad Industrial): tú como haces el amor con tu marido, también le metes reposo y te quejas como en el Trabajo. Además creen que uno no puede hacer en el trabajo lo que hacía antes y lo dejan de lado.</i></p> <p>Miguel: <i>Claro que sí. Por la cuestión de la mano que no puedo hacer lo que hacía antes y lo relegan a uno, por mi rostro también, al verme en la calle las personas me miran mucho por la cicatriz. Al verme en el espejo veo que no soy el mismo.</i></p> <p>Mario: <i>Tanto como discriminado no, sino que he visto que no puedo hacer lo que hacía antes. Yo soy deportista y no puedo hacer deportes. Estoy sufriendo de la tensión, no me siento discriminado pero yo no soy igual.</i></p> <p>Maribel: <i>Claro que sí.</i></p> <p>Por qué?: <i>Porque si es en el trabajo siempre ven a uno como si ya uno no rinde en la empresa y hasta los mismos compañeros de trabajo piensan que uno está haciendo el paro. En la vida personal de uno como mujer en el sentido que uno anda adolorido, para uno lo más importante es lo que le está sucediendo y esto afecta la relación marital porque no se quiere hacer el amor con una persona con dolor, que se queja.</i></p> <p>Juan: <i>Si, porque no les dan trabajo a uno las empresas porque no rinde, cuando lo ven enfermo y al enterarse de que uno sufrió un accidente de trabajo menos lo emplean a uno.</i></p> <p>Juan: <i>Yo ahorita no puedo hacer nada en la empresa y la empresa hace a uno a un lado porque ya uno no puede hacer lo que hacía antes en la empresa y lo ponen a juga banco y lo quieren botar a uno, y es más, la gente que me conoce, que sabe que a mí me operaron, ellos más bien me cuidan, me dicen no hagas esto porque tu estas operado y te puedes embromar, quédate quieto y me siento discriminado por eso, o sea, yo no puedo hacer, o sea, yo no soy el mismo de antes, que antes yo hacía lo que se podía hacer pues.</i></p>

<p>2) ¿Usted cree que una discapacidad afecta de diferente manera a una persona dependiendo si es mujer u hombre?.</p>	<p>Juana: <i>Creo que pal hombre es un poquito más difícil por los trabajos que tiene que hacer, por la fuerza que tiene que aplica en los trabajos y porque la mujer así este enferma tiene que cuida los hijos y la casa y el hombre no. Si afecta porque ya uno no se siente la misma fuerza se limita por temor al dolor, tiene temor a hacer tal cosa por el dolor. Está pendiente en como sentarse, en levantarse, a veces paso el día sin hacer nada por temor.</i></p> <p>Miguel: <i>Si, hay diferencias porque pienso que afecta más a la mujer porque la mujer es la que siempre lleva la belleza y le van a ver el defecto y más si es por ejemplo el rostro. Al hombre es por la fuerza por el trabajo porque la palabra hombre encierra más que todo fuerza y porque no se siente atraído por las mujeres, también a uno lo puede afectar mentalmente, a uno lo puede afectar con la familia.</i></p> <p>Mario: <i>Yo creo que a la mujer la afecta más porque la mujer es la que hace más oficios, la que trabaja más, la que hace los oficios de la casa.</i></p> <p>Maribel: <i>Yo creo que afecta más a la mujer por ser mujer, porque trabaja y hace los oficios de la casa así esté enferma. El hombre ve que por ejemplo el baño está sucio y no lo va a limpiar. Al hombre le hacen todo, se le hace la comida, se le arregla la ropa.</i></p> <p>María: <i>Pienso que si porque al hombre lo ayuda más la esposa porque ella hace todo en la casa, en cambio la mujer tiene que hacer todo el trabajo de la casa, cuidar a los hijos así ella esté enferma. Yo por lo menos me cree un trauma porque o sea, uno esconde la mano, uno no es igual.</i></p> <p>Juan: <i>Las discapacidades de los hombres son más fuertes que las de las mujeres porque un hombre, o sea uno está más expuesto a perde que se yo, una mano, un pie porque tenemos riesgo a trabajos más fuertes.</i></p>
---	--

<p>3)¿Ha experimentado algún tipo de rechazo debido a su condición de persona con discapacidad?. Descríbalo.</p>	<p>Juana: <i>Sí, por ejemplo de parte de la Jefe uno se siente rechazado, lo tienen como acosado. De parte de trabajadores unos me han querido intimidar con ciertas preguntas, pero mi caso ha motivado a varios trabajadores a ir a INPSASEL porque antes tenían miedo de ir a INPSASEL.</i></p> <p>Miguel: <i>Algunas personas me han mirado mal, me han puesto de menos por la cuestión del brazo, porque no me ven normal.</i></p> <p>Mario: <i>No he sentido rechazo. No se si más adelante si me quedo sin empleo.</i></p> <p>Maribel: <i>Si, en el sentido que quieren que uno ande en la misma rumbo, pero al negarse le dicen que uno no debe dejarse afectar de la enfermedad. Ahorita como me encuentro me afecta. En el trabajo también porque ven a uno así como con lástima, ven a uno como anormal, como una persona que ya no sirve pa realizá las actividades. Por los amigos ya no lo buscan a uno porque uno no quiere salir, o algunos van pa la casa y no consideran a uno, le dejan todo regado y no lo ayudan a uno.</i></p> <p>Maria. <i>Si porque como le digo las empresas no le dan trabajo a uno y si lo dejan en la empresa al poco tiempo lo botan porque uno.</i></p> <p>Juan. <i>Bueno, sí me han rechazado, porque yo ya no soy el mismo de antes, no me dan trabajo. También Antes me decían vamos a jugar y ahorita nadie me dice que vamos a jugar futbolito y na'. Puro sentarme y ver jugar a los demás.</i></p>
---	---

<p>4) ¿Han cambiado las relaciones personales con su familia, amigos/as y compañeros/as de trabajo después de ser una persona con discapacidad.</p>	<p>Juana. <i>Con mi familia he sentido más unión, más apoyo, se han preocupado por mí bastante, me han apoyado a salir adelante. Mis amigos también me han ayudado. Con mis compañeros una que otra persona que ha empezado a decir ciertas cosas por mi enfermedad, pero con mi familia y amigas todo bien. A veces con mis compañeros he cambiado porque quiero estar en mi casa, tranquila, descansando, ahora no salgo.</i> <i>No, con mi familia, amigos y compañeros de trabajo son iguales, no han cambiando.</i></p> <p>Miguel. <i>No, con mi familia, amigos y compañeros de trabajo son iguales, no han cambiando.</i></p> <p>Mario. <i>No, yo los siento igual. Lo único que uno se da cuenta quienes son los amigos y quienes no. Mi esposa si me apoyó cien por ciento. Pero con mis hermanas si, no se prestaron a cuidarme, mi esposa si duró los siete días día y noche cuidándome y mis hermanos no. Mis amigos, todo el mundo me llamó, se ofrecieron económicamente, los compañeros de trabajo estuvieron pendientes.</i></p> <p>Maribel. <i>Sí. De mi familia me he alejado mucho porque ya uno tiene un problema e imagínate que lleguen tus padres que estén enfermos y empiecen a contar cosas de su enfermedad y eso te afecta porque uno no quiere saber de enfermedades. Si es con amigos también me he alejado. Con los compañeros de trabajo también en el sentido que son compañeros de trabajo, no son amigos.</i></p> <p>Maria. <i>Con mi familia, na'guara, no cambiaron, son mejores, mi mamá por lo menos me apoyó mucho.(Yo lo que vine fue a llorar). Con mis amigos y compañeros bien. Yo traté de olvidarme de eso. Para mí cuando eso, fue fuerte, no, pero yo traté de quedarme quieta, de hacer que se me olvidara, pues más que todo por mi mamá, para que no se sintiera mal, porque ella me veía mal a mí y se ponía mal también.</i></p> <p>Juan. <i>Familia: ahora me cuidan más, no me dejan ayudar en la casa, no me dejan que yo les ayude porque no puedo hacer fuerza. Amigos: me cuidan más bien, no me dejan hacer nada. Compañeros de trabajo: ahorita como yo tengo tiempo sin ir para allá, ellos me vienen a visitar a la casa y están pendientes de mí, me dicen, oye ten cuidado, mira que tú no eres el mismo de antes y toma acciones con la empresa porque tú sabes que tú te jodistes fue trabajando en esa empresa, y me cuidan. Ellos van pa'la casa y me dicen, oye ten cuidado no te pongas a inventar.</i></p>
--	---

<p>5)¿Cuáles han sido los obstáculos que usted como persona con discapacidad ha tenido en su trayectoria laboral(económicos, sociales, familiares) ?.</p>	<p>Juana. <i>Económicos, siempre ahorra algo, pero he tenido que gastar en exámenes ahora y mi familia también y me ha afectado en cosas como lavar, barrer, teñirme el pelo.</i></p> <p>Miguel. <i>Económicos más que todo porque el Patrono ya dejó de pagarme la plata, el salario. Vino fue a decir que me quería botar, me agredió verbalmente. También tengo que pedir ayuda para hacer algunas cosas cuando antes las podía hacer solo y eso pa mi es un obstáculo.</i></p> <p>Mario. <i>Económicos, porque uno gasta lo poco que tiene. Por lo menos este año aspiraba a comprarme un carro, pero con esto que me pasó gasté los reales. No pude llevarlo a cabo.</i></p> <p>Maribel. <i>Más que todo social diría, yo trato de no relacionarme con las personas para que no me estén preguntando y no estar dando lástima.</i></p> <p>Maria. <i>Económicos porque el sueldo no alcanza porque ya uno no puede trabajar sobretiempo, además se gasta mucho en Medicinas y la empresa se quiere desentender de uno no quiere pagarle los días que uno está de reposo.</i></p> <p>Juan. <i>Sobretudo económico porque ya uno no puede trabajar sobretiempo y gana menos. Yo tengo cuatro muchachos y me la he visto fea. Yo tenía mi platica semanal, pero como estoy demandando, yo tengo ya diez semanas sin poder sacar plata, porque no he podido sacar plata porque como estoy demandando, los abogados me dicen que no saque real. Y me las he visto fea en ese aspecto, pues económicamente. Y de rebuscarme, no, no puedo rebuscarme. El hermano mío me presta el carro pa´trabaja´, pero no puedo durar más de una hora sentado en el carro, porque no puedo, tengo que bajarme del carro. Y me la he visto mal económicamente por los chamos que yo tengo, tengo cuatro y me la he visto fea.</i></p>
---	---

<p>6)¿Cómo es su situación con la empresa donde se accidentó o enfermó?.</p>	<p>Juana. <i>Ahorita mal, e incluso yo llevo mi reposo porque siempre sale Polineuropatia y la Licenciada siempre me trata con ironia, me dijo un día adonde conseguistes ese reposo pa yo comprar uno. Los Jefes están como a la expectativa cuanda uno llega allá están pendientes, me dejan como media hora afuera en el Sol, la jefe me sale con malasagruras. Antes decian que yo era una persona ejemplar porque no faltaba, incluso tengo un Diploma de Honor al Mérito. Antes me ponían de ejemplo, una vez me dijo un compañero que el Licenciado le dijo que yo era una persona ejemplar, que no faltaba nunca. No volví a ganarme el Bono que siempre pagan por asistencia, por realizar bien el trabajo</i></p> <p>Miguel. <i>Ahorita no voy a la Empresa. Desde el momento que terminé el reposo el dueño de una vez dijo que no quería saber nada de mí. Me le puse a la orden y la respuesta fue esa.</i></p> <p>Mario. <i>Hasta donde yo sepa ellos no me han dicho nada, porque yo no he hecho nada. Yo introduje una demanda a la empresa pero pueden hacerme lo mismo que mi compadre que tuvo un accidente en el trabajo y lo botaron y le dieron poquito arreglo.</i></p> <p>Maribel. <i>Ahorita yo no voy a la empresa. Cuando voy es que no me han cancelado una factura.</i></p> <p>Cómo la tratan?.:</p> <p><i>Uno siente que la tratan con hipocresía, cada vez que uno los llama se niegan mucho por teléfono.</i></p> <p>Maria. <i>Después del accidente me botaron y la empresa no me pago la incapacidad y se desentendió de mí.</i></p> <p>Juan. <i>Mala porque no quieren saber nada de uno, porque ya uno no rinde igual y quieren ofrecerle algo a uno pa que uno se vaya y así librase de uno, no lo quieren reubicar a uno.</i></p>
---	--

<p>7)¿De qué manera ha cambiado su vida afectiva y sexual como consecuencia de su discapacidad? .</p>	<p>Juana. <i>Afectiva le digo que después que me salió todo esto me puse a vivir con mi compañero actual. He sentido mucho apoyo, me ha ayudado mucho, sobretodo emocional, me ha tenido mucha comprensión. Sexualmente si ha cambiado un poquito por mis dolencias. Han disminuido las relaciones sexuales por los dolores que me dan a nivel lumbar.</i></p> <p>Miguel. <i>Ha cambiado un poco con mi pareja porque tengo que limitarme a cosas como el sexo.</i></p> <p>Mario. <i>No tanto, pero si veo que tengo impedimento con la mano, que no puedo hacer mucha fuerza, pero mi esposa se ha portado muy bien conmigo.</i></p> <p>Maribel. <i>La vida afectiva me ha cambiado bastante porque uno ahorita trata de vivir la vida tranquila. Me he alejado de mi familia. La vida sexual ha cambiando bastante, más nunca va a ser igual que antes, uno a veces no está para eso.</i></p> <p>Maria. <i>No ha cambiado, sigue igual que antes de sufrir el accidente. Yo me separé del padre de los niños hace tiempo y he preferido quedarme así, por lo menos esperar que los niños crezcan, dedicarme más a ellos, porque me necesitan.</i></p> <p>Juan. <i>Ahorita, sabe que, claro, tengo una operación en la columna que es la parte que sostiene el cuerpo, y el doctor cuando me operó me dijo, Juan, tranquilo, que mañana se puede montar, me dijo el Dr que me operó. Claro, pero después que me operé soy el mismo, pero claro, con dolores, con respecto a las relaciones sexuales soy el mismo pero con dolores. En la vida afectiva: todo bien, chévere</i></p>
--	---

<p>8) ¿Existen diferencias entre el ingreso económico de los/as trabajadores/as con discapacidad y los/as trabajadores/as que no tienen discapacidad?. ¿Por qué?.</p>	<p>Juana. <i>La diferencia que hay es que ya no se cobran bonos, solo cobran el sueldo. En mi caso en la empresa cuando uno está enfermo lo mandan a un basurero a limpiar potes pa tras. Los bonos por asistencia no le salen. Solo ganamos el salario. Los sanos pueden hacer otras actividades que les dan mayor ingreso. No hay sobretiempos para la gente enferma, ni feriados ni nada pa los sanos sí. Además las mujeres ganamos menos y si estamos enfermas menos todavía.</i></p> <p>Miguel. <i>Claro que sí, porque cuando uno está incapacitado el patrono se ve que no le interesa uno, el piensa que uno no está produciendo, prefiere a los trabajadores sanos porque producen más, no tienen limitaciones, porque el discapacitado no produce igual, hace las cosas pero se tiene que limitar y no puede trabajar horas extras ni le dan bonos de producción y gana menos que uno sano que si puede trabajar sobretiempos y les dan bonos de producción.</i></p> <p>Mario. <i>Si, porque ya uno no trabaja horas extras. Yo trabajaba por turnos pero ahora no y así uno saca menos dinero que uno sano que puede trabajar horas extras y todos los turnos y gana más.</i></p> <p>Maribel. <i>Si, porque no les pagan utilidades por el reposo, no pueden hacer sobretiempos. Los sanos ganan más pueden hacer sobretiempos, les dan bonos de producción y si es hombre gana más porque casi siempre ellos hacen más sobretiempos y ganan en sus trabajos más que nosotras.</i></p> <p>Maria. <i>Si porque los trabajadores sanos ganan más por el sobretiempos que trabajan, les pagan bonos de producción en cambio los trabajadores incapacitados la empresa ya no les paga bonos de producción, no trabajan sobretiempos y así ganan menos, además que no los ascienden de cargo sino que los botan. Siempre los hombres ganan más salario que las mujeres porque tienen mejores trabajos.</i></p> <p>Juan. <i>Si porque la persona enferma gana menos porque no puede trabajar sobretiempos como el trabajador sano.</i></p>
--	--

<p>9)¿Qué conocimientos tiene Ud, sobre las Leyes que protegen a las personas con discapacidad?.</p>	<p>Juana. <i>Ninguno, no conozco ninguna Ley.</i></p> <p>Miguel. <i>Ninguno. No se nada.</i></p> <p>Mario.<i>Tendré como un sesenta por ciento de conocimientos, pero si me sé defende. Si conozco. Si pido reubicación me la tienen que dar por la LOPCYMAT.</i></p> <p>Maribel. <i>Ninguno.</i></p> <p>Maria. <i>No, de las leyes no conozco nada.</i></p> <p>Juan. <i>No tengo ningún conocimiento.</i></p>
---	--

<p>10)¿Qué aspectos sobre discriminación laboral considera Ud que existen en las Leyes?.</p>	<p>Juana. <i>No tengo conocimientos.</i></p> <p>Miguel. <i>No conozco.</i></p> <p>Mario.<i>Yo creo que no hay en las leyes discriminación pero por lo menos una persona discapacitada no consigue trabajo.</i></p> <p>Maribel. <i>No las conozco.</i></p> <p>Maria. <i>No, yo pienso que no hay, más bien pienso que los apoyan, que los ayudan para solucionar los problemas.</i></p> <p>Juan. <i>No conozco nada de leyes.</i></p>
---	--

<p>11)Describa un día en su vida (tareas domésticas, familiares, laborales que realiza).</p>	<p>Juana. <i>Me paro de 8 a 8:30 a 9. Ayudo a mi hija en las labores de las tareas, hago el almuerzo, limpio algún corotico, veo la novela a la 1pm. A las 2 veo a ver que hago, una barriita. A las 5 la busco a la Escuela. Hago la cena. Me pongo a echar cuento con mi hermana. Luego en la noche conversamos mi esposo, mi hija y yo. Nos acostamos de 10 a 10 y 30. Cuando trabajaba si estaba de 10pm a 6am, llegaba a la casa me acostaba, me paraba a las 12, hacia algo. Cuando trabajo de 2pm a 10pm la hija se va pa que mi hermana, me paro más temprano pa hacer todo y de 6am a 2pm, me acuesto y me paro a las 5 pm y hago todo.</i></p> <p>Miguel. <i>Cuando trabajaba me levantaba a las 6 de la mañana, desayunaba y me dirigia al trabajo, cargaba el camión, despachaba clientes, si era de viajar viajabamos y nos quedábamos a veces en un hotel. Llegaba a la casa a las 7 de la noche, me bañaba y comía y me dedicaba a mi familia. Vivo con tres hermanos, una cuñada, mi mamá un tío, mi esposa y mi hijo. Me acostaba a las 10 de la noche. Los Sábados trabajaba y los domingos compartía con mi esposa y mi hijo, iba al parque.</i></p> <p><i>Después del accidente me levanto un poco más tarde, me acuesto más temprano. Hago algunos oficios lavo, plancho, hago la comida, acomodo el cuarto, leo. Cuido al niño de 2 años y siete meses y pienso que lo ha afectado a él, porque cuando yo trabajaba mi esposa no trabajaba y ahorita después del accidente se puso a trabajar como doméstica y le dedica menos tiempo a su hijo y a mí también. Los fines de semana me limito a sacar al niño por cuestiones de dinero. Eso me ha afectado mucho, ya no puedo estar en la calle por el sol por la cirugía, no puedo estar en reuniones porque si pasa algo me pueden golpear el brazo. No puedo socorrer a mi hijo si necesita ayuda. Ahorita tengo que andar acompañado.</i></p> <p>Mario. <i>Me paró a las cinco y treinta, me aseo y ya a las seis toy saliendo pa mi trabajo, empiezo a trabajá a las siete hasta las tres pm. Mi esposa me hace todo. Llevo el almuerzo. A veces compro el desayuno en el trabajo. Salgo del trabajo, me voy directo pa la casa y después de allí voy a buscar la niña a la Escuela que sale a las cinco. Llego a la casa a cená. Veo televisión. Me baño en el trabajo. Me acuesto a la una de la madrugada porque sufro de insomnio. Los sábados y domingos veo películas todo el día. Después de esto me la paso en la casa.</i></p> <p>Maribel. <i>Cuando trabajaba me levantaba a las cinco de la mañana, hacia desayuno. Me iba al trabajo, entraba a diez pa las seis de la mañana. Salía a las tres de la tarde. Llegaba a la casa a las cuatro de la tarde. Me acostaba un ratico. Hacía la cena y arreglaba lo del siguiente día. Me acostaba a las nueve o diez de la noche. Los sábados me paraba a las diez de la mañana, hacía desayuno, lavaba el baño, limpiaba la casa. Los domingos me tocaba lava y plancha.</i></p>
---	--

Ahorita alguien nos ayuda a lavar y planchar. Me la paso en la casa. Hago la comida. Salgo en la mañana pa rehabilitación y luego como a las dos de la tarde a mi casa, hago almuerzo, como y me acuesto un rato. Luego hago cena y me acuesto temprano.

Maria. Bueno, me paro a las seis y cuarto, más o menos, de seis y cuarto a seis y veinte, preparo a los niños para el colegio, les preparo la merienda, los llevo para el colegio. Si tengo que hacer alguna diligencia los llevo y como tengo que pagar pasaje y voy de una vez para el Centro a hacer cualquier diligencia que tenga que hacer o a comprar cosas para la casa. Llego, bueno, arreglando la casa, las camas, haciéndoles el almuerzo y después para irlos a buscar o sino cuando salen temprano se vienen con los amiguitos de ellos del sector. De allí, bueno, que si el almuerzo, los dejo que reposen, que hagan la tarea, que se bañen, o sino primero que descansen, se bañen, coman. Después la tarea y después me voy a trabajar porque el tiempo se me va volando.

Entonces, bueno, y ahorita que aprovecho también el tiempo para coser a veces que los despacho para el colegio y de ahí me pongo a coser hasta que me toca ir al trabajo ya. Ocupo na más el tiempo en hacer la comida, a veces no me dá tiempo de limpiar porque en verdad cosiendo se me va el tiempo. Trabajo de cinco de la tarde a once de la noche. Después llego, mayormente los niños me esperan, también les pregunto que hicieron, que no hicieron, como se portaron, cualquier cosa que me tengan que decir, echamos cuento, y después a dormir.

El domingo, los domingos lavo, cocino, a veces voy para el mercado, y paso el día con ellos. A veces me da mucha flojera, estoy tan cansada que no hago nada. Descanso. Demasiado agotamiento. Esa es una de las razones por las cuales no seguí viniendo, porque demasiado cansada me sentía. Yo le decía a mí mamá, en verdad que no sé porque yo me siento demasiado cansada, demasiado pues. Mi mamá me decía, no, que eso debe ser el tiempo, también la edad, a lo mejor falta vitamina, que se yo. Tanto que uno gasta energía, energía en la mañana desde que se para hasta la noche, y como me acuesto tarde, a veces me acuesto a las dos de la madrugada, por hablar con mi hermana.

Juan. Me siento mal porque soy una persona que me ha gustado trabajar, y en estos momentos no puedo hacer nada, paso to el día sentado viendo televisión. En las tardes salgo al frente de la casa a sentarme. Me levanto a las siete, ocho de la mañana, bueno me pongo allá en la casa a hablar con los muchachos, sentado, puro sentado viendo televisión casi todo el día.

Mi esposa más bien me tiene toñeco a mí. Antes de enfermarme, yo me paraba todos los días a barrer la casa, a acomodar, a hacer cualquier cosa, y ahorita me siento mal porque no puedo hacer nada, o sea, yo lo hago pero siento dolor, y es mejor no hacerlo.

