



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

“DISCRIMINACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD VISUAL”

ALUMNAS: DENISSE REYES SEPÚLVEDA  
JAVIERA RUBIO RODRÍGUEZ

PROFESORA GUÍA: JEANETTE HERNÁNDEZ BRICEÑO

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL  
TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ASISTENTE SOCIAL  
SANTIAGO-CHILE  
2014

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
Planteamiento del Problema.....	9
Preguntas de Investigación.....	15
Objetivos de Investigación.....	15
Hipótesis de la Investigación.....	16
Estrategia Metodológica.....	17
VARIABLES.....	20
PRIMERA PARTE MARCO TEÓRICO.....	21
CAPÍTULO I: DISCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD VISUAL.....	22
1. Conceptualización y clasificación.....	23
2. Discapacidad Visual.....	32
CAPÍTULO II: TRABAJO, INSERCIÓN LABORAL, COMERCIO AMBULANTE Y DISCRIMINACIÓN.....	38
1. Conceptualización.....	38
2. Inserción Laboral.....	46
3. Comercio Ambulante.....	51
4. Discriminación.....	55
SEGUNDA PARTE MARCO REFERENCIAL.....	68
CAPÍTULO III: POLÍTICAS PÚBLICAS Y DISCAPACIDAD.....	69
1. Ley N° 20.422 Para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.....	70
2. Organizaciones Públicas.....	72
3. Organizaciones a Nivel Internacional para las Personas con Discapacidad.....	78
4. Rol del sector privado en la temática de la Discapacidad.....	80
5. Antecedentes del Comercio Ambulante en el Centro de Santiago.....	83
6. Sindicatos y Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.....	84
TERCERA PARTE ANÁLISIS DE DATOS.....	89
CAPÍTULO IV: FACTORES PRESENTES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.....	90
1. Oportunidades laborales y Acceso al Empleo.....	91

2. Condiciones Laborales y Discapacidad.....	99
3. Perfil Educacional del Entrevistado.....	109
4. Condiciones Laborales Favorables.....	110
5. Discriminación Laboral.....	115
5.1 Categoría: Influencia del nivel educacional en la inserción laboral.....	116
5.2 Categoría: Ambiente humano laboral.....	117
5.3 Categoría: Sueldo de los entrevistados.....	120
5.4 Categoría: Infraestructura.....	121
 CAPÍTULO V: FACTORES DETERMINANTES EN EL ACCESO AL MUNDO LABORAL...124	
1. Experiencia de Inserción Laboral de los Discapacitados Visuales.....	125
1.1 Categoría: Oportunidades Laborales.....	125
1.2 Categoría: Condiciones laborales existentes .....	128
2. Factores Limitantes de la Inserción Laboral.....	134
2.1 Categoría: Perfil Educacional.....	134
2.2 Categoría: Discriminación Laboral.....	137
2.3 Categoría: Condiciones Laborales Ofrecidas.....	139
 CONCLUSIONES.....	145
 HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	154
 APORTES DEL Y AL TRABAJO SOCIAL.....	156
 BIBLIOGRAFÍA.....	161
Fuentes Electrónicas.....	164
 ANEXOS.....	169
1. Operacionalización.....	170
2. Instrumentos de Recolección de Información.....	176

## INTRODUCCIÓN

La discapacidad se considera un problema social, reflejando la discriminación y exclusión laboral de las personas con discapacidad visual, lo que a su vez abarca una falta de oportunidades en el desarrollo humano, falencias del sistema político, social, familiar y de organizaciones respecto a la respuesta que otorga el país en relación al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad visual. La discriminación se define como *“cualquier forma que impida la existencia de igualdad entre los seres humanos”* (Jiménez citado en González de Volio; 1992: 45).

La discriminación laboral y el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, significan mucho más que la generación de recursos para el grupo familiar, ya que en el mundo laboral se da espacio para establecer redes sociales y fomentar la participación. De este modo el trabajo juega un rol fundamental en la inclusión social de las personas con discapacidad, ya que se presenta también como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad colectiva (Zondek, Zepeda, González y Recabarren; 2006).

Se tiende a pensar que las personas que poseen algún grado de discapacidad no pueden acceder a un empleo, pero en la práctica la mayoría de las personas con discapacidad desean trabajar.

La discapacidad visual no es una limitante para trabajar, sin embargo la sociedad discrimina y sanciona por diferentes motivos a la hora de brindar oportunidades laborales a las personas no videntes y es por ello que en esta investigación se abordarán los factores que determinan el desarrollo de los procesos inclusivos relacionados al ámbito laboral.

La inclusión en el ámbito laboral para las personas con discapacidad trae una serie de beneficios como lo son:

- *“El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.*
- *El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.*
- *Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les proporciona esas oportunidades.*
- *El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad” (ibid: 58).*

Respecto a las cifras de discapacidad, el 10% de la población mundial presenta una u otra forma de discapacidad. Más de las dos terceras partes de esas personas vive en países en desarrollo. En Latinoamérica se calcula que entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad se encuentra desempleadas, la mayoría de quienes tienen trabajo en estos sectores lo realiza en el sector informal y reciben salarios muy bajos.

El último censo realizado en Chile (INE; 2012) sostiene que la población total de nuestro país es de 16.634.603 millones de habitantes, de los cuales el número de personas a nivel país que presenta ceguera o dificultad para ver incluso usando anteojos es de 890.569 habitantes. En la Región Metropolitana habitan 268.037 personas con discapacidad visual.

En nuestro país se han generado iniciativas para crear nuevas opciones de empleo para los discapacitados, pero cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad.

Por lo tanto en Chile, las personas con discapacidad no tienen un acceso adecuado a la salud, educación, rehabilitación, trabajo, transporte, etc., elementos que son esenciales para un óptimo desarrollo de la vida de estas personas. En este ámbito colectivo, la

exclusión del mercado laboral de las personas con discapacidad significa un costo financiero para toda la población ya que implica sostener a una población pasiva, siendo un rol del Estado el asumir esta responsabilidad económica.

A través de beneficios sociales, pensiones y mecanismos de integración de minorías el Estado mantiene un alto costo financiero.

En términos generales, según la Fundación Nacional de Discapacidad ([www.fnd.cl](http://www.fnd.cl)) en nuestro país el acceso por parte de los discapacitados a los distintos ámbitos como lo son salud, educación, rehabilitación, seguridad social, y trabajo se muestra de la siguiente forma:

- Salud: el 56% de las personas con discapacidad es indigente.
- Rehabilitación: el 94% no ha recibido Rehabilitación Integral.
- Seguridad Social: el 81% vive con Pensión Básica Solidaria de Invalidez de \$75.000 mensuales. El 19% no califica para obtener la pensión y no tiene trabajo.
- Educación: un 42% no culmina la etapa básica.
- Trabajo: En Chile hay 1.625.000 personas con discapacidad en edad de trabajar. Existe un 90% de cesantía en este universo de potenciales trabajadores; el 9% trabaja en labores informales (vendedor ambulante); solo el 1% encuentra trabajo con contrato laboral (ibid).

Según la Encuesta Nacional de Salud (ENS; 2007), en nuestro país la discapacidad visual afecta entre el 1.5% a 2.6% de la población (existen variaciones según el nivel socioeconómico, localización y edad). De las personas que poseen discapacidad visual, un 25% presenta ceguera (es decir, cuando la visión es de 1/10 o menos en el mejor ojo y con la mejor corrección) y el 75% restante tiene discapacidad visual en el rango de baja visión (visión insuficiente para realizar una tarea deseada, aún con los mejores lentes correctivos).

A partir de estos antecedentes, esta investigación es de gran utilidad para dar a conocer la realidad que viven las personas con discapacidad visual referente al ámbito laboral y la discriminación asociada a ello, el por qué el comercio ambulante se ha convertido en su principal fuente de ingresos y las dificultades que han debido sortear para la obtención de ingresos para su núcleo familiar; además de ahondar en las causas que conllevan a los miembros del Sindicato de trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro a optar por el empleo informal ( por ejemplo por razones de desigualdad de oportunidades, por opción propia o por razones de discriminación).

Dentro de las implicancias prácticas de esta investigación se encuentra el aporte de conocimientos sobre la realidad que se vive en el ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual; ya que conociendo las cifras y el ambiente en que se desarrolla la temática, se pueden crear propuestas que conlleven a la solución y mejoramiento del acceso al trabajo y de las condiciones en las que éste es desarrollado por las personas con este tipo de discapacidad.

El valor teórico de esta investigación, está determinado por el aporte que realizan las distintas experiencias vivenciadas por los miembros del sindicato sobre la temática de la inserción laboral en diferentes aspectos, como lo son la discriminación, la igualdad o desigualdad de oportunidades, las condiciones laborales, el rol que juega el Estado y las implicancias a nivel personal y familiar que conlleva el tener un empleo para las personas con discapacidad visual. Es por ello que esta investigación se desarrollará bajo un enfoque ecológico, por ende se apoyará en la teoría ecológica, dado que se trabajará con miembros del sindicato y la importancia de diferentes esferas sociales en el desarrollo de su vida laboral como vendedor ambulante del centro de Santiago. La teoría ecológica permite entender la influencia que tienen los ambientes en el desarrollo del sujeto y que influyen en la formación del individuo (Bronfenbrenner citado en Orengo; s/f) por lo tanto a partir de este enfoque se pueden comprender las causas que conllevan a que los miembros del Sindicato trabajen de vendedores ambulantes en el centro de Santiago.

Conociendo el origen de este problema social, se pueden crear nuevos instrumentos que desarrollen el proceso de la integración social de estas personas. Siendo a su vez una temática muy relevante el de la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que en Chile a pesar de existir leyes y políticas públicas que trabajan a favor de la integración laboral y la no discriminación, debe existir algún factor concreto que incida en que las personas con discapacidad sigan desarrollándose laboralmente de alguna forma u otra, dentro del trabajo informal.

El tiempo que se dispone para realizar la investigación es de ocho meses, siendo la temática de investigación un fenómeno de tipo social, político y cultural, por ende estas son las áreas en las que se desarrollará la investigación.

Para que la investigación sea factible se cuenta con el recurso de las redes de apoyo para investigar acerca de la temática (Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos Por El Centro).

## 1. Planteamiento del Problema

La discriminación es uno de los principales males que aqueja la sociedad global actual. Esta se trata de un fenómeno que históricamente ha apuntado a los sectores con mayor vulnerabilidad social. La discriminación se ha sostenido en el tiempo gracias a una idiosincrasia cultural y social basada en los prejuicios y la intolerancia respecto de lo que resulta diferente.

Según la RAE, la palabra discriminación hace referencia a la *“Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos”* (www.rae.es). Se entiende la discriminación como todo tipo de acto que obstaculice la efectividad de la igualdad entre las personas. Se pueden mostrar en actos que distingan a un individuo o grupo, dañando su condición de igualdad y por lo tanto perjudicando su goce de los Derechos Humanos. (González de Volio; opcit).

Al hablar de discriminación se supone con ella una vulneración a los Derechos Humanos, ya que niega ciertos derechos civiles, sociales, culturales y políticos a determinados grupos o personas, atacando así a uno de los principios fundamentales de la declaración universal de Derechos Humanos los cuales son un derecho de nacimiento y corresponden a todas las personas sin distinción.

Tal como se mencionaba anteriormente, la discriminación recae en sectores de la población más vulnerable, provocando una exclusión social de miles de personas y familias, promoviendo la desigualdad y la falta de oportunidades. Dentro de dicha población es posible mencionar que los principales sujetos de discriminación son por lo general niños, mujeres, ancianos, discapacitados etc. El caso de la discriminación en las personas discapacitadas resulta ser un fenómeno bastante complejo ya que éstos están limitados al acceso de los servicios básicos tales como salud, educación, trabajo, etc. Una

de las mayores formas en la que se experimenta discriminación en la discapacidad, es a través de ciertos sentimientos de lastima, menoscabando su condición de igualitario ante los demás. Además dicha actitud se manifiesta también a través de ignorar el problema o desentenderse de él. (ibid)

El problema de la discapacidad se ha enfrentado históricamente con una mirada asistencialista, dejando de lado la dimensión social. Las personas con discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas y marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Estas prácticas de discriminación no permiten a las personas con discapacidad desarrollarse, empoderarse y valerse por sí mismas, ya que constantemente son víctimas de obstáculos levantados por una sociedad segregadora que no permite su autodeterminación como ciudadanos con los mismos derechos y deberes que el resto de la sociedad.

Hoy en día la mayoría de las personas que poseen algún tipo de discapacidad que les limita acceder en plenitud a los servicios que la sociedad ofrece, sobreviven de precarias pensiones asistenciales que otorga el Estado Chileno o bien de la caridad de algunas fundaciones filantrópicas. El hablar de igualdad de oportunidades e integración social de personas con discapacidad, actualmente en este país, es hablar de la ausencia de políticas públicas que logren un cambio real, permitiendo la inserción social de esta parte de la población y dejando de lado la visión pragmática que compara a la discapacidad con individuos socialmente improductivos.

En Chile el panorama para las personas con discapacidad visual no es muy alentador, debido a la desigualdad de oportunidades que éstos experimentan a diario en la sociedad respecto al acceso que éstos tienen al mundo laboral, ya que poseen un alto nivel de desempleo y son discriminados a la hora de postular a alguno. Por otra parte, tanto el sector público como el privado no poseen las condiciones estructurales para facilitar la

integración de una persona con discapacidad visual a su organización, además son muy escasas las acciones desplegadas para facilitar la capacitación a este tipo de personas.

Tal como lo plantea Zondek et al (opcit: 57) en un estudio respecto del tema:

*“Cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas con discapacidad [...] la integración de de las personas con discapacidad al mundo laboral es un fenómeno complejo que no soluciona, exclusivamente en la deficiencia. El marco que otorga el CIF, plantea la reestructuración del concepto poniendo énfasis en la característica de persona y por tanto, en las competencias laborales y las dificultades personales (limitación en las actividades y restricciones de la participación) que las personas con discapacidad presentan para trabajar”.*

Actualmente en Chile existen dos leyes que abordan el tema de la discapacidad en nuestro país, una de ellas es la Ley 19.284 la que fue promulgada en el año 1994, donde se establece normas para la plena integración social de las personas que posean algún tipo de discapacidad (González; 2008) y además crea el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) ([www.bcn.cl](http://www.bcn.cl)).

Otra ley que toca el tema de discapacidad es la Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la cual tiene por finalidad eliminar cualquier tipo de discriminación basada en la discapacidad (ibid).

La igualdad de oportunidades que establecen ambas leyes, está orientada a asegurar la participación plena de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, lo que implica una integración a los diferentes sectores de la sociedad, permitiendo así un acceso

igualitario a los bienes y servicios que ésta brinda a la población (educación, salud, trabajo, etc.).

Así mismo el convenio 159 de la Organización Internacional del trabajo establece que:

*“Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras invalidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos”.* (www.leylaboral.com)

En Chile el Estado posee ciertos mecanismos para la integración de personas discapacitadas al mundo laboral formal, con el fin de asegurar una igualdad de oportunidades con el resto de la sociedad estos son: ( Zondek et al; opcit )

- Empleo con apoyo: mecanismo que asegura un trabajo integrado a las personas con discapacidad, con el fin de que las personas con discapacidad tengan sueldos, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Además asegura una participación plena de la persona con el objeto de incluirla.
- Talleres protegidos: son aquellos lugares donde se desarrollan y capacitan habilidades laborales en condiciones especiales. Los talleres protegidos enseñan a personas con discapacidad algún oficio remunerado.
- Empresas sociales: son aquellas organizaciones sin fines de lucro que tienen por finalidad la creación de empleos para personas con desventaja social, como las personas con algún tipo de discapacidad. Aunque son sin fines de lucro, están en capacidad para de generar utilidades para ser sustentables en el tiempo.

Resulta interesante analizar que aunque el Estado propone tales mecanismos integradores para las personas con discapacidad, dichos métodos no parecen ser lo suficientemente eficientes para tal problemática, ya que las estadísticas son claras al mostrar que solo el 1% de la población discapacitada en Chile tiene un empleo formal.

Es por esto que resulta de gran trascendencia investigar y dar a conocer cómo las personas con discapacidad visual experimentan el acceso al trabajo, basándose en la igualdad de oportunidades que mencionan las leyes anteriores, para esto resulta necesario insertarse en la realidad de dichos individuos y conocer de forma integral este fenómeno.

Como ya se ha mencionado, la principal actividad laboral que ejercen las personas que sufren algún tipo de discapacidad visual, es el comercio informal. Hoy en la comuna de Santiago existen aproximadamente 200 vendedores ambulantes con algún tipo de discapacidad, los cuales no poseen ningún tipo de permiso municipal para ejercer tal actividad, lo que implica una inseguridad social constante, ya que no existen regulaciones laborales, salud, seguros por accidente, condiciones de trabajo que permitan un desarrollo óptimo para estos individuos. Por otra parte los vendedores ambulantes con discapacidad visual experimentan una constante persecución policial, detenciones arbitrarias y malos tratos por parte de Carabineros de Chile.

En este sentido cabe señalar que las condiciones laborales que experimentan los vendedores ambulantes con discapacidad visual, atentan directamente contra los derechos humanos de estos individuos, ya que en este caso no existe el principio ético que indica que *“toda persona tiene derechos al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”* (www.un.org).

Por lo tanto, específicamente lo que se investiga son las situaciones que limitan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, una de estas situaciones es la discriminación sumado a otros factores como puede ser la educación que poseen estas personas lo cual puede influir en la búsqueda de un empleo. Para ello se trabajará con los miembros del sindicato de trabajadores ambulantes Ciegos por el Centro, de la Región Metropolitana, el cual trabaja con aproximadamente 100 personas con discapacidad visual. Estos están agrupados desde principios del año 2000 con el fin de luchar por el pleno derecho que tienen todas las personas a tener un trabajo digno, accediendo a éste mediante una igualdad de condiciones respecto al resto de la población.

El lugar donde se realiza la investigación es en la comuna de Santiago centro, puesto que todos sus miembros ejercen sus labores en el casco histórico de dicha comuna, teniendo en claro que ellos poseen domicilio en diferentes comunas de la región metropolitana. Por lo general se reúnen cada 15 días en dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

## 2.- Preguntas de Investigación

¿Cuáles han sido las experiencias de inserción laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro?

¿Cuáles son los factores que limitan el acceso al trabajo de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro?

## 3.- Objetivos de la Investigación

### Objetivo General N°1

Describir la inserción laboral que han tenido los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.

### Objetivos específicos

- Identificar las oportunidades laborales que han tenido los miembros del Sindicato.
- Caracterizar las condiciones laborales en las que se encuentran insertos los miembros del Sindicato.

## Objetivo General N°2

Describir los factores que limitan la inserción laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.

### Objetivos específicos

- Establecer si el perfil educacional de los miembros del Sindicato corresponde a los mínimos solicitados por la oferta laboral del mercado.
- Determinar si las condiciones laborales que se han ofrecido son adecuadas.
- Identificar la existencia de elementos de discriminación en la contratación de los trabajadores ambulantes ciegos.

## 4.- Hipótesis de la Investigación

### Hipótesis N°1

Los miembros del Sindicato tienen ofertas laborales escasas y sólo se desempeñan en trabajos informales.

### Hipótesis N°2

Los miembros del Sindicato sufren discriminación al momento de ingresar al mundo laboral debido a distintos factores como lo son el nivel educacional, las condiciones laborales inadecuadas (infraestructura) que se presentan en el lugar de trabajo, etc.

## 5.- Estrategia Metodológica

### 5.1.- Tipo de estudio

En esta investigación el tipo de estudio es descriptivo, ya que se describe una situación específica, a través del estudio de ese fenómeno bajo un contexto determinado (Ander-Egg; 1995 a). En esta investigación se describirá la problemática de la discriminación laboral y la baja accesibilidad al trabajo por parte de las personas con discapacidad visual, es una temática poco estudiada, se trabajará específicamente con el fenómeno los miembros no videntes de un sindicato de trabajadores ambulantes en una situación determinada como es su situación laboral.

La investigación de tipo cualitativa ya que *"... da profundidad a los datos, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, los detalles y las experiencias únicas. También aporta un punto de vista "fresco, natural y holístico" de los fenómenos, así como flexibilidad"* (Hernández, Fernández y Baptista ; 1998:19). Por lo tanto la investigación al basarse en las experiencias y percepciones de los miembros del sindicato respecto a una temática, el estudio posee características cualitativas.

A su vez, la investigación es no experimental ya que no se manipulan las variables y sólo se analiza el medio, es decir que sólo se analizará el medio (Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro, su situación laboral y percepciones acerca de la discriminación laboral). La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural (ibid).

Por último, esta investigación es de tipo transversal ya que el fenómeno no se estudiará en un período superior a un año y no perdurará en el tiempo. En la investigación transversal se *“Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”* (ibid: 186).

## 5.2.- Universo

El universo de esta investigación corresponde a 100 personas aproximadamente.

## 5.3.- Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a cada uno de los miembros que pertenezcan en la actualidad, al Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro que posean algún grado de discapacidad visual y cuyas edades fluctúen entre 18- 75 años aproximadamente, puesto que es necesario estar dentro de dicho rango de edad para ser parte del Sindicato y es una etapa donde las personas son laboralmente activas.

