

**Movimiento para el Alcance de Vida Independiente
Proyecto de Apoderamiento, Liderazgo, Intercesión de
Personas con Impedimentos Significativos (ALIJS)
Región Norte Central**

Ponencia de Política Pública sobre la falta de acceso a servicios de empleo para personas con impedimentos en la región norte central de Puerto Rico.

**Realizado y presentado por los consumidores
Hiram Cortés
Alondra Méndez
José Lebrón**

Ponencia de Política Pública

Situación: Falta de acceso a servicios de empleo para personas con impedimentos en la región norte central de Puerto Rico.

Dirigido a: Senadores, legisladores y alcaldes que impactan la región norte central de Puerto Rico del grupo del Proyecto Piloto ALIJS región norte central.

En Puerto Rico se han desarrollado muchas legislaciones para eliminar o minimizar las barreras y obstáculos de las personas con impedimento, con relación a la accesibilidad de servicios esenciales como: educación, transportación, empleo, vivienda y servicios de salud. Sin embargo, aunque existen estas legislaciones que nos brindan el derecho a tener igualdad de oportunidades, las barreras u obstáculos se han incrementado con el tiempo, afectando el 24% de la población puertorriqueña, quienes pertenecen a la comunidad de personas con impedimentos. Dichas barreras afectan nuestra dignidad como seres humanos, la cual es inviolable, según la Carta de Derechos en el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En la actualidad, enfrentamos discriminación, cuando nuestros impedimentos son visibles, pero aún más cuando nuestros impedimentos a simple vista no pueden verse. Requerimos de acomodaciones razonables o asistencia tanto en escenarios de empleo o educativos, y muchas veces se nos niega este derecho.

En la región norte central, identificamos barreras y soluciones en el área de acceso a empleo. Según el reporte del Consejo Estatal de Vida Independiente del año 2022, solo un 13% de las personas con impedimentos en edad laboral tiene un empleo fijo de tiempo completo. Entre alguna de las razones que limitan las oportunidades a las personas con impedimentos se encuentran la discriminación y poco conocimiento con relación a los acomodaciones razonables.

Es importante resaltar que la discriminación puede ocurrir previo, al momento o posterior a la contratación. Algunas personas con impedimentos desconocen que un patrono antes de una oferta de empleo no puede requerir exámenes médicos o preguntar sobre la presencia de alguna discapacidad, aunque discapacidad sea visible. No obstante, este si puede preguntar sobre la capacidad para realizar funciones esenciales del puesto con o sin acomodo razonable. Según lo establece la Ley ADA 1990, una persona cualificada para empleo debe tener acceso y no ser discriminado en ninguna etapa de empleo.

No obstante, la mayoría de las veces, cuando nuestro impedimento es visible, el personal encargado de reclutamiento en los escenarios de trabajo deduce que no podemos hacer alguna tarea, nos minimizan y nos limitan sin brindarnos la oportunidad de ejecutar para demostrar nuestras capacidades, destrezas y posibilidades. Las perspectivas limitantes de la discapacidad que muchos patronos tienen pueden negar el de derecho de tener un empleo. Es por esto, queremos resaltar algunos ejemplos con relación a este particular, primeramente, resaltando que nuestros impedimentos nos permiten reinventarnos día a día para ejecutar las tareas esenciales del puesto, llevándonos a ejecutarla de manera diferente, pero obteniendo el mismo resultado

Ahora bien, queda claro que las acciones discriminatorias nos excluyen de obtener un empleo y a su vez, de tener una vida en comunidad digna y equitativa. Por ende, nosotros como personas con impedimentos, visibles y no visibles, abogamos por una inclusión social, que nos permita el derecho de vivir en igualdad como el resto de la población que no se identifica o no ha desarrollado o adquirido algún tipo de impedimentos. Por tanto, lo que solicitamos no es un privilegio, enfatizamos es un derecho. El no poder acceder a la obtención de un empleo sin vivir discrimen y/o rechazo o no provisión de acomodados razonables no onerosos (de ser requeridos), nos violenta el derecho a alcanzar la autosuficiencia. Según lo dispone la Ley 81 del 27 de julio de 1996, toda persona con impedimento que es cualificada, cuyo impedimento físico o emocional afecta sustancialmente una o más actividades principales del diario vivir y que con acomodo o sin acomodo razonable pueda desempeñar las labores esenciales del puesto que ocupa o solicita,

debe tener igualdad de oportunidades para empleo. El negar o entorpecer este derecho es una violación a esta ley y a otras leyes federales.