<p>12) ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de los diferentes roles que cumplen hombres y mujeres? .</p>	<p>Juana. <i>Nosotras somos solamente tres hijas no tuvimos hermanos varones pero creo que si la mujer se capacita tiene iguales derechos que hombres, pero hay que saber criar a los hijos, educarlos bien que no sean machistas. La ventaja del hombre es la fuerza. La desventaja de la mujer es que es la que siempre se encarga de la casa y los hijos así este enferma y el hombre no. Yo creo que las mujeres no tenemos ventajas. La desventaja del hombre es que al estar enfermo no puede aplicar la fuerza y no consigue trabajo. Hay hombres que son machistas pero uno tiene que respetarse y quererse y no permitir que el hombre viole los derechos de la mujer, antes de quererlos a ellos uno tiene que quererse. Otra ventaja el hombre gana más que la mujer porque sus trabajos son mejores.</i></p> <p>Miguel. <i>La ventaja de la mujer es que tiene una vida menos acelerada, sus trabajos son menos pesados, pueden conseguir si se lo proponen por sus propios medios más fácil lo que quieren. La desventaja es físicamente porque no puede hacer labores que uno puede hacer, como trabajos fuertes. La ventaja del hombre es que es mejor pagado, puede alcanzar a ganar más que la mujer, tiene más poder que las mujeres, tiene más fuerza que las mujeres, puede salir más a la calle. La desventaja del hombre es que si tiene un accidente se siente desplazado en la empresa y su productividad no es igual, entonces le pagan menos. Con respecto al cuidado de los hijos es más forzado para el hombre porque los hijos ven más a la madre, comparten más con ella y menos con el papá porque uno se la pasa en la calle, en cambio la mujer está siempre en su casa.</i></p> <p>Mario. <i>La ventaja de las mujeres es que económicamente casi no gastan, las mantiene el esposo, no tienen obligación. La desventaja es que tienen que atender a uno. La ventaja de los hombres es que podemos andar en la calle hasta cualquier hora, no se ve feo un hombre en la calle como una mujer en la calle que si se ve feo. La desventaja del hombre es que tenemos que trabajá como un burro, pero siempre ganamos más que las mujeres.</i></p> <p>Maribel. <i>La desventaja de las mujeres es que si es en la parte laboral en la empresa no les gustan las mujeres porque paren, no las contratan. Por lo menos en la empresa no metieron más mujeres y no quieren nada con las mujeres, quieren que queden hombres nada más. También que tienen que hacer los oficios de la casa. La ventaja es que hacemos trabajos menos fuertes. La ventaja del hombre es que lo aceptan en todas partes, más que todo en lo laboral porque ellos pueden hacer fuerza y la mujer no y ganan más salario. La desventaja del hombre por ejemplo en una separación el hombre queda afuera, la casa le queda a la mujer e hijos y el queda fuera.</i></p>
---	---

Maria. *La desventaja de la mujer es esa, que por lo menos los hombres hacen a los hijos y los abandonan, se van y dejan a los hijos, la mujer los tiene que criar, trabajar para mantenerlos, para darles la educación. A la mujer le toca el papel más fuerte de criar a los hijos, educarlos, y así la mujer viva con el hombre, igualito se tiene que encargar de eso. La mujer tiene que trabajar en la calle, criar a los hijos, le toca como más responsabilidad, y el hombre, bueno, tiene la ventaja que trabaja en la calle, gana más y no hace nada en la casa porque uno le hace todo. Las mujeres nos ocupamos más de los hijos, pensamos más en los hijos. Ellos no, ellos que si las fiestas, que si la cerveza. La desventaja de los hombres es que sus trabajos son más pesados. La ventaja de las mujeres es que por lo menos no tiene que hacer trabajos donde tenga que aplicar mucha fuerza.*

Juan. *Ahorita las mujeres tienen más ventajas en la manera de buscar trabajo, porque ahorita no hay empleo en ninguna parte y a los hombres se les hace difícil conseguir empleo. Bueno, uno ve que a las mujeres se les hace más fácil conseguir un empleo. No sé, será por el hecho de ser mujer, en cualquier empleo, en una oficina la necesitan pa' barrer y ella la emplean. La desventaja de uno es que uno va pa' lla y porque es hombre no lo emplean porque las mujeres son mujeres, tienen más ventajas con el trabajo de la casa porque lo saben hacer. La desventaja es que tienen que cuidar a uno y los hijos. La ventaja del hombre es que tiene más libertad de salir a la calle, de llegar tarde a la casa y no se encarga de la casa.*

Una vez realizadas las entrevistas semiestructuradas a los trabajadores y trabajadoras con discapacidades, se convocaron a estos y estas a través de llamadas telefónicas para llevar a cabo el Grupo Focal, lo cual se hizo en dos sesiones de 2 horas cada una el 25/02/06 en horas de la tarde en la sede de la Dirección Regional de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del Estado Lara, dependiente del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), del Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social ubicada en Avenida Morán entre carreras 22 y 23 de Barquisimeto.

En compañía de la Tutora de la investigación, se dio la bienvenida al grupo, explicando los objetivos de la reunión, la metodología a seguir, ayudando a las personas a sentirse en confianza, facilitando la integración de las personas del grupo sin mostrar preferencias o rechazos hacia estos y estas. Previamente la investigadora elaboró en lenguaje sencillo y accesible al grupo, un guión de temáticas-preguntas sobre las condiciones y experiencias de las personas discapacitadas. Se grabaron las sesiones para registrar la información de forma exacta. Al finalizar las sesiones se elaboraron las conclusiones finales por consenso y se agradeció a los/las participantes por sus aportes.

Grupo Focal

A la realización de los Grupos Focales asistieron dos mujeres y un hombre que formaban parte de la muestra seleccionada y ocho mujeres y un hombre que trabajaban en las empresas donde laboraban estos/as. Los nombres de estos/as participantes fueron cambiados para proteger su privacidad. Se omitieron los nombres de las médicas y de las empresas donde laboraban estos/as trabajadores/as por la razón anterior. En algunos de los párrafos se colocaron puntos suspensivos por cuanto no se entendía claramente lo que dijeron los/as trabajadores/as participantes.

Primera sesión del Grupo Focal. 25/02/2006.

-Moderadora: *Buenas tardes, gracias por haber asistido a esta reunión en la tarde de hoy. Esperamos que sea muy provechosa para todos y todas. Vamos a realizar una pequeña presentación de cada uno/a de nosotros/as para conocernos un poquito. Siéntanse en confianza. A ver quien empieza?.*

- *Me llamo **Ana** ... tengo desgaste en la cervical y tuve mi terapia (...) síndrome miofacial, me han hecho unas cuantas terapias y (...) dolor en el cuello, en la espalda y en el brazo... no se me mejora con nada.*

- *Bueno, mi nombre es **Mireya**. También trabajo en empresa galletera Bueno, también tengo una cervicobraquialgia y síndrome del trapecio y bueno, tengo un disco desviado, lo que recuerdo es que el doctor me explicó que me está comprimiendo las (...) me molesta...*

- *Soy **Elena**. Trabajo en la galletera Y tengo un síndrome miofacial, mucho dolor de espalda, en el brazo, en el cuello, y bueno, me he hecho unas cuantas terapias. Si he tenido algunas mejoras pero me vuelve, al mes empieza el dolor y la molestia.*

- *Mi nombre es **Julia**. También trabajo en la empresa galletera.... También tengo problemas en la cervical, en el hombro izquierdo, me agarra todo el brazo y toda la espalda. Tengo desgaste en tres discos, en C4, C5, C6 y C7.*

- *Mi nombre es **Mario**. Trabajo en empresa metalmecánica. Sufrí un accidente laboral provocado por una descarga eléctrica. Tuve fractura en la escápula izquierda, me hicieron unas cuantas terapias y fui diagnosticado y reubicado por INPSASEL, tengo incapacidad parcial (...) (...)*

- **Moderadora:** *Bienvenido también. Quién sigue?.*

- *Yo. Hace qué, como 15 días, eh tenía tiempo con un dolor en el brazo y en la espalda y fui para el traumatólogo y me dijeron que tenía cervicobraquialgia con... ay, no me recuerdo, bueno y desde hace quince días para acá estoy con el dolor, la cuestión, a pesar de que me hacen tratamiento no siento mejoría.*

- **Moderadora:** *Cuál es su nombre?.*

- **Daniela.**

- **Moderadora:** *Bienvenida.*

- *Mi nombre es **Petra** y también vengo de la galletera. Mi problema, bueno, es parecido al de ella, de la cervical y la columna (...). Me está empezando un desgaste de uno de los discos, y en verdad que ya tengo un año y cinco meses con este problema. Me hecho varias terapias y ahorita lo que me mejoran son unas que son quiropraxia, esas son las que me mejoran por momentos, ahorita estoy otra vez de reposo.*

- *Mi nombre es **Maribel**, este, Trabajo en la empresa galletera y también tengo, tuve un problema, ya estoy operada y estoy en recuperación.*

- *Mi nombre es **Juana**, tengo discopatía en la C2, C3, C4, C5, C6, tengo escoliosis, tengo polimiopatía en estudio pues, y... tuve tiempo de reposo, me reincorporé, me mal reubicaron, me puse un poquito mala, la Dra del INPSASEL fue a ver el puesto de trabajo y comprobó que lo que ella había sugerido nada se cumplió, y ahí estamos en discusiones, trabajoen una empresa que fabrica plásticos.*

- **Moderadora:** *Bienvenida también*

- *Mi nombre es **Iris**, este trabajo en la galletera hace 20 años y tengo 3 años padeciendo de la cervical. Ya me diagnosticaron que tengo hernias C3, C4, C5 y C6, y bueno, parece que bueno es necesario operarme porque no mejoro ni con tratamiento, ni con terapia ni con nada...*

- *Mi nombre es **Magda** y también vengo de la galletera. Ya tengo 3 años operada y sigo igual.*

- **Moderadora:** *¿Operada de que? ¿De la columna cervical?*

- **Magda:** *De la cervical.*

- *Mi nombre es **Luis**. También trabajo en la galletera. Tengo una hernia discal L5-S1 y también el disco desgastado.*

- **Moderadora:** *Entonces, bienvenidos todos. Siéntanse en confianza. Esto es un conversatorio. Una discusión en la que ustedes van a expresar su opinión de lo que ustedes crean, consideren, de acuerdo a los temas que vayan*

surgiendo. Bueno. ¿Que opinan ustedes de la discapacidad? ¿Qué creen ustedes que... cómo les puede afectar a ustedes la discapacidad en su vida familiar, en su vida profesional? Es libre, el que quiera intervenir...

- **Petra.** Nos afecta de muchas formas, doctora. Por ejemplo a mí, en mi casa la que trabajo soy yo, verdad, todo, la que pinta la casa soy yo, verdad, y el otro Diciembre no pude pintá, no pude acomodá, no puedo ni limpiá, ni lavá ni planchá.

- **Moderadora** Y este... y en la empresa, como la, la...

- **Julia.** En la empresa me dicen que lo mío es la edad y no los movimientos repetitivos verdad, me han visto tres terapeutas ya, tres fisiatras, la Dra María .y la Dra. esté, Marlene, en el Seguro (...) En líneas generales tengo 47 años, pero más que todo son los movimientos repetitivos.

- **Iris.** Yo tengo tres años en la empresa, y este trabajo, esté es cansón de verdad, de paso que no es un trabajo que uno pueda decir que va a hacer una cosa más suave que esa, que va a cambiar con otra persona que esté empacando, entonces es igual, es más rápido el movimiento verdad. Entonces no hay forma de mejorar, igualito el brazo se me hincha (...), o sea que no me he mejorado nada.

- **Moderadora:** Le hicieron también sus exámenes cuando ingresó a la empresa.

- **Iris.** Si

- **Moderadora:** Los exámenes periódicos...

- **Mireya.** Ajá, yo también me he hecho ya la terapia, me ví por el Seguro, me ví por el Hospital, me hice 8 ó 9 por el Rotario y sigo igual, yo mejoro por el momento pero al...No puedo hacer nada porque al levantar algo que o amasá una harina, una masa pa'hacé unas arepas se me incha el brazo, me duele la espalda, me afeta el dolor.

- **Moderadora:** Y en su casa, labora nada más usted...

- **Mireya.** En mi casa no hago nada, tengo dos años que no hago nada (...) pero me afecta.

- **Moderadora:** *¿Quién más quiere dar su opinión?*

- **Luis.** *Nos afecta en todo. Eso nos cambia completamente la vida. Porque por lo menos, yo que soy el hombre de la casa, ayudo a mi esposa. Por lo menos, yo limpio el patio, cuando crece la grama yo pasaba una máquina, con el machete picaba la (...) ayudaba a ciertos quehaceres del hogar (...), tengo que casi solamente verla a ella haciendo el trabajo y ella también está conciente de esto, ahora yo tengo que pagar a una persona pa que haga cosas que yo podía haber hecho. En la compañía, que le puedo decir, también ahorita estoy haciendo especie de...pero con un poquito de presión psicológica de algunas personas que le dicen a uno ¿en dónde te sacastes esa placa que te salió con una hernia?, o ciertas personas que me han dicho, o un lider me dijo: yo quisiera traer...aquí pa'que tú veas que no sirves para nada. Y he estado a punto de darle su, pero yo, yo se que también de repente puedo cometer un error y he dejado así, pero cambia uno completamente, uno el deporte no es lo mismo, pues, hay veces que yo me siento en un carro, me tengo que bajar porque el... el asiento del carro me molesta y me empieza a dar el dolor. En un taxi, como el taxi es de esos que son duros, cae en un hueco y lo siento en la columna, por eso he preferido andar paraíto (sic). No puedo durar mucho tiempo sentado porque me empieza a molestar la hernia, no puedo durar mucho tiempo parado, estático también y no puedo dormir mucho tiempo, yo me tengo que acostar a las diez-once de la noche y a las seis de la mañana me tengo que levantar. En el día me puedo recostar un rato, pero no puedo dormir mucho, qué decir, toda la tarde, un domingo como yo hacía antes que me ponía a dormir toda la tarde con mi esposa, con la niña no puedo hacer eso porque después no me puedo levantar de la cama, es difícil levantarse así, entonces le digo que cambie casi (...) en todo.*

- **Moderadora:** *¿Quién más quiere dar su opinión?*

- **Mario.** *Bueno, yo creo lo que él dice. La vida de uno cambia en todos los sentidos. Es como dice él. Yo soy también el hombre de la casa. A veces, bueno, yo la ayudo, pero yo tengo dolores (...) pero (...) ya mi vida cambió de un día para otro. Ya dejé de jugar fútbol, softbol, yo ahora me la paso encerrado (...)*

del trabajo, me lo dijeron del trabajo. Me reubicaron de trabajo pero me siento mal, de todas maneras, porque el trabajo en que me pusieron no... yo soy tornero. (...) el trabajo es más suave, son botones, a veces un trabajo dura hasta dos horas y no es lo mismo. No es la misma vida, no me gusta esa vida que llevo, pero bueno tengo que seguir.

- **Moderadora.** *¿Quién más quiere contar su experiencia, su vivencia?*

- **Luis.** *Yo particularmente estoy empezando ahorita con los problemas (...), primero me hice los exámenes...si he sentido bastante malestar en la columna (...). Como dice el compañero, a veces uno está manejando un carro y se cansa la columna. Voy a la cama a las diez de la noche y ya a las seis me tengo que levantar. El cansancio, la espalda me molesta bastante. En el puesto de trabajo es bastante molesto el dolor en la columna, es bastante seguido, a veces me agarra las piernas, ya no es igual como antes que uno tenía más libertad de hacer cualquier cosa...*

- **Moderadora:** *¿En qué trabajabas tú?*

- **Luis.***En la*

- **Moderadora** *¿En la galletera también?. ¿Son de las mismas áreas?.*

- **Luis.** *Realizamos casi la misma... (...) Aquí estamos, por decir, la minoría de la Porque a mi me avisaron fue en la mañana, pero allá habemos bastantes y cada día hay más. Está el turno uno, las mujeres de la wafer ya todas están afectadas, ya tienen su soporte y está por venir a tener la consulta por INPSASEL. Y de turno dos ya quedan solamente dos mujeres, que siempre tuvieron puestos de movimientos repetitivos y de mal acomodadas en sillas y ya ellos están a punto de hacerse sus exámenes, por que sienten sus dolencias...*

- **Moderadora:** *Usted señora . Cuéntenos su experiencia, sus vivencias.*

- **Juana.** *Es difícil... porque ya uno no puede hacer lo que hacía antes, con cualquier cosa se cansa, cualquier cosa... jugar con mi hija, no puedo los mismos juegos que tenía con ella, en el trabajo a veces la gente cree que uno es flojo, y el dolor que le da a uno, uno se limita de varias cosas. Si uno está*

haciendo una cola se estresa y el dolor es horrible, le cambia a uno totalmente la vida, 100%.

- **Moderadora.** *¿Y en la empresa?*

- **Juana.** *En la empresa pa que le digo, los jefes están buscando cualquier fallita pa sali de uno, o diciéndole cualquier cosita para molestarlo, pa busca algo pa retirarlo será, no sé. A mi me han tratado, me han dicho ahí tú tan buena por fuera y mala por dentro. Me han dicho hasta (...) y a veces a mi me causa dolor porque, cónchale es mi salud, es mi vida, y uno no quisiera estar así, pero lamentablemente le tocó.*

- **Moderadora.** *Usted fue reubicada ¿verdad? ¿Tardaron mucho...?*

- **Juana.** *Si*

- **Moderadora.** *¿Tardaron mucho en reubicarla?*

- **Juana.** *Yo llegué con el papel y me dijeron vaya para allá y yo fui, entonces el sitio que me pusieron hay muchas vibraciones, y hay mucho ruido, y tengo que alzar mucho peso ... entonces, taba ya desesperada porque volví a caer con vértigo, con los...como es, los brazos perdiendo la fuerza y me sentía desesperada, lloré...vine a hablar con la doctora y ella en realidad se dio cuenta que taba, o sea las condiciones que me pusieron no fueron las que ella exigió pues y ahí vamos a ver como...como vamos...*

- **Moderadora.** *Pero todavía está en el mismo cargo ¿no?*

- **Juana.** *Si... porque fue prácticamente esta semana, el fin de semana prácticamente,, todavía vamos a ver que logramos (...)*

- **Mario.** *Doctora... yo creo que la parte de reubicación le toca pedirla a uno, o sea en el caso mío (...) y yo lo acepté, pero le digo aquí a la compañera que si ella se siente mal hable con el supervisor, porque (...) dentro de lo que ella se sienta cómoda...*

- **Moderadora.** *Con el Supervisor y el médico de la empresa también (...)*

- **Juana.** *Hablé y ella me sugirió una silla cómoda y yo la pedí como correspondía, lo único que me dijeron es que ni el dueño de la fábrica ni el gerente tenía esa silla. Y se rieron de mí.*

- **Mario.** *Mire, yo tengo un mes, casi mes y medio que comencé a laborar como le estuve diciendo sobre la indemnización y sobre la pensión, yo les dije a ellos que me dieran permiso, los jefes tanto el de planta como el de recursos humanos me dijeron que agarrara los días que yo quisiera, si yo no quiero ir el martes, el miércoles a trabajar le digo a ellos que voy a hacer una diligencia y me los dan o sea ellos lo que no quieren es tenerme, lo que pasa es que a ellos les duele porque yo pertenezco al sindicato de la empresa (...) pero ellos me dijeron a mi y les dijeron a otros compañeros dile a Mario que los permisos que necesite que se los tome y yo les pago todo.*

- **Moderadora.** *Pero por escrito, permiso por escrito.*

- **Mario.** *No, no... permiso por escrito, yo lo hago por escrito porque se supone (...) si no, yo se...*

- **Moderadora:** *Si por escrito porque le dictaminan un abandono de trabajo y lo botan.*

- **Mario.** *Yo tengo producto de la fractura que tuve aquí ya me duele creo que la cervical (...)me mandaron a hacer unas placas la Dra de la empresa.....antes de que si yo voy a llega a un acuerdo con estos....Yo no se como voy a queda porque yo no estaba así.*

- **Moderadora.** *Bueno, esteee (...) Sra Maribel...*

- **Maribel.**(...) *bueno, yo digo que en esta cuestión a uno le cambia todo, la parte familiar también, porque uno a veces tiene que hacerse la vista gorda, verdad, esté...porque eso le afecta con las amistades también... ¿qué otra cosa? Bueno también en pareja afecta, son cosas que afectan terriblemente (...)*

- **Moderadora.** *En qué sentido?.*

- **Maribel.** *En el cambio de temperamento, cosas que uno viene de ser una persona activa, ya uno en esta situación hasta como mujer o sea eso la afecta, porque hay días en que uno no está para cumplir con los deberes, verda, del matrimonio, bueno, imagínese en la casa también, tu ves que se está cayendo... que se está cayendo aquí, se me está cayendo acá (...) tu lo puedes hacer pero eso te va a dañar, tu lo haces con cierto temor ¿entiende? Bueno y que también*

la parte... ¿cómo le diría yo?... afecta mucho psicológicamente, porque ya uno está predispuesto, lo estresa todo, uno va a hacer algo y uno siempre tiene temor (...) uno siempre tiene temor de que no sirva, de no poder continuar (...) uno siempre está con la cuestión de... o sea ya uno está pa' cuidarse uno.

- **Moderadora:** Y con la empresa, ¿cómo le ha ido con la empresa después de... estar enferma, que le han diagnosticado la afección que tiene?

- **Maribel.** A mi me reubicaron en la empresa (...) pasé cosas desagradables, Usted sabe, uno viene de ser una persona activa, que a ti te mandaban de allá para acá, o sea, cuando (...) estás acostumbrado a (...) que tu vas a trabajar, cuando se ven que tu ya no haces caso, porque uno tiene que cuidarse, porque ya te dijeron (...) entonces quieren imponerle trabajo a uno como que para acosar a uno, para hacerle la guerra a uno psicológica, vamos a decirlo así.

- **Moderadora.** Si, una guerra psicológica...

- **Maribel.** Le tienen una guerra psicológica.

- **Maribel.** De hecho a mi me pasó hace 2 semanas atrás (...) él es una persona que está pendiente ¿dónde está fulano? ¿qué se hizo? (...) y lléveme esto aquí (...) y entonces, acosa mucho a uno (...) porque yo fui para Enfermería y él pasó (...) sáqueme de reposo, yo no aguanto, uno solo día, el unes, no... sáqueme de reposo, porque imagínese que hoy es lunes, yo ya voy a salir prácticamente sin caminar, no... no voy a trabajar con ese señor. (...), no puede trabajar así, con esa presión no (...).

- **Moderadora.** Un supervisor.

- **Maribel.** Él hace el papel de supervisor.

- **Moderadora.** Y la experiencia de ustedes...

- **Elena.** Yo creo que todos estamos pasando por la misma situación

- **Moderadora.** Psicológico, en el trabajo, en la familia...

- **Mireya.** Todos esos problemas afectan la parte psicológica

- **Ana.** Me siento como que (...)