## 5.4.- Muestra

La muestra que se utiliza en esta investigación corresponde a una muestra intencionada, la cual *“supone o exige un cierto conocimiento del universo a estudiar; su técnica consiste en que el investigador escoge- intencionadamente y no al azar- algunas categorías que él considera típicas o representativas del fenómeno a estudiar”* (Ander-Egg; opcit (a):186). La muestra por lo tanto corresponderá 60 miembros del Sindicato que posean discapacidad visual y que participen activamente en el Sindicato, cumpliendo con los requisitos descritos en la unidad de análisis y siendo ésta un número representativo en relación al universo total de la investigación.

## 5.5.- Técnica de recolección de datos

Para esta investigación se utiliza la entrevista para la cual:

*“Deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada y al encuestador. Se trata, en general, de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal. La persona interrogada responde de forma exhaustiva, con sus propios términos y dentro de su cuadro de referencia a la cuestión general que se le ha sido formulado” (Ander- Egg; 1995 (b):227).*

A través de la entrevista se logra una mayor cercanía con los miembros entrevistados lo que da lugar a que se acceda a mayor información lo cual puede ser clave para el desarrollo de la investigación. Esta entrevista proporciona información más generalizada sobre la problemática vivenciada por los entrevistados, a diferencia de la técnica de recolección de datos que se aplicará a los diez miembros restantes de la muestra.

La segunda técnica empleada fue la entrevista en profundidad. En este tipo de entrevista tal como lo señala Taylor y Bogdan (1992) el investigador busca la comprensión de las perspectivas que poseen los informantes o entrevistados respecto a un tema en específico (experiencias, situaciones o respecto a sus propias vidas). Esta entrevista *“sigue el modelo de una conversación entre iguales y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas [...] y no es un protocolo o formulario de entrevista.”* (ibid: 100).

Por lo tanto y a diferencia de la entrevista semi-estructurada que aplicará a los cincuenta miembros anteriores, esta entrevista en profundidad estará más dirigida a recoger las historias de vida de los informantes, revelándose la vida íntima de una persona, sus éxitos y fracasos en la construcción de su destino (E.W. Burgess citado en Taylor et al; ibid).

## 5.6.- Técnica de análisis de datos

Para esta investigación se utilizan dos técnicas de análisis de datos. La primera de éstas corresponde al análisis de contenido ya que la investigación es cualitativa, en esta técnica lo que más interesa es estudiar las ideas y no las palabras con que se expresan, se pueden analizar revistas, libros, discursos, textos, etc. y también en medios no escritos como la televisión, radio y fotografías (Ander- Egg; opcit(a): 198). Se interpretará la información recibida (resultados) a través de las entrevistas realizadas a los sesenta de individuos escogidos.

Como medio de apoyo al análisis de contenido realizado a los resultados de las entrevistas, se utilizará el programa computacional Excel ya que *“permite trabajar con tablas de datos, gráficos, bases de datos, macros, y otras aplicaciones avanzadas”* ([www.todosobreexcel.blogspot.com](http://www.todosobreexcel.blogspot.com)). Por lo tanto este programa será de gran utilidad en la síntesis de las respuestas a preguntas cerradas (edad, nivel de escolaridad, sexo, etc)

## 6.- Variables

- Experiencias de inserción laboral de los discapacitados visuales.
- Factores limitantes de la inserción laboral.

PRIMERA PARTE  
MARCO TEÓRICO

## CAPITULO I

### DISCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD VISUAL

En el mundo más de mil millones de personas poseen algún tipo de discapacidad que le impide su pleno desarrollo vital. Hoy en día hablar de discapacidad, es hablar de una falta de inclusión social, carencia de oportunidades y discriminación por dicha condición, puesto que no está considerada dentro de los problemas sociales prioritarios.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Grupo del Banco Mundial, en el Informe Mundial sobre Discapacidad, plantean que históricamente las personas que poseen algún tipo de discapacidad *“tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad”*. ([www.who.int](http://www.who.int))

Lo anterior es consecuencia de una sociedad desigual que obstaculiza el libre acceso de las personas discapacitadas a los servicios básicos, que para el común de los individuos resultan habituales, tales como salud, educación, medios de transporte, acceso a los medios de comunicación, etc. lo cual se ven con mayor intensidad en los sectores más vulnerables de la esfera social.

La discapacidad es un fenómeno que no puede entenderse de forma aislada *“y no hay solución posible si no se comprende su complejidad”* (Dell' Anno; 1998:16) por tanto para entender dicho fenómeno resulta necesario indagar en la interacción de los factores que inciden en esta problemática y así comprenderlo como un todo dinámico, que está en constante movimiento. Para esto es de importancia entender qué es la discapacidad, cuáles son sus características y cómo influye en la integración social de un individuo discapacitado. Entonces ¿qué se entiende y quiénes son personas discapacitadas?.

La experiencia de poseer alguna discapacidad es única para cada individuo, debido a la diferencia de experiencias personales, diferentes creencias y valores, diversidad cultural, niveles socio-económicos distintos, etc. Lo anterior provoca una gran dificultad para la construcción de un concepto de discapacidad universal y común, entendiendo que las características que se expresan desde ésta son diferentes en cada contexto.

## 1.- Conceptualización y Clasificación

En el año 1980 la OMS, con el fin de unir criterios mundialmente respecto del concepto de discapacidad, publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Dicha publicación establece tres categorías de los niveles en los que se expresan la problemática: deficiencias, discapacidades y minusvalías. ([www.who.int; opcit](http://www.who.int/opcit))

### 1.1 Deficiencia

La Deficiencia se refiere a la carencia o pérdida de una función psicológica, fisiológica o anatómica. Una deficiencia es una falla o un desperfecto de una propiedad.

*Cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias representan trastornos de carácter orgánico. Se caracteriza por déficit, pérdidas o anomalías que pueden ser permanentes o temporales y representa la exteriorización de un estado patológico que puede afectar a cualquier miembro, órgano, tejido o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental. ([www.cai.es](http://www.cai.es))*

Según la OMS una deficiencia es un desajuste en la forma de comportarse que dejan en evidencia un anormal funcionamiento de algún órgano o los sistemas propios de la función mental. Se caracteriza por anormalidades que pueden ser temporales o permanentes, e incluye la existencia de una aparición de una anomalía, defecto o pérdida, en una extremidad, órgano u otra estructura corporal. La utilización del término deficiencia no indica necesariamente que haya una enfermedad o que se deba considerar que el individuo está enfermo. (ibid)

## 1.2 Discapacidad

Se entiende por aquella persona que posee una o más deficiencias de carácter físico o mental que puede ser esporádica o permanente en el tiempo. Además al interactuar con diversos obstáculos del entorno, ve impedida su participación en la sociedad.

Según la OMS *“la discapacidad es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Se trataría de la objetivación de una limitación funcional en las actividades cotidianas”*. (ibid)

La discapacidad es la consecuencia que la deficiencia produce. Se refiere a actividades complejas o integradas que se esperan de la persona o del cuerpo en conjunto. Tiene relación con cómo una persona se desenvuelve en la sociedad, son los defectos de la conducta de un individuo que no le permiten realizar ciertas actividades, que son consideradas como normales.

Es el proceso por el cual una limitación funcional se manifiesta como una realidad en la vida diaria, con lo cual el problema se hace objetivo al interferir las actividades corporales. La discapacidad toma forma en la medida que el individuo es consciente de un cambio en su identidad.

### 1.3 Minusvalía

La OMS define minusvalía como:

*“Se define como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales) [...] La minusvalía guarda relación con el valor que se atribuye a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordancia entre el nivel de rendimiento del individuo y las expectativas del mismo o del grupo al que pertenece. Así la minusvalía representa la socialización de la deficiencia, y en cuanto tal, refleja las consecuencias de orden cultural, social, económico y ambiental, que se derivan para el sujeto de la presencia de la deficiencia y la discapacidad”. (ibid)*

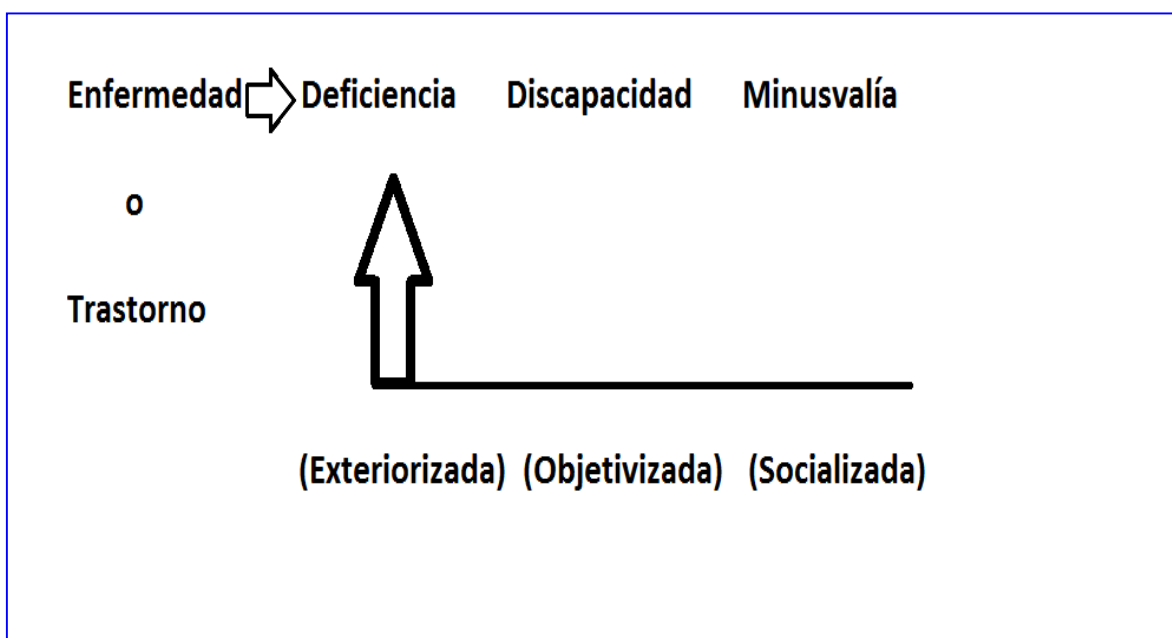
En el concepto de minusvalía existen tres características importantes que se deben considerar:

- Se le da un valor a la desviación de la norma estructural, funcional o de actuación, por parte de la persona o del grupo de pares con el que éste se relaciona.
- El valor dependerá de las normas culturales que se establezcan, por cuanto una persona puede ser inválida dentro de un grupo y de otro no.
- En una primera instancia la valoración puede ser en desmedro del sujeto afectado.

La minusvalía es un fenómeno social, que representa consecuencias sociales y ambientales que se derivan al individuo por el hecho de tener deficiencias y discapacidades.

Para poder comprender de forma óptima y simplificada la relación existente entre los conceptos de deficiencias, discapacidad y minusvalía; así como las características que le son otorgadas por la OMS, se presenta el siguiente cuadro a modo de síntesis

Gráfico N°1  
Clasificación internacional de la OMS



Fuente: [www.who.int](http://www.who.int) OMS Chile

En lo que respecta a la deficiencia y a la discriminación, son una forma de categorizar y jerarquizar, sin que se involucren ciertos factores sociales o culturales, sino que tiene que ver con los atributos o carencia del individuo, en cambio la minusvalía es la forma en cómo se relaciona la persona con el entorno en el que se desenvuelve y condiciona su desarrollo. Asimismo es que

*“una misma discapacidad puede dar lugar a cuadros de minusvalía en un contexto cultural y en otro no; incluso dentro de una misma sociedad, esa discapacidad puede provocar más minusvalías entre los hombres que entre las mujeres, o afectar*

*en mayor medida a los pobres que a los ricos. Pero también puede ocurrir que dos personas con similares características y del mismo contexto social puedan dar lugar o no a minusvalías en función de las estrategias que desplieguen para insertarse en la sociedad, dependiendo de las actitudes y aptitudes con las que hagan frente a su situación” (ibid;S/P)*

Esta clasificación hecha por la OMS, tuvo falencias importantes a la hora de la intervención social ya que se vio a la discapacidad desde la perspectiva médica centrada solo en el individuo y la minusvalía que lo invade, sin embargo no entendía que el individuo está necesariamente sumergido en un ambiente que lo potencia o lo limita y que es éste mismo el que genera la minusvalía en las personas y lo hace ver como un sujeto inferior que no es validado en la sociedad.

A lo largo del tiempo estos conceptos fueron variando, debido a que debían adaptarse a las nuevas tecnologías y a las políticas en desarrollo que debían replantearse en base a las necesidades de éste grupo social, y después de diversos esfuerzos estandarizar los conceptos de discapacidad, ya en 2001 se crea la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF). La cual tiene por objetivo *“brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”*. ([www.conadis.salud.gob.mx](http://www.conadis.salud.gob.mx))

Según la CIF *“todo tipo de discapacidad tiene como origen una deficiencia funcional o estructural de algún órgano”* (ibid) y bajo esta perspectiva se considera deficiencia cualquier anomalía de un órgano que tenga que tenga como consecuencia una discapacidad.

A partir de lo anterior, es posible identificar una clasificación de las deficiencias que están ligadas a algún tipo de discapacidad, éstas son:

Deficiencia Física: se considera dicha deficiencia cuando una persona *“padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario”* (ibid;S/P)

Deficiencia mental: es aquella que *“el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. En esta última recoge trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros. La falta de acuerdo en torno a la idoneidad de la inclusión de algunos de éstos últimos en categorías distintas y sobre todo la imposibilidad de realizar su cuantificación de manera aislada, hace ineludible una exploración previa del conjunto, considerando la categoría 'otros trastornos' como enfermedades mentales”* (ibid;S/P)

Deficiencia Sensorial: son aquellas que *“incluye, para los fines de este estudio a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje”* (ibid;S/P)

En dicho documento la discapacidad tiene el mismo concepto antes revisado, lo que cambia son los modelos teóricos desde dónde se analizará dicho fenómeno, éstos son el modelo medico y social, dónde la CIF *“está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del*

*funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social” (ibid;S/P)*

El modelo médico considera a la discapacidad como una problemática del individuo, que es causada por una enfermedad, alguna situación de salud o trauma, y por tal condición la persona necesita de asistencia médica constante. La intervención se centra principalmente en que el individuo consiga la cura de su discapacidad o que éste se pueda adaptar a las condiciones que la sociedad presenta.

El modelo social a diferencia del modelo médico, ve a la discapacidad como una problemática que recae fundamentalmente en la esfera social y como una temática ligada a la integración de los sujetos a la sociedad. La sociedad en su conjunto es responsable de brindar las condiciones necesarias para que individuos con discapacidad puedan desarrollarse y participar de todos los ámbitos comunitarios. Para este modelo la exclusión social que experimentan las personas con discapacidad, tiene que ver con una vulneración de los derechos humanos y resulta necesario levantar nuevas políticas públicas que regulen esta problemática.

Es por esto que resulta necesario entender este fenómeno, desde un enfoque integral y explicarse que existen cientos de factores que inciden en él. Bajo la perspectiva del Trabajo Social en esta investigación la discapacidad se analiza desde el enfoque ecológico ya que al considerar la importancia que poseen las diferentes esferas sociales en las que se desenvuelven las personas discapacitadas y que a su vez afectan en el desarrollo de su vida laboral.

La teoría ecológica, tal como lo señala Bronfenbrenner, destaca la gran importancia del estudio de los ambientes en los que se desarrolla un individuo. El desarrollo se percibe como un cambio perdurable en el modo en que la persona aprecia el contexto que le rodea (ambiente ecológico) y la manera de relacionarse con él ([www.suagm.edu](http://www.suagm.edu))

Esta teoría supone una relación mutua entre un ser humano activo en proceso de desarrollo y las propiedades cambiantes y mutantes de los entornos en los que esa persona vive. Este proceso también se ve afectado por las relaciones que se establecen entre estos entornos en los que participa la persona en desarrollo y los contextos más grandes en los que están incluidos esos entornos.

Por lo tanto las personas, son entendidas como una entidad en constante desarrollo dinámico, implicándose e insertándose progresivamente en el ambiente y por ende influyendo en el medio en cual vive (ibid).

Las personas discapacitadas poseen características específicas que conllevan a que ellos se desenvuelvan en este ambiente laboral determinado (como lo son las oportunidades laborales y la discapacidad que poseen); lo que a su vez influye en las características y el estilo de vida que ellos viven al desarrollarse en esa esfera laboral.

Por otro lado, se considera que el modelo ecológico al ser integrativo, es el adecuado para fundamentar esta temática. La realidad de las personas con las que se trabajará (social, familiar, cultural) se entienden como un todo articulado, como un sistema compuesto por subsistemas que se articulan entre sí dinámicamente. En consecuencia, es necesario considerar simultáneamente los distintos contextos en los que se desenvuelven las personas con discapacidad visual, especialmente el ambiente laboral actual y en el que se desarrollaban algunos años atrás.

Si bien el enfoque ecológico es la perspectiva desde donde se entiende este fenómeno, a través de la historia han existido otros modelos teóricos que fundamentan la discapacidad.

A lo largo de los años han surgido diferentes modelos explicativos de la discapacidad, que abarcan ámbitos como la filosofía moral, la política, la sociología y la bioética, los cuales

han tenido una notable influencia en las actuaciones políticas y en la construcción del imaginario social en torno a la discapacidad.

Estas diferentes maneras, formas o modelos de entender la discapacidad no sólo han repercutido en las respuestas institucionales y sociales que se han dado sino también en los condicionamientos que estos modelos han ejercido y ejercen, en la propia construcción de la identidad de las personas con discapacidad.

Desde la antigüedad hasta la época actual han existido concepciones contradictorias en la forma de pensar la discapacidad. Tradicionalmente ha oscilado entre dos extremos enfermedad y pecado, sin embargo desde los años noventa diversos autores han planteado un modelo social de la discapacidad con críticas a las simplificaciones de los anteriores modelos (especialmente se han configurado numerosas aportaciones en el campo científico para rechazar el modelo médico imperante) (Palacios y Romañach; 2006).

Desde esta perspectiva, a lo largo del tiempo pueden distinguirse claramente tres maneras o modelos de trato social a las personas con discapacidad (modelo de prescindencia, modelo médico-rehabilitador y modelo social), y un novedoso modelo (modelo de la diversidad) que se refuerza en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, parte de una visión basada en los Derechos Humanos, promueve el cambio de términos como discapacidad por diversidad funcional y considera el trabajo en el campo de la bioética una herramienta fundamental para alcanzar la plena dignidad de las personas discriminadas por su diversidad funcional-discapacidad .(ibid)

En el primer modelo, de prescindencia, el origen de la discapacidad tiene motivo religioso. Las personas con discapacidad son una carga para lo sociedad (no tienen nada que aportar a la comunidad, albergan mensajes diabólicos, son la consecuencia del enojo de los

dioses). Por estos motivos, la sociedad decide prescindir de estas personas, ya sea a través de la aplicación de actuaciones eugenésicas (submodelo eugenésico) o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia (submodelo de marginación). Se entiende en este modelo que las vidas de las personas con discapacidad no merecen la pena ser vividas.

Desde un segundo modelo, surgido después de la II Guerra Mundial, principalmente definido como médico-rehabilitador, las causas que originan la discapacidad no son religiosas sino científicas. Se alude a la discapacidad en términos de salud o ausencia de enfermedad.

Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas, y logren asimilarse a las demás personas (válidas y capaces). El éxito es valorado en relación con la cantidad de destrezas y habilidades que logre adquirir el individuo, a través de la intervención interdisciplinar del proceso de normalización. De esta manera pueden obtener por parte de la sociedad un valor como personas y ciudadanos/as.

La atención se centra en la discapacidad (en aquello que la persona no es capaz de realizar). Se subestiman las aptitudes de este colectivo y, así, el tratamiento social se basa en una actitud paternalista y caritativa. Estas personas se convierten en objetos médicos. De esta manera la atención y explicación de las necesidades se obtienen desde una visión exclusivamente medicalizado y medicalizante. Se potencia la creación de espacios sobreprotegidos para las personas con discapacidad y se promueven los servicios institucionalizados.

## 2.- Discapacidad Visual

Dentro de los tipos de discapacidad (física, mental, etc) , se encuentra la discapacidad visual; con la cual se trabaja directamente en esta investigación, teniendo clasificaciones, causas y consecuencias específicas para las personas que la poseen en cualquiera de sus grados.

### 2.1.- Clasificaciones de la Discapacidad visual

La discapacidad visual es la pérdida, disminución o defectos de visión. Para la mayoría de la gente la palabra ciego corresponde a una pérdida total de la visión, sin embargo existen diferentes categorías, que según la OMS corresponden una discapacidad para quién la posee, estas son:

- Ceguera Total o Amaurosis: Ausencia de respuesta visual.
- Ceguera Legal: 1/10 de agudeza visual en el ojo de mayor visión. Con correctivos y/o 20 grados de campo visual.
- Disminución o limitación visual (visión parcial): 3/10 de agudeza visual en el ojo de más visión, con corrección y/o 20 grados de campo visual total.
- Baja visión, visión parcial o visión subnormal: agudeza central reducida o la pérdida del campo visual, que incluso con la mejor corrección óptica proporcionada con lentes convencionales. ([www.who.int](http://www.who.int); opcit)

Otro criterio utilizado es una clasificación de 4 niveles de deterioro visual:

- Ceguera: Carencia de visión o sólo percepción de luz. Imposibilidad de realizar tareas visuales.
- Discapacidad visual profunda: Dificultad para realizar tareas visuales gruesas. Imposibilidad de hacer tareas que requieren visión de detalle.