Por otro lado, a pesar de la existencia de la Ley ADA de 1990 que busca derribar las barreras que enfrentamos las personas con impedimentos en un ambiente libre de discriminación, continuamos enfrentando barreras específicamente con relación a empleo y con el obtener experiencias que nos lleven a una vida independiente y productiva. Aun nos falta mucho camino por recorrer. Por esta razón queremos acentuar que la Unidad Anti-discriminación del Departamento de Trabajo en su página virtual, reseña que las personas con impedimentos sufren en el empleo por transformaciones estructurales tales como: mitos, estereotipos, dificultades o costos que conllevaría la contratación de esa persona y percepciones infundadas. Esto lo vemos reflejado en el informe de la Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico, del año 2022, lo cual señala que se recibieron 320 quejas relacionadas con discriminación en el empleo por discapacidad. Por otro lado, en el año 2023, esta Comisión registró un aumento en estas quejas, alcanzando 345 casos.

Al estudiar este tema, quisimos conocer las experiencias de personas con discapacidades y queremos reseñar dos casos. Comencemos por la experiencia de un joven de 21 años con impedimento físico (epilepsia cerebral) el cual completó una solicitud de empleo de manera presencial en la empresa de Caribbean Cinemas, pero nunca fue contactado para entrevista, a pesar de que se publicaban oportunidades para entrevista en dicho espacio. El joven, cumplía con las destrezas para el puesto solicitado, fue visto en su silla de rueda con dificultad en su habla y presume que por ese motivo le denegaron la oportunidad. Posteriormente, este llenó otra solicitud para un supermercado del área, la entregó, pero no fue llamado. Al pasar el tiempo y en ausencia de una llamada o correo que le invitara a pasar al menos por entrevista, y al percatarse que la plaza continuaba disponible, este interpreto que la razón principal por la que

no lo llamaron fue porque su impedimento era visible. La experiencia de este joven guarda relación con un sondeo que realizó la Encuesta Nacional de Discapacidades, en la que un 32% de las personas con discapacidades han reportado sentirse discriminadas en el proceso de contratación.

Traemos una segunda experiencia de una joven de 23 años con diagnóstico mental-emocional; el cual no es visible. Esta, solicitó empleo en la cadena de fast food y la misma fue contratada. Una vez contratada, no tuvo problemas los primeros seis meses. Sin embargo, una de sus compañeras de trabajo, mediante un diálogo que tuvo la gerente con otro supervisor de la cadena, al escuchar parte de la conversación, se enteró que ella tenía un diagnóstico de esquizofrenia y a partir de ese momento, esta y otros empleados comenzaron a interferir en sus labores de empleo a tal punto que lograron la despidieran. Este despido no fue por su ejecución, sino por tener un diagnóstico mental, además de restringirle la oportunidad de poderse defender. Con relación a este caso, vemos un mal manejo de la situación ya que ciertamente, cualquier persona con o sin impedimentos, que entienda que realiza bien su trabajo y alguien interfiera con él, desde luego se molestaría.

Ante casos como estos, es importante señalar, que la organización mundial de la salud resaltó la correlación que existe entre el lugar de trabajo y su ambiente laboral, ya que se pueden amplificar problemas generales que afectan negativamente la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad. Es decir, los ambientes laborales no inclusivos también laceran la dignidad del ser humano e imponen barreras que pueden exacerbar las condiciones y discapacidades. Estos son dos ejemplos claros de discriminación en el empleo y como estos dos jóvenes existen otros tantos casos más.

Ambos casos ejemplifican algunas de las maneras en que se excluyen a las personas con discapacidades y se continúa discriminando por motivos de la discapacidad. Analizando estos casos concluimos que la no integración o retención de empleo fue por el discrimen, no por ser una persona con impedimento y la carente concienciación sobre el tema. Igualmente, la Organización Mundial del Trabajo en un informe señaló que las personas con discapacidades en Puerto Rico enfrentan barreras significativas para acceder al empleo, incluso cuando están altamente calificadas.