- **Moderadora.** *Se ve reflejando en eso. ¿Y el apoyo familiar, cómo ha sido? ¿el apoyo de sus amigos?*

- **Julia.** *Bueno, de mi parte gracias a Dios que tengo el apoyo de una familia que siempre me ha apoyado en todo, realmente por ellos también es que... he esperado por esta enfermedad en ese sentido, el dolor y la parte psicológica (...) por lo menos, no puedo hacer las cosas, que si por lo menos no tengo a quien pagarle por lo menos tengo a mi mamá, a mi hijo que está grande, realmente en ese sentido ha sido un buen apoyo.*

- **Moderadora.** *El apoyo de la pareja ¿cómo ha sido en cada uno de ustedes? ¿de su esposo, de su esposa?*

- **Luis.** *Muchas veces la gran mayoría el apoyo, por lo menos en mi caso, ha sido bueno. El problema está también en uno. Todos esos problemas (...) personales, ya íntimos la cuestión cambia. Entonces uno de repente no está al mismo trote. Por lo menos uno salía a bailar los fines... no todos los fines de semana uno podía bailar, no... uno echa una bailaita naguará y queda uno mal. Pero uno, bueno yo como hombre, me siento como quiero hacerlo y no quiero quedar mal, hasta el punto en que uno se siente mal, yo ahorita estoy separado de mi esposa, y fui yo quien me quise ir pa' que mi mamá. Y ella me dice cónchale, vente pa' acá. Ando como con un... hasta con*

- **Luis.** *Odio, no hallo con quien pagar la cuestión, porque eso le cambia el ritmo a uno. Yo tenía varios ingresos, en caso de que (...) saliese de la compañía, y con la enfermedad, después de varios informes me quitaron el sobretiempo y los turnos, dejé de viajar, (...) y todos lo demás, me vinieron todas las deudas encima. Que yo las podía pagar tranquilamente y ahora no las puedo pagar. Entonces tengo que estar pagando medio aquí, medio allá, medio más acá, no salgo casi, de paso la niña que es 100% apegada conmigo quiere que la cargue, que juegue con ella cárgame papá, cárgame papá, y no la puedo cargar. Yo la cargo y duro 5 minutos cargándola y me empieza el dolor, entonces... es difícil. Claro, todo eso repercute y lo llena a uno de estrés, y todos esos problemas que uno tiene ya van a los problemas psicológicos, uno se pone a*

pensar, ya uno no puede hacer lo mismo, entonces uno va a la compañía, uno siente la presión y que uno discute con aquel, discute con éste, y los únicos que nos tenemos somos nosotros mismos que nos vemos la cara allá, los enfermos y el sindicato que nos está cuidando aquí que son tres (...) porque el otro sindicato que estaba antes era patronal, mi enfermedad salió cuando ese sindicato, y a mí lo que me hicieron fue que me volvieron a meter en las líneas, fue que todavía, habiendo ese sindicato patronal estaba la doctora y un día se me durmió esta pierna, y yo estaba en el horno, se me fue la pierna y me caí. Y la doctora ... me mandó a sacar (...) y me querían ponerme empacar en un puesto que (...) como empacaba yo ahí incómodo, y ella me dijo no, él no puede trabajar y me refirió aquí a INPSASEL y ahí fue que tuve la primera cita hace 2 años. Imagínate, entonces tienes presión, no en tu casa con tu pareja, sino por tu mismo que quieres tratar de hacer bien las cosas, y tratar de ayudar en algo. Tratar de por ejemplo, sales a hacer una cola en un banco, que ahorita todo es cola y entonces te cansas, no puedes andar caminando mucho tampoco, entonces te estás montando en taxi y si paras un carro te vas incómodo, todo es un problema para uno.

*- **Moderadora.** En cuanto al ingreso, ya había entrado a colación lo del ingreso ¿cómo ha variado el ingreso de ustedes en la empresa, consideran que su salario es igual al de una persona, a un trabajador sano, ganan lo mismo o ganan diferente.*

*- **Iris.** Conmigo ha pasado... creo que hay varios compañeros que tienen el mismo caso. Ha pasado (...) la compañía y uno no sabe a quién dirigirse ni con quien hablar, porque siempre hay como una piedrita atravesada. Lo mío fue hace quince días que fue lo que me salió, que me reubicaran del puesto de trabajo mientras estaba en tratamiento temporal, y resulta que el mismo día que llegó el papel a la enfermería, que según (...) el gerente me dice no, dígame a ella que a partir del día lunes tiene que venirse en el turno uno. Y entonces yo pregunté ¿pero por qué? No, eso fue orden de gerencia. Entonces voy a hablar con el gerente no porque eso es mientras el tratamiento y cuando te curas pasas*

para el dos. Pero yo le digo pero dígame porqué. Eso va a ser con todos, los que están en el dos van a pasar para el uno, pero no te preocupes, eso no es todavía. Le explico: donde uno vive es peligroso, uno se tiene que parar a las 4.30 am, a las 5 pasa el transporte, y otras cosas, y yo sufro de gastritis y a mi en la mañana eso es fatal para mi, porque yo por lo menos yo cerca de mi casa hago mis dos comidas tranquilamente en la casa, en cambio las estoy haciendo en la compañía. Es igual que aquí comas en tu casa que en la compañía. Ah bueno, me dice no, no se preocupe, pasó la semana, la semana ésta que pasó, la otra, y empiezan otra vez que tienen que ir todos y nos llaman que tienen que ir porque es obligatorio, porque no se qué, y entonces yo le digo si ustedes nos garantizan a nosotros que nos vamos a sentir bien en el uno, nosotros podremos aceptar (...) de pararse en la madrugada, pero si nos vamos a sentir igual en el uno que en el dos, ¿cuál es la diferencia? Y lo mismo que estamos haciendo en el uno lo vamos a hacer en el dos. Entonces ellos no buscan la facilidad para uno sino para ellos. Automáticamente, en lo que se refiere al sentido monetario por ahí es por donde viene la cuestión, porque si uno está en el turno dos le pagan a uno bono nocturno, y en la mañana no se lo pagan. O sea, ellos se están ahorrando ese dinero, me están desmejorando el sueldo, tanto a mi persona que fue una de las primeras que movieron como a los demás que pretenden mover y uno está haciendo el mismo trabajo y yo me siento más mal en el uno que en el turno nocturno, de hecho en el turno uno es una hora más de trabajo.

- **Ana.** *Yo creo que hacen eso también, no es tanto como presión, sino a la hora que ellos quieran resolver tu caso o el de cualquiera, los del turno uno tienen el promedio en lo más mínimo y les sale más barato arreglarte. Eso es todo.*

- **Mireya.** *Nosotros le alegamos: si nosotros vamos para que el doctor en la mañana, nosotros terminamos de hacer las diligencias, el doctor, el fisiatra (...) en la mañana y vamos tranquilamente en la tarde, y no perdemos día de trabajo. La diferencia es que si uno está en el uno tiene que perder automáticamente el día.*

- **Moderadora.** *El cambio de horario tiene que ser... esté... tiene que ser de común acuerdo.*

- **Luis.** *Y no es de común acuerdo, es porque ellos quieren y nosotros...*

- **Moderadora:** *El cambio de horario es como un despido.*

- **Iris.** *Es prácticamente un despido indirecto, entonces ellos alegan de que el doctor de la empresa dijo que sí, que él dijo que era igual estar en el uno que en el turno dos, cualquier de los dos turnos, pero él no firmó nada ni hizo nada. Él está haciendo es una acotación. Y yo le digo a él: si nosotros no tenemos aún a ciencia cierta qué es lo que nosotros tenemos porque nos van a mover, si estando en el uno la cita, los exámenes y todo lo que vamos a hacer vamos a perder el día, yo estaba muy molesta con él, yo le digo: bueno, tantas cosas, uno preocupándose porque uno en la mañana hace su cuestión con el doctor, (...) y a ustedes no les importa, para ustedes es hasta mejor porque se lo descuentan y eso es injusto y empezaron conmigo, con una muchacha y supuestamente eso es para todos.*

- **Moderadora.** *Ya a usted se lo aplicaron*

- **Iris.** *Si. No, pero eso es provisional, me dice él. ¡Eso es provisional si es bueno!*

- **Elena..***Pero según eso (...) hace dos meses, me (...) dos turnos, me metieron un turno sin sobretiempo ni nada, y hace desde enero pa' acá que empezó el año me dijeron no, tu vas a trabajar en turno dos fijo de ahora en adelante. Entonces tenemos el problema también que ahorita hay sobretiempo.*

- **Iris.** *Supuestamente en turno tres uno no debería de rotar; ahora, el turno uno y el turno dos si tu no quieres, yo por lo menos tengo ocho años en el turno dos, y yo le digo a él yo tengo el tiempo, ese es el turno dos porque a mi me favorece más el dos, tanto por el peligro que le ponen (...) lo que digan, como para no... que tranquila que cuando te mejores eso es provisional, me quedo en el uno... por darle el gusto a ellos y los demás compañeros que lo hagan, como dicen (...) hay mucha diferencia, pero así no me sirve. Yo me he sentido súper mal, tanto como por el dolor como (...)*

- **Moderadora.** *Si, debe ser de mutuo acuerdo, pero vaya al servicio...*
- **Elena.** *Y eso es como una forma de presión... no, el servicio médico de la empresa se lava las manos, ellos dicen tienes que traer un informe médico, es la única manera en que te podamos mover el seguro. Y entonces ¿qué hacen ellos?*
- **Ana.** *Ya eso se va a (...)*
- **Moderadora.** *La empresa debe valorar...*
- **Mireya.** *La empresa nos apoya en la enfermedad, pero como a causarnos más problemas, a enfermarnos psicológicamente, a acosarnos, a tener más problemas, a poner una piedra aquí una piedra allá, no te pagamos este día porque no tienes informes, o no te pagamos tus exámenes porque tu no tienes Fondosalud, y que se yo, tráigame un informe, ya no puedo creer en este informe, tiene que ser el informe definitivo, o sea, ellos te ayudan a que tu te sientas peor de lo que ya estás. Con todo lo que ya tu tienes, ya creo que es como demasiado, entonces ellos como que te derraman más agua, como que se canse, (...) tengo que hacer.*
- **Luis.** *Ahorita hay una estrategia que me la están haciendo a mi y lo digo porque a mi ya me han llamado hasta tres veces, a ver si acepto un dinero que me ofrecen y les he dicho que no.*
- **Moderadora.** *¿De tus prestaciones?*
- **Luis.** *¿Ah...? No... hay que firmar la renuncia, y me lo dicen para darme el presidente del sindicato contrario, bueno no... tu firmas por esto (...) recibir 109 millones con tu arreglo y todo.*
- **Moderadora.** *No lo hagas, no lo hagas.*
- **Luis.** *No, es que no es no. Siempre me dicen esta conversación es entre nosotros y que más nadie sepa. Si te vas a ir, vas a decir que es un reposo y agarras el dinero. Como no recibí el dinero, ahora todos los días, todas las semanas me descuentan uno o dos días. Hago el reclamo, me lo pagan.*
- **Moderadora.** *¿Injustificado?*
- **Luis.** *Injustificado, porque yo no faltó. Si, para fastidiarme. Yo creo que... es una manera de presión...*

- **Mario.** *Cómo el caso de él se puede poner a derecho y llevarlo a la Inspectoría.*

- **Moderadora.** *Si, este...*

- **Luis.** *Nosotros tenemos en la empresa un médico que es de medicina laboral, él tiene el deber de atendernos cuando nosotros lo necesitemos.*

- **Moderadora.** *El deber de atenderlos y visitar el puesto de trabajo.*

- **Luis.** *No darnos una cita como que nosotros estábamos en el seguro.*

- **Moderadora.** *No puede. Es que mira, el servicio médico es para atender, la (...) del servicio médico ocupacional es preventiva.*

- **Elena.** *Él empezó muy bueno, como todo al principio. Él empezó de 11.30 a 2. Nosotros nos beneficiaron en el turno uno. Ahora, como ya ha pasado tiempo y hay demasiadas personas enfermas, o habemos, ahora solamente ve de 2 a 5, o sea que el turno 1, como nosotros, salimos a las 3.*

- **Moderadora.** *En la mañana no hay médico*

- **Julia.** *Hay médico pero no es. Y entonces yo digo, si nosotros tenemos ese médico ahí, él es el que tiene que apoyarnos, y decidir por nosotros ¿verdad? No la empresa, porque no sea el médico.*

- **Moderadora.** *No decidir por ustedes*

- *...No decidir por nosotros, pero él, él como médico tiene que apoyarnos ¿verdad? No esperar que recursos humanos diga una cosa para él hacerla*

- **Moderadora.** *Él debe dar su opinión.*

- **Mario.** *Exacto, como en el caso de ella, ¿verdad? Él tenía que decir no y no.*

- **Luis.** *Pero es que ese es un médico patronal, porque una de las veces que a mi me llamaron para negociar, que me estaban ofreciendo dinero, esté, la licenciada Carol me dice bueno Luis, mira, nosotros nos reunimos la parte legal, el médico de la compañía y nosotros que somos la administración, y te calificamos al grado de incapacidad. Cuando me dicen eso, yo digo ¡perro! Pero esta gente están es volando. Te catalogamos al 24%. Un de'o que se me echó a perder la mano.*

- **Moderadora.** *Menos, si lo mínimo es 25.*

- **Luis.** *Ajá, no, menos de un 24%, y a este muchacho, a José le han puesto como que fue, no me recuerdo, bueno no se, treinta y pico, casi cuarenta, eso... ¿pero de dónde sacan ustedes eso? Pero eso si, la licenciada de la compañía esto que quede aquí entre nosotros, que no salga, esto es delicado, que esto y pa'allá, que nosotros estamos tratando de beneficiarte a ti. Entonces esto es la tercera vez que fue hace como dos semanas, que mandan es al presidente del sindicato que está vendido, si, ellos no pueden ya... porque se han visto que yo les doy la espalda... y él es el que me ve por ahí y me dice yo a las cinco estoy solo en la oficina, pase por allá, pero eso si que quede entre nosotros. Y que quede esta conversación que hay aquí. Una vez me reclamó porque Carlos Torres fue y...*

- **Moderadora:** *Usted debe conocer el caso del Sr. Juan*

- **Julia.** *Si, ¿cómo anda él ahorita? ¿Ustedes han hablado con él ahorita?*

- **Moderadora.** *Bueno, él llegó a un acuerdo con la empresa, la empresa le dio... por eso me interesaba que... pero lamentablemente se fue para El Tocuyo, para que expusiera su experiencia. Él llegó a un acuerdo con la....., le indemnizaron con 68 millones hace más de un año, ahorita no tiene nada. Se compró fue una busetica, no la puede manejar porque tiene (...) no la puede manejar, la busetica se le daña, tiene una niña enferma, bueno... se quedó sin nada (...)*

- **Mireya.** *Por eso que no le pone al...*

- **Moderadora.** *Por eso me interesaba que él estuviera, porque ya él transó con la empresa, fue indemnizado.*

- **Luis.** *Y hay otro peligro también que ha pasado en la empresa aquí hay personas que... a mi lo que me han ofrecido... me ha tentado a darlo, porque estoy en una situación ahorita un poco presionado... pero pienso también en las personas que las han engañado, porque firman una renuncia, mira, te vamos a dar X ahorita y a la semana que viene vienes a buscar el cheque y cuando vienes a buscar el cheque es 50% menos, no solamente con los enfermos, sino con*

personas que han renunciado bueno, me quiero ir, una persona que es por ahí de El Cují, si no, 22 millones de bolívares, y que ahora son 13 millones, ya había firmado ya la renuncia, entonces...

- **Moderadora.** *De todas maneras, el hecho de que ellos cobren, o sea, que renuncien y que cobren, él puede hacer la reclamación de la diferencia por la inspectoría del trabajo, por procuraduría, para que le digan a todos los demás, por renuncia, por despido, por lo que sea. Deben... él no pierde los derechos, puede hacer la reclamación de la diferencia que le quedan debiendo.*

- *Hay un caso también de un compañero de El Tocuyo, se llama Eddy Pérez, no sé si lo conocen allá en INPSASEL.*

- **Moderadora:** *Si*

- **Luis.** *Él ya tiene... pasó las primeras 52 semanas que van para el reposo, ya pasó las otras 26 (...) 52, que en la compañía le suspendieron el pago...*

- **Moderadora.** *Se le puede extender el reposo porque él...*

- **Ana.** *Cincuenta y dos semanas más...*

- **Moderadora.** *No, seis meses más...*

- **Luis.** *Bueno, 26 semanas más (...) que eso también lo dice la...*

- **Moderadora.** *La ley del Seguro Social...*

- **Luis.** *Entonces la gente que no tiene seguro no está preocupado, hay gente que tiene 4 semanas sin cobrar, no tienen dinero, no tienen dinero para... y los dejaron sin salario, aparte (...) se le va la memoria (...) no tiene dinero... lo tiene es abandonado...*

- **Iris.** *Cuando las utilidades, hubo muchas de las personas incapacitadas y que estaban de reposo, que a nosotros nos la depositaron y a ellas no se las habían depositado.*

- **Maribel.** *Una pregunta, doctora, con respecto a eso. Yo duré 5 meses, desde (...) agosto hasta el 17 de enero. Yo tengo un millón de bolívares con las utilidades (...) por la Inspectoría, lo puse como reclamo. Según lo que me dijo el Procurador en el momento, que tenían que pagármelo según el contrato de nosotros (...) que habla de la antigüedad (...)*

- **Moderadora.** *La antigüedad, ajá... la antigüedad...*

- **Maribel.** *Pero si yo no quiero no voy a perder tampoco...*

- **Moderadora.** *Utilidad si, la utilidad, la utilidad no se la... no se la... a menos que lo especifique el convenio colectivo. Si el convenio colectivo dice que al momento de meter el reposo, el trabajador, esté... le van a cancelar sus utilidades, no hay problema.*

- **Luis(...)** *el contrato dice el personal (...) enfermedades profesionales o accidentes laborales le sacarán las utilidades en forma proporcional, tomando en cuenta el pago devengado en cada mes. Y ellos me están pagando el 100% de mi sueldo. Según dice el Procurador deberían pagarme el 100% de mis utilidades, eso (...) el caso...*

- **Moderadora.** *Si, debería... habría que leer muy bien la cláusula, cómo está redactada, la redacción exacta, ¿ves? Para ver que dice, pero generalmente el reposo les afecta en ese sentido.*

- **Mario.** *La antigüedad si no se pierde...*

- **Moderadora.** *No, la antigüedad, la antigüedad... esté... está suspendida la relación laboral, usted no está trabajando ni la empresa está obligada a pagarle. Por eso es que los convenios colectivos deben aprovechar de meter esas... ahora, con la reforma de la LOPCYMAT si, sobre todo el salario, deben garantizarlo porque el salario es sagrado, además ustedes no se enfermaron porque quisieron.*

- **Mario(...)** *si es una enfermedad laboral, por lo menos yo pues, tengo 13 años trabajando en la empresa, y del año pasado para acá yo nunca metía reposo. Cualquiera. Debe parecer injusto, verdad. Yo no salí de reposo porque, yo estaba bochinchando allá afuera, estaba en una fiesta, no ahí trabajando... claro, me parece tan injusto que no me depositan nada, de paso que uno no está de reposo porque uno quiere, estás saliendo perjudicado porque estás enfermo, entonces monetariamente, económicamente también salen perjudicado.*

- **Moderadora.** *Por eso es que les hacía la pregunta de si ustedes consideran que el salario de un trabajador sano es igual al salario de un trabajador que ya no está... enfermo pues.*

- **Luis.** *Usted nos lo está diciendo y ya le estamos demostrando (...)*

- **Luis.** *La verdad es que si nos estuvieran pagando el sueldo completo es como dice el compañero, nosotros estamos dejando de ganarnos algo más en hora extras pa' poder, para podernos mantener pues, para poder estar más... mejor económicamente, yo gano son 130.000 y eso para mi... y eso que tengo una sola niña.*

- **Elena.** *Por ejemplo, una persona que está de reposo, estando de reposo no la pueden sacar de vacaciones ¿verdad?*

- **Mireya.** *No...*

- **Moderadora.** *Reposo, usted termina su reposo y lo que si puede hacer es empatar reposo con vacaciones, pero estando de reposo eso está suspendida la relación laboral, sus vacaciones son sagradas.*

- **Juana.** *De repente si la persona está de vacaciones, está de reposo. Y la sacan que si dos días antes que se le termine el reposo.*

- **Moderadora.** *No. Póngase que usted por ejemplo, usted está de vacaciones, está disfrutando sus vacaciones, resulta que a la semana usted se enfermó y bueno, sus vacaciones se corren. ¿Le dieron reposo por una semana? Sus vacaciones se corren una semana. ¿Si le dieron el reposo por quince días? Sus vacaciones se corren quince días. ¿Terminó sus vacaciones y le dan reposo? Bueno, terminó sus vacaciones y le dan reposo. Pero no le pueden cambiar reposo por vacaciones.*

- **Magda.** *Estando tu de reposo para poder salir de vacaciones tienes que de ahí trabajar un día.*

- **Iris.** *Pero a mi no me dejaron trabajar un día, porque me sacaron porque yo había cometido una falta grave al presentarme a la empresa sabiendo que yo estaba de vacaciones. Me levantaron un informe, una amonestación, donde*

decía que yo le había faltado a la empresa, entonces eso era una falta demasiado grave. No, no me enfermé.

- **Moderadora.** *¿Es que está prohibido ir a la empresa en vacaciones?*

- **Iris.** *Si (...). Yo estaba de reposo y me terminaron el reposo (...) me depositaron mis vacaciones, me depositan mis vacaciones pero yo no se.*

- **Moderadora.** *Si estaba (...) por escrito...*

- **Iris.** *Así les hubiese notificado por escrito... yo estaba de reposo. Yo tengo que (...) porque si yo no he (...) hace las vacaciones.*

- **Moderadora.** *Se lo deben dar por escrito, cuando ustedes vayan a salir de vacaciones solicítenlas por escrito y que la empresa les especifique que el lapso de vacaciones. Ah si, vete y les pueden tirar un abandono de trabajo.*

- **Mireya.** *En eso estaba hablando con este sindicato que esa sería una estrategia de la compañía para con nosotros.*

- **Luis.** *Ellos publican la... el listado de (...)*

- **Moderadora.** *Pero que se lo den por escrito. Ellos pueden poner un cronograma de vacaciones. Pedro, María y Juan van a salir del 10 al 20, pero dénmelo por escrito. Porque, ah si, yo me voy de vacaciones...*

- **Elena.** *Me permite que le...*

- **Moderadora.** *Le pueden aplicar un despido.*

- **Luis.** *La base de uno está en el recibo de pago de vacaciones, a mi me dan eso y no hay problema que eso siempre (...) y esta se lo está diciendo al sindicato, que a mi me dan ese recibo el viernes cuando salga de vacaciones y no hay problema, porque ahí dice la fecha en que me voy de vacaciones, lo que me están pagando, y que me estoy retirando, la fecha en que entré...*

- **Moderadora.** *La fecha en que lo cobró.*

- **Julia.** *Siiii, y me dice la fecha en que me tengo que incorporar al trabajo, pero (...) ese recibo se lo están dando ahorita, no, dos meses después, cuando a ellos les da la gana.*

- **Daniela.** *Cuando llegue de vacaciones le entregan el recibo*

- **Luis.** *Puede ser una estrategia también, porque tu sin tu recibo no retiras las galletas.*

- **Luis.** *No, porque como dice la doctora, tu te vas de vacaciones sin llevarte ese recibo y suponte tu que pasa lo que le pasó a varias personas allí que no le depositaron las vacaciones el sábado, entonces tu pasas lunes, martes y miércoles, y si ellos quieren te botan el jueves porque no te presentaste (...)*

- **Petra.** *A mi me suspendieron las vacaciones por dos meses (...) desde ayer pues, hasta el mes de mayo, creo, a ellos se las suspendieron (...) y hay gente que todavía no saben.*

- **Moderadora.** *Eso es de común acuerdo, eso es hablando*

- **Magda.** *Claro*

- **Elena.** *Eso hace el sindicato que es el que está jalando pa' la compañía, no hace ningún tipo de presión*

- **Moderadora.** *El sindicato no puede hacer lo que le da la gana, ustedes como trabajadores son... el sindicato se debe a los trabajadores, no ustedes al sindicato, ustedes todos todos...*

- **Maribel.** *que patronal, que está vendió, ellos se deben es a la compañía...*

- **Moderadora.** *(...) pero el sindicato no es que ustedes van a hacer lo que diga el sindicato, es de común acuerdo*

- **Petra.** *Me disculpa, ¿le digo algo aquí? Los que estamos aquí ahorita, estamos lo que estamos gracias al sindicato, porque si el sindicato no existiera, ya toditos estuviéramos en la calle.*

- **Luis.** *Yo me cansé (...) sindicato, me mamaba gallo tráeme el informe y lo tienes tu ahí vemos qué hacemos y me pusieron otra vez en mi puesto de trabajo y hasta que no vieron que me caí y el día en que se montó este sindicato que el 90% de la línea donde yo estaba que es la wafer firmó y un día se fue la luz y nos tenían ahí reunidos mientras regresaba la luz y cómo vio que había un sindicato nuevo él se acercó, a hablar cónchale muchachos, sé que los dejé solos, discúlpenme, pero no le estén parando a ese sindicato, y cuando me dijo eh, y qué pasó con tu enfermedad me jaló por un brazo y me llevó pa'l servicio*

médico, llamó a la licenciada Carolina licenciada, y ¿qué ha pasado con Luis?, que no sé que más, hágame un informe y yo le dije ahí está el informe mío resulta que el informe mío lo habían botado, claro ¿no ven que no había nadie? Cuando yo llevaba, con la Dra. le digo doctora, ¿me va a volver a hacer el informe? Si pero eso se perdió me dice y eso que éste se molestó aquí conmigo, y que anda bravo doctora, es que hay un nuevo sindicato, bolivariano, que nos va a defender. Con razón, gracias a Dios, se acabó... ella dijo la palabra se acabó la conchupancia entre recursos humanos, seguridad industrial y SIN..., me dijo ahora si se va a poder trabajar por ustedes. Y la sacaron, y empezaron a hacer presión. Y eso está pasando con el doctor que está ahorita, y que se va pa' afuera.