- Discapacidad visual severa: Posibilidad de realizar tareas visuales con inexactitudes, requiriendo adecuación de tiempo, ayudas y modificaciones.
- Discapacidad visual moderada: Posibilidad de realizar tareas visuales con el empleo de ayudas especiales e iluminación adecuada similares a las que realizan las personas de visión normal. (www.integrando.org; opcit)

También existe otra clasificación de la discapacidad visual según el origen de ésta, las cuales son adquiridas y congénitas. Las que son adquiridas tienen que ver con problemas que se tuvo en el embarazo (pre-natal) durante el parto (peri- natal) o durante cualquier momento de la vida (post-natal) (ibid)

Para entender con claridad las clasificaciones antes mencionadas, resulta necesario entender la diferencia entre agudeza visual y funcionamiento visual. El primer término hace referencia al grado de visión (por lo general se habla de visión lejana) que están expresado en valores numéricos, lo que revela a qué distancia puede percibir un persona con claridad. Por otra parte el funcionamiento o eficacia visual, alude a la capacidad que tiene una persona de hacer alguna acción utilizando su visión y en qué condiciones las realiza (ibid)

## 2.2.- Causas de Discapacidad Visual

Existen diversos fenómenos que dan origen a la discapacidad visual, siendo los principales aquellos relacionados con la edad de las personas, ya que es de conocimiento general la disminución de la capacidad visual con el correr de los años. También la discapacidad visual puede ser originada a través de problemas de salud como diabetes y aquellas que son heredadas genéticamente.

Las principales causas que originan la discapacidad visual son:

- *Cataratas (opacidad del cristalino que impide el paso de la luz).*
- *Errores de refracción (miopía, hipermetropía o astigmatismo) no corregidos.*
- *Glaucoma (grupo de enfermedades en las que se produce un daño del nervio óptico).*
- *Degeneración macular relacionada con la edad (enfermedad que produce una pérdida del campo de visión central).*
- *Opacidades corneales (enfermedades oculares que producen cicatrices de la córnea)*
- *retinopatía diabética (afección de la retina relacionada con la diabetes)*
- *tracoma y afecciones oculares infantiles tales como cataratas*
- *retinopatía de los prematuros (afección de la retina observada en los niños prematuros) (www.fundaciónluz.cl; opcit)*

La población más vulnerable sería:

- A medida que aumentan la población mundial y la proporción de ancianos, aumenta también el número de personas en riesgo de sufrir discapacidad visual relacionada con la edad, incluso en los países en desarrollo.
- La ceguera infantil sigue siendo un problema importante en todo el mundo. Se calcula que 1,4 millones de menores de 15 años son ciegos durante muchos años. Por otra parte, más de 12 millones de niños de 5 a 15 años sufren discapacidad visual por errores de refracción (miopía, hipermetropía o astigmatismo) no corregidos, trastornos que se pueden diagnosticar y corregir fácilmente con el uso de lentes.

- La discapacidad visual no está distribuida uniformemente por el mundo. Aproximadamente un 85% de las personas con discapacidad visual viven en países en desarrollo. (ibid)

Cabe señalar que si bien existe un grupo de personas que son más vulnerables que otras, la probabilidad de que se presente una patología de tipo visual siempre es posible, ya sea por algún tipo de accidente o como consecuencia de alguna enfermedad, por lo que resulta necesario que la discapacidad visual sea una temática constantemente estudiada e investigada a nivel mundial.

### 2.3.- Consecuencias de la discapacidad visual

Según los datos que se conocen, un individuo que posea visión normal, *“adquiere aproximadamente un 80% de sus conocimientos a partir de la estimulación visual”* (Verdugo; 1995: 354) así la visión es uno de los sentidos con mayor importancia a la hora de adquirir conocimientos, incitar la conducta y *“el desarrollo motor, cognitivo y temperamental”* (ibid: 354)

Por tanto las personas que poseen algún tipo de discapacidad visual desde el nacimiento tienen cierto nivel de retraso motor, cognitivo y temperamental, además de ausencias de algunas conductas motrices adecuadas y eficaces, debido a la falta de estimulación de dicho sentido.

Por otra parte y en lo que respecta al desarrollo cognitivo de personas que tienen ceguera congénita, ni la ceguera parcial ni la ceguera total tienen dificultad para el proceso de la información. Lo que si existe una limitación o *“falta de oportunidad para la exploración directa y una movilidad restringida”* (Ibid: 359). Esto se refiere a ciertos estímulos que son inaccesibles para personas con discapacidad visual como por ejemplo el sol o las estrellas, otros son de gran tamaño como para tocarlos, por ejemplo un volcán o un cerro, etc.

En lo que respecta a la personalidad y al desarrollo social, *“debido a la no recepción clara de la información a través de la visión “existe una tendencia a volverse hacia el interior de uno mismo para obtener el nivel deseado de estimulación. El individuo puede parecer por ello como pasivo, no- responsivo, y/o no condescendiente (no sumiso)”* (Downing y Eichinger citado en; *ibid*: 365).

La discapacidad visual genera consecuencias en el desarrollo social del individuo que la posee, y si la ceguera proviene desde el nacimiento, el desarrollo motor del niño puede que se vea retrasado. La mayor fuente de conocimiento de las personas se obtiene a través de la visión, un bebé que posee ceguera produce cierto rechazo por parte de las personas hacia él, ya que se dificulta el acto reflejo de sonreír por parte del pequeño. Por lo cual la información que recibe el niño es a través del oído, el tacto y el olfato.

Si bien la discapacidad visual tiene variadas consecuencias para la persona que la posee, cabe señalar que, siguen siendo sujetos de derecho en la sociedad y resulta necesario crear condiciones óptimas para que éstos se desarrollen en espacios laborales acordes a sus condiciones físicas.

## CAPITULO II

### TRABAJO, INSERSIÓN LABORAL, COMERCIO AMBULANTE Y DISCRIMINACIÓN

Para muchas personas la acción de trabajar parece ser muy cotidiana y a menudo es visto como la forma de ganarse la vida para poder subsistir. Hasta aquí nada parece ser fuera de lo común, pero ¿qué ocurre cuando un individuo posee características que limitan la realización de una actividad tan primordial para el ser humano? El trabajo proporciona mucho más que el dinero obtenido como medio de pago por el esfuerzo realizado; permite formar relaciones de amistad, aprender cosas nuevas, da paso a la independencia y a la autonomía. Para quienes poseen discapacidad visual el panorama se vuelve difícil al momento de trabajar, debido a una serie de elementos que van desde el propio impedimento que posee el discapacitado hasta medidas que toma el Estado para facilitar el acceso al mundo laboral.

#### 1.- Conceptualización

La palabra trabajo se halla en el latín *tripalium*. El trabajo puede ser definido como la *“valoración del esfuerzo realizado por un ser humano”* ([www.definicionde.com](http://www.definicionde.com)).

Este concepto puede ser utilizado frecuentemente de dos maneras. Por un lado, el trabajo alude a la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades físicas o intelectuales.

Por otro lado, el trabajo es utilizado para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar y por la cual recibe un pago económico mensual (*ibid*).

Otra definición acerca de este concepto es *“el trabajo es el esfuerzo que hace una persona con el fin de generar alguna riqueza y por la que recibe un salario a cambio”* ([www.tiposde.org](http://www.tiposde.org)).

En épocas remotas predominaba la esclavitud, un trabajo forzoso que se produce cuando una persona ejerce sometimientos sobre otro, impidiendo la toma de decisiones por parte de quien está siendo sometido. A mediados del siglo XIX, la esclavitud comienza a descender, declarándose como ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma de empleo más común.

Siguiendo la misma línea de las definiciones entregadas, la noción de trabajo da por entendido que al momento de realizar una determinada actividad productiva, ésta es recompensada en dinero, es decir en salario; el cual está determinado por el precio que se le pone dentro del ámbito laboral a la labor que la persona está llevando a cabo.

Otras formas de trabajo que pueden detectarse a nivel mundial son el trabajo autónomo productivo, el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras.

### 1.1 Derechos laborales

La Organización Internacional del Trabajo, identifica diferentes derechos para los trabajadores, los cuales son denominados derechos humanos laborales. Estos derechos son aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de empleo. Con la promoción de estos derechos, se busca mejorar las condiciones de trabajo y salario así como garantizar el derecho a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga ([www.oit.org](http://www.oit.org)).

Estos derechos se clasifican en:

- Empleo estable: Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación, recibiendo capacitación adecuada para poder realizarlo.
- Salario suficiente: consiste en una remuneración equitativa para el trabajador.
- Condiciones satisfactorias de trabajo: hace referencia al horario de trabajo y descanso suficiente para la recuperación de energía pérdida, condiciones laborales seguras y saludables y también indemnización por riesgo de trabajo.

-Seguridad Social: corresponde a la protección que la sociedad otorga a sus miembros a través de una serie de medidas públicas.

- Derechos de equidad de género: Garantiza a las mujeres el acceso igualitario al empleo bajo las mismas condiciones de los hombres en distintos aspectos (salario, reconocimiento, respeto, etc)

- Derechos de los menores trabajadores: Consiste en la prohibición del trabajo de menores de 14 años. El Estado tiene la obligación de vigilar y garantizar que los menores puedan continuar con sus estudios.

- Libertad sindical: Es la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores.

- Huelga: Se entiende como el acto legítimo de defensa de los derechos de los trabajadores frente a la empresa o patrón.

- Irrenunciabilidad de derechos adquiridos: Implica que ningún trabajador puede renunciar a los derechos que reconoce la ley como mínimos o que se han adquirido en la celebración del contrato de trabajo. (ibid)

Como se puede apreciar, existen medidas dispuestas a proteger y asegurar un trabajo estable para las personas independiente de su género, edad, etc., donde a su vez se abre la posibilidad de formar sindicatos para que los trabajadores puedan velar por sus derechos e intereses; el problema radica en que gran parte de estos Derechos Laborales no son llevados a cabo por quienes tienen empleados o quienes otorgan puestos de trabajo, ya que existe una falencia en la fiscalización de los denominados trabajos informales donde ninguna de las medidas ya nombradas tiene la obligación de practicarse.

## 1.2 Tipología del trabajo

Es necesario mencionar que los tipos de trabajo que se tratarán a continuación tienen como elemento común el referirse al esfuerzo que ejerce una persona a cambio de una retribución que es la mayoría de las veces económica, ya que se consideraría un voluntariado si no existiese dicha retribución o pago.

Dentro de los trabajos según la calificación se distinguen:

- Trabajo no calificado: aquel en donde el trabajador no precisa ninguna formación ni tampoco un mínimo de aprendizaje, por lo tanto estos trabajos pueden ser realizados por cualquier persona.
- Trabajo poco calificado: el trabajador posee conocimientos básicos para realizar una actividad específica pero carece de experiencia suficiente como para ponerlo en práctica.
- Trabajo semicalificado: en este tipo de trabajo es necesario que el trabajador posea conocimientos puntuales para ser aplicados al manejo de alguna maquinaria.
- Trabajo calificado: se refiere a la preparación que requiere una persona para realizar un trabajo "no numérico", o también alude a trabajos complejos de distintas áreas.
- Con educación media: el trabajador en este tipo de trabajo tiene la capacidad de realizar las tareas que se requieren en el puesto, aplicando los conocimientos adquiridos.
- Con educación media superior: el trabajador tiene los conocimientos para hacer funcionar la maquinaria y también para realizar las actividades en el sector en el que se desenvuelve.

- Con perfeccionamiento científico: el individuo posee la capacidad que se necesita para llevar a cabo un trabajo en particular, debido al nivel de educación que ha adquirido. (www.tiposde.org ;opcit)

Por otro lado, también se dan clasificaciones relacionadas con la independencia del trabajador y su ganancia salarial:

- Trabajo en relación de dependencia o asalariado: la relación de trabajo entre empleado y empleador se concreta mediante un contrato, determinándose las condiciones de contratación, el salario, entre otros asuntos.
- Autoempleo: el trabajador es quien se encarga de organizar y dirigir las actividades. Esta modalidad puede ser ejercida de forma individual o colectiva. En esta última el trabajador pertenece a una organización en donde posee la capacidad de tomar decisiones.
- Trabajo no registrado: también es conocida como trabajo informal, la relación empleado- empleador no se establece a partir de las formalidades legales.
- Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia: este trabajo lo realiza la persona por su propia cuenta, la productividad en estos casos es extremadamente baja y no existe formalidad alguna (ibid).

Para ampliar el marco de las tipologías del trabajo; se puede aludir a la legalidad de este, entendiendo que este aspecto difiere en cada país dependiendo de su legislatura.

Según el Marx, el trabajo es definido como el que *“realiza un ser humano a cambio de una retribución económica y a su vez considera que el valor de las mercaderías que corresponden a la empresa donde trabaja el contratado tendrá que ver con el esfuerzo de ese trabajo”* (ibid;S/P)

Como se puede observar, el concepto de “esfuerzo” es un elemento común a la hora de definir el trabajo, ya que es el esfuerzo que se realiza lo que finalmente produce la retribución percibida por quien ejecuta la acción.

Siguiendo con otras clasificaciones ligadas al trabajo, se encuentran la actividad de investigación; donde se requiere de la comprensión, la organización y el pensamiento.

Los trabajos clasificados en actividades sociales necesitan de personas con buena comprensión hacia lo que les sucede a los demás, con cooperación, tendencia amistosa y amable.

La denominada actividad realista, requiere de personas con fuerza y capacidad de coordinación, como por ejemplo los operarios de maquinarias.

Y por último los trabajos que demandan actividad artística, solicita a personas creativas, como los escritores, pintores o músicos. (ibid)

Existen muchas posibilidades y maneras de clasificar el trabajo, lo que trae tanto beneficios como problemas ya que no todos los individuos tienen la posibilidad de escoger donde trabajar o elegir una profesión que les permita realizar una actividad laboral de acuerdo a sus intereses y vocaciones. El salario es determinante al momento de desarrollar una actividad laboral, debido a la búsqueda de mejores oportunidades por parte de las personas; debido a esto muchos poseen una profesión pero en la práctica se desempeñan en otro rubro que les otorga mayores ganancias económicas para tener un mejor vivir. Por otro lado, se encuentran quienes deben incurrir en el comercio informal ya que no cumplen con los requisitos educacionales para optar a un mejor trabajo, por lo tanto se ven expuesto a injusticias en su actividad laboral.

### 1.3 Trabajo y discapacidad

Existen organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en temáticas como capacitación y empleo, a través de los cuales se busca aumentar el conocimiento sobre estos puntos mediante investigaciones aplicadas a las políticas y prácticas. ([www.oit.org](http://www.oit.org);opcit)

Debido a lo anterior, es que es de gran importancia la pertenencia a instituciones o redes de apoyo que abran el camino hacia nuevas opciones de empleo para los discapacitados y que faciliten el acceso a un trabajo. Dichas redes pueden presentarse dentro de las familias, una junta de vecinos, algún club, los amigos, etc.

Bronfenbrenner (en [www.suagm.edu](http://www.suagm.edu); opcit) identifica distintos sistemas o ambientes en los cuales se desarrolla el individuo, dentro de los cuales se pueden formar valiosas redes para el acceso al mundo laboral por parte de un discapacitado

- **Microsistema:** Lo conforman roles y relaciones interpersonales que vivencian las personas en desarrollo en un ambiente determinado en el cual participa. En el caso de los miembros del Sindicato este sistema lo constituye la familia, su grupo de pares, su vecindario y su trabajo. Es decir, el ámbito más próximo a ellos.
- **Mesosistema:** Son las interacciones entre dos o más microsistemas, por ejemplo en el caso de los miembros del Sindicato puede ser la relación que su familia (cónyuge) sostiene con los vecinos del barrio donde vive.
- **Exosistema:** Corresponde a los propios entornos en los que el individuo en desarrollo no se encuentra inserta directamente, pero en los cuales se producen hechos que afectan a los entornos en los cuales el individuo si está incluido.

- **Macrosistema:** Se refiere a los marcos culturales o ideológicos que afectan a los sistemas inferiores (micro, meso y exo) y que les otorga a estos sistemas menores una cierta uniformidad en forma y contenido, pero una cierta diferenciación con respecto a otros entornos influidos por otras culturas (lo conforman los valores culturales y políticos de una sociedad, los modelos económicos, condiciones sociales etc.)
- **Cronosistema:** Dimensión del tiempo, es el efecto del tiempo sobre otros sistemas y cambio en el mundo del individuo, como puede ser cambio de lugar de residencia, ciclos económicos, etc.

Es importante señalar que un sistema es *“la interacción de un conjunto o conexión de partes”* (Lilienfeld; 1991: 50). Siendo la interacción misma la que define las partes que conforma ese sistema.

Un trabajo de calidad, es la manera más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización y la exclusión social. Los discapacitados frecuentemente se ven atrapados en esta esfera, haciéndose necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esta situación. Las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad al optar o al obtener un empleo, deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

## 2.- Inserción laboral

La inserción laboral comprende el acompañamiento a personas que se encuentran en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mundo laboral.

Esto puede parecer sencillo, pero en el caso de personas con discapacidad la situación se hace más difícil debido a la discriminación a la que están expuestas estas personas, la cual

se origina a partir de la falta de cultura social y organizacional del entorno que rodea a los discapacitados.

## 2.1.- Inserción laboral de personas discapacitadas

El hecho de que una persona que posee discapacidad ingrese al mundo laboral tiene ventajas y desventajas que trae consigo dos opuestos: la inclusión y la exclusión. Por el lado de la inclusión se producen efectos como el incremento de la calidad de vida y la realización personal y profesional del discapacitado. En cambio, en el ámbito de la exclusión se da lugar a la precariedad económica y a la marginación social.

En el ámbito individual de cada persona, la inserción laboral puede dar lugar en distintas etapas de la vida, dependiendo de cada caso en particular (Pereda, De Prada, y Actis; 2003).

La inserción laboral de personas discapacitadas en edad de trabajar se logra a través de su participación en tres sistemas interrelacionados: las pensiones, el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Cabe mencionar que una persona con discapacidad puede ser parte de estos tres sistemas a la vez. Por ejemplo, se puede recibir una pensión y a la vez estar trabajando y al mismo tiempo encargarse de las tareas del hogar.

Por otra parte, existen subsistemas como los estudios que también proporcionan posibilidades de acceso al mundo laboral (ibid).

A pesar de esto, la política nacional para lograr la integración laboral y social de los discapacitados ha estipulado una serie de acciones en el marco teórico de la política, donde están consideradas la inserción laboral como un proceso de habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Además de las disposiciones legislativas del sector laboral, el Estado determina reglamentos y disposiciones de excepción, así como acciones específicas que permitan la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. Las personas discapacitadas cuyas necesidades laborales no puedan ser cubiertas por la demanda regular de empleo, se promueve la creación de puesto de trabajo protegidos dentro de las empresas del mercado abierto.

## 2.2.- Elementos a considerar para la inserción de las personas con discapacidad

Considerar elementos para el beneficio de la inserción laboral de personas discapacitadas, es colaborar en el proceso de aprendizaje social, comprendiendo el medio en el que una persona con discapacidad vive cotidianamente y generando posibilidades en las cuales la inserción no se transforme en un impedimento para desarrollarse en el mundo del trabajo, ya que todo discapacitado puede trabajar, solo hay que encontrar el empleo adecuado (Vrind; 2008).

Los elementos a considerar para la inserción laboral de estas personas, a su vez son herramientas de inclusión social:

- Educación y Formación: La educación constituye una herramienta de gran utilidad para toda la población, en especial para las personas con discapacidad; constituyendo un elemento facilitador en la integración laboral y social de estas personas. Debido a esto es que la educación debe ser una respuesta articulada desde el concepto de necesidades educativas especiales y no desde el punto de vista administrativo.
- Redes familiares y de apoyo: El proceso de integración de las personas con discapacidad, acompañadas por las redes familiares y de apoyo, requieren de un

incremento en las líneas de participación social de las organizaciones para las personas con discapacidad. Los discapacitados deben ser protagonistas de su propia vida, las desventajas que afectan a las personas con discapacidad pueden ser disminuidas ya que la discapacidad debe ser vista como un proceso de interacción entre la persona y el entorno donde realiza sus actividades. Esta incorporación le permite al discapacitado interactuar con su entorno, activarlo, transformarlo y adaptarlo a su medida.

Las redes familiares y de apoyo deben ser coprotagonistas del proceso de inserción laboral. El papel de las familias ha sido determinante en el apoyo a la integración de las personas con discapacidad ya que actúan como el soporte físico, psicológico y económico de las situaciones de desventaja que les afectan.

- **Habilitación y rehabilitación:** La habilitación corresponde a la asistencia prestada a personas discapacitadas que no han adquirido aún suficiente capacidad para desenvolverse en la vida educativa y social. El propósito de la habilitación es dotar por primera vez a estas personas de esta capacidad para el mejoramiento de su calidad de vida.

Por otra parte, la rehabilitación es el proceso global y continuo orientado a permitir que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, sensorial, mental y social; dándole a la persona las herramientas para alcanzar su independencia

- **Actitud de la persona:** Este es uno de los elementos más importantes a considerar al momento de generar inserción laboral, ya que la actitud de la persona se traduce en las ganas de trabajar, el esfuerzo en superarse, en cómo enfrenta el entorno, etc.