Para evitar situaciones como estas, el Gobierno del Estado Libre y Asociado de Puerto Rico, creo la ley 44 del 22 de julio de 1985, donde se prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos y mentales en agencias públicas o privadas que reciben fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta ley se aprobó con el propósito de garantizar trato igual en situaciones y actividades que resultan en desventaja y discrimen para personas que pudiendo participar y competir no lo han hecho debido a sus limitaciones. Además, según fue enmendada, requiere a los patronos el proveer acomodo razonable a todo aspirante a empleo o empleado cualificado con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. La provisión de los acomodados permite que las personas cualificadas puedan ejecutar las funciones esenciales del puesto o ser consideradas para un puesto con igualdad de condiciones y siempre y cuando no conlleve un gasto oneroso. Este mandato de ley también está presente en la ley ADA y en el Acta de Rehabilitación de 1973. Lo que nos debe llevar a reflexión, de por qué se sigue perpetuando la exclusión, discrimen e inequidad en los escenarios de empleo cuando hablamos de personas con impedimentos.

Por otro lado, la crisis social y económica sin precedentes que enfrenta el país, en parte por las restricciones implementadas por la Junta de Supervisión Fiscal, limitan las posibilidades de empleo para una persona con impedimento. Esto dificulta el disfrute pleno de la calidad de vida de las personas con discapacidad en el país y se refleja en diversos aspectos sociales como la salud, educación, recreación, empleo, seguridad y se suma el nivel de pobreza en la isla. Según una noticia publicada en El Vocero durante el año 2023, “los datos más recientes de la Encuesta sobre la Comunidad de la Oficina del Censo de EE. UU., los porcentajes relacionados con la situación de pobreza aumentaron de 40.5% a 41.7% en la población general; de 54.9% a 57.6% en los menores de 18 años, y en las familias de 36.7% a 38.8%” en el año 2022.

No obstante, a pesar de nuestra realidad de vida, las personas con impedimentos tienen el derecho de ser integradas a la fuerza laboral, según lo establece la Ley 50 del 23 de mayo de 2016 conocida como la Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta ley establece que nosotros como personas con impedimentos tenemos la misma igualdad de condiciones en los escenarios de empleo y social con relación a nuestros pares. Además, estas agencias antes mencionadas deben incluir el 5% de personas con impedimentos cualificadas, con lo cual no cumplen al momento en la mayoría de los casos. Por otro lado, la Ley 84 del 1 de agosto de 2019 conocida como Ley para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, estipula iniciativas centradas en un modelo de servicio multidimensional que supla e interactúe con las necesidades que presenta la población con

impedimentos. También que procure atender las necesidades y obstáculos de áreas de necesidad, entre ellas el empleo.

El cumplimiento de estas leyes nos permitirá garantizar lo que establece la Ley 238 del 31 de agosto de 2004 donde se nos garantiza trabajar en un ambiente libre de discrimen, desempeñando una profesión, ocupación u oficio ajustado a la medida de nuestros conocimientos y capacidades.

Debido a lo antes expuesto, abogamos por la población en general de personas con impedimentos con el fin de lograr mejores condiciones, oportunidades y garantizar el cumplimiento de la ley. A tales efectos, recomendamos los siguiente:

- Se enmiende la ley 50 con el fin de incrementar el porcentaje de personas con impedimentos en la fuerza laboral de un .5% a un .7% hasta llegar a un 10% de personas con impedimentos contratadas.
- Incluir en las horas contactos de ética talleres compulsorios de manera virtual o presencial sobre trato digno, sensibilidad, Ley ADA y acomodo razonable con la intención de minimizar hasta erradicar la discriminación, barreras actitudinales que permitan un ambiente laboral de trabajo libre de discrimen y prejuicio por impedimentos.
- Capacitación obligatoria de lenguaje de señas que permitan a personas sordas tener mayores oportunidades de empleo.
- Capacitación obligatoria a supervisores para desarrollar técnicas para el manejo de personas con discapacidades mentales-emocionales para mejorar los ambientes de empleo y estas personas sean tratadas de manera digna.

- Auditar las agencias para que se garantice el cumplimiento de la ley.
- Establecer acuerdos colaborativos mandatorios con agencias u organizaciones que trabajan con personas con discapacidad para la capacitación y creación de empleo de la persona con impedimento con la finalidad de integrarse a la fuerza laborar y retener el empleo.
- Proporcionar incentivos a los empleadores que contraten a personas con discapacidades.
- Asegurar que las medidas legislativas no solo incluyan al gobierno estatal, sino también al sector privado del país.