- **Magda.** *Doctora, ¿la empresa está en el deber de cancelarle todos los gastos a todas las personas que están con enfermedad laboral?*

- **Moderadora.** *Claro, si es una enfermedad labora o un accidente la empresa tiene que pagarles todo, ustedes tienen lo que les dije... la señora Juana tiene un problema con su empresa, que la empresa nada más le costea el 60% de...*

- **Daniela.** *Ellos dicen que la persona si no tiene un informe de INPSASEL ellos no (...)*

- **Moderadora.** *No... señor.*

- **Iris.** *A ninguno de ellos les cancelan...*

- **Iris.** *A mi si me cancelan...*

- **Moderadora.** *La empresa está en la obligación de pagarles todo, todo.*

- **Mario.** *En la otra empresa, ahí son dos compañías, es un grupo, son como siete compañías pero ahí son dos (...) los muchachos hicieron un reclamo por la inspectoría y ahorita no hace nada les pagaron (...)*

- **Moderadora.** *Claro, se unen todos...*

- **Mario.** *Y ellos me cancelan a mi, pero yo hablo por ellos, porque a ninguno les cancelan*

- **Luis.** *No, pero a mi... a mi me estaban pagando todo sin ningún tipo de informe de INPSASEL a mi me estaban pagando todo, es más, me dijeron que el fondosalud lo dejara pa' mi esposa y pa' mi hija, pero los compañeros te van a pagar todo, me dijo la doctora hasta que (...) no me pagaron más nada.*

- **Moderadora.** *Ah, un momentico.*

- **Maribel.** *En la empresa, ahorita bueno, ella me costó la operación, los remedios, los gastos médicos, pero ahorita me pidieron desde enero para acá me están solicitando una rectificación de acá de INPSASEL. También es que ahorita a mi el seguro me incapacitó.*

- **Moderadora.** *Pero ya le llenaron la 14-08, ¿qué grado de incapacidad le dieron? Parcial y permanente. ¿Qué porcentaje le especificaron en el informe?*

- **Maribel.** *Todavía no, doctora*

- **Moderadora.** *No se lo han dado*

- **Maribel.** *En realidad, el fisiatra me está tratando, el de la empresa, esté... bueno, ese es otro informe, pero ellos ahorita no me están cancelando, o sea, ahorita yo tengo que meter la cosa por el fondo de salud para que ellos me cancelen.*

- **Moderadora.** *Es obligación de ellos porque usted se enfermó allá, darle todo, pagarle todo.*

- **Maribel.** *Que mientras no tenga la certificación, también con la cuestión de las utilidades a mi me pasó eso, no me depositaron las utilidades, ellos también me dijeron que tenía que tener la certificación*

- **Elena.** *Si, ahorita y que están pidiendo eso...*

- **Magda.** *Para saber ¿qué grado de incapacidad le dan a uno por ese papelito que mete uno por el seguro?*

- **Moderadora.** *Para explicarte, el Seguro Social tiene un baremo, un baremo es un listado al cual le ponen valor a la enfermedad o al accidente, a la discapacidad que tienes. Entonces, el grado de discapacidad en el reglamento va desde el 25% hasta el 65%, el 65% es una discapacidad permanente, eso es para efectos de pago de la pensión de discapacidad, el 65% es el total o sea que*

a usted le sale sus 467 de pensión, depende del criterio médico si le dan 50%, si le dan 45%, si le dan 30%, el 25% es lo mínimo, o sea que puede seguir trabajando, le dan un único pago y ya, pero para efectos de pago, va desde el 25% hasta el 65%, el 65% es el total, entonces la ley nueva, un momentico, la LOPCYMAT si trae una clasificación de la discapacidad diferente ¿verdad? Y... pero falta el reglamento donde especifique mejor esa clasificación, donde la amplíen.

- Juana. Quería preguntar ¿cómo haría yo si la empresa no paga seguro? Nosotros le cancelamos a la empresa, semanal, pero...

- Moderadora. La empresa les hace el descuento pero ella está en mora con el Seguro. Bueno, pedir la inspección. Puede pedir la inspección en la unidad de supervisión, el supervisor, ese es la zona 1, le toca aquí en el centro en el edificio nacional para que le hagan la inspección y le exijan que la empresa se ponga al día en la cancelación del seguro social, porque eso es una apropiación indebida, pero eso como es apropiación indebida ya eso es fiscalía, póngase algún trabajador que se vaya o renuncie, y que vaya a hacer el reclamo de que le hicieron ese descuento y no lo reintegraron al Seguro, pero eso es anónimo. No van a decir bueno, allá fue fulana, allá no se dice. Es anónimo, entonces el Seguro se encarga, nosotros le hacemos el requerimiento y se le pasa también al Seguro que esa empresa está en mora. O sea, que hace caso omiso a las inspecciones.

- Moderadora. Bueno, la empresa lo que debe hacer es si la deuda es grandísima llegar a un convenio con el Seguro para pagar, cosa que ustedes no pierdan su asistencia por el Seguro Social, su asistencia médica por allá, sobre todo ustedes y sus familiares.

- Juana. Incluso, si entran nuevos, que entren ya fijos al Seguro, pero es para descontarles el dinero porque no tienen seguro.

- Moderadora. No lo reintegran al seguro. Bueno, vamos a continuar con esto. Con respecto a la discapacidad. Ustedes consideran... ¿qué opinión tienen ustedes? ¿La discapacidad va a afectar diferentemente a un trabajador o a una

trabajadora? ¿A una mujer o a un hombre? ¿Lo afecta igual o lo afecta diferente?

- (Todos) Igual, igual.

- **Mario.** Por ejemplo en el caso mío, (...) no consigo más trabajo, en el caso que me llegue a retirar de la empresa tengo que pensarlo muy bien ¿quién me va a dar trabajo a mí? A mi no me están ofreciendo ningún trabajo (...) Uno tiene que cuidar sus derechos. Yo le digo a los compañeros: un sindicato sin trabajador no es nadie. Yo soy miembro del sindicato de una empresa y nosotros sin los trabajadores no somos nadie. Ahí mandan son los trabajadores, ahí no mandamos nosotros. Nosotros estamos ahí nada más es para llevar la... a pelear y producir para llevar a los trabajadores. A ese médico pueden sacarlo ellos, con apoyo del sindicato pueden sacarlo ahí.

- **Moderadora.** Los trabajadores

- **Petra.** Los trabajadores... esté... pero es igual en un hombre que en la mujer, en ambos, puede haber alguna diferencia.

- **Luis.** Puede haber variación. Puede haber variación con respecto al hombre de la mujer, por lo menos en la parte del hogar, la mujer cumple tareas diferentes a las del hombre. El hombre a veces ocupa el lugar de la... muchas veces de la mujer, pero no en todos los hogares. A uno como hombre le puede variar (...), ya el movimiento físico no es el mismo, o si tú antes reparabas tu carro, lo llevabas a la casa, no es igual. Tiene un costo adicional (...). A las mujeres, atender a los muchachos es un poco difícil, atender a su marido (...) si afecta en cierta parte diferente al hombre de la mujer.

- **Maribel.** Sí, en una balanza yo creo que...

- **Magda.** Afecta más al hombre, o sea, no en la parte del dolor, porque yo puedo caer más enferma que él, pero una parte, por lo menos éste es el que lleva el dinero a la casa, y cuando a él le de esa discapacidad él más nunca va a encontrar trabajo.

- **Moderadora.** Si fuese una mujer sostén de hogar.

- **Magda.** Si, sí, pero... exacto, si la mujer es sola sí.

- **Moderadora.** *¿Entonces, hay diferencia o no hay diferencia?*

- **Elena.** *Si hay.*

- **Mario.** *Vamos a decir que en la parte física, nosotros trabajamos, estamos acostumbrados a ser útiles (...)*

- **Luis.** *No, yo pienso que no hay diferencia, lo que pasa es que en los hombres tener... es diferente en algunas cosas, como a veces se diferencia en otras, pero al final, la esencia, es igual, porque nos sentimos mal, quedamos incapaz de hacer algunas cosas que antes las hacíamos tranquilamente, entonces... ellas jugaban fútbol de salón, yo juego fútbol de salón, pero ellas hacían otra cuestión... lavaban, cocinaban, llevaban una casa...*

- **Iris.** *Por ejemplo yo tengo 20 años en esa empresa, antes de entrar ahí yo había trabajado 10 años en otra parte. Y siempre he sido sola en mi casa para... yo tengo mis hijas, ya ellas se casaron y siempre tratan de ayudarme en los quehaceres, que si lavar la ropa, porque cuando yo era una mujer sana me gustaba todo impecable, que la cocina, que los cuartos, que los baños, que todo el piso ¿verdad? A raíz de esa enfermedad que si me prohíben movimientos repetitivos, que si exprimir ropa, que si exprimir colete, que si... cualquier cosa pues, todo lo del hogar, estar fregando cosas fuertes, los cepillos y yo era una esclava de mi casa, la ropa de mis hijos hasta la de estar en la casa se las planchaba. Uno no puede planchar, porque la enfermedad mía es una bursitis crónica que tengo en ese hombro, yo no hago nada... levanto una cosa así y... he perdido la confianza, porque si es mi brazo derecho que siempre utilizo para todo, yo todo lo que voy a hacer ahora siempre con el temor con que me duele la mano, el codo, el hombro y directamente me agarra para la cabeza. Ese dolor que me da a mi me quita la visión del ojo se me opaca, y me ha agarrado tanto esa enfermedad, a mi me ha así me ha agarrado fuerte. Y yo era una mujer muy trabajadora, yo en ese trabajo yo trabajaba hasta 3 días en la semana, corrido, sobretiempo, y bueno... antes (...) si, todo hasta el ingreso bien, yo ahora, yo crié a mis hijos prácticamente sola, me siento, a mi de verdad la autoestima se me ha bajado, porque es verdad uno, cónchale que yo antes que podía hacer todo,*

ahora todo lo hago con desconfianza, ahora trato de utilizar esta mano porque con ésta no tengo confianza para hacer nada. De una vez se me inflama toda, la cara, la parte de aquí del oído, completamente mal de ese dolor, los dedos...

- **Moderadora.** *¿Qué opinan las que están por este lado?*

- **Petra.** *Ah bueno, lo que estaba diciendo él, él dice que es igual pero, tu por lo menos ves que en tu casa que no juegan fútbol ¿verdad. Pero en el caso de nosotros es diferente porque simplemente no es juego, nosotros llevamos la batuta, por los hijos, por la limpieza del hogar, es decir, del trabajo, yo pienso que nosotras tenemos más responsabilidades en ese sentido que los hombres, por eso a nosotros nos afecta.*

- **Moderadora.** *Con respecto al trabajo de (...)*

- **Petra.** *Tanto el trabajo como en la casa...*

- **Daniela.** *Por lo menos en mi casa, yo... todo es mi hija, en mi casa (...) yo antes la ayudaba que si a sacudir y eso, y ella lo que hacia era limpiar el piso, los chamos ahorita tienen que lavar, planchar, limpiar, lavar los platos (...) entonces eso es una sola pelea, tengo que dejar (...) una semana (...) ¿cómo hago? Me da pena cuando (...)*

- **Moderadora.** *Mira ¿se han sentido ustedes discriminados después de sufrir el accidente, de estar enfermos, discriminados socialmente, en la empresa, en su casa, con su familia, con sus amigos...?*

- **Luis.** *Yo digo es que es ver las cosas del lado de nosotros, con más facilidad (...) barreras, nos pone como obstáculos (...) no debería ser, deberían buscarnos la facilidad, la comodidad por decir algo de trabajar cómodos, entendernos como estamos, entender lo que estamos pasando, aunque ellos no se sientan así que han llegado a ese extremo, a pensar (...) lo que estamos sufriendo. Sin embargo, no nos han buscado facilidad (...) de hecho, lo de ellos es producir y producir, porque las máquinas para mi, como se lo dije al Dr. Narváez, tienen velocidad porque van sobre (...) y eso a mi no me lo quita de la cabeza, porque cada quien sabe como trabajaba anteriormente antes de ser la....., cuando era cada quien sabe como trabajaba, que si trabajaba*

cómodamente, se descansaba, no nos fregábamos tanto así. De hace tres años para acá yo me he dado cuenta que la velocidad (...) nosotros nos cansamos los brazos, y las máquinas nosotros somos igual que las máquinas, eso era alimentar y alimentar y empacar y empacar, entonces no buscaron mejor, ellos dicen (...) han cambiado ocupan todos los puestos, y digo para mi Margarita Alvarez yo (...) yo veo que es más cansón, una hora para acá, otra pa' acá, no le veo que haya mejorado nada, para mi, para mi concepto que deberían bajarle velocidad a la máquina a como estábamos anteriormente, para mi concepto deberían trabajar cómodamente, sacar menos gente de reposo, menos gente lesionada, saca su producción, si es posible, antes lo hacíamos ¿verdad? y todo el mundo está conforme, todo el mundo está bien.

- **Moderadora.** *Preservar la salud o meter más gente, meter más gente porque sábado y domingo la idea es que es una empresa de producción continua, pero la idea es que ustedes tengan su descanso, y el domingo es el día de relaciones, el domingo tiene a su hija en su casa, su esposo, su familia, si es cristiana, católica, lo que sea...*

- **Luis.** *La mayoría de nosotros, yo digo que nosotros trabajábamos así y yo creo que todos comparten mi opinión de que no nos cansábamos, y trabajábamos sábado y domingo. Yo veo que desde hace 3 años para acá hay una velocidad, uno parece un robot, un robot y eso fue lo que nos afectó...*

- **Luis.** *La velocidad de producción aumentó y con la misma gente, y aparentemente con la misma velocidad, pero con más revolución ahí atrás en la parte rotativa, no hay explicación porque el volumen de la producción es prácticamente el doble que el que sacábamos anteriormente, pero la máquina tiene la misma velocidad pero la rotativa la aumentaron, nosotros no estábamos reventados.*

- **Petra.** *¿De dónde salió la galleta, la otra parte de la galleta, que se duplicó?*

- **Luis.** *Uno tiene tantos años en la carrera, uno está empacando, a mi me ha pasado cuando estaba empacando, bueno cuando estaba en puesto ¿verdad?*

Y me coleaba y salía la galleta hacia atrás, entonces le preguntaba al operador ¿cuánto tiene la máquina? Entonces me dice en 130, –¿cómo la vas a tener en 130 si yo ya no la domino? Entonces uno se da de cuenta ¿verdad? La máquina kraker usted la revisa y está en 130, pero mire lo mismo que usted está empacando. Está más rápida, está más rápida, porque uno sano, que estamos hablando dos años atrás, uno ya sano no dominaba la máquina

- **Moderadora.** *Ahora menos*

- **Luis.** *Ahora menos. No, está a la misma velocidad y uno con la ruta, como no se puede parar, manda al otro que está por allá hazme el favor, mídeme la velocidad de la máquina. –No, 130. Quieran o no quieran, esa máquina está trabajando...*

- **Moderadora.** *Para aumentar la producción*

- **Luis.** *Porque allá en la wafer cuando la empresa empezó a reconstruir las líneas para darle más velocidad, allá cambiaron fue las coartadoras, para que pudieran salir más rápido y (...) tiraba dos sacos, ahí se los echaba en un rato. Ahorita no y dos sacos, y dos sacos. ¿No me dijeron que los sacara de la línea? La línea se alimentaba de dos hornos, ahora se alimenta de tres. Le tienen que dar el doble de velocidad a la lona para que agarre más o menos.*

- **Moderadora.** *Aumentó la producción a expensas de la salud de ustedes.*

- **Luis.** *Si, tenía que aumentar la producción porque era un requerimiento de ellos.*

- **Moderadora.** *Deberían aumentar la producción pero aumentar los trabajadores.*

- **Luis.** *El gerente el que está actualmente dice que nosotros nos quejamos mucho aquí en Venezuela, seguramente laaquí en Barquisimeto, porque dice que en Perú un obrero hace lo que hacemos dos aquí, y que allá nadie se enferma, que allá nadie se queja, que allá ganan menos que nosotros, que nosotros somos una cuerda de flojos, llorones, y más nada. Dice él.*

- **Moderadora.** *Bueno, vamos a hacer un recesito unos diez minutos para que se (...)*

Segunda Sesión del Grupo Focal. 25/02/2006.

- **Moderadora.** *Bueno, continuemos. Sobre las leyes que protegen a las personas con discapacidad, ¿qué conocen ustedes acerca de las leyes? (...) ¿Y sus compañeros que forman parte del sindicato...?*

- **Mario.** *A mí que me ha tocado ver eso por la parte del sindicato, más que todo verlo por la parte de la discapacidad, el tiempo que dura la persona en reposo para (...) se le tiene que dar la certificación a alguien de reposo del seguro, y cuáles son las enfermedades ocupacionales, desde cuando nace la inamovilidad después que uno entra a la empresa, que es después que tu sales de reposo tienes un año de inamovilidad si el accidente o enfermedad fue laboral y también hay que tener en cuenta que nosotros tenemos reposo, tenemos inamovilidad laboral a partir del nacimiento del informe del doctor, desde ese momento tenemos inamovilidad, hay personas que nunca los han notificado, los botan y se van y ya, no dicen nada. Y tenemos que ser cuidadosos, también esa parte, de si es laboral o... y otras cosas, estar pendientes de las sanciones, estuve sacando una cuenta cuando a la empresa la iban a multar por habernos extendido la jornada laboral en toda la semana, y principalmente la nocturna.*

- **Moderadora.** *Se montó.*

- **Mario.** *Se montó, lo que pasa es que no le salió por INPSASEL, le salió por Inspectoría.*

- **Moderadora.** *Le salió por Inspectoría, una inspección que se hizo allá por la unidad donde yo estoy.*

- **Mario.** *Porque nosotros sacamos la cuenta y...*

- **Elena.** *El INPSASEL no es esa su competencia...*

- **Luis.** *Lo que no tiene es todavía reglamento, tengo entendido.*

- **Moderadora.** *Lo que pasa es, para explicarles. Aquí establece quienes son los facultados para hacer las inspecciones en las empresas y están la unidad de supervisión por un lado, y está el INPSASEL. Eso en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad. Pero en esta ley, en la Ley Orgánica del Trabajo y en la*

Ley, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, quienes están facultados para hacer la parte laboral, ustedes saben que está la parte laboral y de higiene y seguridad, la parte laboral la hace la unidad de supervisión y quien multa la parte laboral son las inspectorías del trabajo a través de lanzarle sanciones, basándose en los informes que hacen los supervisores.

- **Luis.**(...) *que hemos tenido con la parte alta, de la asamblea y todo ello, la parte de multas por la Ley Orgánica del Trabajo la pueden modificar, porque multas por dos salarios mínimos, medio salario mínimo eso no hace nada, multas de por lo menos 74 a 88 unidades tributarias por persona afectada, eso es una... yo se que no cuenta habiendo 150 trabajadores en una empresa, no solamente los que los obreros, porque también se cuenta el personal administrativo, eran de 200, 2450 millones de bolívares que le tocaba por multa a la empresa, se salvaron porque los multó fue la Inspectoría con la ley de la empresa, fueron 102 millones nada más.*

- **Moderadora.** *Y esto que allá se multa por número de trabajadores, porque aquí no establece que sea por número de trabajadores, ¿ves?, por número de trabajador afectado.*

- **Juana.** *Sería bueno la multa por habernos extendido la jornada laboral sin permiso, no pidió permiso a la inspectoría del trabajo.*

- **Moderadora.** *La idea es que ustedes conozcan sus derechos que tienen, tanto como trabajadores y como trabajadores sanos y como trabajadores con alguna discapacidad, que sepan, que conozcan las leyes que los protegen. Ustedes saben que desde la constitución, como dicen, la carta magna, la mamá de todas, aquí establecen los derechos fundamentales que tenemos todos los ciudadanos y ciudadanas, y uno de los derechos fundamentales es la salud, inclusive aquí está el hecho un artículo que especifica la obligación de la empresa a mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad.*

- **Mario.** *Pregúntele si conocen el artículo*

- **Moderadora.** *¿Ustedes saben que artículo es ese? El que les garantiza la salud y el que les garantiza las condiciones de higiene y seguridad en la empresa.*

- **Mario.** *Lo que pasa es que, por lo menos en la parte laboral, creo que del 87 al 97, pero no recuerdo cual es el...*

- **Moderadora.** *Y ustedes sabían que la salud ocupacional tenía rango constitucional?*

- **Moderadora.** *Esto es algo que... ni siquiera yo me la he leído completa, pero todo está aquí y de aquí derivan todas las demás, ésta es la más amplia. Entonces, la salud ocupacional como tal, como lo dijo (...) está aquí.*

- **Luis.** *Ahí dice que la vida es el hecho, ¿cómo es que dicen ahí los primeros artículos...? de principalmente todos los derechos que tenemos es la vida.*

- **Moderadora.** *El derecho fundamental*

- **Magda...** *es la vida, entonces también la salud.*

- **Moderadora.** *Porque si no tienes salud... entonces, desde aquí empezamos. Después aquí está la ley orgánica del trabajo que nos garantiza... cómo será que antes los accidentes de trabajo, aquí de hecho, los accidentes de trabajo son catalogados como infortunios del trabajo, como si fuese una mala suerte que yo me accidente, que yo me enferme... o sea, que se enfermó por mala suerte, me accidenté por mala suerte. No, eso es algo que hay que cambiar. Y, bueno, gracias a Dios nos reformaron la LOPCYMAT que ésta si es más específica.*

- **Moderadora.** *¿Desde cuándo conocían ustedes la LOPCYMAT?*

- **Mario.** (...) *Ella fue reformada (...) el 25 de julio de 2005, que entró en vigencia, desde que la conocíamos, poco antes de... que me metí en este problema que la conocí.*

- **Moderadora.** *¿Desde cuándo entró en vigencia la primera, la primera LOPCYMAT?*