La actitud de la persona frente al trabajo es relacionado directamente con el concepto de resiliencia, es decir no sólo resistir la dificultad sino tratar de superarla activamente. La resiliencia se adquiere mediante el control de la exposición a los problemas. (ibid)

Dentro de los elementos ya descritos, se encuentran a su vez elementos de perspectiva del entorno social:

- Barreras físicas (accesibilidad): Las barreras de accesibilidad corresponden a obstáculos que impiden la realización de una determinada actividad, afectando de esta forma a la integración social de las personas con discapacidad.

Las barreras de accesibilidad se dividen entre las que están presentes en el entorno físico y las creadas artificialmente por la sociedad. Estas últimas, las cuales son creadas por el hombre, pueden ser de varios tipos: psicológicas, culturales, arquitectónicas, urbanísticas, de comunicación e información, etc. los adelantos técnicos permiten eliminar algunas barreras físicas, pero las barreras psicológicas o sociales sólo pueden ser eliminadas mediante la educación y la concientización.

- Relaciones interpersonales: La relación entre el trabajador con discapacidad y el medio ambiente de trabajo es de naturaleza dinámica y compleja. Unas relaciones armónicas suelen propiciar la satisfacción con el puesto de trabajo, el incremento de la productividad y unas relaciones laborales positivas, que resultan igualmente satisfactorios para el trabajador y para su empresa. Por el contrario, unas relaciones caracterizadas por la acumulación de conflictos no resueltos pueden desembocar en consecuencias negativas para los trabajadores con discapacidad y la empresa por igual.
- Cultura organizacional: Cuando se trata de la integración de un nuevo trabajador con discapacidad a una organización con un sistema cultural rígido, se está jugando

con un papel fundamental ya que este es un factor determinante por los valores internos y por el grado de apertura hacia la diversidad de la organización para aceptar a un nuevo trabajador con capacidades distintas. Un sano clima organizacional que fomenta la diversidad entre sus miembros y proporciona seguridad y satisfacción del trabajador con discapacidad es crucial para la empresa y para la plena inserción laboral de personas con discapacidad. (www.fnd.cl; opcit)

Si bien existen una serie de elementos favorecedores para la inserción de personas discapacitadas, estos no son aprovechados totalmente por quienes están a cargo de implementarlos (Estado, Municipios, Empresas, etc). Son amplias las formas de lograr una inclusión para quienes poseen discapacidad, además está la tecnología la cual es un gran aporte al momento de otorgar soluciones a problemas prácticos. El apoyo familiar se hace fundamental en estos casos de inserción en algún ámbito de la vida de un discapacitado.

### 3. Comercio ambulante

Como forma de inserción laboral de los discapacitados visual, se encuentra el comercio ambulante, ejercido en su mayoría por quienes no poseen las mismas oportunidades laborales que el resto de la población.

Contextualizando, en la época de los sesenta y con un claro deterioro en el proceso de industrialización, el comercio ambulante se instauró como una fuente de trabajo y así mismo comienza a incrementarse en la década de los setenta producto del crecimiento del desempleo. Más tarde en los ochenta, el comercio ambulante comienza a desarrollarse y consolidarse como una parte de la economía.

Ya en la década de los noventa con el inicio de nuevos modelos económicos el comercio ambulante fue creciendo hasta llegar a la época actual donde existe un constante conflicto con las políticas municipales.

Es así como el comercio ambulante no es un fenómeno nuevo, sino que ha sido una actividad reiterada en la historia de Chile, este ha provocado desde siempre contradictorias opiniones en la esfera pública, por una parte se dice que esta actividad laboral es dañina para la economía del país debido a que propicia la evasión de impuestos, la competencia desleal con los negocios legalmente establecidos, delincuencia, etc. por otra parte se ve al comercio ambulante como un método para encontrar mejores alternativas de trabajo ante la carencia de oportunidades laborales, una búsqueda digna de subsistir.

### 3.1. Conceptualización del comercio ambulante

Un comerciante es la persona que de manera constante se dedica a realizar actividades propias del comercio, por su parte el código de comercio de Chile define como comerciante *“las personas que de manera profesional se dedican a ejecutar actividades que la ley comercial cataloga como comerciales”* (www.gerencie.com)

Según el diccionario de la Lengua Española, ambulante significa: *“que va de un lugar otro sin permanecer demasiado tiempo en un sitio”* (www.thefreedictionary.com). Por otra parte la organización Internacional del Trabajo define al comercio ambulante como *“el sector no ordenado, constatando la presencia de un gran número de ciudadanos pobres que producen bienes y servicios sin que sus actividades estén reconocidas, estructuradas o reglamentadas por las autoridades públicas”* (www.ilo.org; opcit)

La idea de comercio informal proviene de estudios realizados por la OIT en países en vía de desarrollo y se caracterizaba principalmente por la falta de reglamentación las personas que ejercían dicha actividad y supone una estrecha relación con situaciones de pobreza y vulnerabilidad en la que éstos estaban inmersos, además al carecer de personalidad jurídica, experimentan un permanente acoso por parte de autoridades gubernamentales y por lo tanto de la policía local.

Existen algunas teorías que mencionan que la existencia del comercio informal, es responsabilidad de ciertos modelos económicos que excluyen a una parte de la sociedad, dejándolos inactivos laboralmente, lo que provocaría que personas busquen forjar sus propios puestos de trabajo, cayendo en irregularidades legales.

El comercio ambulante es un fenómeno social y económico que genera ciertas polémicas, grandes empresarios alegan a las autoridades el gran perjuicio que sufren negocios formales establecidos a causa del comercio informal, que sin duda es una competencia. Por tanto hablar de comercio ambulante o comercio informal parece ser que alude a toda actividad comercial carente de regulación alguna o bien no pagan impuestos.

### 3.2. Principales causas y consecuencias del Comercio Ambulante

El comercio ambulante tiene como principales causas la falta de oportunidades laborales en el ámbito formal. Este aspecto puede relacionarse con falencias en las políticas y programas que implementa el Estado y las organizaciones de y para discapacitados.

#### 3.2.1 Causas

Las principales causas del comercio ambulante radican en dos aspectos sociales relevantes:

Por una parte es consecuencia de un aspecto coyuntural, la economía formal ha sido incapaz de otorgar puestos de trabajo estables con remuneraciones dignas para los trabajadores en general, además de las nuevas tecnologías que han desplazado y reducido mano de obra, lo que genera mayor cesantía y menos oportunidades laborales.

También es posible visualizar un aspecto estructural en el modelo neoliberal, debido a que éste margina a cierta parte de la población, creando brechas sociales en la población, por

lo que se requiere buscar otras opciones laborales como es el comercio ambulante. (Organización Internacional del Trabajo; 1978).

Por otra parte un estudio realizado por la OIT arrojó que las principales causas del comercio ambulante son:

- Los ingresos que perciben son superiores a los mínimos establecidos que se pagan.
- La continúa amenaza del desempleo y la inestabilidad en el trabajo.
- La idea de independencia frente al trato con los patrones.
- La ilusión de mejoría por esfuerzo propio. (www.ilo.org; opcit)

Las causas del comercio ambulante son multifactoriales, orientadas principalmente a la falta de oportunidades laborales, exclusión social, deseos de superación laboral y políticas económicas rígidas e injustas, las cuales desarrollan y empoderan cada vez más esta actividad informal.

### 3.2.2 Consecuencias

El comercio ambulante ocasiona las siguientes problemáticas: *problemas políticos, contaminación de alimento y ruido, inseguridad pública, obstrucción de la viabilidad, bloqueo de calles.etc”* ( www.scribd.com)

En lo que respecta a los problemas políticos, tiene que ver con que los vendedores ambulantes tienden a ser persuadidos por candidatos políticos que utilizan la situación electoral, para ofrecer mejoras en las condiciones laborales en las que éstos se encuentran insertos. Lo anterior provoca conflictos de interés en las diferentes organizaciones de vendedores ambulantes.

Otra consecuencia que trae consigo el comercio callejero está orientada a la contaminación acústica y de alimentos, debido a la falta de regulación y fiscalización sanitaria y ambiental que poseen estos puestos. Aunque las autoridades ambientales y sanitarias son claras, los requisitos establecidos no se cumplen en dicho comercio.

Por otra parte los lugares en donde se frecuenta el comercio ambulante, son en su mayoría lugares donde existe un alto nivel de delincuencia, lo que provoca una inseguridad pública tanto para los comerciantes ambulantes, como para los usuarios de esta actividad. Además se producen fuertes conflictos entre vendedores, debido a disputas por el espacio público, al no haber regulaciones, no existe autoridad que pueda controlar la actividad.

Al no ser regulado, el comercio ambulante, no existen límites físicos establecidos para cada puesto, lo que provoca obstrucciones en la viabilidad de los peatones y bloqueo de calles.

Finalmente una de las consecuencias que más preocupa a las autoridades gubernamentales y empresarios, es la evasión de impuestos del comercio ambulante, lo que lo caracteriza como parte de una economía informal.

#### 4. - Discriminación

La expresión "discriminación" aparece con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Por lo tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7°, se señala que *"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y tienen derecho a igual protección contra*

*toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Castro; 2001:7).*

Recurriendo a los inicios, la palabra "discriminar" proviene del latín *discriminare* y en su primera acepción alude a seleccionar algo o a alguien excluyendo a los demás. Por lo tanto y tomando la última acepción de esta palabra, discriminar consiste en *“dar trato de inferioridad a una persona por motivos raciales, religiosos, políticos o económicos. Generalmente, al hablar de discriminación nos referimos a la discriminación en sentido negativo, pues se está tratando indebidamente a una persona por causas injustificadas”* (www.rekursostic.educacion.es) Ahora bien, actualmente existe también una medida política denominada "discriminación positiva" que consiste en ayudar a un colectivo desfavorecido de la sociedad para que pueda conseguir la equidad social.

El principio básico y universal de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, es el principio opuesto a la discriminación. Bajo este concepto, se puede entender la discriminación como:

*“Cualquier forma que impida la existencia de igualdad entre los seres humanos. Se tipifica en actos que excluyan, restrinjan o distingan a una persona o grupo, menoscabando su condición de igualdad y, por ende, el reconocimiento, goce o ejercicios de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales” ( González de Volio; opcit: 45).*

La discriminación se manifiesta cuando se trata diferente a lo que es igual, y cuando se trata igual lo que es diferente.

Dentro de los autores nacionales, Evans define la discriminación como *“toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable” ( Evans citado en Castro; opcit:7)*

La Real Academia de la Lengua Española define la discriminación como, *"Ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos, por ende la discriminación comienza a ser perturbadora cuando se establecen distinciones negativas sobre la base de características inalterables de las personas o grupos de personas"*( [www.rae.com](http://www.rae.com); opcit).

En cambio, la Unicef define la discriminación como:

*"Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas"* ([www.unicef.cl](http://www.unicef.cl))

La discriminación como concepto puede ser definida de diferentes formas, dependiendo de qué autor le dé sentido a esta palabra. Como conceptos comunes para la discriminación se encuentran el separar, el excluir, el distinguir y la desigualdad.

Esta noción se presenta en todo el mundo, independiente del idioma, la cultura o la religión ya que se dan actos discriminatorios de diferentes tipos y por distintos motivos o causas.

#### 4.1 Tipología de la discriminación

Como se da a conocer en párrafos anteriores, la discriminación se encuentra presente en todo el mundo, afectando a hombres y mujeres de diferentes edades y culturas. La mayoría de quienes le dan una definición a este concepto o lo han experimentado en persona, alude elementos de negatividad. En cambio, existen individuos o ciertos ámbitos como las ciencias naturales que utilizan la discriminación de manera positiva; como ocurre

en el caso de la selección natural de las especies en donde el animal más fuerte físicamente asegura la obtención de alimentos y otros elementos que permiten su sobrevivencia en el territorio, discriminándose naturalmente a aquellos animales con menos fuerza o características físicas que les permitan luchar.

Los tipos más frecuentes de discriminación negativa son los siguientes:

-Discriminación racial o étnica: tiene lugar cuando una persona, o grupo humano, es tratada como inferior por su pertenencia a una determinada raza o etnia. Así ha ocurrido históricamente con los indios americanos, los judíos, los gitanos, los negros, etc.

-Discriminación religiosa: se da cuando una persona, o grupo de personas, recibe un trato desfavorable por no practicar la creencia religiosa mayoritaria de la sociedad en la que vive o por no profesar creencia alguna.

-Discriminación política: tiene lugar cuando algunas personas no pueden expresar libremente sus convicciones políticas porque viven bajo el yugo de gobiernos totalitarios o dictatoriales.

-Discriminación sexual: se ha producido a lo largo de la historia debido a que se consideraba que los varones eran superiores a las mujeres, de manera que ellas quedaban relegadas al ámbito doméstico, pues se pensaba que no tenían capacidad intelectual ni fuerza física suficiente para el trabajo

-Discriminación de nivel cultural y económico: se produce cuando algunas personas consideran a otras inferiores por no haber tenido acceso a la misma formación o por no disfrutar de una buena situación económica.

-Discriminación estética: se produce cuando una persona es tratada de forma inferior porque su imagen personal no encaja con el ideal de belleza establecido en la sociedad en la que vive.

-Discriminación por edad: tiene lugar cuando se trata con inferioridad o se menosprecia a las personas que no tienen una determinada edad. Generalmente goza de mejor consideración social la franja de edad en la que sus miembros están insertos en el mundo laboral (aproximadamente 25-60 años).

-Discriminación por discapacidad: se manifiesta cuando una persona es menospreciada o infravalorada por sufrir algún tipo de discapacidad, bien sea física o mental.

-Discriminación por enfermedad: se produce cuando algunas personas son tratadas con cierto recelo o desprecio por el hecho de estar enfermas. (Rodríguez, 2007)

Existen otras tipologías que se le atribuyen a la discriminación, como lo es la discriminación activa y pasiva que se funda en la ciencia jurídica (derecho). Al ser una ciencia social, el derecho estará influido por las actitudes sociales del medio ambiente de donde provenga, medio que intentará normar. La discriminación activa tiene lugar cuando el ordenamiento jurídico, a través de una acción da un trato desigual a lo que es igual.

La discriminación pasiva ocurre cuando existen actos de omisión, debido a la ausencia de normas que aseguren un trato diferente a lo que diferente (González de Volio; opcit).

La discriminación no equivale puramente a una distinción o desigualdad, ya que ambas ideas se refieren al acto de diferenciar dos cuestiones para otorgarle tratamientos distintos a cada una, sin embargo la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado.

Dentro de las clasificaciones de la discriminación, ésta también puede ser directa o indirecta. La primera, se encuentra vinculada a la diferencia de trato, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con aquella conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos.

La discriminación indirecta, se vincula con la teoría del impacto o efecto adverso, donde la medida en sí no aparece como discriminatoria, pero si tiene esa intención. Este tipo de clasificación se puede definir también de la siguiente manera:

La discriminación directa puede ser de dos tipos: abierta (cuando un criterio de diferenciación prohibido como por ejemplo discriminación por sexo, es el elemento explícito que motiva un trato menos favorable. También existe la discriminación abierta encubierta (cuando el trato desigual se vincula con ciertas cualidades personales).

La discriminación indirecta, en cambio, tiene lugar al momento de, por ejemplo, realizar selección de personal donde se exigen determinados parámetros para poder postular a un puesto de trabajo (Caamaño, 2005)

Las personas que presentan discapacidad de cualquier tipo están expuestas y propensas a sufrir estos tipos de discriminación de manera más reiterativa que personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, lo cual influye altamente en sus posibilidades de encontrar un empleo o incluso de presentarse a entrevistas de trabajo.

## 4.2 Discriminación Laboral

Dentro de las clasificaciones de discriminación ya nombradas, la discriminación laboral:

*“consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”.* (Castro; opcit: 8)

Este tipo de discriminación puede producirse tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, traduciéndose en múltiples conductas no sólo referidas al acceso al empleo sino que a todo el ámbito que atañen las prestaciones de servicios laborales dentro de las cuales se encuentran las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

Para comprender de mejor forma el concepto y significación de la discriminación laboral, es necesario revisar las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación que se origina en el lugar de empleo, la cual se divide en tres etapas: el estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa pre-ocupacional), durante la relación misma (etapa ocupacional) y por último la etapa post.ocupacional referida al momento en que se extingue dicho vínculo. En cada etapa se puede dar lugar a una conducta discriminatoria (ibid).

La primera etapa ( pre-ocupacional) corresponde al tiempo transcurrido entre la oferta de empleo y la celebración del contrato de trabajo, se visibiliza la situación de los requisitos y el acceso al empleo, por lo tanto aquí se pueden producir hechos de discriminación muy intensos al momento de seleccionar el personal que ocupará el puesto de trabajo.

La segunda etapa (ocupacional) corresponde al tiempo entre la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa. Los actos discriminatorios en esta etapa pueden tener lugar respecto a las facultades o capacidades que tiene el empleado para enfrentar ciertas situaciones en su puesto de trabajo. Por otro lado en esta etapa también pueden surgir discriminaciones derivadas del poder que posee el empleador por sobre el empleado.

Finalmente, en la etapa post-ocupacional, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio. (ibid)

Dentro de las distintas organizaciones, entidades o leyes que buscan asegurar la igualdad de trato en las relaciones laborales, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T); la cual ha promovido estas relaciones igualitarias a través de convenios y recomendaciones que son ratificados por distintos Estados. Dichos acuerdos tienden a asegurar que no ocurran situaciones de discriminación en el empleo y ocupaciones.

Existen diferentes convenios que señalan entre otras cosas, que las distinciones, exclusiones y preferencias que se necesitan para ingresar a un determinado empleo, no son consideradas como actos discriminatorios. Por otra parte, este Convenio incluye la obligación de no discriminar en aspectos de aprendizaje o de formación profesional, lo cual le aporta importancia a la capacitación de las personas y su ascenso en el mundo del empleo gracias al aporte de una adecuada formación en un determinado rubro o profesión (ibid).

A nivel nacional Chile ha suscrito y ratificado diversos convenios y tratados internacionales que garantizan el principio de la no discriminación, entre otras cosas, para la plena integración y el respeto a los derechos de niños, pueblos indígenas y extranjeros

(www.unicef.cl ; opcit) Los tratados ratificados por Chile son obligatorios, ya que el Estado se compromete internacionalmente a respetar su contenido, e incluso se obliga a reformar aquellas leyes e instituciones que sean contrarias a lo establecido en ellos.

Para poder determinar la existencia de posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral, es necesario verificar en cada caso dónde se presenta la misma, si el empleador actuó arbitrariamente, no respetando la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación o la igualdad salarial, o si adoptó medidas que tienden a perjudicar a su personal, por causa de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, ideología, opinión política o gremial, o por su posición económica, su consideración social o características físicas.

#### 4.3 Discriminación laboral por discapacidad

Como se planteó anteriormente, existen posibles tipos de discriminaciones que se dan dentro del ámbito laboral, como lo son la discriminación por sexo, por orientación sexual, por edad, por motivos de salud, por origen social o apariencia personal y la que más interesa destacar es la discriminación laboral por discapacidad.

Esta última discriminación se produce la mayoría de los casos por ignorancia y prejuicios. El mito existente frente a personas discapacitadas alude principalmente a que estas personas son presentadas como dependientes o en estado de lástima, siendo lo correcto el visualizarlos sin exagerar su incapacidad para que así gocen de un sistema que otorgue reales oportunidades e igualdad de trato.

También hay que tomar en cuenta que las personas discapacitadas poseen esta condición de manera desigual, algunas leves y otras más profundas, originando dificultades en relación a su atención y trato. Por lo tanto las medidas que se toman para un discapacitado, no serían adecuadas para otros.

Debido a lo anterior (entre otros factores), es que sólo una parte de estas personas tiene posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo, siendo dotados de todo el apoyo de medios adecuados para llevar a cabo sus laborales y tareas. Es necesario especificar que la tipología "discapacitados" es la utilizada por la legislación chilena, a su vez, existen otros conceptos utilizados para denominar a los discapacitados; como lo son "inválidos" o "impedidos".

Desde la perspectiva laboral, la O.I.T. establece un concepto mucho más amplio, señalando que inválida es *"toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, quedan substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida"* (Castro; opcit: 17). Es claro que debe facilitarse al discapacitado, participar en la vida de la sociedad en todas sus dimensiones y a todos los niveles posibles. Para ello, deben converger dos líneas de política social: por un lado, procurando la capacitación y readaptación profesional y, por otro, la integración a la vida social, mediante la creación de empleos compatibles con la capacidad laboral de quien padece la discapacidad.

Regresando al tema de la discriminación, existen autores chilenos que le otorgan diversas aseveraciones a la no discriminación en el ámbito laboral.

Es así como podemos ver que la no discriminación no es sinónimo de un trato igual bajo cualquier circunstancia, sino que es el derecho a no ser objeto de diferencias sin fundamento por motivos sospechosos.

Cabe señalar que existen eventuales distinciones de trato que constituyen discriminación pero que pueden no ser reprochables jurídicamente si son justificadas. Esto debido a que existe otro principio fundamental en cual se ampara dicha justificación, el principio de proporcionalidad (Caamaño; opcit).

Dentro de los elementos que sí constituyen un acto discriminatorio y son reprochables jurídicamente, en los que se encuentra la falta a ciertos principios anti-discriminatorios como lo son:

- La discriminación laboral supone una diferencia de trato entre personas sustancialmente iguales: este principio alude a un trato desigual que se realiza entre trabajadores que se encuentran ubicados en una misma situación y ocupación.
- La discriminación laboral supone que la diferencia de trato tiene su fundamento en un criterio sospechoso: es por esto que se elaboran catálogos que expliciten el tipo de actos que se consideran sospechosos (ibid).

Específicamente las personas con discapacidad deberían estar facultadas para ejercer sus derechos humanos en materia de empleo, por lo tanto los números de discriminación en el trabajo por motivos como discapacidad no deberían ser tan altos.

Los Estados deberían apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo.

Esta medida se puede lograr a través de diversas maneras como lo es la capacitación profesional, el empleo reservado, algún tipo de asistencia técnica o financiera para los lugares que empleen a trabajadores con discapacidad.

Los problemas de la sociedad tales como la discriminación que pueden experimentar los miembros del Sindicato debido a su discapacidad visual contaminan el entorno social y se reducen las posibilidades de una adaptación recíproca (el individuo cambia a medida que cambia su entorno, su ambiente y éste a su vez también cambia).

Para la subsistencia y desarrollo del ser humano, el individuo debe mantener un buen acoplamiento con su medio ambiente. Cuando las transacciones entre estos sistemas rompen su equilibrio adaptativo aparece el estrés. Debido a esto el papel del trabajo social es el fortalecer la capacidad adaptativa de las personas, además de influir en su entorno (ambiente) para que las interacciones sean más adaptativas (Payne;1991)

Debido a esta situación, los miembros del Sindicato están constantemente enfrentados a situaciones de estrés producto de los obstáculos que deben sortear como consecuencia de su situación de discapacidad visual. Siendo de vital importancia el investigar si existe alguna entidad que facilite y vuelva más adaptativa la interacción entre la persona que posee discapacidad visual y su ambiente cercano como lo es el acceso al mundo laboral.

Los diversos programas y medidas estatales que se realicen para promover la integración por parte de los discapacitados a la esfera laboral y combatir los actos discriminatorios, deben incluir:

- *“Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad*
- *Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo*
- *Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación “ ( Naciones Unidas, 1994:27)*

Los Estados también deberían iniciar campañas de sensibilización a la población para superar las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores que poseen discapacidad. En los empleos del sector público, los Estados deben crear condiciones laborales favorables para sus trabajadores discapacitados.

Por otro lado, en el sector privado se deben tomar medidas para la inclusión de personas con discapacidad en los programas de formación y empleo (ibid).

A modo de conclusión, la inserción laboral es una tarea que realizan varias organizaciones en conjunto con el Estado y depende tanto de ellos como de la sociedad civil el que se lleven a cabo el respeto a los derechos laborales que incluyen también a quienes poseen discapacidad. Un trabajo en conjunto logrará como resultado una cultura donde sea cotidiano considerar a las personas con discapacidad dentro de un ámbito tan importante como lo es el trabajo, el cual permite insertarse en la esfera social y optar a una mejor calidad de vida.

El hecho de que un trabajador se desempeñe en un empleo informal, pone en riesgo la integridad tanto física como legal del trabajador ya que se carece de toda formalidad. Es por esto que se necesitan mejores programas que brinden un espacio de desarrollo laboral seguro para quienes poseen discapacidad, permitiendo el óptimo desempeño de quien realiza una labor específica de empleo.

Como sistema de apoyo para la integración social y la inserción laboral se encuentra la familia del discapacitado y su grupo de pares, quienes juegan un rol fundamental ya que constituyen el motor de impulso para la obtención de un trabajo, ya que muchos son jefes de hogar y constituyen algunas veces el único ingreso monetario que posee el grupo familiar.

Finalmente, toda esta labor que ejercen las diferentes redes de apoyo, debe ser realizada bajo la premisa de igualdad de los seres humanos, aprendiendo a aceptar al otro como un yo legítimo; de esta forma, combatiendo la discriminación y los prejuicios acerca de los discapacitados, se podrán crear propuestas de intervención efectivas en ayuda del bienestar laboral y social de quienes poseen discapacidad.

SEGUNDA PARTE  
MARCO REFERENCIAL

### CAPITULO III

#### POLITICAS PÚBLICAS Y DISCAPACIDAD

Contextualizando, este trabajo de investigación se lleva a cabo en la Región Metropolitana, comuna de Santiago Centro, específicamente en el casco histórico de la comuna. Se trabaja con miembros de un sindicato de trabajadores que se desempeñan actualmente en trabajos informales, como lo es el comercio ambulante; y que además poseen discapacidad visual.

Lo que interesa destacar en este capítulo, son las políticas públicas que enmarcan las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad en nuestro país, cuales son los lineamientos que siguen las diferentes leyes, programas o instituciones que se encargan de brindar un acceso igualitario a estas personas a un puesto de trabajo para así lograr que mejoren su calidad de vida en diferentes aspectos.

El Estado es el encargado de asegurar una buena calidad de vida para las personas con discapacidad, a través de la promoción de igualdad de oportunidades, sin olvidar la entrega de herramientas para el desarrollo de la autonomía personal de estas personas. Por otro lado y en un aspecto más comunitario, el Estado también debe fomentar la rehabilitación en base a esta área, creando dependencias públicas y privadas de prevención y rehabilitación.

Para que todas estas medidas tengan efecto, lo primero es calificar y certificar que una persona sufre de discapacidad y con esto pueda acceder a ciertos beneficios que ofrece el Estado. La institución que se encarga de esto son las Comisiones De Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), las cuales dependen del Ministerio de Salud. Además en el Servicio de Registro Civil e Identificación existe un Registro Nacional de Discapacidad, donde queda registrada la calificación realizada en el COMPIN. ([www.bcn.cl](http://www.bcn.cl); opcit)

Cumplido este proceso, quien posea cualquier tipo de discapacidad puede acceder a las prestaciones y beneficios que la ley contempla para el mejoramiento en la calidad de vida.

#### 1- Ley N° 20.422 para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad

Para que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que el resto de los individuos, en distintas áreas como lo son vivienda, educación y trabajo, en Chile existe la ley N° 20.422 para la *“Inclusión social de las personas con discapacidad”*. La cual fue publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero del año 2010. ([www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl))

Esta ley contempla medidas de integración específicas, las cuales son:

- **Edificaciones:** Aquellos edificios que presten servicios a la comunidad deberán ser accesibles sin dificultades para personas discapacitadas. Esta medida abarca al transporte público de pasajeros, parques, plazas, centros comerciales, cines, estadios, etc. A su vez, en estos espacios deben existir un número de estacionamientos reservados para el uso de las personas con discapacidad. Además el Ministerio de Vivienda contempla en sus programas habitacionales, subsidios para la adquisición de viviendas ambientadas y adaptadas para ser habitadas por personas discapacitadas.
- **Educación:** El Estado garantiza el acceso a los establecimientos educacionales públicos y privados a las personas con discapacidad, incluyendo los establecimientos de educación especial que reciban aportes estatales. Los establecimientos de enseñanza regular deberán incorporar todas las adecuaciones para facilitar el acceso a los cursos por parte de las personas con discapacidad. Los establecimientos de educación superior también deben cumplir estas medidas.

Los alumnos que se encuentren internados por las condiciones que sufran, recibirán atención escolar en el lugar que se encuentren por prescripción médica. Esta medida contempla a alumnos de enseñanza pre básica, básica o media.

Los establecimientos también deberán adoptar medidas para la promoción del respeto por las diferencias lingüísticas de las personas con discapacidad (sordos, ciegos o sordociegos) en los diferentes niveles educacionales.

- Inserción Laboral: El estado debe difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, y favorecer la contratación de personas que sufran alguna discapacidad en empleos permanentes.

En la selección para educación y empleo, las entidades que ofrezcan estos servicios deben adecuar sus mecanismos de selección para la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas.

- Bibliotecas de acceso público: deben contar con material, tecnología, infraestructura y las medidas que fuesen necesarias para permitir el acceso a las personas con discapacidad.
- Medios de transporte públicos de pasajeros: Es necesario que cuenten con asientos, señalización y espacio suficiente para personas con discapacidad y así facilitar el acceso de éstas al transporte. Estas medidas también abarcan espacios públicos como áreas verdes, plazas, pasarelas peatonales, etc.
- Rotulación de productos farmacéuticos, de uso médico y cosméticos: deberán considerar a los discapacitados visuales empelando métodos como el sistema Braille ( [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl); opcit).

Respecto a los beneficios para los menores de edad, existe un subsidio destinado a personas con discapacidad mental menores de 18 años, residentes en Chile por mínimo tres años continuos. Además estas personas al cumplir 17 años pueden solicitar una pensión básica solidaria de invalidez, la cual se comienza a entregar cuando cumpla la mayoría de edad.

Si una persona con discapacidad sufre de discriminación, puede denunciar ante el juez de policía local correspondiente al domicilio del afectado. La sanción consiste en una multa de entre 10 y 120 UTM, en ciertos casos también se clausurará el establecimiento infractor. (ibid)

El Estado puede crear una serie de leyes en ayuda de quienes poseen discapacidad, pero lo importante no es la existencia de éstas, si no el cómo se llevan a cabo y en qué medida son realmente efectivas para el mejoramiento en la calidad de vida de estas personas. Lo únicos que pueden evaluar el efectivo funcionamiento de estas leyes son los mismos discapacitados.

## 2.- Organizaciones públicas

En el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, es tan importante el rol del Estado como el de las organizaciones públicas. Primeramente es el Ministerio de Desarrollo Social quien actúa como ejecutor de los lineamientos de acción que posee el Estado para trabajar la temática de la discapacidad. Luego le sigue el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), del que derivan las distintas organizaciones, ejecutando las políticas públicas del Estado.

### 2.1 Ministerio de Desarrollo Social

Este ministerio tiene por misión el diseñar, coordinar y ejecutar políticas y programas en materia de desarrollo social. Como énfasis se destacan aquellos planes destinados a erradicar la pobreza de los sectores más vulnerables, mediante la promoción de la movilidad e integración social. Además este ministerio *“evalúa los estudios de preinversión*

*de los proyectos de inversión que solicitan financiamiento del estado para determinar su rentabilidad social de manera que respondan a las estrategias y políticas de crecimiento y desarrollo económico y social que se determinen para el país”*  
(www.ministeriodedesarrollosocial.gob.cl)

Dentro del Ministerio de Desarrollo Social, se encuentra la Subsecretaría de Evaluación Social, la cual tiene como objetivo la coordinación y evaluación de las políticas sociales del gobierno, aquí se analiza la realidad social a través de encuestas y caracterización social, para así poder detectar las necesidades de la población y sentando las bases para la creación de políticas públicas que cubran aquellas problemáticas. También se evalúan permanentemente los programas que implementa el Estado.

Por otra parte, la Subsecretaría de Servicios Sociales, quien se encarga de contribuir a la sugerencia de lineamientos estratégicos a CONDIS, FOSIS, SENADIS, SENAME e INJUV. Además lidera la División de Focalización, la cual elabora la Ficha de Protección Social. (ibid)

Claramente dentro de las políticas públicas que coordina este ministerio, se encuentran aquellas destinadas a los beneficios otorgados a quienes poseen discapacidad. A partir del Ministerio de Desarrollo Social se deriva el trabajo realizado con SENADIS para dar lugar a las organizaciones que ponen en práctica y llevan a cabo la entrega de beneficios y prestaciones que existen para los discapacitados en Chile.

## 2.2 Servicio Nacional de la Discapacidad

Una entidad que se encarga de promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de los discapacitados es el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), sucesor legal del Fondo Nacional de la Discapacidad. Para realizar estas acciones, coordina acciones de organismos del Estado que tengan estos objetivos mencionados, asesora al Comité de Ministros que crea la ley para el desarrollo de la

política pública de las personas con discapacidad, ejecuta y financia planes de acción de la política nacional para las personas con discapacidad, entre otras tareas.

SENADIS es un servicio público que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social. Gracias a este Servicio, las oportunidades para los discapacitados han ido en aumento, promoviendo la participación social y el *“pleno ejercicio de sus derechos”* ([www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl); opcit)

Esta entidad del Estado de Chile, tiene como misión el *“velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas”*. (ibid)

Para llevar a cabo la misión implantada por SENADIS, se ejecutan una serie de objetivos estratégicos como lo son el asesorar y constituir las políticas públicas para los discapacitados, bajo los lineamientos de la política nacional de la discapacidad. La finalidad de esta labor es integrar la discapacidad como parte de toda política pública. A su vez, SENADIS, coordina las prestaciones y programas sociales para quienes poseen discapacidad, esto mediante convenios cuya finalidad es el aumento y optimización de la oferta y oportunidades hacia los discapacitados.

Existe otro punto en el cual el Servicio Nacional de la Discapacidad juega un rol fundamental, es la ejecución de estrategias de inclusión para los discapacitados; las cuales se realizan a través de programas y proyectos territoriales cuyo objetivo es el facilitar la autonomía, la autovaloración, la autoestima y sociabilidad de quienes poseen discapacidad. Junto con esto, se incluye la colaboración en el desarrollo de una sociedad de respeto hacia los derechos de estas personas, educando, informando, protegiendo y creando acciones para la defensa de esos derechos.

Los beneficios dirigidos hacia las personas discapacitadas contemplan desde un *“carnet de la discapacidad”* hasta pensiones y bonos, los cuales son especificados a continuación:

- Credencial de discapacidad: Quien posea esta credencial podrá tener acceso a los beneficios que se establecen en la ley N° 20.422. Dentro de los beneficios se encuentra la postulación a ayudas técnicas y fondos concursables del SENADIS, el uso de los estacionamientos para las personas con discapacidad, postular a subsidios habitacionales y acceder a todas las prestaciones otorgadas por SENADIS. Existe la posibilidad que algunas entidades en donde es necesario presentar la credencial, también exijan otro tipo de documentación para el acceso a las prestaciones sociales que se entreguen.
- Postulación a Ayudas Técnicas SENADIS: este beneficio está dirigido a discapacitados de escasos recursos y el trámite de postulación se realiza en una institución en convenio como municipalidades, servicios de salud, asociaciones o entidades privadas que atiendan a personas discapacitadas; así estas instituciones informarán sobre los antecedentes que debe presentar las personas para una solicitud de financiamiento para la ayuda técnica.
- Fondos concursables SENADIS área de educación: los beneficiarios de esta prestación son todos los estudiantes discapacitados del país. Este fondo consiste en el financiamiento total o parcial de proyectos para el desarrollo de la inclusión social de los discapacitados.
- Fondos concursables SENADIS área de salud: estos fondos van dirigidos hacia la inclusión social de los discapacitados, contribuyendo al mejoramiento en la salud y rehabilitación de quienes poseen discapacidad y sus familias. Esto a través del desarrollo de la capacidad para ejercer actividades cotidianas, tomando en cuenta su contexto comunitario y social. Aquí juegan un rol muy importante las organizaciones de distintos tipos que trabajan con discapacitados, ya que son ellas las que deben postular para este fondo (asociaciones gremiales, corporaciones, fundaciones, entidades religiosas, municipalidades, universidades constituidas conforme la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza).

- Sistema Integral de Atención Ciudadana ( SIAC): permite la coordinación de los espacios de atención a los usuarios de SENADIS. Es un espacio a través del cual se realizan consultas, reclamos y sugerencias, además de permitir el acceso confiable a la información pública.
- Postulación vivienda para personas con discapacidad: la postulación a un subsidio de vivienda cuando un integrante del grupo familiar se encuentra discapacitado, facilitando el acceso al subsidio. Es importante destacar que la vivienda adquirida por los postulantes, cuenta con las adecuaciones necesarias para el desplazamiento dentro del hogar de quien posee discapacidad.
- Exención de restricción vehicular en la Región Metropolitana: este beneficio le permite al interesado circular libremente con su vehículo en días de restricción vehicular por contaminación. Esta autorización se obtiene a través de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones de la Región Metropolitana (SEREMITT).
- Estacionamientos para personas con discapacidad: para hacer uso de estos estacionamientos, la persona debe estar inscrita en el Registro Nacional de la Discapacidad, cuya credencial debe mantenerse al interior del vehículo, específicamente al costado izquierdo del parabrisas delantero. Esta credencial sólo puede usarse de manera original y no en fotocopia, cualquier otro documento no valida el uso de estos estacionamientos. Cabe mencionar que solo el 1% de los estacionamientos está reservado para personas con discapacidad.
- Defensoría de Derechos SENADIS: para alcanzar una plena inclusión social, SENADIS en base a lo expuesto en la ley N° 20.422 sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, implementó este sistema para facilitar el acceso a la justicia de los discapacitados, instalando la temática de discapacidad e inclusión social como objeto de derechos humanos.

- Pensión básica solidaria de invalidez: esta pensión se solicita al Instituto de Previsión Social (IPS) y el monto del beneficio es de \$80.528 a contar del 1 de Julio del año 2012. Quienes quieran acceder a este beneficio deben tener entre 18 y 65 años de edad, no tener derecho a recibir pensión en ningún régimen previsional, ser beneficiario de una Pensión Asistencial (PASIS) al 1 de Julio del año 2008, pertenecer a un grupo familiar 60% más pobre de la población (determinado por el Puntaje de Focalización Social).
- Bono Marzo: es un bono extraordinario cuyo monto es de \$40.000, aumentando \$7.500 por cada menor de edad integrante de la familia y por cada persona con discapacidad. Este beneficio tiene como grupo objetivo la población más vulnerable del país, y los requisitos son estar inscritos en Asignación Familiar, contar con Ficha de Protección Social y percibir un sueldo inferior a 60 Unidades de Fomento mensual.
- Subsidio para las personas con discapacidad mental menores de 18 años: este beneficio consiste en una mensualidad de \$53.805, y dentro de los requisitos para acceder a ella se encuentra el tener un puntaje inferior o igual a 8.500 puntos en la Ficha de Protección Social y tener residencia continua en el país por a los menos 3 años anteriores a la fecha de solicitud del beneficio. (ibid)

Finalmente y lo que interesa destacar sobre los beneficios de SENADIS, es aquel que está directamente relacionado con la inserción laboral de las personas con discapacidad. Los Fondos Concursables SENADIS, tienen un área destinada a la inclusión laboral y que permiten acceder al financiamiento parcial o total de proyectos dedicados a la inclusión social de los discapacitados mediante el acceso a un empleo. (ibid)

Dentro de los objetivos de esta prestación, se encuentra el fortalecer o crear las habilidades y competencias de los discapacitados respecto a un oficio o empleo. Esto a través de tres lineamientos de acción que se desarrollan con la institución proponente (trabajo protegido, empleo con apoyo y sello inclusivo).

Quienes pueden postular a estos fondos son *"las personas jurídicas de derecho públicas, personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, personas jurídicas de derecho privado con fines de lucro que facturen un monto igual o menor a 10.000 Unidades de Fomento mensuales y ciertas organizaciones comunitarias"*. (ibid;S/P)

Por último para ser parte de este beneficio, se debe postular vía Internet, siendo beneficiarios las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad y que sean mayores de 18 años, el lineamiento de Línea de empleo con apoyo tiene un mínimo de 4 beneficiarios y la Línea trabajo protegido tiene un mínimo de 6 beneficiarios.

Como se puede observar, algunas de las prestaciones que ofrece SENADIS no podrían llevarse a cabo sin la existencia de un trabajo sistemático con organizaciones e instituciones de y para las personas con discapacidad. Este trabajo en conjunto entre la sociedad civil, instituciones y diferentes organizaciones públicas y privadas, ha logrado el crecimiento en la inclusión social de los discapacitados en Chile. Por lo tanto, el trabajo en conjunto va fortaleciendo una red que permite formar una cultura más inclusiva.

Se considera de gran importancia, que así como se cuenta con diversos actores que trabajan a favor de beneficios para los discapacitados, se cuente también con actores fiscalizadores del cumplimiento de estas prestaciones; específicamente que se fiscalice la efectividad de la entrega de estas prestaciones y que sean dirigidas a los grupos más necesitados.

### 3.- Organizaciones a nivel internacional para las personas con discapacidad

La sociedad civil organizada facilita el cumplimiento de la tarea que tiene el Estado respecto a las personas que sufren discapacidad en el área de inserción laboral, ya que existen muchos tramos que el Estado en la práctica no alcanza a cubrir y por tanto las organizaciones sociales se encargan de llevar a cabo esa labor.

Es así como las organizaciones internacionales de y para discapacitados presentes en Chile, proporcionan asesorías técnicas, aportan capital monetario, apoyan a las organizaciones de carácter nacional en la construcción y fortalecimiento de instituciones. Dentro de las tareas que cumplen estas organizaciones internacionales al apoyar a las organizaciones nacionales están las capacitaciones, proporcionar documentación, gestionar convenios, tratados y normas para sus integrantes.