- **Moderadora.** *Una que es delgadita, finita...*

- **Moderadora.** *¿Ustedes la conocen?.*
- **Moderadora.** *¿No la conocen? ¿no conocen a la otra?.*
- **Mario.** *Yo sé que la LOPCYMAT fue el año pasado como a mediados de Septiembre...*
- **Moderadora.** *¿Después que se enfermaron?.*
- **Luis.** *Sí, nosotros nos preguntábamos que quién nos defendía a nosotros, si estábamos solitos...*
- **Moderadora.** *Fíjense la importancia de conocer la ley, porque si yo conozco la ley, puede ser que no me enferme porque yo reclamo mis derechos ¿verdad? Pero la flaquita nadie la conocía.*
- **Luis.** *¿La flaquita?.*
- **Moderadora.** *La LOPCYMAT que tenía poquitos artículos y es delgadita. Pero aquí están todos sus derechos y bueno, todo a falta de una sanción, sanciones para las empresas que incumplan. Y las personas con discapacidad tienen... ¿ustedes saben que día se celebra el Día Internacional de la Discapacidad? El 3 de Diciembre.*
- **Mario....***dice que, según la ley, no sé en que artículo, la empresa está obligada a tener un 2% de sus trabajadores discapacitados...*
- **Moderadora.** *Hay una ley que se llama Ley de Integración para las Personas Discapacitadas, que ya ahí eso hay que cambiarle el título pues, establece en un artículo no recuerdo si es...*
- **Mario.** *El 125.*
- **Moderadora.** *Aquellas empresas que... fíjense ustedes, con 50 ó más trabajadores están obligados a emplear el 2% de discapacitados ¿cuánto es el 2% de 50?*
- **Elena.** *Cuatro.*
- **Mario.** *Uno.*
- **Moderadora.** *Si, de cincuenta trabajadores un discapacitado ¿cómo se llama eso?*
- **Moderadora.** *Dígalo sin pena*

- **Moderadora.** *Dígalo*

- **Mario.** *¿Un beneficio social...?*

- **Moderadora.** *Por un lado es injusticia, pero por el otro hay otra palabrita que describe eso (...) si, porque el hecho que usted sufra, puede ser que esté la enfermedad o el accidente los discapacite para determinada actividad, pero no para todas ¿ve? Ya ahí empieza de una vez la discriminación. Fíjense, esa es una ley específica para las personas con discapacidad. Fíjense que ahora se dice personas “con” discapacidad, no personas incapacitadas porque ustedes no son incapaces.*

- **Magda.** *Así nos dicen a nosotros ahí*

- **Luis.** *Nos dicen los podridos, los enfermos, la rotación dice “incapacitados”*

- **Moderadora.** *Ya ahí los están discriminando con la palabrita, fíjense el desconocimiento tan grande.*

- **Maribel.** *No es que eso es, diferente para todos nosotros.*

- **Moderadora.** *Los tildan, le ponen una etiqueta, que es algo que... algo de lo que se quiere cambiar, porque ustedes no son incapacitados, son tan capaces como el que más.*

- **Luis.** *Hace poco, en un evento que hubo en la empresa, trajo un señor que tuvo un accidente (...) Ricardo..Ricardo Nuñez*

- **Luis.** *No sé si ustedes lo conocen, él lo tiraron a una piscina y se golpeó, él tiene... está parapléjico, y él contó su historia, verdaderamente conmovedora... lo dijo con la intención que nosotros... las personas que no están en puestos de trabajo dicen que nos quejamos, que no se qué, que son flojos, para darles un ejemplo... este señor no se mueve y no tiene ganas de vivir, ustedes se mueven y tienen trabajo se la pasan quejándose, como para que uno agarre ese...*

- **Luis.** *Si, esa una cuestión. A mi me duele mucho lo que le pasó a él y está parapléjico, pero me dio mucha arrechera, es la palabra, porque eso fue tratar de manipularnos psicológicamente, porque él no está en la misma situación de*

nosotros, está peor en el sentido de salud, de aquí para abajo no se puede mover y él escribe y pinta con la boca, verdad, pero él dice que cómo va a ser posible que nosotros, y la señora que se levantó una señora que no la conozco que no se si trabaja enél que está así quiere salir pa'lante y todavía tiene vida y quiere pa' que como restregándonos a nosotros, pero es que nosotros tenemos jefe y puestos de trabajo todavía, tenemos gente que está encima de nosotros, este señor está en su casa, tranquilamente pintando, si deja la pintura por la mitad él se acuesta, puede ir para el baño en cualquier momento, puede salir para el centro en cualquier momento, ¿entiende? Nosotros no. Contamos con un horario, contamos con unos jefes que están allí.

- Moderadora. ¿Y si hubiese sido un accidente de trabajo, ustedes piensan que se los hubiese llevado?

- Luis. Ah, no. Fue en una piscina, que un amigo lo empujó...

- Moderadora. Eso fue un accidente común. Pero hubiese sido alguien que perdió sus dos brazos.

- Luis. ¿Porqué no ayudaron a Juan, porqué no ayudaron a Juan (...) que anda pelando, con la niña enferma y no tiene con qué vivir? Entonces ahí está donde... por eso es que yo digo la palabrita que dije ahorita.

- Moderadora. ¿Por qué no proponen ustedes que les lleven a Juan y les cuente?

- Luis. Ah verdad, para la próxima. No solamente Juan, hay varios, hay personas que por ignorancia nunca reclamaron. Hay personas de la ... que están en la calle que nosotros no conocemos y yo he estado conociendo desde que estoy enfermo, hablando con uno que demandó...

- Magda. Que uno se los encuentra en los centros asistenciales a cada momento, uno va y se consigue un gentío.

- Moderadora. Pero porque no les dicen que les lleven a Juan para que cuente la historia de su vida, lo que él fue de ser la persona con discapacidad, para que ustedes reclamen que inviertan en prevención, en condiciones

adecuadas de higiene y seguridad para que ustedes no se enfermen ni se accidenten.

- **Luis.** *Esta persona Ricardo Nuñez salió adelante, es locutor, es periodista, pero todo el mundo lo apoyó después de eso ¿(...) a Juan? Nadie. Entonces, por eso es que dije la palabrita otra vez. Eso fue una manipulación psicológica muy barata. Ahí caen los más pendejos nada más.*

- **Julia.** *Se aprovechan.*

- **Moderadora.** *Y prácticamente abusaron del señor.*

- **Luis.** *Ellos irrespetaron al señor, ellos.*

- **Luis.** *A él se le cayó el papel cuando estaba leyendo y hacían nada más así... o sea, uno lo que estaba era como... le daba era lástima. Y ellos prácticamente estarían era gozando para que vieran que... aunque lo de él no fue una enfermedad laboral. Y entonces él leía, apenas se le entendía y se le cayó el papel y él hacía así, nada más. Que ni siquiera se puede agachar. O sea, es como una discriminación llevar a ese señor parado ahí dando ese testimonio ahí con tanto tiempo. A mi me dio lástima, pero no me conmovió con lo que ellos querían.*

- **Maribel.** *Si, estamos hablando de la situación de la empresa. Yo sé que eso fue directamente, qué casualidad, que en estos momentos que hay un nuevo sindicato y que nosotros los enfermos estamos reclamando en estos momentos si nos traen a ese señor ¿cómo hace dos años no hacían eso? Traer a una persona, discapacitada, o con problemas a hablar de algo. Nunca, jamás. ¿Ahora sí, en este momento? Como para restregarlo en la cara.*

- **Moderadora.** *¿Porque no le da trabajo la empresa ?*

- **Mireya.** *Para que usted vea*

- **Moderadora.** *Y porqué si la ley los obliga ¿por qué no llaman al señor Juan otra vez y lo meten a trabajar? Una persona (...) no, no, ustedes tienen que conocer sus derechos para poder reclamarlos, o sea, derechos y deberes.*

- **Mireya.** *El patrón en el momento en que te ayuda, te lo reclama en la cara yo te estoy ayudando*

- **Moderadora.** *Pero es que ese es un juego, ese es un juego...*
- **Elena.** (...) *buscando una manera (...) nos están comprando...*
- **Moderadora.** *Porque es un juego, ellos a veces, la empresa a veces los ayuda, entonces el trabajador no, ¿cómo le voy a echar esa broma, cómo voy a demandar si la empresa es tan buena conmigo? Si la empresa me pagó esto y la empresa me pagó aquello. Claro, les pagó porque ella misma lo enfermó y se está enriqueciendo a costa de la salud de ustedes (...) entonces, no, yo no le puedo hacer nada a la empresa. Pasó el tiempo y no reclamó nada.*
- **Magda.** *Que el (...) por ejemplo, el personal ahí trabajando se haya amputado un dedo, que por agradecimiento, que la compañía le ayudó, que no le quieren tirar...*
- **Moderadora.** *Y que los dejó trabajando...*
- **Petra.** *Y que me dejó trabajando...*
- **Moderadora.** *Cuando es un derecho.*
- **Mario.** *Es un derecho, o sea, esa persona no está perdiendo ningún derecho al venir para acá por INPSASEL (...) u operar una máquina, perder un dedo, la compañía está en todo el derecho de... y la obligación de cubrir esos gastos y no (...)*
- **Luis.** *Todas las personas que perdieron dedos allá anteriormente nunca jamás han (...) INPSASEL o medicina laboral cuando era medicina laboral, nada, pa'l Seguro, los hospitalizaban ahí...*
- **Moderadora.** *¿Y qué pasó con Belkis?*
- **Luis.** *La señora Belkis, ella se retiró de allá de la empresa hace...*
- **Moderadora.** *¿Renunció?*
- **Luis.** *Hace un año, dos años...*
- **Moderadora.** *¿Y está enferma por el trabajo también?*
- **Luis.** (...) *no hace mucho, pero ella salió así con una joroba, debido al trabajo, muchos años con la máquina esa donde sale el papel celofán, y ella salió enferma del... ella perdió el hombro ¿verdad? (...) el nervio no se. Creo que ella de un tiempo para acá...*

- **Mireya...**se consiguió la cita, está esperando hacer todos los trámites para luego meter la demanda (...) tenía más de 20 años de servicio

- **Moderadora.** No, es que ahí le dicen no, los adelantos de prestaciones, esto, aquello...

- **Mario.** Firmamos un agradecimiento... algo así, un regalo

- **Moderadora.** Y ustedes tienen que agradecerles porque les dieron trabajo y les están pagando?...

- **Luis.** Uno puede firmar todo lo que sea, puede firmar hasta sentencia de muerte...

- **Moderadora.** Los derechos son irrenunciables

- **Mario.** Mientras no se haga ante la inspectoría del trabajo, con presencia del inspector, eso no es...

- **Moderadora.** Y los derechos del trabajador son irrenunciables, si usted está violando algo que está establecido en la ley eso no tiene validez, así esté notariado, entonces eso es algo que uno tiene que conocer las leyes por eso, para saber sus derechos, desde la constitución donde está es amparado que es algo fundamental que debemos conocer. La Ley Orgánica del Trabajo también, aquí está las faltas, todo, nuestros deberes, nuestros derechos, lo único eso en la parte de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que ella los tilda de infortunios en el trabajo, no está el infortunio porque nadie... yo no voy a meter la mano en una máquina para que me corte un dedo y me den 5 millones, cuando 5 millones me los como en dos meses y la salud no tiene precio, lo más sagrado que uno tiene es su salud porque con salud uno puede conseguir todo lo demás. Está la LOPCYMAT que es muy importante que ustedes la conozcan, la Ley Orgánica de Prevención, el nombre es largote, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Es fundamental que ustedes tengan esa ley en sus manos.

- **Mario.** Claro, por lo menos yo la tengo. Esa la cargo yo. Pero hay cuestiones que a veces uno no entiende. Si puede haber la posibilidad de que alguien en un momento determinado uno la lea y las dudas que uno tenga...

- **Moderadora.** *Podría hacerse como un taller. Ustedes llevan y anotan sus dudas y se les explican para que ustedes, ahonden en el conocimiento de eso y reclamen sus derechos.*

- **Mario.** *Si porque uno la lee y realmente hay cositas...*

- **Moderadora.** *A veces las palabras son... eso, la redacción es técnica y muchas veces, uno que maneja, que está en el medio se le hace un poquito difícil entender, sobre todo entenderlo porque a veces está redactado para interpretaciones diversas, yo la entiendo... la interpreto de manera diferente, usted la interpreta de otra manera...*

- **Mario.** *El criterio que tiene una persona es muy diferente...*

- **Moderadora.** *¡Eso! Entonces, está la LOPCYMAT que es fundamental que ustedes la tengan y ustedes la conozcan. Está el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, que tiene un reglamento que lo que hizo fue flexibilizar aún más las relaciones laborales, porque ahí hay cosas que no deben permitirse y están ahí, convenio, está el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad que es algo gruesito, tiene 800 y tanto artículos, es más específico aún todavía y existen convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que regulan también toda la parte... determinados aspectos de trabajo nocturno, trabajo con niños, el trabajo en minas, hay específicos, hay convenios específicos que una vez que Venezuela los adopta ya se convierten en leyes y se ven las empresas obligadas a cumplirlas y el Estado a exigir su cumplimiento, entonces existen... por eso es que se dice que en Venezuela la salud ocupacional tiene una buena base legal, fíjense todas las leyes que tenemos, pero si nosotros no lo conocemos, como reclamamos si no conocemos que estamos protegidos por todas estas leyes inclusive a nivel internacional, por eso lo fundamental es que nosotros como trabajadores y trabajadoras nos eduquemos ¿verdad? Para poder reclamar. La LOPCYMAT inclusive, si ustedes la colocan o lo colocan a hacer un trabajo donde esté en riesgo su vida usted puede negarse y no lo pueden botar.*

- **Iris.** *Me estaban hablando de que me iban a cambiar de turno, porque estaban... porque era decisión de la empresa, que no se qué... uno de los muchachos del sindicato nos acompañó y les dice que ellos pueden estar violando alguna ley de la LOPCYMAT...*

- **Mario.** *El 56, que es cuando...*

- **Luis.** *Y eso tenía que ser firmado, un papel firmado por una mujer de allá o por INPSASEL. El gerente les dijo ellos no tienen porqué firmarnos ni mandarnos nada. Con los cuentos de los folleticos a mi me dio risa, porque puso unos folleticos en la mesa y dijo nosotros no estamos violando ninguna ley. Entonces ¿como sabe uno si la están violando o no la están violando? Porque uno no sabe, uno no conoce.*

- **Moderadora.** *Claro*

- **Elena.** *Esa es decisión de la empresa y así va a hacer.*

- **Luis.** *Yo creo que en ese momento, en ese particular, estamos protegidos por el artículo 56, donde dice que todos los cambios en la producción, puestos de trabajo, tienen que ser notificados a los trabajadores, que es de mutuo acuerdo si ello no afecta en la salud o perjudica a uno en... yo creo que el 56 de la LOPCYMAT lo opino yo, entonces no sé si habrá otro en que uno pueda apegarse para (...) ella, los cambios de turno. ¿No habrá otro...?*

- **Moderadora.** *Está en la Ley Orgánica del Trabajo también, hay un artículo... para el cambio de horario deben plantearle al trabajador y...*

- **Iris.** *Yo no estuve de acuerdo, yo les presenté mis cosas, porqué no me convenía el turno, es más, nosotros tuvimos palabras fuertes con él y él nos dijo si es por el problema de bono nocturno no nos lo paguen, tan sencillo como eso y nosotros les dijimos bueno, no nos lo paguen, pero déjennos en nuestro turno, eso no es así, - ustedes van para el uno, ustedes van para el uno...*

- **Magda.** *Tampoco eso es así, porque (...) turno dos...*

- **Petra.** *Entonces uno, como no sabe de las leyes y uno por más..*

- **Mario.** *Ustedes saben que siempre que el patrón o alguno de ustedes quiera hablar con un obrero ustedes pidan que esté un representante del sindicato. Como que ustedes están representados por un miembro del sindicato.*

- **Luis.** *No, estaba uno de ellos no, ustedes están violando algunas leyes. No, yo no violando nada y eso es de allá arriba y yo le pregunto díganos el porqué. Nosotros sabemos que porqué es el fulano ese bono nocturno, díganos el porqué. Eso no se lo vamos a decir. Eso es de allá arriba y así va a ser.*

- **Moderadora.** *¿Pero y quien les dio esa orden?*

- **Luis.** *Alvarez.*

- **Maribel.** *¿Alvarez? Ellos saben que uno tiene 8 años en turno, se supone que es el turno que a uno le conviene o tiene ciertas cosas que hacer que el turno dos no le conviene, a uno no le (...) le molesta, le obstina, y si de repente te van a ofrecer dinero, tu de repente...*

- **Magda.** *Aceptas*

- **Luis.** *Dígame Alvarez, que Alvarez es un tiburón.*

- **Mireya.** *Eso es lo que está sucediendo.*

- **Maribel.** *Tu también, turno dos. Esa es su costumbre. Eso no se pierde.*

- **Luis.** *Ustedes como representantes de nosotros pues, de los trabajadores ¿ustedes no pueden hacer nada... en este caso?*

- **Moderadora.** *Ustedes tendrían que hacer la solicitud, o sea, denunciar que les cambiaron arbitrariamente el horario.*

- **Luis.** *¿Así sea individual?*

- **Moderadora.** *Es mejor... eso es anónimo. Pero ustedes dicen a las personas que laboran en el turno tal cambiaron arbitrariamente el horario*

- **Ana.** *Porque todo prácticamente... está obligados*

- **Ana.** *¿De qué manera llaman eso... la reacción? ¿paro general?*

- **Moderadora.** *No, puede ir personal alguno.*

- **Julia.** *¿Pero cada quien lleva su denuncia o? ¿O uno lleva la denuncia de todos ellos?*

- **Moderadora.** *Una sola persona, es anónimo, una sola persona va y..*

- **Luis.** *De la empresa tal se están violando tales trabajadores...*
- **Moderadora.** *Hasta del (...) del (...). Llamaban asesoría legal. Solicita la inspección.*
- **Daniela.** *Lo del reposo.*
- **Mario.** *¿Tu dices que te están obligando a trabajar un turno que tu nunca has trabajado, tu siempre has estado los 8 años en el turno dos?*
- **Iris.** *Yo le digo ah, ahora que estoy medio lesionada que no saben si puedo regresar al puesto de trabajo, ahora si me van a mover para el turno uno... porque les conviene. Cómo cuando estaba trabajando normalmente ahí si en ningún momento vinieron... me quieren cambiar para el turno uno...*
- **Mario.** *Te están obligando...*
- **Iris.** *Yo les planteé eso a la doctora del INPSASEL no vaya a aceptar en ningún momento que la cambien. Le dije: mire, yo tengo 20 años en este turno, el sitio donde yo vivo es peligroso, y de paso yo no puedo madrugar porque necesito reponer (...) en las mañanas. De hecho, el médico me recomendó trabajar en horas de la tarde. Entonces yo hablé con la doctora y me dice no, no lo aceptes. Si cualquier cosa, si ellos le sugieren eso usted viene de una vez para acá para yo de una vez hablar con ellos. Entonces yo le digo bueno, pero si no me mata la enfermedad me van a matar los malandros, porque eso es así... de madrugada (...) si no me mata la enfermedad y el cambio de turno... tu sabes lo que soy yo trabajando 20 años en el turno de la tarde y de la noche a la mañana porque ustedes quieren, porque lo mismo que voy a hacer en la mañana lo puedo hacer en la tarde. Y de hecho... entonces dijo no, no, no, no, no lo vaya a aceptar en ningún momento, si ellos deciden que la van a cambiar de una vez viene para de una vez autorizar que no se puede cambiar. Entonces yo le digo bueno, pero si usted no me da la autorización yo la busco por otro lado, yo tengo recomendaciones médicas donde no puedo levantarme de mañana, demasiado de madrugada, no lo puedo hacer... esté... tengo problemas, soy hipertensa, padezco de migraña, en las mañanas la brisa a mi me pone grave... entonces yo digo no, eso es as, eso me va a matar, si me van a matar que he*

durado poquito, ya no voy a durar nada con los malandros que me estén esperando todas...

- **Mario.** *La única manera de que ustedes se queden en el turno es que traigan un informe donde el doctor diga que tienen que estar (...)*

- **Moderadora.** *Y miren, quien de ustedes conoce algo más de las leyes.*

- **Mario.** *Aparte de la ubicación, la parte de la ubicación es muy clara, ahí dice que el patrón trabajará la persona que sea adecuada para reubicar a la persona con discapacidad, o sea que uno se sienta, donde uno no se sienta cómodo... (...) tengo mi personal ya, porque ellos el sitio donde te quieren poner, irán a hacer el cambio que sea necesario con tal que te ponga a ti cómoda.*

- **Luis.** *También de que uno se lo tomen en cuenta, más cómodo, donde sea, la mayor presión de la empresa es modificar los puestos de trabajo, porque si hoy fuimos nosotros, (...) ahí, andamos obstinados o llegamos a un acuerdo o nos incapacitan, lo que sea, nos califican... las personas que vienen detrás de nosotros van a estar (...) lo mismo, entonces no vamos a llegar a ningún curso, no hay un punto de... bueno, le pagamos, cien, veinte millones, cuarenta millones, pero (...) detrás de nosotros, ahí donde están las personas cargando los sacos de 50 kgs.*

- **Mario.** *Ellos deberían pedir la inspección general (...)*

- **Luis.** *De hecho, cuando fue INPSASEL para allá, en una de las veces que fue, ellos trataron de escondernos, nosotros nos dimos cuenta y...*

- **Moderadora.** *¿A los enfermos?*

- **Ana.** *Si, esa mañana yo me acuerdo (...) llegó a wafer, a la oficina que está bajo el vidrio, a los enfermos que estábamos allá...*

- **Daniela.** *Ellos mandaron a decir que si INPSASEL nos llamaba que estábamos en la empresa pero fuera de planta, y nosotros de pendejos fuimos y (...) y nos regresamos.*

- **Luis.** *A nosotros fue, a los que estábamos en wafer nos dijeron fue ustedes tienen ahorita una reunión en un almacén. Se atienen a Pedro que va a venir a buscarlos... bueno, se pasó el tiempo, se pasó el tiempo y no venía quien nos iba*

a buscar al almacén. Resulta que cuando yo entro al cubículo de los supervisores de wafer, nos dicen para seguridad industrial, estaba INPSASEL poniéndose los cascos, no, si aquí está la gente para inspección. Cuando veo a Ernesto epa, ¿ tu no vas para el almacén? – No, voy a esperar a esa gente porque vienen a chequear los puestos donde yo trabajaba y yo de aquí no me voy a mover. – No, que tú tienes que ir. – No me voy a mover. Y esperé que entró el doctor Navas, entraron otros doctores y los saludé y me les pegué atrás. Que por cierto, estaba en el molino una cuestión de Sindicato.. No, no, si esto todo aquí está bien, nadie se enferma. Si, que no...

- Mireya. Hay unos compañeros que rotan, igual tienen la misma lesión, y mueren callados.

- Luis. No, no es que mueren callados. Están manipulados por SIN..... Porque eso, el delegado es SIN..... Hasta el que estaba en el molino ahorita es delegado de SIN..... Y tenía órdenes exclusivas del negro de que, y el negro tiene órdenes exclusivas de la planta de que... cuando llegaran allá el mismo doctor Navas me miraba no, yo sé como es todo. Pero es que es un saco de 50 kgs no está bien, aquí nunca nadie ha salido enfermo y yo estaba allí, yo estoy enfermo es por eso. Porque donde más ni nunca había sentido yo esos dolores fue después que estaba en el molino, no, si eso trabajaba bien. Cómo será esto, el trabajo aquí los sacos, no y que el montacarga y que sube la paleta. Ni que le montacarga estuviera todo el turno ahí montado subiendo la paleta, y nosotros quitando sacos. Probablemente sea una mentira ahí.

- Moderadora. ¿Cuál es el montacarga? ¿Qué soluciones proponen ustedes para la problemática de... prácticamente de todas las personas con discapacidad, especialmente los trabajadores y trabajadoras que se enferman en accidentes por el trabajo? ¿Qué opinan ustedes? ¿Qué ustedes opinan que se debe hacer?

- Moderadora.¿Qué y qué pueden hacer ustedes?

- Juana. Principalmente, deberíamos por lo menos todas las personas que estamos con problemas de discapacidad, que ya ven el problema de unirnos y

luchar en contra de ellos, por ejemplo, irnos a las leyes, reportar todos los posibles accidentes e incidentes que ocurran dentro de la compañía para (...), decirle a la empresa las soluciones inmediatas al problema.