Algunas de estas organizaciones son:

- Organización Mundial de la Salud (OMS): es la autoridad directiva de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas, también tiene el rol de coordinar. En relación a la discapacidad, esta organización articula diversos modelos de estandarización y herramientas hacia la clasificación de la discapacidad, con la finalidad de crear políticas insertas en las nuevas tecnologías, homologando la prevención y rehabilitación a nivel mundial.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): el objetivo de esta organización es la promoción de los derechos laborales, mejorando la protección social mediante el fomento de las oportunidades de trabajo decente. Estos objetivos también incluyen a las personas que poseen discapacidad bajo la idea de trabajo decente para todos, en donde se promueven las oportunidades de empleo para personas discapacitadas en base a los principios de igualdad de oportunidades, integración y participación en la comunidad. (<http://www.ilo.org>)
- Organización Mundial de Personas con Discapacidad: esta organización corresponde a una red de asambleas nacionales de personas con discapacidad, la cual se establece para la promoción de los derechos humanos de las personas discapacitadas a través de la igualdad de oportunidades, promoción de la integración económica y social de los discapacitados y el respaldo a organizaciones de personas con discapacidad dentro de los países asociados. ([www.latinamerica.dpi.org](http://www.latinamerica.dpi.org))

- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE): *“constituye un sistema de prestación social para personas con ceguera o discapacidad visual severa [...] vela por el cumplimiento de sus fines sociales y la progresiva adecuación a las transformaciones sociales, políticas y económicas”*. (www.once.es). Esta organización tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de las personas ciegas o con discapacidad visual en toda España, aunque el compromiso de la ONCE se extiende a todo el mundo, ya que participa activamente en foros internacionales y trabaja con asociaciones de ciegos de América Latina y en programas de empleo, lo cual se articula a través de la Fundación ONCE para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina. (ibid)

Dentro de estas organizaciones internacionales que apoyan y trabajan para el bienestar de las personas que poseen discapacidad y discapacidad visual, también se encuentran el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial. El trabajo de estos bancos dentro de la tarea que se desarrolla con los discapacitados, está relacionada con la lucha contra la pobreza, la cual no puede ser llevada a cabo si no se cumplen las necesidades de los discapacitados que se encuentran en esta situación socioeconómica.

En Chile intervienen tanto organizaciones nacionales como internacionales. Estas últimas orientan al Estado, regulando políticas públicas y colaborando en la obtención de recursos para las tareas relacionadas con la inserción social, rehabilitación, etc. Por lo tanto no hay que restarles importancia en este todo articulado que trabajan para lograr un mejoramiento en la vida de los discapacitados, ya que el conocer a nivel internacional como se trata la temática de discapacidad, ayuda a que la brecha de la desigualdad de derechos sea cada vez más estrecha.

#### 4.- Rol del Sector Privado en la Temática de la Discapacidad

Si bien se ha abordado el rol que cumple el Estado, las organizaciones sociales, instituciones, y el papel que cumplen las leyes y políticas públicas para el beneficio en la

vida de quienes poseen discapacidad; no se puede omitir que dentro del universo de empleos a los que puede optar un discapacitado, se encuentran aquellos del sector privado y las empresas.

Se tiende a pensar que en las empresas o el sector privado, existen mayores recursos que contribuyen a la contratación laboral de personas con discapacidad. Aquellos recursos van destinados a la infraestructura del lugar (ascensores, rampas, señalización, oficinas adecuadas, etc.) y la obtención de material de apoyo para el normal desempeño de un trabajador discapacitado.

El sector privado no queda excluido de este llamado a la inclusión que realizan otros sectores ya nombrados, haciendo pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Desde otra mirada, la alianza con sectores privados puede crear posibilidades de integración para los discapacitados, es así como la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) fundó la Comisión Discapacidad, la cual busca oportunidades de integración socio-laboral en Chile para las personas con discapacidad.

La Comisión Discapacidad es un claro ejemplo de alianza entre el sector público, privado y la sociedad civil en el ámbito de la discapacidad. Esta comisión es fundada en el año 1992, y se funda bajo los principios de la discapacidad como un asunto de todos; cooperación entre el sector público, privado y sociedad civil y la acción a nivel comunal. Además promueve y fomenta la creación de Consejos Comunales de la Discapacidad (CCD), apoyando sus iniciativas mediante la coordinación de organizaciones públicas y privadas.

Los Consejos Comunales de la Discapacidad reciben ayuda técnica por parte de la Comisión Discapacidad, brindando apoyo a gestiones de comunicación, eventos a nivel comunal, regional o nacional, capacitaciones y desarrollo de programas e iniciativas que fomenten la integración laboral.

Las instituciones que componen esta comisión son:

- Corporación Ciudad Accesible
- Hospital Dipreca

- Fundación Teletón
- Ministerio de Desarrollo Social
- Empresa Termometalúrgica
- Asociación de Industrias de San Bernardo
- Corporación de Empresarios Suroriente
- Corporación ICA Chile
- Ministerio del Trabajo
- COANIL
- Ministerio de Educación
- Instituto profesional de Chile
- Instituto nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda
- Consejo de Gobernadores Rotarios de Chile (ibid)

La discapacidad es una temática en la cual todos los sectores cumplen un rol específico, un trabajo en conjunto de cooperación y coordinación de estas diferentes esferas, asegura un adecuado resultado en beneficio de quienes poseen discapacidad.

Ahora bien, si se cuenta con muchos recursos y una serie de organizaciones se dedican a la articulación de redes que fomenten la inclusión social y la inserción laboral, cabe preguntar el por qué la mayoría de los discapacitados que poseen un empleo, éste se desarrolla en el ámbito informal y por qué estas personas y sus familias siguen bajo una situación de vulnerabilidad. Parece ser que en teoría existen soluciones concretas a estas problemáticas, pero en la práctica la realidad no arroja los resultados esperados, puede que esto sea resultado de una inadecuada planificación y ejecución de las políticas públicas, ya que muchas veces organizaciones de carácter privado y organizaciones sociales cumplen el rol que le corresponde al actor principal en este trabajo: el Estado.

## 5.- Antecedentes del comercio ambulante en el centro de Santiago

Según un estudio realizado por la Cámara Nacional de Comercio (CNC) en conjunto con la Universidad Bernardo O'Higgins el año 2006, Santiago mostró ser la comuna que presenta el mayor número de vendedores ambulantes a nivel nacional, con más del 40%, seguida por la comuna de Valparaíso, Rancagua, Viña del Mar y Talca.

En este estudio se evidencia que Rancagua y Valparaíso fueron las regiones con mayores aumentos en el comercio ambulante. Si se analiza el impacto del comercio ambulante de acuerdo a la población, efectivamente fue la ciudad de Valparaíso la que presentó el mayor número de vendedores ambulantes, seguido por Rancagua, Puerto Montt, Talca, Viña del Mar y Santiago.

Fueron también las comunas de Santiago Centro, Estación Central y San Bernardo las que destacaron en este estudio por tener un mayor número de vendedores en función de la población.

En la actualidad, cifras del Ministerio del Interior y Seguridad Pública muestran que en Santiago Centro el número de vendedores supera los 300 diarios amenazando el orden público, la competencia limpia e invadiendo espacios peatonales.

En 1994 fue creada una ordenanza municipal N° 59 cuyos objetivos eran: " *fomentar la seguridad ciudadana, buscar la erradicación del comercio ilegal en las calles de la comuna, facilitar el libre tránsito de personas y vehículos, y erradicar focos de insalubridad y delincuencia en nuestras calles*" ([www.munistgo.cl](http://www.munistgo.cl)) así los comerciantes eran sancionados con multas que llegaban hasta las 3 UTM.

En 1996 el entonces alcalde de Santiago Jaime Ravinet anunció la erradicación definitiva del comercio ambulante desde la histórica avenida Libertador Bernardo O'Higgins de la

capital, otros alcaldes de la comuna de Santiago como Carlos Bombal y Raúl Alcaino se adjudicaron prácticas similares, impartiendo una constante guerra en contra del comercio ambulante y sus vendedores, fundamentándose en que éste traía graves consecuencias para la comuna tales como competencia desleal con el comercio formal, conflictos en el higiene y en la estética del centro de Santiago , además de ser un foco importante de delincuencia y prácticas ilegales como venta de artículos robados , narcotráfico, etc. Lo que ha desencadenado durante años fuertes conflictos entre vendedores ambulantes y Carabineros de Chile, donde éstos últimos proceden a desalojar a los vendedores de sus puestos de trabajo.

Si bien los esfuerzos de los alcaldes de Santiago por erradicar a los vendedores ambulantes han sido bastantes, esto no ha logrado cambiar la realidad del comercio informal en dicha comuna. Hoy la actual alcaldesa Carolina Tohá, dictó una nueva ordenanza sobre el uso de la vía pública con el fin de organizar el comercio callejero.

## 6.- Sindicatos y Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro

Para analizar la realidad actual del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro, resulta necesario entender de forma integral qué es un sindicato y cuáles son los orígenes de la agrupación de trabajadores en la historia de Chile.

### 6.1- Conceptualización de Sindicato.

Según lo que dicta el código del trabajo en Chile los Sindicato son:

*"organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como*

*promover los intereses Económicos, sociales y culturales de los mismos”*  
(www.opech.cl)

La función de un sindicato está orientada a la representación de los trabajadores, éste debe velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social de los trabajadores.

Los tipos de Sindicatos que establece la ley son las siguientes:

- Sindicatos de Empresa: Reúne a trabajadores de una misma empresa.
- Sindicatos Interempresas: agrupa trabajadores pertenecientes a dos o más empleadores distintos.
- Sindicatos de Trabajadores Independientes: reúne trabajadores que no dependen de ningún empleador.
- Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios: constituidos por trabajadores que realizan labores bajo subordinación y dependencia en períodos cíclicos e intermitentes. (ibid)

Cabe señalar que el derecho a constituir un sindicato está garantizado por la constitución política de Chile.

## 6.2 Antecedentes generales de los Sindicatos en Chile.

La primera organización sindical de carácter nacional, para agrupar al conjunto de la clase trabajadora en sus diferentes sectores, es la Federación Obrera de Chile (FOCH), que nace originalmente de los trabajadores ferroviarios en 1909 con el nombre de Gran Federación Obrera de Chile (GFOCH).

A partir de 1916 Luís Emilio Recabarren comienza un proceso organizativo en el resto de los sectores de la clase trabajadora, promoviendo consignas tales como los de independencia de clase, lucha contra el sistema capitalista, inspirado en una sociedad socialista, sin explotados ni explotadores.

A partir de los ideales de Recabarren, se comienza a dar un fuerte movimiento sindical y durante el año 1953 es fundada por Clotario Blest la Central Única de Trabajadores, quienes tenían por objetivo agrupar a todo el movimiento obrero, representar sus demandas y defender sus derechos.

Debido a sus consignas la mayor parte del movimiento de trabajadores y sus sindicatos apoyaron al gobierno de la unidad popular, liderado por Salvador Allende Gossens, quien fue uno de los principales en promover los ideales de los trabajadores de Chile.

Es por lo anterior que durante la Dictadura Militar, los sindicatos fueron fuertemente reprimidos por las autoridades de la época, debido a sus orientaciones Marxistas y pensamientos revolucionarios. Así mismo durante este periodo, los sindicatos fueron disueltos y sus líderes perseguidos y amedrentados, muchos de ellos fueron exiliados del país y otros que hoy son parte de la extensa lista de detenidos desaparecidos en Chile.

Más tarde, con la vuelta de la democracia los sindicatos lograron la legalidad de su organización, sin embargo nunca lograron restablecer la fuerza que los caracterizó durante las décadas anteriores al golpe militar. Por otra parte las empresas con el temor de la organización de los trabajadores, comenzaron a adoptar prácticas antisindicales, que son *"todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, organización o institución, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical"* ([www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)) lo que produjo que los trabajadores dejaran de pensar que los beneficios se debían conseguir de forma personal y no colectivamente, promoviendo así el individualismo laboral.

### 6.3 Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro

A partir de la constante represión y desalojos masivos por parte de Carabineros de Chile y frente a un crecimiento del comercio ambulante, los vendedores del centro de Santiago comienzan diversas formas de organización con el fin de solidarizar y pelear juntos por mejoras en las condiciones laborales en las que se encuentran insertos, la exigencia de sus derechos como seres humanos y la validación de su actividad laboral a través de permisos municipales, donde *“la lógica esencial de la acción colectiva se orientó tanto al reconocimiento de la coalición como expresión de los intereses de los trabajadores como al contenido de las condiciones de empleo”* (Tapia;2007:6)

Es así como en el año 2000 un grupo de comerciantes ambulantes con discapacidad visual, fundan el Sindicato de vendedores Ambulantes Ciegos por el Centro, el cual tiene por objetivo brindar protección a todos los vendedores ambulantes del centro de Santiago que posean algún tipo de discapacidad visual y que dentro de su negocio comercialicen productos que no caigan en la ilegalidad. Por tanto a través de ellos es posible defender los lugares de trabajo de cada comerciante frente a la amenaza de desalojo de las autoridades, además es posible esclarecer las transacciones comerciales entre los vendedores y los proveedores.

Según lo establecido por la ley este sindicato pertenece a la clasificación de Sindicato Independientes los cuales *“reúnen trabajadores que no dependen de empleador alguno, ni tienen a su vez trabajadores bajo su dependencia”* (www.opech.cl; opcit)

Las principales prácticas que ejerce este sindicato se enmarcan en las siguientes finalidades:

- *La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos.*

- *La representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de negociación colectiva.*
- *Velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social.*
- *Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por la Ley ( ibid )*

Actualmente el Sindicato de Trabajadores Ambulantes ciegos por el Centro, cuenta con 100 miembros activos, reuniéndose quincenalmente en dependencias de la central Única de Trabajadores (CUT)

Si bien el sindicato no ha logrado cambiar en totalidad las precarias condiciones laborales en las que se encuentra, el sindicato es un espacio comunitario de reflexión, donde es posible la socialización de las problemáticas sentidas por cada uno de los comerciantes.

TERCERA PARTE  
ANÁLISIS DE LOS DATOS

## CAPÍTULO IV

### FACTORES PRESENTES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

Existen diversas causas que conllevan a obstaculizar la inserción laboral de una persona que posee discapacidad visual. Como ya se ha planteado anteriormente, factores como la discriminación, desigualdad de oportunidades, ausencia de redes de apoyo y la educación inciden directamente en la exclusión que viven las personas discapacitadas al intentar acceder al mundo laboral.

Desde el punto de vista del empleador, las condiciones al momento de contratar a una persona que posee discapacidad, ya sea visual o de cualquier otro tipo, cambian drásticamente aumentando incluso el costo de mantención para que el contratado discapacitado se mantenga en el rubro laboral y pueda desempeñarse sin mayores problemas y bajo los requerimientos que la institución necesite. Un ejemplo de ello es la instalación de espacios aptos para la movilidad de los discapacitados, lo que conlleva a que el empleador invierta en la adquisición de estos bienes.

Otro factor importante de señalar es la educación. La gran mayoría de quienes poseen discapacidad no logra culminar su enseñanza básica y media, lo que influye en el proceso de acceder a un empleo formal, trabajar con contrato u honorarios y en una organización, empresa o institución que los pueda contratar. Como resultado de esto, los discapacitados para poder llevar el sustento a su hogar, se desempeñan en trabajos informales; ya que en estos no se requiere de un nivel educativo específico para desempeñarse laboralmente.

Situaciones como las descritas anteriormente, son las que guían el proceso de análisis de esta investigación, dejando al descubierto que muchas veces el Estado no cumple su rol en

totalidad y que las políticas públicas sólo quedan escritas en el papel. Para esto se realizaron 50 entrevistas semiestructuradas a miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro, quienes finalmente deben enfrentar estos factores por sí solos, mediante su propio esfuerzo y trabajo. Los resultados se muestran a continuación mediante gráficos que arrojan el porcentaje de respuestas obtenidas por cada pregunta, seguido del análisis de éstos, apoyados en distintas fuentes.

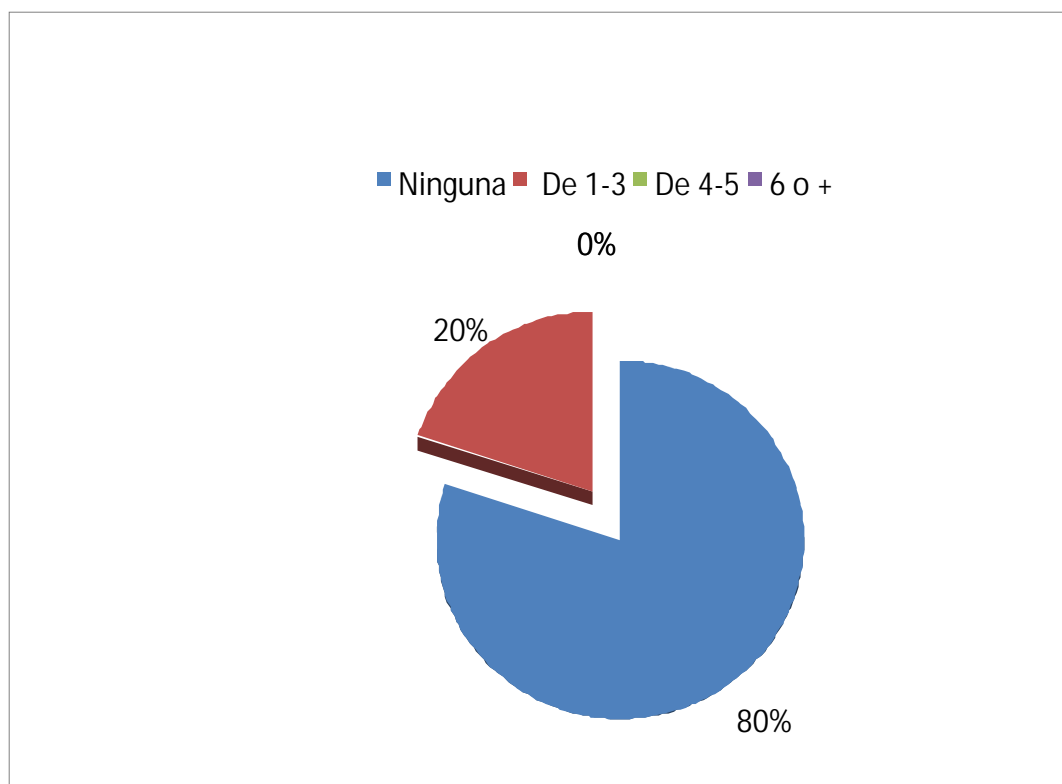
## 1.- Oportunidades laborales y acceso al empleo

Buscar oportunidades laborales es fácil para cualquier persona, golpear puerta, asistir a entrevistas, buscar avisos en los diarios, ser amigo o familiar de alguien que puede conseguirte un empleo, buscar en Internet o las redes sociales, etc. En cambio para quien posee discapacidad visual, realizar alguna de estas tareas resulta difícil, más aún si no se realizan con la ayuda de un tercero, lo que limita la capacidad de autonomía de la persona no vidente. Esto a su vez limita las oportunidades laborales posibles y dificulta directamente el acceso al empleo.

A continuación se analizan las respuestas otorgadas por los entrevistados respecto de temáticas como las entrevistas de trabajo, las ofertas laborales y los contactos que ellos poseen para facilitar el acceso al empleo.

Gráfico N°2

Número de entrevistas asistidas en los últimos 5 años



Fuente: Investigación Directa

Como se puede apreciar en el presente gráfico, un 20% de los entrevistados ha asistido de 1 a 3 entrevistas dentro de los último 5 años, el resto no ha asistido a ninguna. En base a la información entregada por los entrevistados, se considera de total normalidad el no asistir a una entrevista de trabajo, ya que ellos están conscientes de que su nivel educacional y su discapacidad les obstaculizará el acceso a un empleo.

Diversos factores inciden en el hecho de asistir a una entrevista: falta de interés y desesperanza aprendida por parte de los discapacitados que participaron de la entrevista. La desesperanza aprendida es un fenómeno que en la psicología es definido como:

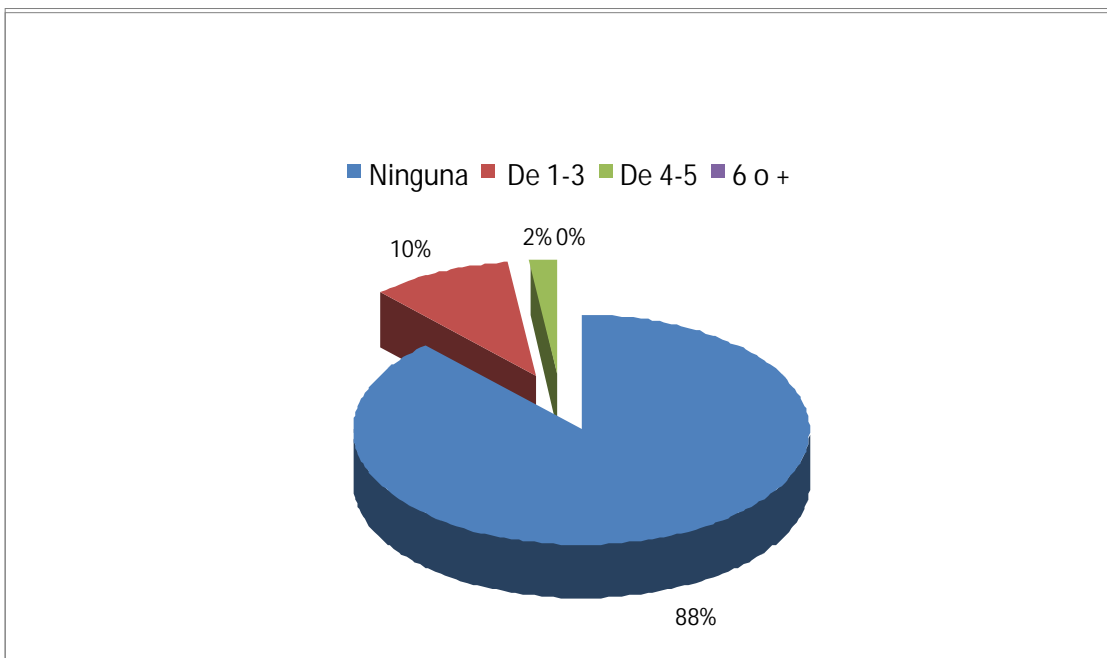
*“Un estado en el que el individuo no emite respuesta para evitar la estimulación aversiva, ya sea porque no encuentra ningún reforzador ante la conducta de escape, o bien porque le es imposible escapar [...] psicológicamente, tal estimulación puede llevar a los individuos a perder la motivación, la esperanza de alcanzar metas, una renuncia a toda posibilidad de que las cosas salgan bien, se resuelvan o mejoren” (www.cneip.org)*

Lo anterior se relaciona directamente con el hecho de que los entrevistados tienen arraigada la falta de oportunidades para conseguir un empleo al momento de asistir a una entrevista, ya sea por su nivel educacional, por su condición física de discapacidad, la falta de oportunidades, la discriminación y la ausencia de redes que abran paso al mundo laboral; estos son factores que se analizarán más adelante.