- **Moderadora.** *Lo primordial es ver de qué manera la empresa toma conciencia de todos estos problemas. Ellos todavía no han hecho nada por solventar todavía los mismos problemas, porque van a haber otras personas enfermas.*

- **Mireya.** *Te vacilan todo.*

- **Luis.** *No, y estos van saliendo ya y tan saliendo ya, y la gente en los molinos y que no quieren reclamar porque ven cómo estamos nosotros que están con una guerra constante y les da miedo, Fran Torres el que es más alto que yo y tiene dos hernias discales.*

- **Iris.** *Ahí salió un muchacho enfermo y como él se enteró que nos querían mandar para el turno uno, porque él también trabaja en la línea donde estamos nosotros, y él dijo que no iba a entregar eso y a él le salía que tenía que salirse del puesto, dijo que no porque lo iban a mandar para el turno dos y a él no le convenía ese turno. Es una forma de expresión, me lo hacen a mí, se lo hacen a ella y los demás que ven lo que me están haciendo se quedan callados.*

- **Ana.** *Y en este proceso que hemos estado hablando, que cómo estás tú, yo tengo una hernia, yo tengo todas mis placas pero si lo hago me van a sacar del puesto, entonces como trabajan por turno, por X o por Y si tienen alguno que otro sobretiempo porque también saben arreglar los hornos y eso, si ellos presentan esas pruebas, las placas y esto, los van a sacar del puesto, entonces...*

- **Iris.** *Ahorita ellos vienen... no, me van a pasar pa'l turno uno y cónchale...*

- **Petra.** *Los sacan del puesto y los ponen a pelar galletas, entonces...*

- **Juana.** *Hay que convencerlas, de todo lo que estamos viendo...*

- **Luis.** *Si no, pero, puede que tu los convenzas de que ellos procedan contra la compañía y hagan así como tienen que ser las cuestiones legales, igualito si la compañía... va a seguir la gente enfermándose, y la compañía,*

viene más gente enferma, igualito ya tienen la cara lavada y fresca de guerra contra nosotros ¿entiendes? Entonces la cuestión es ver de qué manera, porque si escuchara alguno de nosotros yo por mi le meto una bomba, a recursos humanos, no... no, a recursos humanos, a Pedro. Porque ese es Satanás, porque usted lo ve o escucha hablar y hasta dijo nosotros tenemos plata hasta para comprar hasta la gente de INPSASEL. Así lo dijo, descaradamente. Si, él lo dice. Pasa por encima de la ley. Él es el gerente de recursos humanos de Valencia y de aquí de Barquisimeto.

- **Petra.** *Él es el gerente de recursos humanos de, él es licenciado y abogado.*

- **Juana.** *Yo creo que una de las formas en que también podrían ayudarnos nosotros sería con un taller para saber cuáles son las leyes que nos están beneficiando a nosotros. Verdad, porque... en cualquier momento a mi me toque enfrentarme con alguno de ellos. Ellos me dicen cuatro palabras y me quedo con la boca cerrada porque realmente no sé cuales son mis derechos. Yo creo que una de las formas sería esa. Aprendernos la LOPCYMAT, para de una u otra forma uno saber defenderse frente a ellos.*

- **Moderadora.** *¿Otra opinión...?*

- **Juana.** *Por lo menos donde yo trabajo pasan (...) y nadie se sabe la (...). Incluso, a mi cuando me empecé a enfermar a mi me daba miedo venir para acá, casi me agarra ahí venite, han venido varias veces. Ante todo le teníamos miedo, pasaba un accidente y en vez de uno denunciarlos a ellos, ellos le hacían firmar a uno un memorando, (...) a nosotros que porque tuvimos la culpa y esto (...)*

- **Luis.** *Si cometía cualquier fallita lo suspendían y había mucho atropello, y...*

- **Moderadora.** *¿Qué otra solución aportan?*

- **Juana.** *Como más información, de los medios de comunicación, que conocieran las leyes...*

- **Moderadora.** *Fíjense, la (...), esa asociación que yo les contaba ellos hacen actividades de calle, son todos de una misma empresa que hay*

muchísimos de la pero ya ustedes ven que, Juana viene de y vienen también de de distintas empresas, entonces... igual les sucedía a ellos, ellos todos son de diferentes empresas enfermos accidentados y cuando ocurrían este tipo de cosas, ellos como trabajadores, como personas ciudadanos comunes y corrientes, hacían actividades de calle, pancartas, protestas, y llamaban medios de comunicación y se pararon a protestar un día por las condiciones insalubres de tal empresa, y allí estaban. No íbamos los del instituto porque no podemos hacer eso, pero si eran ellos organizados con el apoyo de... en esa época no estaba el instituto y yo podía ir tranquilamente y pararme con ellos a protestar.

- **Elena.** *Asesorarlos*

- **Elena.** *Exacto, entonces ese tipo de cosas es posible hacerlas, porque si no empezamos a hacer bulla, va a ser más difícil que nos vean, seguimos siendo invisibles.*

- **Julia.** *Eso lo podremos cuadrar, por lo menos nosotros mismos, las pancartas las podemos hacer nosotros, nos paramos un día en frente de si ellos nos ayudan a nosotros llegamos a la y después lo hacemos.*

- **Juana.** *Y apoyémonos nosotros mismos, principalmente, unión entre nosotros mismos.*

- **Moderadora.** *¿Y cómo unirnos? ¿cómo hacerlo?*

- **Mario.** *(...) trabajando juntos y entre nosotros los que tenemos un poco de conocimiento, un poco de valor para enfrentar al patrono o hacer una manifestación de calle, para tratar de convencer a las otras personas. Y hablarles... y educar a las personas que no tienen conocimiento sobre (...) tienen miedo, porque a veces... yo creo que como hay tanta ignorancia... con el sentido común uno entiende muchas cosas, sin el miedo, ese miedo también frena mucho a las personas. De cómo unirnos, de convencer a las otras personas para hacer el trabajo juntos.*

- **Moderadora.** *¿Qué los fortalecería más en ese caso para unirnos?*

- **Iris.** *Yo creo que se basa en las leyes, en la LOPCYMAT, de INPSASEL, todo eso para que tengamos una base, porque la situación de ellos no tenía base ni se sabía qué era lo que podía tener con ellos o lo que no podía. Si yo me salgo (...) yo tuviera en el turno porque no pudiera hacerme nada, pero yo no la sabía, pero yo cambié del uno por lo que él dice, por miedo. Si todavía yo no sé por fin que es lo que yo tengo, si yo no me cambio para el uno como ellos dicen, porque es obligatorio, me botan.*

- **Moderadora.** *Un despido indirecto.*

- **Maribel.** *Aja, entonces yo creo que uno tiene que empezar es por eso, a asesorarse bien y aprenderse bien eso, y después por ahí uno mismo se va encaminando. Por lo menos, hacen un taller con nosotros, nos asesoran bien y uno va asesorando a otro y a otro y somos más, y cada día va a aprendiendo más y (...)*

- **Moderadora.** *¿Qué otra propuesta? ¿Qué otra solución le ven ustedes?*

- **Elena.** *¿A los discapacitados?*

- **Moderadora.** *A la problemática que...*

- **Luis.** *Yo pienso como dice la doctora ¿verdad? Formando pancartas, ponerse al frente de donde está la empresa, las personas enfermas, buscar maneras de que las fallas que hay ahí la acomoden (...) INPSASEL, mejorar los puestos de trabajo, han mejorado algunos, no todos, pero por ejemplo en el caso del (...) ese ruido tiene años tratando de acomodar el ruido del (...) y eso... es insoportable (...) para que tu vieras el ruido ese, ese ruido se escucha en toda la línea y hasta las líneas vecinas. Que cuando esa bicha se para se siente un alivio (...) y descansa, a pesar que uno usa los tapones. Pero ellos le hacen la inspección ¿verdad? Pero no están encima de ellos, que estén encima de ellos revisándoles los puestos. Ellos saben cambiar a uno.*

- **Moderadora.** *¿Cómo hacen las galletas en Estados Unidos?*

- **Luis.** *Diferente. Allá se tienen mecanismos diferentes, más avanzados, más modernos. Por lo menos, yo hablamos del... que uno levanta los sacos de la paleta de azúcar, y mientras uno va quitando sacos uno tiene que agacharse y*

agarrarlos del piso. En Estados Unidos nosotros... un mismo video que la misma nos presenta a nosotros cuando vamos... con un hidroneumático va quitando los sacos mientras él va teniendo menos peso él te va levantando la paleta. Siempre el saco de azúcar va a estar a la altura del pecho tuyo. El hidroneumático mientras menos kilos tiene te va levantando...

- **Luis.** *Una vez también en un charla también en una (...) uno, donde iban a lanzar una base, algo mecánico, hidráulica, neumática, yo iba colocando las cajas a la altura de nosotros, iba bajando iba bajando solo, hasta que quedara un espacio de (...) columna (...) que iba a subir, que iba a bajar, iba a bajar la paleta sola. No se volvió pura... es que ellos son irónicos, en esas cajas de seguridad, que por cierto empezaron a bajarlas después que empezaron a salir los enfermos, nos presentan todo bonito, tienes que levantarte eso así, no hagas eso así, que tienes que sentarte en sillas que sean ergonómicas, ellos no dan ese curso, cómo tienes que sentarte y que las sillas tienen que ser ergonómicas pa' trabajar y vas al puesto de trabajo y ves los mismos bancos de hace 20 años.*

- **Ana.** *Estamos fuera de puesto, pelando galletas, usted va a ver y los mismos banquitos, ¿dónde nos estamos beneficiando nosotros?*

- **Mireya.** *La maquinaria, por decir algo, donde uno tiene que empacar de repente están, por lo menos en la wafer, están bajitas (...) pegan aquí donde queda la estructura, y entonces me queda la caja por allá, yo tenía que... cuando yo iba a empacar no, métete ahí. Entonces las cajas está por aquí y yo... naguará, al final del turno esto... y tengo mi reposo y en el reporte que me dio la Dra. De la empresa una vez que... por eso, es que no puedo empacar, es que ni una persona pequeña se puede meter porque le pegan las piernas en la estructura (...) le dan ese curso en seguridad industrial (...) y estos son... esto es lo ideal pero sigue echándole pichón allá como estamos. Esto es ahí en Estados Unidos.*

- **Julia.** *Sueña con esto.*

- **Mireya.** *Y sueña con esto.*

- **Petra.** *Agarra una caja por lo menos la forma de agacharse con cuidado y colocarla en la cesta (...) y se van pasando cuatro cajas, entonces...*

- **Moderadora.** *El ritmo de trabajo es (...)*

- **Luis.**(...) *los gatos eléctricos, aprietas el botón, el gato sube, aprieta un botón, el gatico tu lo que tienes es que manejarlo y esperarlo, operarlo conducir el gato para traer la paleta con toda... no, aquí son muy... tenemos que traer las paletas con cestas, de fábrica 3 que es una pared pegado por ahí traerlo en el montacarga los que voy a agarrar (...) halando esa paleta, naguará...*

- **Luis.** *Las condiciones en el piso no son buenas para... a veces los gatos, los que llaman gatos no sirven, no están en buenas condiciones...*

- **Luis.** *Las únicas que nos daban pruebas eran las enfermera del... y las botaron, ellas quedaron conmigo de acuerdo en cualquier día que queramos denunciar y llamarlas (...) porque Leon les ordenaba a ellas botar expediente. Si ella me dio su número y me dio todo... me dio copia de todo. Es más, mi expediente disculpa, cuando lo botaron, el nuevo que me sacaron donde ya la Doctora dice que mi enfermedad es profesional, no me quedaba el original, y yo lo pedía, y no y no y no, y yo lo pedía... y la doctora ¿y qué pasó? Que por recursos humanos no me quieren dar... ¿cónchale como haremos? Y ella me mandó a una de las enfermeras. Toma, llévate el original y le sacas una copia y me mandas una copia para mí. Y yo tengo el original en mi casa.*

- **Moderadora.** *¿Y porqué (...)?*

- **Luis.** *No, porque recursos humanos no quería entregar el original.*

- **Mario.** *Eso es público, bueno público para uno.*

- **Moderadora.** *¿Qué otra solución proponen? Piensen...*

- **Luis.** *¡(...) una bomba!*

- **Luis.** *Yo pienso que hay personas que... más que todo el gerente, porque anteriormente la... bueno, cuando yo empecé con la enfermedad ellos me trataron muy bien allí. Me pagaban todo que era la misma licenciada que me mandó a sacar del puesto, y la licenciada Carla conmigo no sé porqué, ha sido conmigo ¿cómo está Luis, cómo está Luis? y cualquier cosa que yo le llevara me*

la pagaban. No había ningún tipo de problema. Pero después que llegó esta persona que dice que no se quiere llevar a todo el mundo por delante, así como lo que están haciendo con ellos y otras personas, que es lo que él dice que la beta ya no existe. Por eso, podemos estar muy bien asesorados, vamos a los talleres, está bien que nos unamos, formemos también la asociación ésta entre varias empresas y hagamos... la cuestión es demostrar no tanto a él sino a los que están superiores de él lo que les puede pasar con solamente que este señor esté allí, que no quiere aceptar la realidad, la ley. Nosotros no estamos reclamando mayor cosa, sino que ellos se dejen llevar por la ley y nosotros nos estamos dejando llevar por la ley...

- Moderadora. Están reclamando sus derechos...

- Ana. Eso... estamos reclamando nuestros derechos...

- Luis. Lo que dice es importante que los superiores a él también se enteren, porque nosotros hemos hecho reclamaciones, hemos ido a medios de comunicación y decimos cuatro cosas e inmediatamente Caracas nos llama y ¿qué está pasando aquí?, los tipos bajan la guardia de una vez. De repente se alborotan, se les vuelve a hacer lo mismo y (...) lo que pasa es que en Caracas a ellos lo llaman ¿y qué está pasando allá, porque la gente se está alborotando? Esto no nos conviene a nosotros como organización, como empresa, como la parte publicitaria, entonces los jalen a ellos y ellos se van. Por eso es que es bueno las manifestaciones de calle, porque de repente si nos ven parados ahí y discutimos de repente no sucede nada, pero qué pasa que él está cuidando su trabajo, está cuidando su dinero, aparte de lo que nos roban y les queda a ellos por trabajar a la empresa, entonces no les conviene que en Caracas se enteren de eso, en Alemania o en Argentina donde sea, hacen una llamada a Alemania con un traductor (...) y les mandaron una señal pa' acá, no sé qué les dijeron y salieron pagándonos la plata que nos pagaron en septiembre, aparte que nos la pagaron mocha, entonces les duele que los mandemos a pisar desde arriba. Epa, díganle al gerente que nos paguen. Los medios, sacarle propaganda en televisión.

- **Petra.**(...) los canales, aquí en Barquisimeto pero no han hecho nada.
- **Moderadora.** Eso que proponen de la asociación eso los fortalecería bastante.
- **Julia.** Y ahora los medios es importante para ellos...
- **Moderadora.** Ustedes ven ahorita que todo el mundo forma una cooperativa, forma una sociedad, una asociación civil, y eso les da más... les da más fortaleza. Y bueno, sería lo ideal. Y más que son varias empresas, no es una sola empresa sino varios y eso los fortalecería aún más.
- **Ana.** Fortalece las empresas...
- **Maribel.**No, los trabajadores...
- **Moderadora.** En este caso serían los afectados, porque serían los trabajadores enfermos y accidentados con discapacidad, entonces los no enfermos los apoyan también. Y con esas condiciones en que están...
- **Juana.** Doctora, usted habla de qué solución uno le encuentra al problema, qué se puede hacer con respecto a eso... por ejemplo, en la yo creo que no se puede hacer nada. De decir que les van a (...) no les van a dar nada. Y que siguen saliendo personas lesionadas, de hecho ya salieron como dos hombres ya, a ellos de reposo y (...) entonces ellos no entienden eso.
- **Elena.** Ellos leen los informes así, aja, los sacamos fuera del puesto pero no están pendientes de la salud de la persona...
- **Moderadora.** No modificaron los puestos de trabajo...
- **Luis.** No es que nos modifiquen los puestos, no son los puestos, es la velocidad...
- **Moderadora.** Bueno, modificar el ritmo de trabajo
- **Luis.** No discutamos eso porque ellos no lo van a cambiar. Ellos están pensando en la producción, más ahorita que les llegó una solicitud de producción, es más... ¿ayer trabajaron sobretiempo?. Hoy, hoy están trabajando sobretiempo los tres turnos.
- **Moderadora.** Pero fíjense, ustedes no pueden pensar porque la empresa la ley la obliga a que ella adapte los puestos de trabajo al trabajador, no el

trabajador al puesto de trabajo, y la ley, si estamos unidos, se pueden lograr muchas cosas, una golondrina no hace verano, pero si estamos todos unidos podemos lograr algo. Y ella tiene que cumplir porque ella es una transnacional y está aquí en Venezuela. Yo no puedo irme para Estados Unidos a formar una empresa y a violar las leyes allá.

- Luis. ¿Qué pasaría por lo menos en la empresa que ya por lo menos yo sé que más de 100 personas están enfermas y siguen saliendo más personas? ¿qué pasa allí? ¿No tiene, no hay un instituto, una Inspectoría del Trabajo, ustedes INPSASEL, no los llaman como a capítulo? ¿qué está pasando allí que hay demasiado enfermo? Porque por lo menos yo he visto que uno en un millón padece una enfermedad...

- Moderadora. Lo importante es que diga aplicar medidas correctivas y en el estado como ha estado, con los organismos encargados de fiscalizar las condiciones de higiene y seguridad, hay que llamar ya a la empresa ¿qué está pasando que tu gente se está enfermando? ¿tu gente está discapacitada por el trabajo? Tiene que aplicar las medidas correctivas y será multa y multa y multa hasta que aplique las medidas.

- Moderadora. En este momento ya tenemos la posibilidad porque ya empezó a funcionar la unidad de sanciones, de empezar a irse por ahí, como medida de presión. Pero, si bien es cierto, eso es una responsabilidad fundamental del instituto, también la otra responsabilidad de ustedes como actores, de apoyar y de fortalecer esa lucha, y empezar a hacer ese trabajo con aquellos que ustedes lo decían, aquellos trabajadores que están enfermos pero que no proceden, están todavía temerosos y todo eso, y de qué manera írselos ganando, para esta lucha y ustedes se conocen los de la pero por ejemplo Juana está sola en la fábrica de plásticos, pero por ejemplo Mario está solo en la empresa metalmecánica, de qué manera desde hoy por ejemplo pudiera pensarse en cómo organizarse para poder empezar a apoyarse unos a otros, en todos los espacios ¿cómo hacerlo? ¿qué se les ocurre? Para irnos de aquí con alguna cosa, si creen además que vale la pena pues.

- **Luis.** *Claro, yo pienso en eso. Porque yo todos los días que me acuesto me despierto pensando ¿qué va a pasar conmigo? Si nosotros no nos reunimos y hacemos un grupo, un bloque, yo pienso que el grupo yo estoy de acuerdo, pero es tomando en cuenta de que tenemos que pensar en nuestro futuro, y cómo nos vamos a defender, porque esta gente está y en las otras compañías ellas piensan en ellos y cómo salir de nosotros, entonces nosotros tenemos que pensar en cómo nos vamos a defender nosotros, y sería la idea unirnos, no solamente que lo digan las doctoras, sino que nosotros lo digamos y que actuáramos, formar ese grupo y hacer presión, porque lo que dijo Mario, si es verdad, si nosotros se han hecho algunas marchas y yo también he faltado por X o por Y, pero un día nos paráramos al frente de la puerta y no dejar entrar a la gente que entra a las 8 de la mañana. Algo tiene que pasar allá en Caracas, después irnos para otra compañía pero apoyarnos, gente de, llega mucha gente de, entonces hay mucha gente pero... mucha gente y ellos esperan también lo mismo. La gente quiere ver, hay personas que quieren ver primero un resultado, una victoria, porque tienen miedo de que les vayan a quitar el turno, de que les vayan a quitar el sobretiempo, que los vuelvan a botar, porque también son muy ignorantes, con esto no quiero ofender, pero ignorancia en el sentido de que saben las leyes, por lo menos estuve a punto de recibir una de las cantidades que me estaban dando (...) yo no sé si lo comentó la muchacha, y de repente cuando Saavedra el presidente del sindicato no, esto y esto fui a hablar con un abogado, vine aquí, las doctoras no, no, no, aguántate que eso no es así. Y empecé a hacerle la guerra y me he dado cuenta que no me han hecho nada, me han dejado ahí quietecito, más bien habían días que en la semana métete todo el día en aire acondicionado y te queda todo el día ahí, durmiendo. Y eso es lo que hacía yo, está sentado allí. Entonces ahí fue que me di cuenta que ellos no han podido proceder en contra de mí, porque se dieron cuenta que yo empecé a obtener más conocimiento de la cuestión. Entonces, metamos un poquito más de unión, gente que sepa las leyes, unirnos y hacerle más bien la presión a ellos.*

- **Moderadora.** *¿Y que tal si se organizan y ya como trabajadores y trabajadoras organizados solicitan que desde aquí se les capacite o desde la unidad de supervisión, o en conjunto? ¿Por donde empiezan?*

- **Mario.** *El enlace es muy importante (...) ella es (...) ella es enlace que tenemos fácilmente...*

- **Juana.** *Aja, pero no solamente los de la galletera.*

- **Luis.** *Bueno, todos esos sindicatos que han formado ahí son bolivarianos, en la mayoría.*

- **Mireya.** *Le frenan el proceso ni pa'trás ni pa'lante.*

- **Mario.** *Aquí están la galletera y las empresas, donde están la señora donde está el señor... no solamente son esas tres compañías que están aquí, sino que se haga un llamado y se haga un taller...*

- **Julia.** *Claro, nosotros podemos entregar volantes, algo así...*

- **Luis.** *Aquí hay gente... es que eso lo hemos hablado, porque tengo amigos que trabajan en otras compañías y nos ponemos a hablar mira, a mi me pasó esto y toditos estamos en lo mismo. Vamos a ver si demandamos, si nos certifica INPSASEL o nos botan o negociamos, si a mi me dan 150 yo los agarro ¿me entienden? Es que la cuestión es esa. Estamos como a la deriva, corriendo pa' aquí, corriendo pa' allá.*

- **Maribel.** *Otra asociación sería como un sindicato, en vez de ser un sindicato...*

- **Juana.** *Sindicato de discapacitados.*

- **Elena.** *¿Cómo es que se llama el de Maracay?*

- **Luis.** *Podemos quedar convenidos en organizarnos, empezando por todos los sindicatos que van a...*

- **Juana.** *Nosotros somos todos.*

- **Mario.** *Ahí también hay dos sindicatos...*

- **Moderadora.** *De cada empresa*

- **Luis.** *A nosotros nos pusieron eso pero el presidente dijo en una reunión y nos dijeron...*

- **Elena.**(...) *en este caso el que está trabajando ahorita y un sindicato solo a veces es (...)*

- **Ana.**...*personas que están mal y sé que en algún momento me puede llegar a mi también...*

- **Moderadora.** *Claro, es que nadie está... y con esa condición...*

- **Luis.** *¿Entonces cómo quedamos para organizar ese... esa fiestecita?*

- **Maribel.** *Bueno, yo creo que lo primero es eso, poniendo el aviso en el periódico para fijar un día, una hora, para reunirnos...*

- **Luis.** *En la misma ONT hay sindicatos nuevos que son de y ya al tener las primeras reuniones ya los otros se van corriendo la voz (...) INPSASEL ustedes mismos... que vienen los muchachos por acá ...*

- **Moderadora.** *Fíjense que importante esto que están señalando cómo de ustedes han salido todas las opciones, están diciendo mire: necesitamos saber de la ley, desde hacer desde lo primero que hablamos de soluciones ella dijo necesitamos conocer la ley, que nos enseñen, necesitamos estar más pilas, más unidos, necesitamos concienciar a los demás ¿pero cómo? Entonces aprovechen esa oportunidad que les da la ONT y acérquense y empiecen... intercambien sus teléfonos, pónganse un día que tenga la posibilidad y empiecen a reunirse. Y cuando ya conformen empiecen a hacer su organización, entonces vengan para acá, conversamos, hacemos los volantes, se les reparten a los trabajadores que están esperando, puede de pronto venir un día a la semana alguien o cada vez que pueda para o repartirse para ir conversando con los que están esperando su hora de la cita e ir convocando y convocando. La ONT me parece el espacio ideal y lo otro es que cuentan también con nuestro apoyo, en cuanto ya empiecen y se tengan organizados empezamos a programar actividades educativas en el área ¿les parece? Que se vayan formando.*

- **Mario.** *Nos vamos a reunir con ustedes y con los abogados que nos digan esto es lo que van a hacer ustedes que pase esto y esto...*

- **Moderadora.** *No, y aquí también hay abogados... aquí también hay abogados que la idea es esa que se conforme una asociación, bueno los*

estatutos, todas esas cosas... bueno, porque yo contaba... nosotros contábamos con que venían cuatro personas nada más... de verdad nos contenta

- **Luis.** *Que nos vamos a traer los militares para que nos enseñen a hacer las bombas... que nos vamos a traer militares para que nos enseñen a hacer las bombas...*

- **Moderadora.** *De verdad les agradezco, yo soy enferma por el trabajo también, yo tengo una tenosinovitis por el sobreesfuerzo por el trabajo, tuve rehabilitación, reposo, de verdad les agradecemos la colaboración que ustedes han tenido, la idea es que sembrar la semilla, la iniciativa, este... que ese gusanito se mueva y de verdad despertemos y que no sigamos enfermándonos ni discapacitándonos por el trabajo, el trabajo nos satisface, nos ayuda a satisfacer las necesidades. Pero entonces organizándonos, estando conscientes, conociendo nuestros derechos, es lo mejor... y en la unión está la fuerza.*

- **Luis.** *Yo los conozco...*

- **Mireya.** *La situación de ella...la empresa porque ya somos muchos... se aprovecha la situación de allá... estamos conectados, que va a pasar esto y esto y lo otro...*

- **Moderadora.** *Bueno, eso es todo. Vamos a darnos un aplauso por esta tarde tan provechosa.*

Plan de Acción

Tal como está planteado en la Investigación-Acción, el Plan de Acción debía realizarse con la participación de los y las trabajadoras involucrados(as) en el Estudio. Para tal fin, se les realizaron varias convocatorias telefónicas para concretar la organización de este grupo destinado a defender sus derechos, las cuales no tuvieron un resultado positivo.

Este hecho, considerado por la Investigadora como un hallazgo del Estudio, marca un momento de necesaria reflexión contemplado en la Investigación-Acción cuando la realidad contrasta con lo esperado o planificado.

Aunque el Grupo Focal se realizó con el propósito de sensibilizar a los y las participantes sobre la necesidad de organizarse para defender sus derechos, la información emanada de sus discursos se refería constantemente a sus variadas situaciones de pérdidas: laborales, de rol familiar, lugar dentro de la pareja y a los malestares psicológicos que las mismas les generaron. Por tal razón las Moderadoras reevaluando la situación y con base en la flexibilidad de la Investigación-Acción, la cual permite modificar los planes de acuerdo a las necesidades de los y las participantes concentraron sus esfuerzos en facilitar la catarsis personal de estos y estas y responder sus inquietudes sobre las Leyes Laborales.

La afectación psicológica de cada uno y una de los y las participantes es posible que no haya permitido fertilizar en ellos y ellas la necesidad de agruparse, reunirse o de conformar la organización de trabajadores y trabajadoras con discapacidades por el trabajo, y esto puede explicar el hecho que no atendieran al llamado para construir el Plan de Acción. Por el contrario, esta necesidad de organización sí estaba planteada claramente en la conciencia de la Investigadora y la Tutora, cuyos conocimientos sobre Salud Ocupacional y discriminación por discapacidad y por género, abonaron el terreno y llevaron a encauzar los hechos, más desde sus propias aspiraciones que desde las de los y las trabajadoras. Este constituye el principal factor por el cual el Plan de Acción no pudo concretarse y se erige como un aprendizaje propio y para otros u otras investigadoras, a tener en cuenta al momento de reconstruir el objeto de estudio.

Un hallazgo positivo es que de alguna manera los y las trabajadoras compartieron lo que les acontece. Pasaron de vivir sus experiencias en solitario y se dieron cuenta que es un padecimiento compartido. También se evidenció la Doble Discriminación de las Mujeres que es algo que la Ley no contempla por lo que se recomienda incluir la Doble Discriminación en las Leyes Laborales.

Otro hecho a destacar es que las Patologías que presentaban eran debidas a la Ocupación, la cual está influenciada por el sexo; así para las mujeres sus patologías eran cervicales, independientemente de la empresa donde laboraban, por la ocupación que desempeñaban, muy relacionada con la división sexual del trabajo.

Se realizó seguimiento a lo largo del año 2006 y lo que ha transcurrido del año 2007 y cada uno/a tomó un rumbo diferente y solucionó su problemática individualmente. María continua laborando como “Cocinera” en un restaurant ubicado en el Este de la ciudad, no recibiendo ninguna indemnización por el accidente de trabajo que sufrió en la empresa donde trabajaba anteriormente y la cual prescindió de sus servicios posterior al accidente de trabajo. En su tiempo “libre” según refirió realiza “trabajos de costura” por encargos y los vende para “redondearse unos realitos”, porque lo que gana no le alcanza “. Maribel, recibió indemnización por 100 millones de bolívares y renunció “porque llegó a un acuerdo con la empresa” y al llamarla a su teléfono no respondía las últimas llamadas que se realizaron.

Juana, no recibió indemnización por parte de la empresa donde laboraba, fue despedida de ésta, recibiendo solo las prestaciones sociales que le correspondían por su tiempo de servicio. Miguel, continua desempleado, “ayudando en su casa” mientras su esposa labora como doméstica y “esperando una intervención quirúrgica” por su afección. No recibió indemnización por parte de la empresa donde laboraba.

Por otro lado, Juan continua en su lucha por lograr que el acuerdo suscrito por él con la empresa en los Tribunales Laborales y a través del cual recibió una indemnización por 68 millones “no tenga validez” y así “demandar a la empresa donde laboraba por daños morales y lucro cesante (por los salarios que dejó de devengar durante su “vida útil” como trabajador) y continúa desempleado; Mario continua trabajando en la empresa donde sufrió el accidente de trabajo, desempeñándose en un cargo donde refiere “devengar menor salario”, es representante del sindicato de esta y demandó a la empresa en Tribunales Laborales por el accidente de trabajo.

Futuras investigaciones deben profundizar en el impacto psicológico de la Discapacidad ya que en esta investigación se observó que aunque las Leyes los favorezcan la afectación psicológica constituye un agravante de la Discapacidad Física.

Fase de Interpretación, Explicación y Teorización.

Las categorías producto del procesamiento de la información obtenida a través de la Observación Participante, Entrevistas Semiestructuradas y Grupo Focal se analizaron a la luz de la Perspectiva Teórica del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y otros (1998) de Londres y la Perspectiva del Modelo de Género y Discapacidad de Elisa Gómez Sánchez-Albornoz del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de Sevilla, España.

Discriminación

La discriminación es evidente en los relatos de los y las participantes. Dentro de estas se precisa la existencia de dos tipos de discriminación: por sexo y por discapacidad. En la discriminación por sexo una de ellas corresponde a la división sexual del trabajo, ilustrada en el hecho de que antes o después de sufrir la discapacidad, las mujeres se encargan de las labores de reproducción dentro del hogar sumadas a las labores extradomésticas o trabajo productivo. Un ejemplo de lo antes expresado es evidente en el relato de María:

Bueno, me paro a las seis y cuarto, más o menos, de seis y cuarto a seis y veinte, preparo a los niños para el colegio, les preparo la merienda, los llevo para el colegio. Si tengo que hacer alguna diligencia los llevo y como tengo que pagar pasaje y voy de una vez para el Centro a hacer cualquier diligencia que tenga que hacer o a comprar cosas para la casa. Llego, bueno, arreglando la casa, las camas, haciéndoles el almuerzo y después para irlos a buscar o sino cuando salen temprano se vienen con los amiguitos de ellos del sector. De allí, bueno, que si el almuerzo, los dejo que reposen, que hagan la tarea, que se bañen, o sino primero que descansen, se bañen, coman. Después la tarea y después me voy a trabajar porque el tiempo se me va volando.

Asimismo Maribel corrobora lo anterior cuando expresa:

Cuando trabajaba me levantaba a las cinco de la mañana, hacia desayuno. Me iba al trabajo, entraba a diez pa las seis de la mañana. Salía a las tres de la tarde. Llegaba a la casa a las cuatro de la tarde. Me acostaba un ratico.

Hacía la cena y arreglaba lo del siguiente día. Me acostaba a las nueve o diez de la noche. Los sábados me paraba a las diez de la mañana, hacía desayuno, lavaba el baño, limpiaba la casa. Los domingos me tocaba lava y plancha. Ahorita alguien nos ayuda a lavar y planchar. Me la paso en la casa. Hago la comida. Salgo en la mañana pa rehabilitación y llego como a las dos de la tarde a mi casa, hago almuerzo, como y me acuesto un rato. Luego hago cena y me acuesto temprano.

Por el contrario los hombres entrevistados tienen su ámbito de acción circunscrito al espacio público donde desempeñan la mayor cantidad de sus actividades, muestra de ello la tenemos en el verbatimum de Mario:

Me paró a las cinco y treinta, me aseo y ya a las seis voy saliendo pa mi trabajo, empiezo a trabajá a las siete hasta las tres pm. Mi esposa me hace todo. Llevo el almuerzo. A veces compro el desayuno en el trabajo. Salgo del trabajo, me voy directo pa la casa y después de allí voy a buscar la niña a la Escuela que sale a las cinco. Llego a la casa a cená. Veo televisión. Me baño en el trabajo. Me acuesto a la una de la madrugada porque sufro de insomnio. Los sábados y domingos veo películas todo el día. Después de esto me la paso en la casa.

También el testimonio de Juan:

Me siento mal porque soy una persona que me ha gustado trabajar, y en estos momentos no puedo hacer nada, paso to'el día sentado viendo televisión. En las tardes salgo al frente de la casa a sentarme. Me levanto a las siete, ocho de la mañana, bueno me pongo allá en la casa a hablar con los muchachos, sentado, puro sentado viendo televisión casi todo el día. Mi esposa más bien me tiene toñeco a mí. Antes de enfermarme, yo me paraba todos los días a barrer la casa, a acomodar, a hacer cualquier cosa, y ahorita me siento mal porque no puedo hacer nada, o sea, yo lo hago pero siento dolor, y es mejor no hacerlo.

Estos hallazgos son consistentes con lo expresado por la Perspectiva del Modelo de Género y Discapacidad el cual señala que hombres y mujeres ocupan espacios diferenciados, donde se separa lo público de lo privado a través de la división de la producción y la reproducción, donde el hombre se sitúa en el ámbito público que se asocia a la producción, y la mujer en el mundo de la reproducción, ligado a actividades domésticas, siendo considerado esto último como “natural” del género femenino y a esto no escapan las mujeres con

discapacidad, quienes no solo realizan el trabajo reproductivo sino también el trabajo productivo.

La discriminación generada por la División Sexual del Trabajo está dada por el desbalance en las ocupaciones asignadas socialmente a hombres y mujeres, como se evidencia en la información suministrada por los entrevistados y las entrevistadas. Dicho desbalance no favorece a las mujeres ya que estas suman dos cargas: laboral cuando traspasa el ámbito del hogar para desempeñarse en un trabajo productivo, y la doméstica. A este respecto la Perspectiva Teórica del Modelo Social de la Discapacidad sostiene que las mujeres con discapacidad continúan siendo responsables de sus familias, de cuidar hijos e hijas, su pareja y que la identidad de género y la identidad de la persona con discapacidad “van a interactuar de forma distinta en los hombres y las mujeres” y la del Modelo de Género y Discapacidad señala que basándose en los roles y estereotipos de género relacionados con la discapacidad se le asignan a los hombres con discapacidad menores tareas y responsabilidades en la familia que a las mujeres con discapacidad.

En el caso de las mujeres ya afectadas por la doble carga laboral se suman las discriminaciones que se producen al afectarse con una discapacidad. Esta discriminación también afecta a los hombres en su ámbito laboral, corroborado por lo expresado por Juan:

Yo ahorita no puedo hacer nada en la empresa y la empresa hace a uno a un lado porque ya uno no puede hacer lo que hacia antes en la empresa y lo ponen a juga banco y lo quieren botar a uno....

La existencia de doble discriminación, por sexo y por discapacidad, coloca a las mujeres en situación de mayor riesgo en los casos de padecer algún grado de discapacidad. Esto concuerda con lo que la Teoría del Modelo de Género y Discapacidad llama la Doble Discriminación: que viene dada por su condición de mujer con discapacidad y por su género, es decir a la discapacidad que presentan se suman las barreras impuestas por “la asignación de roles tradicionales en la sociedad”, ya que es atravesada por las limitaciones de género

que “pesan sobre las mujeres” y que van a traducirse en una mayor invisibilidad y discriminación de estas.

Estos hallazgos cobran mayor peso cuando se revisa lo expresado por Morris, citada por Barton y otros (1998), quien afirma que la doble discriminación afecta a las mujeres por ser mujeres y por presentar una discapacidad porque “la identidad de género y la identidad de la persona con discapacidad van a interactuar de forma distinta en los hombres y mujeres”.

Afectación Diferencial por Sexo

Mujeres y hombres son socializados de manera diferente y una de las consecuencias de esto es una escala de valores distinta dependiendo del sexo genético. En los casos de personas con discapacidad estudiados en la presente investigación resalta lo antes expresado de manera clara. Mientras que en los hombres la discapacidad es apreciada de acuerdo a la capacidad laboral perdida, en las mujeres lo es dependiendo de la afectación que les genera en su aspecto personal o en su potencialidad de seducción.

Para ilustrar esta afectación diferencial se citan lo que refirieron Juana, Miguel y María, respectivamente: “Los roces con los Jefes una vez me dijo tan bonita por fuera y tan mala que estás por dentro...”. “Si, hay diferencias porque pienso que afecta más a la mujer porque la mujer es la que siempre lleva la belleza y le van a ver el defecto y más si es por ejemplo el rostro”. “ Yo por lo menos me cree un trauma porque o sea, uno esconde la mano, uno no es igual”.

Con respecto a lo anterior, la perspectiva del Modelo de Género y Discapacidad sostiene que las mujeres se van a enfrentar a la presión que se ejerce a través de su cuerpo, ya que se juzgan por su apariencia y acercamiento al patrón de belleza establecido en la sociedad que ha construido un estereotipo de mujer ideal, el cual dista de estar ajustado a la realidad de las mujeres con discapacidad y esto va a contribuir a ver la discapacidad femenina como un

“factor negativo cosificando aún más el cuerpo de la mujer con discapacidad” (p.27) (Instituto Andaluz de la Mujer, 2003)

Según la Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad, la masculinidad va unida a la fuerza, a los cuerpos perfectos e implica un rechazo a la debilidad y a las emociones. Así se pone de manifiesto en lo expresado por Juana: “....Creo que pal hombre es un poquito más difícil por los trabajos que tiene que hacer, por la fuerza que tiene que aplica en los trabajos...”, Miguel: ..”Claro que sí. Por la cuestión de la mano que no puedo hace lo que hacia antes...” .

Disminución de la calidad de la vida sexual relacionada con la discapacidad

Todos los y las participantes que llevaban vida sexual activa, la refirieron afectada negativamente luego de presentar la discapacidad. Maribel, refiere con respecto a esto que:

....En la vida personal de uno como mujer en el sentido que uno anda adolorido, para uno lo más importante es lo que le está sucediendo y esto afecta la relación marital porque no se quiere hacer el amor con una persona con dolor, que se queja....

Juana:... “Sexualmente si ha cambiado un poquito por mis dolencias. Han disminuido las relaciones sexuales por los dolores que me dan a nivel lumbar...”, Miguel: “Ha cambiado un poco con mi pareja porque tengo que limitarme a cosas como el sexo”.

En efecto, en la Perspectiva de Género y Discapacidad se considera que la discapacidad hace que las personas portadoras de esta sean consideradas como asexuadas al tener sus cuerpos “imperfectos” ya que la construcción de un sujeto sexual se va a relacionar con el estereotipo de mente y cuerpo perfecto, que va a negar la sexualidad a estas personas, además a los hombres la sociedad les “presenta la opción de comprar sexo” al considerarlos sujetos sexualmente activos al contrario de las mujeres, todo lo cual apoya los hallazgos de la investigación en esta categoría.

Violencia de Género

La perspectiva de Género dentro de sus muchos logros tiene la visibilización del fenómeno de la violencia de género. Dicha violencia afecta a las mujeres por el solo hecho de serlo. Las mujeres con discapacidad no escapan a esta realidad y esto se manifiesta en los diferentes ámbitos en los que la violencia es posible. La información recolectada a través de las distintas técnicas utilizadas revela que la violencia verbal tiene un lugar importante en los padecimientos de las mujeres con discapacidad en sus lugares de trabajo o el hogar.

Una revisión de lo expresado por ellas es suficiente para percibir lo anterior Juana:

Si, uno se siente como si la gente le pone la mirada, ellos quieren intimidar a uno con ciertas cosas que le dicen a uno..... la Licenciada que cada vez está con cosas conmigo a raíz de un reposo la Licenciada a veces me ha dicho estoy pagándote a ti por no trabajar..... Otra vez me dijo uno de los jefes (el de Seguridad Industrial): tú como haces el amor con tu marido?, también le metes reposo y te quejas como en el Trabajo?.

Maribel: “Uno siente que la tratan con hipocresía, cada vez que uno los llama se niegan mucho por teléfono”. Mireya.” La empresa nos apoya en la enfermedad, pero como a causarnos más problemas, a enfermarnos psicológicamente, a acosarnos, a tener más problemas, a poner una piedra aquí una piedra allá”.

De ahí que Elisa Gómez Sánchez-Albornoz del Instituto Andaluz de la Mujer (2003) de Sevilla en la Perspectiva del Modelo de Discapacidad y Género refiere que las mujeres con discapacidad van a sufrir también violencia de género y su causa son los comportamientos basados en las relaciones de poder ejercidas por los hombres y que causa daños y sufrimientos a las mujeres y esto se acentúa en estas mujeres con discapacidad por la vulnerabilidad otorgada a estas por la discapacidad.

Así también en la Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad se sostiene que las personas con discapacidad son etiquetados con calificativos hostiles de impedidos, inválidos, de personas que “no sirven” y esto se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad. Para Barton y otros (1998), “ser discapacitado supone experimentar la discriminación y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima”.

Apoyo Familiar

En lo referente al apoyo familiar, la Teoría del Modelo de Discapacidad y Género afirma que a las mujeres con discapacidad se les sobreprotege y esto se encuentra en relación directa con la “asunción del rol femenino” por esta y con la asignación de este rol por parte de las personas con las que interactúa, lo cual reduce su vida al ámbito de la familia, originando menor grado de autonomía y toma de decisiones. En la presente investigación se observa que el apoyo es de otras mujeres (mamá, hijas, esposa). Lo anterior se visualiza en lo referido por Juana, Julia e Iris:

Juana: “Con mi familia he sentido más unión, más apoyo, se han preocupado por mi bastante, me han apoyado a salir adelante”. Y Julia manifestó que: “Bueno, de mi parte gracias a Dios que tengo el apoyo de una familia que siempre me ha apoyado en todo, realmente por ellos también es que... he esperado por esta enfermedad en ese sentido, el dolor y la parte psicológica (...) por lo menos, no puedo hacer las cosas, que si por lo menos no tengo a quien pagarle por lo menos tengo a mi mamá, a mi hijo que está grande, realmente en ese sentido ha sido un buen apoyo.

Al respecto Iris refirió que:

..yo tengo mis hijas, ya ellas se casaron y siempre tratan de ayudarme en los quehaceres, que si lavar la ropa, porque cuando yo era una mujer sana me gustaba todo impecable, que la cocina, que los cuartos, que los baños, que todo el piso ¿verdad?.... yo no hago nada... levanto una cosa así y... he perdido la confianza,..... me siento, a mi de verdad la

autoestima se me ha bajado, porque es verdad uno, cónchale que yo antes que podía hacer todo....

En las entrevistas y el grupo focal también se puso de manifiesto que la familia también apoya a los hombres con discapacidad, así, esto se refleja en lo que dijeron Juan y Mario:

Juan:

Familia: Ahora me cuidan más, no me dejan ayudar en la casa, no me dejan que yo les ayude porque no puedo hacer fuerza” y Mario: “ No, yo los siento igual. Lo único que uno se da cuenta quienes son los amigos y quienes no. Mi esposa si me apoyó cien por ciento....

Valoración del y la Trabajadora como objeto de producción

En la búsqueda de la igualdad, la demanda de acceso a un puesto de trabajo por las personas con discapacidad es uno de los anhelos de estas y estos, pero gran cantidad de empleadores contratan pocas personas con discapacidad y esto lo manifiestan Barton y otros (1998) en la Perspectiva Teórica del Modelo de la Discapacidad al considerarla como resultado de las barreras que existen en la sociedad que les van a impedir desarrollarse e integrarse a una vida útil y desempeñar una actividad productiva; en consecuencia sostienen que la pobreza, la raza, el sexo, la edad y el origen étnico son importantes en la construcción y la producción de la discapacidad, de forma que las mujeres sufren mayor discriminación que los hombres en el acceso al trabajo y devengan menores salarios.

También en la Perspectiva Teórica de Discapacidad y Género se refiere que persisten los falsos estereotipos que las personas con discapacidad, y especialmente las mujeres, son menos productivas y tienen mayores tasas de absentismo laboral y los empresarios creen que el sexo, tipo y grado de discapacidad de la persona predomina sobre su formación, trayectoria y capacidad para desempeñar un cargo y así las mujeres con discapacidad que

tienen un empleo es un empleo que requiere poca calificación y por ende poca posibilidad de promoción, laboran en sectores feminizados como el sector servicio alejándolas de determinadas áreas de actividad y de puestos con alto nivel de responsabilidad.

Lo anterior explica lo que manifestaron los y las trabajadores/as siguientes:

Maria.:

Si, porque como le digo las empresas no le dan trabajo a uno y si lo dejan en la empresa al poco tiempo lo botan porque uno. Después del accidente me botaron y la empresa no me pago la incapacidad y se desentendió de mí.

Maribel:

Porque si es en el trabajo siempre ven a uno como si ya uno no rinde en la empresa y hasta los mismos compañeros de trabajo piensan que uno está haciendo el paro.... A mi me reubicaron en la empresa (...) pasé cosas desagradables, Usted sabe, uno viene de ser una persona activa, que a ti te mandaban de allá para acá, o sea, cuando (...) estás acostumbrado a (...) que tu vas a trabajar, cuando se ven que tu ya no haces caso, porque uno tiene que cuidarse, porque ya te dijeron (...) entonces quieren imponerle trabajo a uno como que para acosar a uno, para hacerle la guerra a uno psicológica, vamos a decirlo así.

Juan: “Bueno, sí me han rechazado, porque yo ya no soy el mismo de antes, no me dan trabajo”.

Juana:

Antes decían que yo era una persona ejemplar porque no faltaba, incluso tengo un Diploma de Honor al Mérito. Antes me ponían de ejemplo, una vez me dijo un compañero que el Licenciado le dijo que yo era una persona ejemplar, que no faltaba nunca. No volví a ganarme el Bono que siempre pagan por asistencia, por realizar bien el trabajo..... ya no se cobran bonos, solo cobran el sueldo. En mi caso en la empresa cuando uno está enfermo lo mandan a un basurero a limpiar potes pa tras. Los bonos por asistencia no le salen. Solo ganamos el salario. Los sanos pueden hacer otras actividades que les dan mayor ingreso.

Mario:

Me reubicaron de trabajo pero me siento mal, de todas maneras, porque el trabajo en que me pusieron no... yo soy tornero. (...) el trabajo es más suave, son botones, a veces un trabajo dura hasta dos horas y no es lo mismo. No es la misma vida, no me gusta esa vida que llevo, pero bueno tengo que seguir.