Además cabe señalar que la mayoría de las entrevistas de trabajo a las que pudiesen asistir los entrevistados, corresponden a citas para ingresar a un trabajo formal. El gráfico que se presenta a continuación, deja en evidencia la cantidad de trabajos formales que han tenido los entrevistados.

Gráfico N°3

Número de trabajos formales que ha tenido en los últimos 5 años



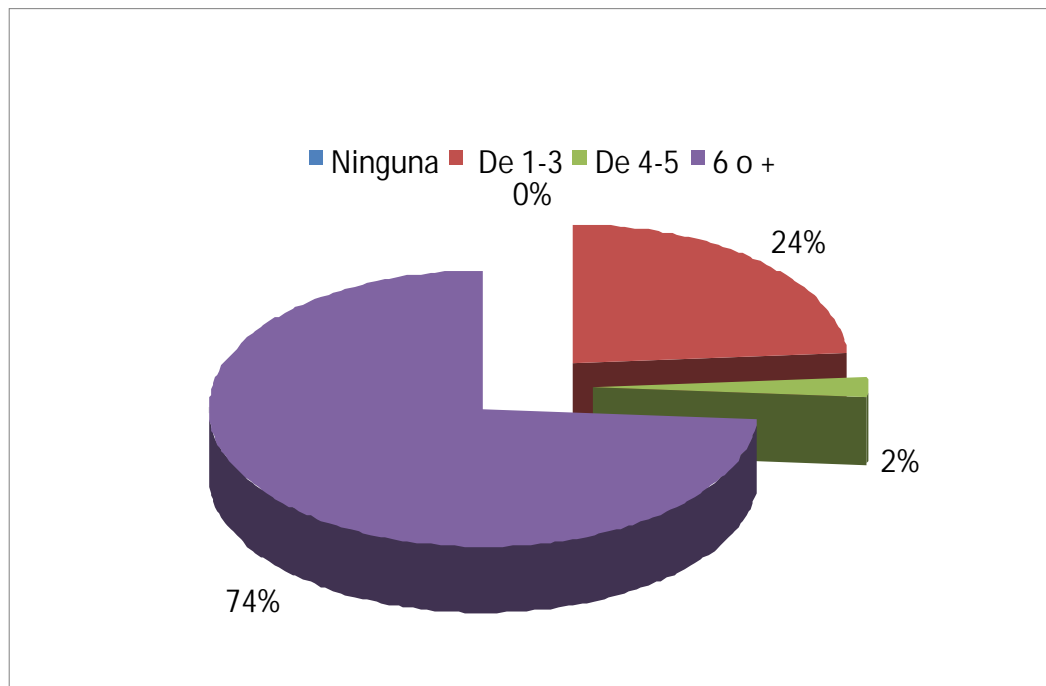
Fuente: Investigación Directa

Para efectos de esta investigación, a los entrevistados se les especificó que por trabajo formal se entiende el desarrollo laboral de ellos dentro de una empresa o institución, en donde reciban sueldo fijo y trabajen con contrato u honorarios. Además dentro de este tipo de trabajo, la institución otorga todas las prestaciones y beneficios que la ley concede, como las vacaciones, previsión, salud, horarios de trabajo, etc.

Como se puede apreciar en el Gráfico N°3, el 88 % de los entrevistados no ha tenido trabajos de este tipo en los últimos 5 años, los factores que inciden en este gran porcentaje son coincidentes con las respuestas entregadas en la pregunta del Gráfico N°1. Los entrevistados en su mayoría se han desempeñado a lo largo de su vida en el comercio ambulante, sin la oportunidad o interés alguno de acceder a lo que se considera un trabajo formal.

Por lo anterior es que cabe preguntarse si los entrevistados se han desempeñado durante toda su vida en trabajos informales. El gráfico N°4 da cuenta de ello.

Gráfico N°4  
Trabajos informales que ha tenido en los últimos 5 años



Fuente: Investigación Directa

El trabajo informal es definido como *“este trabajo lo realizan la personas por su propia cuenta, la productividad en estos casos es extremadamente baja y no existe formalidad alguna”* (www.tiposde.org; opcit).

En Chile solo el 10 % de un total 1.625.000 discapacitados aprox. en edad de trabajar, tiene un empleo. De este 10% solo el 1% tiene un empleo con contrato laboral, el 9% restante se desempeña en un trabajo informal (www.fnd.cl; opcit).

Ante esta abismante cifra, los discapacitados no tienen otra forma de ganarse la vida más que por sus propios medios en el comercio ambulante. El actual modelo económico ha

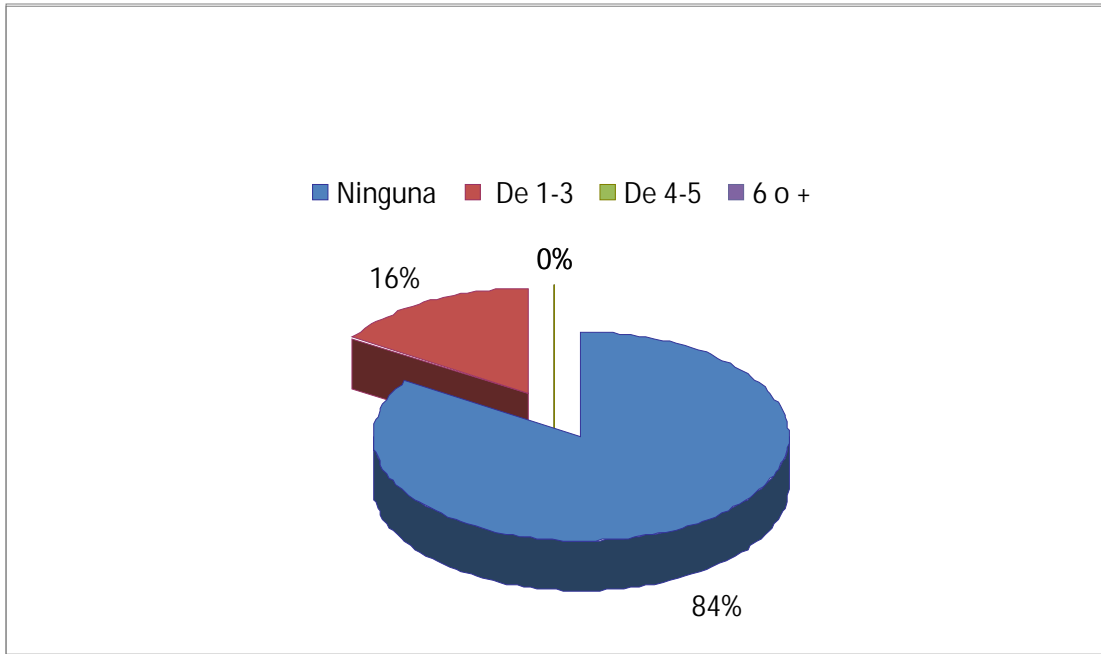
sido incapaz de integrar a estas personas al mundo laboral, siendo el trabajo informal (comercio ambulante) el medio más viable para la subsistencia de los discapacitados y sus familias.

Esto se corrobora ante el alto porcentaje (74%) de personas que han trabajado más de 6 veces en el ámbito informal en los últimos 5 años, este porcentaje corresponde a quienes se han desempeñado toda su vida en el comercio ambulante.

Cabe mencionar, que existen entrevistados que manifestaron haberse desempeñado en el comercio formal y que han tenido entre 1 y 3 trabajos informales en los últimos 5 años (siendo el último y actual trabajo el comercio ambulante). Este grupo de discapacitados corresponden a quienes tienen una discapacidad adquirida durante su vida y que no nacieron con la discapacidad visual.

Para poder obtener un determinado empleo o asistir a una entrevista de trabajo, es necesario primeramente ubicar ofertas laborales, independiente del medio mediante el cual se busque dicha oferta. En el gráfico que se presenta a continuación, se visualiza la cantidad de ofertas laborales que los entrevistados han ubicado en un determinado período de tiempo.

Gráfico N°5  
Ofertas de trabajo ubicadas en los últimos 5 años



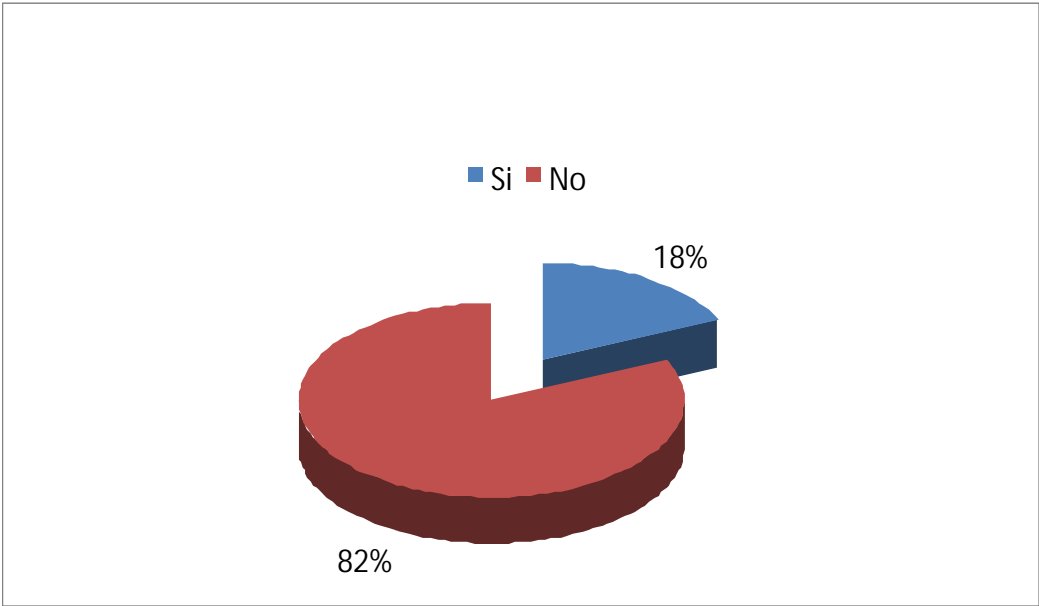
Fuente: Investigación Directa

Como ya se ha planteado anteriormente en esta investigación, el Estado posee una serie de leyes y políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Ubicar ofertas de trabajo para una persona que no posee discapacidad es muy fácil: avisos en el diario, Internet, redes de apoyo, televisión, etc. El panorama se obstaculiza al momento de quien busca ofertas laborales posee discapacidad visual, ya que medios como el Internet o los avisos escritos en revistas y diarios, deben ser utilizados con ayuda de un tercero (redes de apoyo). La pregunta entonces es ¿mediante qué medios puede una persona no vidente encontrar de forma autónoma una oferta laboral?, medios de comunicación masivos como la radio son de gran utilidad para estas personas y son utilizadas a diario para informarse sobre temas contingentes.

Se puede entonces extender la crítica a la forma en que el Estado y las diversas instituciones promueven sus políticas públicas y oportunidades laborales para los discapacitados; ya que (como se puede apreciar en el Gráfico N°4) el 84% de los entrevistados no ha ubicado ofertas de trabajo en los últimos 5 años, y agregando otro factor al anterior expuesto también se encuentra la ausencia de redes de apoyo (instituciones, amigos, familia, etc) que ayuden en este proceso de búsqueda de empleo.

Como se mencionó anteriormente, dentro de este proceso, es de gran necesidad para el discapacitado contar con redes de apoyo. Muchas veces una persona consigue un empleo estable gracias a algún contacto que pudo hacer posible la contratación y dentro de esta investigación también es de interés saber si los entrevistados poseen contactos de este tipo. El Gráfico N°6 arroja la respuesta a esta incógnita.

Gráfico N°6  
Contactos que faciliten el acceso a un empleo



Fuente: Investigación Directa

Al hablar de contactos que faciliten el acceso a un empleo, se hace referencia al conjunto de personas o grupos que ejercen una función recíproca entre sí (Rodríguez Marín; 1995). Las redes de apoyo tales como amigos, familia, instituciones o las relaciones que se crearon con otros empleos que pudieron tener los entrevistados, son específicamente los contactos que pueden facilitarles acceso a un empleo. Es aquí donde la teoría ecológica en la cual se apoya teóricamente esta investigación, tiene su peso; ya que se pregunta explícitamente por la importancia e implicancia de las diferentes esferas sociales en el acceso al mundo laboral.

Analizando los resultados arrojados por el Gráfico N°6, se puede visualizar la ausencia de redes de apoyo que poseen los entrevistados, ya que la mayoría no ha trabajado antes en otro ámbito que no sea el comercio informal, no ha ubicado ofertas de empleo y no tienen ni amigos ni familiares que les proporcionen opciones de trabajo.

Cabe preguntarse entonces la eficiencia de las medidas que adoptan diferentes instituciones que trabajan con personas con discapacidad visual para facilitar la obtención de un trabajo más digno.

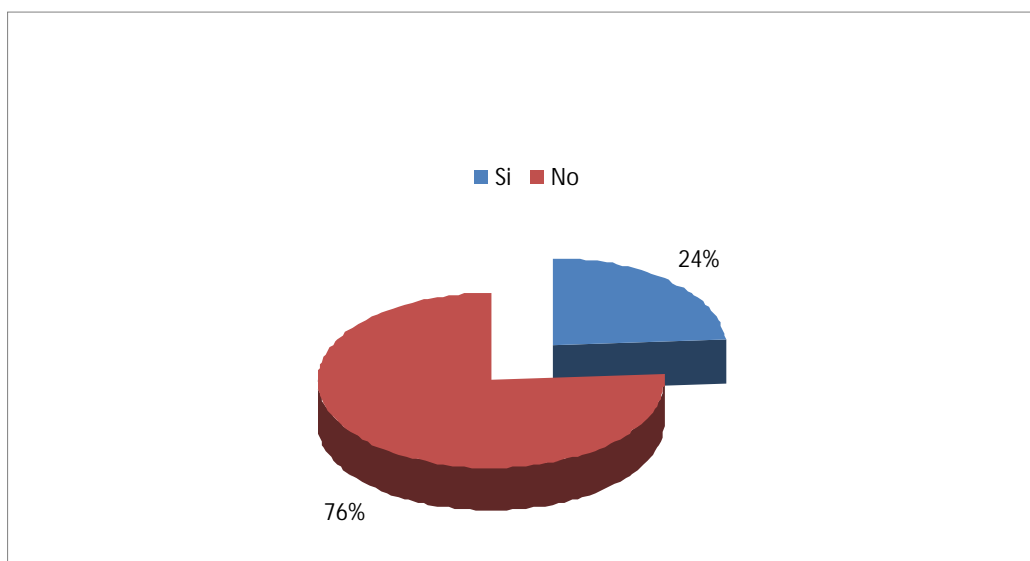
## 2.- Condiciones laborales y discapacidad

Para que una persona con discapacidad visual desarrolle cómodamente su labor en su lugar de trabajo, requiere de ciertas condiciones laborales que permitan ese desarrollo.

Si un trabajo ofrece las condiciones laborales adecuadas, la persona con discapacidad podrá desempeñarse con mayor facilidad en determinado rubro. Mediante un trabajo de calidad y el acceso a éste por parte de una persona no vidente, se rompe el círculo de la pobreza y la exclusión social; ya que las personas con discapacidad al obtener un trabajo deben asumir su rol en la sociedad y con eso se supera el espiral de la marginalización de la que son parte.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la entrevista semiestructurada en ámbitos como los tipos de trabajo que han tenido los entrevistados, la infraestructura y el ambiente laboral.

Gráfico N°7  
Trabajo con contrato

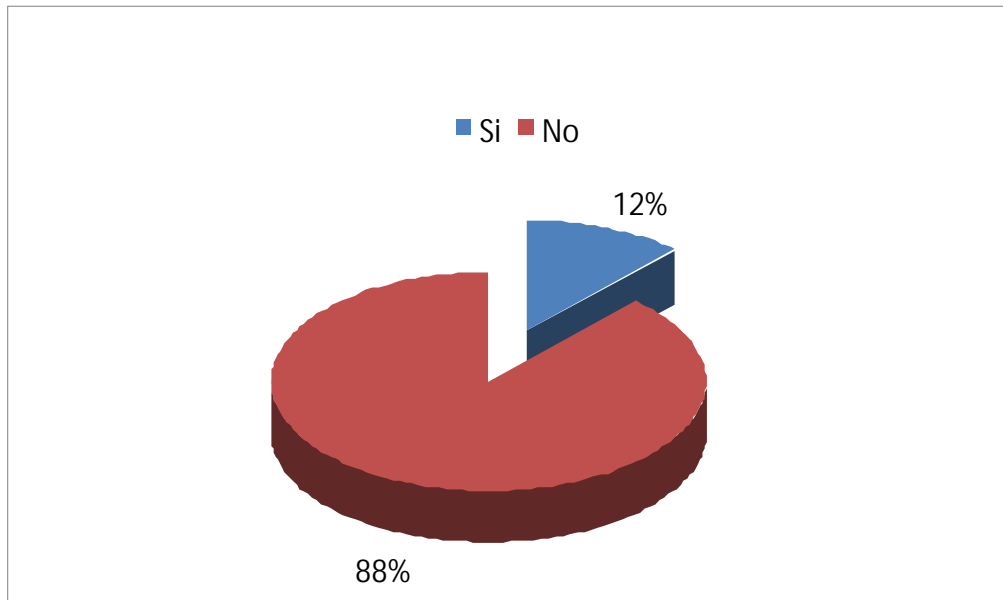


Fuente: Investigación Directa

El trabajo con contrato se encuentra dentro de lo que se denomina trabajo formal. El contrato es definido como un *“acuerdo por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo dependencia o subordinación y a cambio de un salario”* ([www.chileatiende.cl](http://www.chileatiende.cl))

Más de la mitad de los encuestados no ha tenido un trabajo con contrato a lo largo de su vida, esto va en directa relación con la falta de oportunidades laborales y la ineficacia o inexistencia de redes de apoyo, lo cual repercute en una carencia respecto al acceso a un empleo formal por parte de un discapacitado visual.

Gráfico N°8  
Trabajo a honorarios



Fuente: Investigación Directa

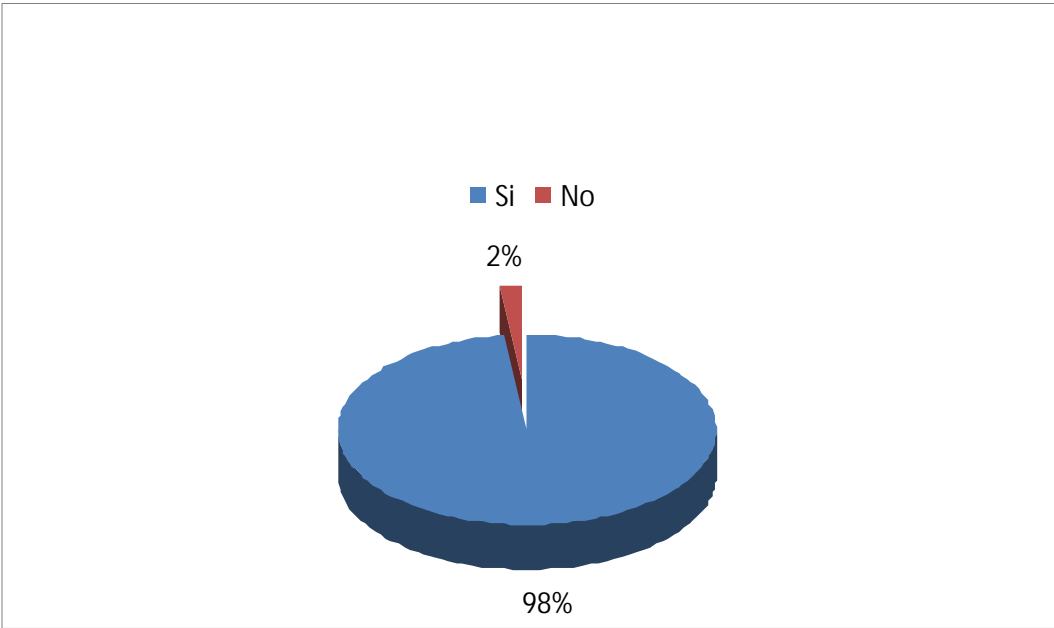
Respecto a lo expuesto por los entrevistados en la pregunta correspondiente al trabajo a honorarios, el gráfico muestra que un 88% de los discapacitados no ha trabajado nunca a honorarios.