Luis:

¿Ah...? No... hay que firmar la renuncia, y me lo dicen para darme el presidente del sindicato contrario, *bueno no... tu firmas por esto (...) recibir 109 millones con tu arreglo y todo...* De hace tres años para acá yo me he dado cuenta que la velocidad (...) nosotros nos cansamos los brazos, y las máquinas nosotros somos igual que las máquinas, eso era alimentar y alimentar y empacar y empacar, entonces no buscaron mejor....

Iris:

....Entonces ellos no buscan la facilidad para uno sino para ellos. Automáticamente, en lo que se refiere al sentido monetario por ahí es por donde viene la cuestión, porque si uno está en el turno dos le pagan a uno bono nocturno, y en la mañana no se lo pagan. O sea, ellos se están ahorrando ese dinero....

Desconocimiento de Leyes y Derechos

Un hallazgo importante en la presente investigación resultó ser el desconocimiento manifestado por la gran mayoría de los y las trabajadoras con discapacidad participantes, con respecto a las leyes que les protegen. En este caso las Perspectivas Teóricas que fundamentan esta investigación no contemplan el desconocimiento de las personas con discapacidad en lo referente a las leyes. Los y las trabajadoras refirieron lo siguiente:

- **Juana.** *“Ninguno, no conozco ninguna Ley”.*
- **Miguel.** *Ninguno. No se nada.*

- **Mario.** *“Tendré como un sesenta por ciento de conocimientos, pero si me sé defender. Si conozco. Si pido reubicación me la tienen que dar por la LOPCYMAT”.*

- **Maribel.** *“Ninguno”.*

- **Maria** *“No, de las leyes no conozco nada”.*

- **Juan.** *“No tengo ningún conocimiento”.*

- **Luis.** *Sí, nosotros nos preguntábamos que quién nos defendía a nosotros, si estábamos solitos...*

-**Juana.***Yo creo que una de las formas en que también podrían ayudarnos nosotros sería con un taller para saber cuáles son las leyes que nos están beneficiando a nosotros. Verdad, porque... en cualquier momento a mi me toque enfrentarme con alguno de ellos. Ellos me dicen cuatro palabras y me quedo con la boca cerrada porque realmente no sé cuales son mis derechos. Yo creo que una de las formas sería esa. Aprendernos la LOPCYMAT, para de una u otra forma uno saber defenderse frente a ellos.*

-**Mireya.** *Hay unos compañeros que rotan, igual tienen la misma lesión, y mueren callados.*

En resumen solo dos de los trabajadores, Mario y Luis manifestaron tener conocimiento de algunas leyes, tal como se observa en lo siguiente (haciendo la salvedad que Mario es Representante del Sindicato de la empresa donde labora):

-**Mario.** *Es un derecho, o sea, esa persona no está perdiendo ningún derecho al venir para acá por INPSASEL (...) u operar una máquina, perder un dedo, la compañía está en todo el derecho de... y la obligación de cubrir esos gastos y no (...).*

De ahí la necesidad de formar a estos y estas trabajadoras para que conozcan las Leyes existentes que les van a brindar protección y el derecho que tienen de organizarse para defender sus derechos.

Nexos Explicativos y Comprensivos

La perspectiva de Género permite identificar la inserción diferencial de hombres y mujeres en el trabajo y las consecuencias de esto, así como la discriminación laboral y el acoso. En el caso de las personas con discapacidad la exclusión de los puestos de trabajo es una de las principales modalidades de discriminación; para las mujeres esta situación es más preocupante y así se desprende de lo referido por las trabajadoras en las entrevistas semiestructuradas y grupo focal realizados: “la empresa busca cualquier fallita pa’ salí de uno”, “quién me va a dá trabajo a mi”.

La gran mayoría de empleadoras/es contratan pocas personas con discapacidad y en caso de reducción de personal son las más vulnerables. La Perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad dice que es un problema de la sociedad y del individuo y de hecho Juana y Miguel fueron despedidos de sus trabajos en la empresa donde laboraban. Independientemente del grado de discapacidad la empresa toma medidas en contra de estos/as trabajadores/as, lo que trae consecuencias negativas en el trabajo de estos/estas.

De esta lo que genera la discapacidad es la sociedad per-se, es decir las limitaciones que le impone la sociedad a las personas con discapacidad y no la limitación física que puedan presentar el trabajador y/o trabajadora. Esto se observa al decir algunos/as trabajadores/as: “Nos ponen obstáculos, nos ponen barreras”. En pocas palabras son discriminados/as, se les dificulta el acceso a iguales oportunidades y derechos, reciben menores salarios, los arroja más el desempleo y tienen menores probabilidades de ascensos.

Esta discriminación vulnera los derechos de estas personas las cuales necesitan ser reconocidas y lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades. A lo largo de este trabajo, se entendió la discriminación como el trato desfavorable dado a una persona sobre la base de su pertenencia a un grupo, sin tomar en cuenta sus capacidades personales. A esto no escapan sobretudo las mujeres, e inclusive dentro de la familia y la sociedad existe la División Sexual del Trabajo donde el hombre es el Jefe del Hogar y es el proveedor y la mujer como esposa asume la responsabilidad

del trabajo doméstico y la crianza de los/as hijos/as; además su trabajo productivo es visto como un ingreso secundario o complementario y su trabajo doméstico no es valorado, permaneciendo invisible y no reconocido como tal.

Las mujeres con discapacidad aun cuando son despedidas de su trabajo siguen encargadas del trabajo de su casa, representando este una carga física mayor que el trabajo que desempeñaban en la empresa. Las mujeres con discapacidad asumen en su totalidad el rol reproductivo que se refleja en la realización de las tareas domésticas:

Ayudo a mi hija en las tareas, hago el almuerzo, limpio algún corotico. A las cinco la busco en la escuela. Hago la cena. Hago todo.”Preparo a los niños para el colegio, les preparo la merienda, los llevo para el colegio....llego a arreglando la casa, las camas, haciéndoles el almuerzo y después para irlos buscar. El domingo, los domingo lavo, cocino, a veces voy para el mercado.

Caso contrario los hombres, tal como se observa en lo siguiente: “Mi esposa me hace todo. Llego a la casa a cená. Veo televisión. Los sabados y domingos veo películas todo el día”. “Mi esposa mas bien me tiene toñeco a mí”.

Es de resaltar el caso de Miguel:

Después del accidente me levanto un poco más tarde...Hago algunos oficios, lavo, plancho, hago la comida, acomodo el cuarto, leo. Cuido al niño. Mi esposa después del accidente se puso a trabajar como doméstica y le dedica menos tiempo a su hijo y a mí.

En todo caso el asume que su actual situación obedece a la “desatención” por parte de su pareja y no a los cambios en su rol tradicional de proveedor exclusivo.

A las mujeres participantes en esta investigación les preocupa el hecho de no poder realizar los “trabajos de la casa” e inclusive una trabajadora refirió: “Yo era esclava en mi casa, a las mujeres la discapacidad nos afecta más porque tenemos más responsabilidades que los hombres con los hijos, con la casa”. Por otro lado los roles de género se relacionan con los estereotipos que contribuyen a mantener estos roles al modelar ideas sobre las tareas para los cuales hombres y mujeres están “naturalmente hechos”.

Estos estereotipos se vinculan a acciones discriminatorias que se observan en esta investigación ya que las/os trabajadoras/es opinan que la discapacidad afecta de forma diferente a una persona dependiendo si es mujer u hombre. Así refirieron: “Yo creo que afecta más a la mujer por ser mujer, porque trabaja y hace oficios de la casa así esté enferma”. “Al hombre lo ayuda más la esposa porque ella hace todo en la casa, la mujer tiene que hacer todo el trabajo de la casa, cuidar a los hijos, así ella este enferma”.

Se hace alusión a los estereotipos masculino y femenino en lo siguiente: “La ventaja del hombre es que es mejor pagado.... Tiene más poder que las mujeres, tiene mas fuerza que las mujeres, puede salir más a la calle...La mujer está siempre en la casa.” “La ventaja de las mujeres es que económicamente no gastan, las mantiene el esposo, no tiene obligación. Podemos andar en la calle hasta cualquier hora”. “Las mujeres tienen que hacer los oficios de la casa”. “Al hombre lo aceptan en todas partes, ellos pueden hacer fuerza, la mujer no”. “La mujer tiene que criar a los hijos, trabajar para mantenerlos, para darles educación. Así la mujer viva con el hombre se tiene que encargar de esto”. “El hombre trabaja en la calle y no hace nada en la casa porque uno le hace todo”. “Los trabajos de los hombres son más pesados, las mujeres no tienen que hacer trabajos donde tengan que aplicar mucha fuerza”.

Se afirma que los hombres tienen mayores privilegios en cuanto a salir a la calle, por el hecho de ser hombres. Se asignan a los hombres estereotipos como ser independiente, activo, ocupar espacio público, ser fuertes, tener poder y a las mujeres las tareas domésticas, el espacio privado, debilidad y estos estereotipos se transmiten de generación en generación. La desigualdad, por lo tanto, se traduce en tradición.

La discapacidad se percibe como algo inesperado que causa dolor y un desequilibrio que afecta a la persona que la presenta y a su familia porque genera desigualdades tanto de oportunidades como de derechos, de poder, de participación, lo que se reflejó en lo siguiente:”No le dan trabajo a uno, al enterarse que uno sufrió un accidente de trabajo menos lo emplean a uno”. “Después del accidente me botaron y la empresa no me pagó la incapacidad y se desentendió de mí”. “No quieren saber nada de uno porque ya uno no rinde igual....no lo quieren reubicar a uno”.

En esta investigación, no se pudo concretar la organización de estos/as trabajadores/as para la defensa de sus derechos. Probablemente, la magnitud que cada uno/a le dio a sus propias circunstancias, impidió ver la de los otros y emprender una lucha colectiva; sin embargo, existen otras experiencias organizativas de los trabajadores/as a manera de establecer acciones preventivas para la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Tal es el caso de la Coordinadora Regional de Salud de los Trabajadores, la cual tiene cerca de 10 años trabajando con la participación de trabajadores/as de base, delegados/as de prevención, delegados/as sindicales y profesionales en el área de la Salud Ocupacional, para incrementar los niveles de educación de la población trabajadora en esta materia.

Por todo lo anterior se hace necesario el implementar medidas contra la discriminación de la cual son objeto trabajadores y trabajadoras con discapacidad logrando una sociedad igualitaria donde todos y todas tengan las mismas oportunidades, deconstruir la idea tradicional que se maneja sobre la discapacidad y planificar políticas que contemplen el género y la discapacidad de un modo transversal, es decir acortar las distancias entre hombres y mujeres con discapacidad y la sociedad en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, D. 2002. El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela. Universidad de Carabobo. Valencia

Aignerem, M. 2003. La Técnica de Recolección de Información mediante los Grupos Focales. URL: <http://huitoto.udeo.edu.co/ceo.htm>. (Consulta: Octubre 27, 2003)

Amorós, C. 1995. 10 Palabras Claves sobre Mujer. Editorial Verbo Divino. Pamplona. España.

Arnau, M.2004. Violencia de Género contra la(s) mujer(es) con discapacidad. URL:http://www.mujiresenred.net/article.php?id_article=248. (Consulta: Febrero 21, 2007)

Astorga, L. 2002. Discapacidad, Perspectiva Histórica y Desigualdades Imperantes. URL: <http://www.codehuca.or.cr/discapbrecha.htm>. (Consulta: Octubre 15, 2003).

Barton, L. 2003. Análisis Social de la Discapacidad ¿Romanticismo o Realismo? URL:<http://212.168.18.125/publica/libros/PONENCIA04.pdf>. (Consulta: Enero 2, 2004).

Barton, L.y otros. 1998. Discapacidad y Sociedad. Ediciones Morata. Madrid

Bertrand, L. y Morier, S.1997. Incapacité physique et competence sociale: Le questionnaire sur les difficulté sociale reliées a la limitation physique. Science et el comportement 26, 193-208.

Bogdan, I y otros. 1990. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Editorial Paidós. Barcelona. España.

Buendía, E. y otros. 1998. Métodos de la Investigación en Psicopedagogía. Mc Graw Hill. Madrid.

Burton, M.2005. Exclusión, discapacidad y cambio social. URL:<http://homepages.poptel.org.UK/mark.burton/exclusi%F3ndiscapacidad.doc>. (Consulta: Noviembre 19, 2006)

Capacitando para la Discapacidad. 2002. URL:<http://www.riosdevida.com> (Consulta: Octubre 15, 2003).

Castillo, D y Orea, S. 2003. Discapacidad. URL:<http://colsup.edu.mex/artículo/artículo2%-20%-20Didimo%20Castillo.doc>. (Consulta: Octubre 15, 2003).

Conferencia Internacional del Trabajo. 1998. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Consejo Nacional de Personas Incapacitadas (CONAPI). 2000. Cuadernos del CONAPI. Consejo Nacional para la Integración de Personas Discapacitadas. Vol. 1.

Consejo Nacional de Personas Incapacitadas (CONAPI). 2001. Conapi Informa. Revista de las Personas con Discapacidad en Venezuela. MSDS. Año 1. No.1

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1998. Gaceta oficial 5453.24-03-2000. Ediciones Era Luz. Caracas. Venezuela.

Cook, T. 2000. Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Ediciones Morata. SL. Madrid.

Curso Sistemático de Derechos Humanos. URL:<http://www.Iepala.es/DDHH/ddhh.1173.html> (Consulta: Abril 29, 2003).

Departamento de Registros y Estadísticas de Salud de la Fundación Larense de Ayuda al Incapacitado (FLAI).2005. Estadísticas de Salud. Barquisimeto. Venezuela.

Dirección de Epidemiología e Investigación del INPSASEL. 2007. Estadísticas de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales año 2006. URL:<http://www.inpsasel.gov.ve>. (Consulta: Julio 08, 2007).

Elizondo, M. 2002. Discriminación por Género. URL:http://www.trife.gob.mx/eventosespeciales/material/m2_03.pdf. (Consulta: Octubre 21, 2003).

Eroles, C. y otros. 2002. La Discapacidad: una Cuestión de Derechos Humanos. Editorial Espacio. Buenos Aires

Evolución Histórica de los Modelos en Cuales se Fundamenta la Discapacidad. URL:<http://usuariosdiscapnet.es/diswet2000/cif/pdf/unidad2.pdf>. (Consulta: Febrero 20, 2004).

Fals Borda, O. 1991. Acción y Conocimiento. Editorial Cinep. Santafé de Bogotá. Colombia.

Fougeyorollas, P.; Norean y ST Michel (1999). Instrument d mesure des aditudes de vie (MHA VI 2.1).Guide de l'utilisateur. Quebec, CQCIDIH.

Gallart. 2003. Triangulación. URL: http://www.cintefor.org.uy/Sem_eva/seña_deb/gallart.pdf. (Consulta: Junio 01, 2004)

García, A. 2003. Primer Informe Global sobre Discriminación en el Trabajo. OIT. URL: <http://www.ilo.org/publicspanish/bureau/inf/pr/2003/19.html>. (Consulta: Octubre 15, 2003).

Gazpa, A. 2003. Derechos Humanos con Perspectivas de Género. URL: <http://www.Cedhoax.org.aprenda/art003.html> (Consulta: Octubre 22, 2003).

González, F. 2003. Paradigmas. URL: <http://cidipmar.fundacite.org.gov.ve/Doc/Paradigmas.97/Art.html>. (Consulta: Noviembre 30, 2003).

González, I. 1992. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Espíritu, Propósito y Razón. Tomo I. Litografía Melvin. Caracas.

Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). 1995. Una Nueva Rehabilitación Profesional para un Nuevo Mundo del Trabajo. Boletín N° 87. Bogotá Colombia.

Guerrero, I. 1997. Resistencia Cultural y Flexibilización Curricular. Ediciones Ayoturas. Barquimeto.

Hernández, R. 2001. Peritaje Médico: URL: <http://www.peritajemedicoforense.com/RHERNANDER.html>. (Consulta: Noviembre 30, 2003).

Hoopps, S. y otros. 2001. Disability Related Variables Associated with Loneliness among People with Disabilities. The Journal Rehabilitation. July/Aug./Sept. Vol 67. N.3.

Instituto Andaluz de la Mujer. 2003. Manual para trabajar la discapacidad desde un enfoque de género. Sevilla. URL: http://www.e-tradis.net/manual_para_trabajar_la_discapacidad_desde_un_enfoque_de_genero. (Consulta: Marzo 16, 2007).

Instituto Nacional de Estadística (INE). 2001. Censo de Población de Vivienda. URL: <http://www.ine.gov/población/censopoblaciónvivienda.asp>. (Consulta: Julio 09, 2007).

Jiménez, A. 2003. Concepciones de la Discapacidad. URL: <http://usuariosdiscapnet.es/ajimenez/imagen/imagen-social.htm>. (Consulta: Octubre 29, 2003).

Kemmis, R. y McTaggart. 1992. Cómo Planificar la Investigación Acción. Editorial Laertes. Barcelona.

Lagarde, M. 1996. Género y Feminismo. Editorial Horas. Madrid

Lamas, M. 1996. El Género: La Construcción Cultural de la Diferencia Sexual. Universidad Autónoma de México. México.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). 2005. Gaceta Oficial N° 38.236. Caracas. Venezuela.

Ley para la Integración de Personas Discapacitadas. 1996. Departamento de Relaciones internacionales de la Asamblea Legislativa del Estado Aragua. 2da Edición.

Ley para las Personas con Discapacidad. 2007. Gaceta Oficial N° 38.598. Caracas. Venezuela.

López, H. 1990. Cambiando a través de la Investigación Acción Participativa. Editorial Comala.com.

Martín, J; White, A y Metlzer, H. 1989. OPCS. Report 4: Disabled Adults Services, Transport and Employment. London: HMSO.

Martínez, A. 2003. Gestión de Modelo Alternativo de Apoyo para Vida Independiente. URL: http://www.congresovidaindependiente.org/catellano/comunicación/mesa08/com8_1.pdf. (Consulta: Marzo 30, 2003).

Martínez, M. 2006. Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México.

Murcia, J. 1992. Investigar para Cambiar. Ediciones Antropos. LTDA. Santafé de Bogotá. Colombia.

OEA. 2003. Imagen Social de la Discapacidad. URL: http://www.iim.oea.org/lectura_sugerides_la_imagen_de_la_discapacidad.pdf. (Consulta: Noviembre 11, 2003).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1991. La Prevención de Accidentes. Manual de Educación Obrera. Ediciones Alfaomega. México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1998. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Vol. 1. Madrid.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2003. La Segregación Ocupacional en razón del Género. URL: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/genden/doc/cinterfor.htm>. (Consulta, Octubre 27, 2003).

Organización Mundial de la Salud. 2001. Clasificación Internacional de la Funcionalidad. URL: <http://discanep.es/disweb2000/cif/RDF/unidad3.pdf>. (Consulta Febrero 07, 2006).

Paz Sandin, M. 2003. Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. McGraw Hill. Interamericana de España, S.A.U. España.

Pérez, G. 1994. Investigación Cualitativa, Retos e Interrogantes. II Técnicas y Análisis de Datos. Editorial La Muralla. Madrid.

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 1992. 2da. Edición. Naciones Unidas. Nueva York.

Ramos, A. 2002. Mujeres con Discapacidades. URL: <http://centros3.pntic.mec.es/cp.antonioramos.carratala/educared/iguales/mujer.htm>. (Consulta: Noviembre 30, 2003).

Rusque, A. 2003. De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Badell Hermanos Editores. Caracas

Schrinner, K. 2000. Mediación y Actividades Legislativas. URL: <http://www.disabilityworld.org/april-may2000/spanish/Mediación/Kayschrimer.htm> (Consulta: Julio 11, 2003).

Seminario de Discapacidad. 2003. URL: <http://www.Cts.uner.edu.ar/discapacidad/clase%20SOsobre%20paradigmas.doc>. (Consulta: Noviembre 11, 2003).

Soto, C. 2002. El Concepto de Género. URL: [http://www.undp.org.py/genero/materia%20de%20capacitaci%F3n%](http://www.undp.org.py/genero/materia%20de%20capacitaci%F3n%20). (Consulta: Enero 6, 2004).

Valles, M. 1999. Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Editorial Síntesis S.A. Madrid.

Vargas, C. 2003. Panorama de las Discapacidades. Retos y Alternativas. X Congreso de la Investigación en Salud Pública. URL: <http://www.Insp.mx/Xcongreso.pdf>. (Consulta: Octubre 16, 2003).

Verdugo, M.2004. La concepción de la discapacidad en los Modelos Sociales. URL: http://inicio.usal.es/publicaciones/pdf/Verdugo-Modelos_Soc.pdf. (Consulta: Noviembre 19, 2006).

ANEXO

ANEXO A

CURRICULUM VITAE DEL AUTOR

DATOS PERSONALES

NOMBRES: Leoncía Lucía
APELLIDOS: Alvarado
LUGAR DE NACIMIENTO: Carora Edo. Lara
FECHA DE NACIMIENTO: 15 de Septiembre de 1962
CEDULA DE IDENTIDAD: 5.931.502
NACIONALIDAD: Venezolana
DIRECCIÓN: Calle 20 entre carreras 28 y 29, Edificio Doña Ximena, Piso 7, Apto 702.
TELEFONO: 0414 - 5266526

ESTUDIOS REALIZADOS

SUPERIOR: Universidad Centroccidental
"Lisandro Alvarado". Escuela de
Medicina "Dr. Pablo Acosta Ortíz"
Barquisimeto Edo. Lara

AÑO DE GRADUACIÓN: 1992
TÍTULO OBTENIDO: Médico Cirujano

POST-GRADO: Universidad Centroccidental
"Lisandro Alvarado" Decanato de
Medicina "Dr. Pablo Acosta Ortíz"
Barquisimeto Edo. Lara

AÑO DE GRADUACIÓN: 2001
TÍTULO OBTENIDO: Especialista en Salud e Higiene
Ocupacional, Mención Educación para
la Salud de los Trabajadores.

TRABAJOS REALIZADOS

➤ Triple Carga y Perfil de Salud de los Empleadas Públicas del Edificio

- Nacional de Barquisimeto. Edo. Lara Mayo – Septiembre 2000.**
- **Relación de la Lactancia Materna y la Aparición de Enfermedades Gastrointestinales, Respiratorias y Dermatológicas en Niños Menores de un Año. Consulta de Pediatría. Ambulatorio Urbano Tipo II Cerritos Blancos. Barquisimeto Febrero – Marzo 1992.**
- **Triple Carga en las Secretarías que laboran en el Centro Profesional ARCA de Barquisimeto, Julio 2003.**
- **Proyecto de Creación de Centro de Atención a la Mujer Universitaria en el Decanato de Medicina de la UCLA, Barquisimeto, Julio 2003.**

EXPERIENCIA LABORAL

- **Médica Suplente. Hospital Tipo I “Padre Oliveros”**
Desde 03-08-92 hasta 15-04-93 Nirgua Edo. Yaracuy
- **Médica Rural. Ambulatorio Rural Tipo II Temerla. (Cargo ganado por concurso).**
Desde 16 – 04 – 93 hasta 16 – 01 – 94 Nirgua Edo. Yaracuy
- **Médica Interno Suplente. Hospital Tipo I “Padre Oliveros”.**
Desde 17 – 01 – 94 hasta 15 – 05 – 95 Nirgua Edo. Yaracuy.
- **Médica Residente Ambulatorio Urbano Tipo II.**
Desde 16 – 05 – 95 hasta 31 – 12 – 96 Sabana de Parra Edo. Yaracuy
- **Supervisora del Trabajo, de la Seguridad Social e Industrial. Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social. (ganado por concurso).**
Desde 01 – 01 – 97.
- **Médica Especialista en Salud Ocupacional en el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en Barquisimeto. Desde Agosto de 2002. (Comisión de Servicio) hasta el 15/08/2003.**