El trabajo a honorarios corresponde a:

*“documento emitido por los ingresos generados en las prestaciones de servicios personales por las actividades clasificadas en la segunda categoría de la ley de la renta. Deben emitir este tipo de documentos, entre otros, los profesionales, personas que desarrollen ocupaciones lucrativas, sociedad de profesionales, directores y consejeros de sociedades anónimas y auxiliares de la administración de justicia” (www.sii.cl)*

Por lo tanto queda al descubierto una vez más que la mayoría de los entrevistados no ha desarrollado actividades laborales más allá del comercio ambulante, ya que se presentan una serie de obstáculos al momento de acceder a un empleo formal. La tarea a nivel de sociedad para lograr una real inclusión es todavía muy ardua, ya que pueden existir una serie de medidas que posee el Estado para erradicar el desempleo y la falta de oportunidades, pero en la práctica las medidas no son suficientes para acabar con esta desigualdad. El siguiente gráfico da cuenta del porcentaje de los entrevistados que ha trabajado de forma independiente, mayoritariamente en el comercio ambulante.

Gráfico N°9  
Trabajo independiente



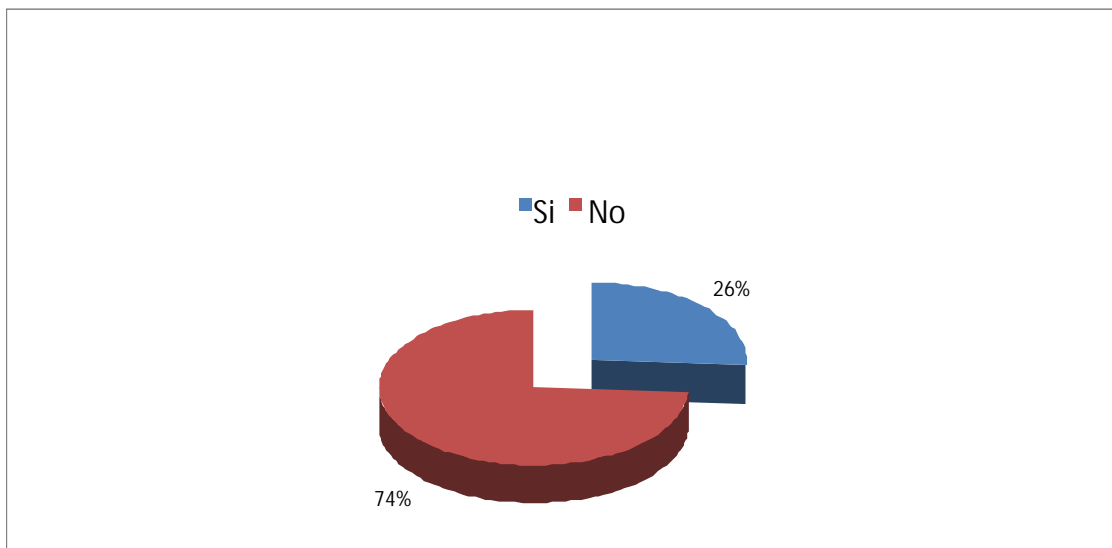
Fuente: Investigación Directa

Según las respuestas otorgadas por los entrevistados, casi el 100% ha desarrollado toda su vida laboral en el comercio ambulante. Este tipo de trabajo trae una serie de beneficios

como lo son el trabajar de forma independiente, sin horarios fijos, y le permite al vendedor ambulante ser su propio jefe. El panorama se vuelve más difuso cuando se posee discapacidad visual, ya que el comercio ambulante se desarrolla en las calles en donde hay una serie de obstáculos físicos y legales que deben enfrentar las personas ciegas. A pesar de esto, las personas ciegas se sienten más cómodos trabajando de forma independiente ya que constantemente los asecha el desempleo producto de la inestabilidad laboral, además el modelo neoliberal imperante en la sociedad discrimina, segrega, aísla y excluye creando brechas sociales que afectan directamente al discapacitado.

Dentro de las condiciones laborales, se encuentra la infraestructura, indispensable para un óptimo desarrollo de los entrevistados, a continuación el gráfico N°10 muestra el porcentaje de aprobación que le otorgan las personas no videntes a la infraestructura del lugar donde se desenvuelven.

Gráfico N° 10  
Infraestructura en el lugar de trabajo

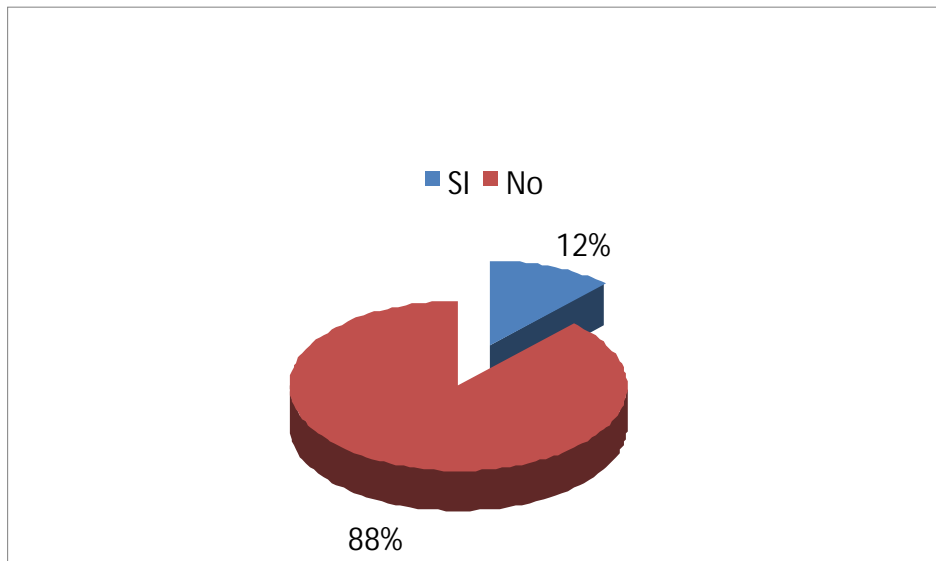


Fuente: Investigación Directa

Acerca de la infraestructura del lugar donde se desarrolla el comercio ambulante, los entrevistados califican mayoritariamente de forma negativa el espacio físico donde se desenvuelven, ante la interrogante ¿Cree que la infraestructura donde se desenvuelve es adecuada para su desarrollo en dicho lugar? los entrevistados aluden a la inexistencia de baños aptos para ellos (en los baños existentes deben pagar un monto establecido para acceder a ellos, aludiendo que en otras comunas los vendedores ambulantes tienen la posibilidad de usar baños químicos). Por otra parte, se encuentran los diferentes obstáculos que deben enfrentar para movilizarse dentro de su espacio de trabajo, como lo son árboles, postes de luz, semáforos no aptos para personas ciegas, tachas en el piso, calles en mal estado (pavimento) y el exceso de público que transita sin cuidado en el sector.

Una de las opciones para ubicar ofertas laborales es a través de Internet, el cual ha facilitado la vida de todas las personas ya que prácticamente cualquier tipo de información puede ser encontrada ahí. En las oficinas y lugares de trabajo, es común la presencia de computadores con acceso a Internet para desenvolverse en el empleo y realizar diversas tareas. El Gráfico N°11 permite visualizar la existencia o no de este elemento tan imprescindible para la actual vida del trabajador.

Gráfico N°11  
Acceso a Internet



Fuente: Investigación Directa

Se tiende a pensar que las personas que poseen discapacidad visual no tienen posibilidad alguna de acceder a los beneficios que trae consigo el uso de Internet. Junto con esto el gráfico muestra una clara tendencia a la inexistencia de Internet en el lugar de trabajo donde se desempeñan los entrevistados.

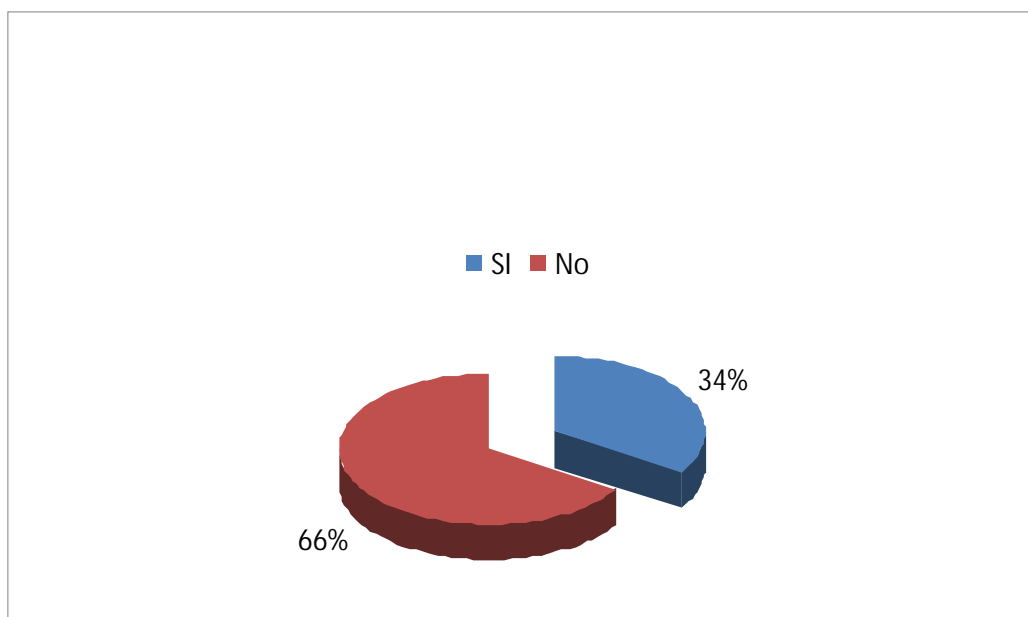
Existe un programa computacional o software computacional llamado "Jaws", el cual fue creado en Estados Unidos y cuya finalidad es facilitar el acceso a personas ciegas para que utilicen el computador y sus distintas funciones como navegar por Internet. El programa convierte en sonido el contenido que aparece en la pantalla del ordenador, de forma que el usuario puede navegar a través de la web sin necesidad de ver el contenido ([www.jaws.softonic.com](http://www.jaws.softonic.com)).

A pesar de la existencia de este programa computacional, no es conocido por la mayoría de quienes poseen discapacidad visual, por lo tanto existe un problema en la difusión

acerca de la existencia de instrumentos como estos que ayudan y facilitan la vida de una persona ciega.

Dentro de las opciones que poseen el Estado y las instituciones que trabajan a favor de los discapacitados, se encuentra la capacitación en diferentes oficios para quienes lo requieran. En el siguiente gráfico muestra la existencia de cursos de capacitación para las personas que poseen discapacidad visual.

Gráfico N° 12  
Capacitaciones laborales



Fuente: Investigación Directa

Mayoritariamente, las instituciones que prestan servicios de capacitación son fundaciones sin fines de lucro. Las capacitaciones se realizan en aprender oficios como: masoterapia, amasandería y huertos orgánicos ([www.fundaciónluz.cl](http://www.fundaciónluz.cl); opcit)

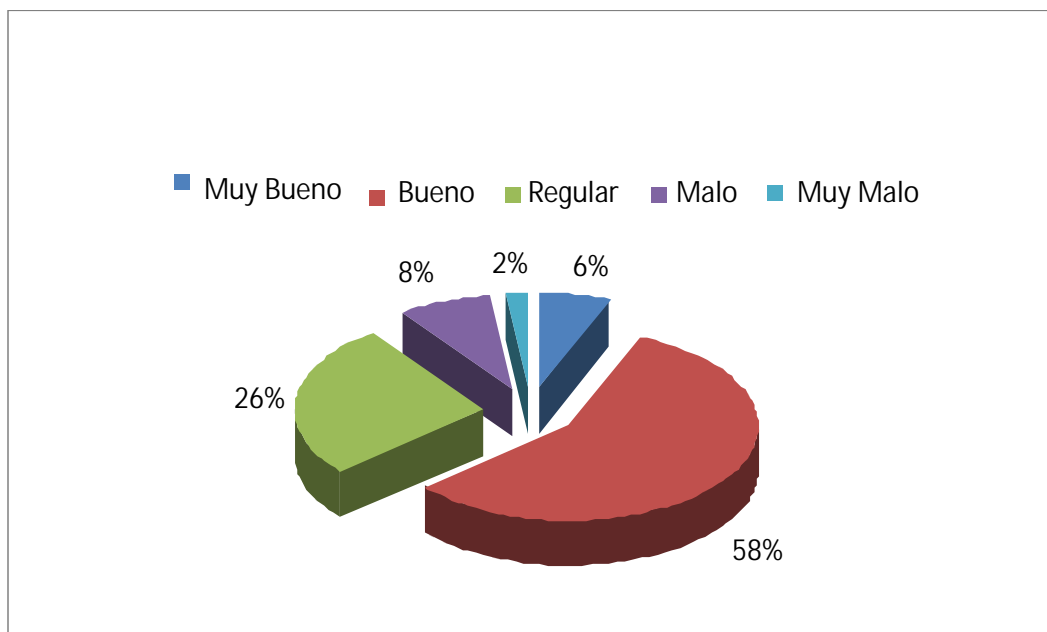
Sin embargo el 66% de las personas entrevistadas en esta investigación, manifiestan que no existe la posibilidad de capacitarse laboralmente en su lugar de trabajo. Dentro del

34% restante existen entrevistados que reconocen que se les han presentado oportunidades de capacitación, pero que están fuera de sus intereses o fuera de su alcance debido a la edad. Bajo este mismo porcentaje se encuentran aquellos que si lograron especializarse en algún oficio, mayoritariamente la masoterapia.

Además de los elementos como capacitación e infraestructura adecuada, en un empleo influyen las relaciones entre compañeros. Mantener una relación de respeto, cordialidad y apoyo, ayuda a que el desempeño del trabajador sea más óptimo y su jornada laboral mucho más amena. Entablar una relación de compañerismo o amistad con algún compañero de trabajo también abre las puertas a nuevas oportunidades en diferentes ámbitos.

Para quienes trabajan en el comercio ambulante y su labor se desarrolla en las calles del centro de Santiago, mantener este tipo de relación con sus compañeros es mucho más importante, ya que al poseer discapacidad visual es de gran apoyo contar con ayuda en momentos específicos. El gráfico que se muestra a continuación, entrega una visión de cómo califican los entrevistados el ambiente laboral en el cual trabajan.

Gráfico N°13  
Ambiente laboral



Fuente: Investigación Directa

El ambiente laboral es definido como *“el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad”* (www.elmundo.es)

En este caso, los entrevistados en su mayoría describieron al ambiente laboral como “bueno”, ya que mantienen relaciones cordiales entre ellos y debido a que tienen que mantenerse en sus puestos de trabajo de manera fija, solo se relacionan con sus compañeros aledaños a ellos.

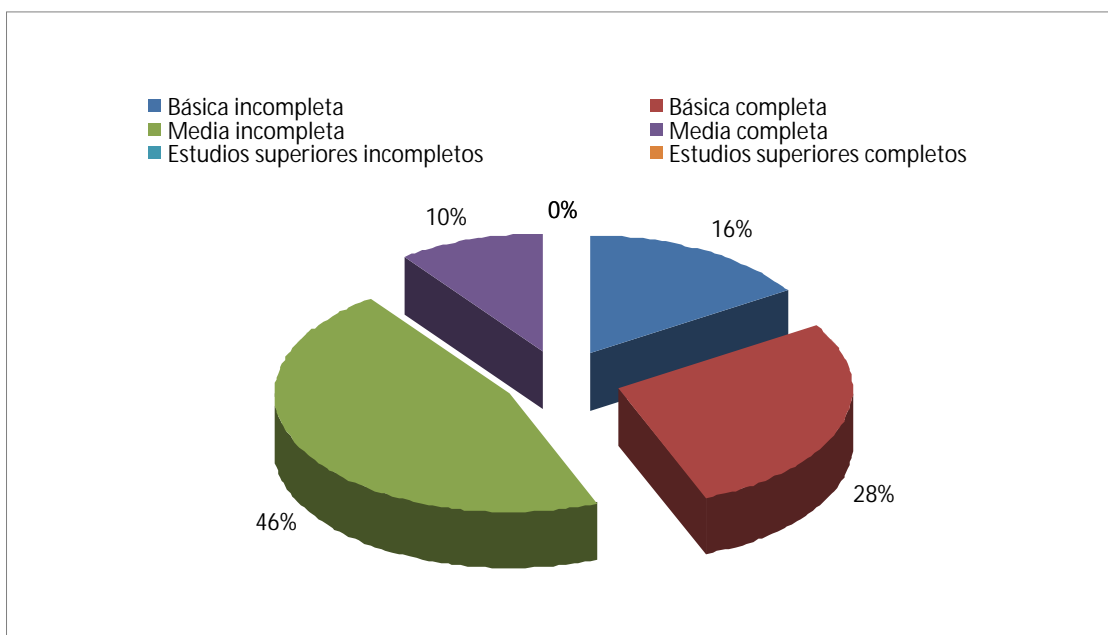
El 26% de los entrevistados calificó como “regular” el ambiente laboral, principalmente se hace referencia a la constante persecución y amedrentamiento policial de la que son víctimas.

### 3.- Perfil educacional del entrevistado

En este punto del análisis de datos, se hace hincapié en el nivel educacional que poseen las personas entrevistadas, ya que como es sabido, el derecho a la educación es universal y deben crearse herramientas que conlleven a una enseñanza inclusiva para permitir el acceso al aprendizaje y el conocimiento.

A continuación se grafica el nivel educacional al que llegaron las personas entrevistadas, lo que permitirá obtener una visión más cercana respecto del porcentaje de deserción escolar en quienes poseen discapacidad visual.

Gráfico N°14  
Escolaridad



Fuente: Investigación Directa

A nivel país, un 42% de los discapacitados visuales no culmina la educación básica (www.fnd.cl; opcit). Esta investigación arroja que existe una tendencia a la educación formal incompleta, ya que un 46% no termina su enseñanza media; esto se debe a diversos factores. Uno de ellos es que la ausencia de un plan de integración educacional para las personas ciegas, impide que puedan completar sus estudios de enseñanza básica y media. Esto obstaculiza que luego puedan acceder a un empleo formal donde se solicita como requisito mínimo la enseñanza media completa.

La falta de educación, genera como consecuencia directa, pobreza. Los entrevistados reconocen que si hubiesen terminado su enseñanza media quizás hubieran accedido a otro tipo de empleo y así aumentar sus ingresos y acceder a una mejor calidad de vida. A su vez esto genera exclusión social, por lo tanto estas personas discapacitadas buscan desempeñarse en el comercio ambulante ya que ahí no es necesario cumplir con los requisitos que exige un empleo formal.

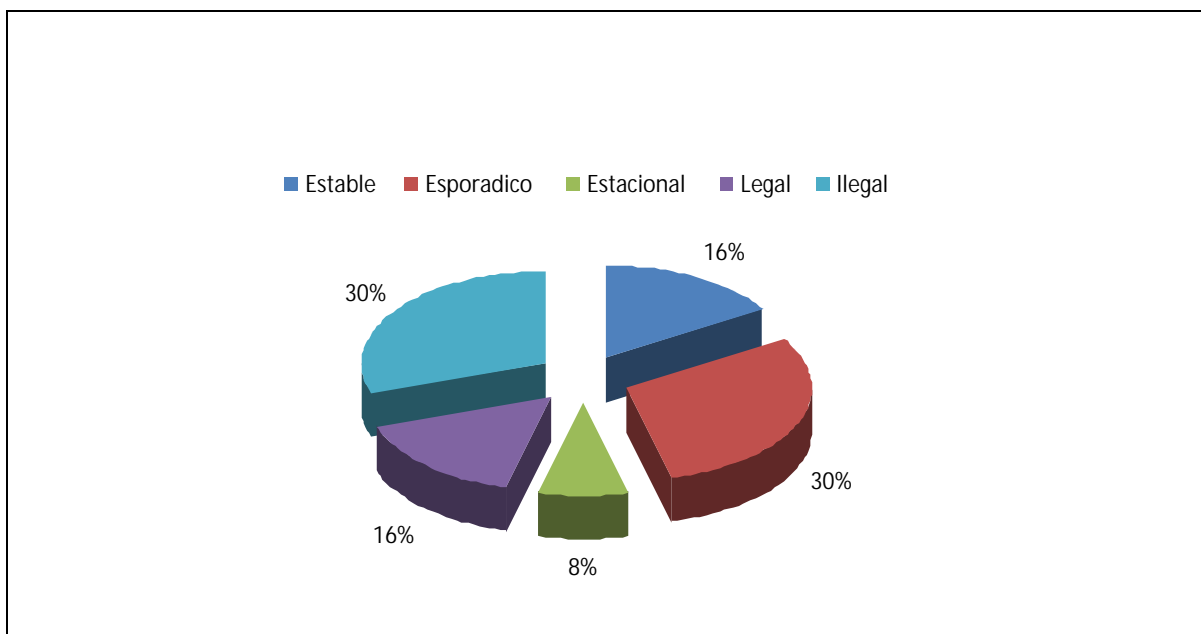
#### 4.- Condiciones laborales favorables

A lo largo de esta investigación se han definido los diversos tipos de trabajo a los que puede optar una persona. Si bien el comercio ambulante se considera un trabajo informal e ilegal, es importante la mirada que sus propios protagonistas tienen acerca de su empleo, de las ganancias que perciben y de los beneficios laborales que ellos visualizan.

En el gráfico que se expone a continuación contiene la caracterización acerca del tipo de trabajo que realizan los entrevistados, según su propia mirada.

Gráfico N°15

Tipificación del trabajo actual según entrevistado



Fuente: Investigación Directa

El trabajo informal se puede definir como trabajar sin pagar impuestos, o realizar labores que se acerquen a una actividad delictual. Dentro de este ámbito, los vendedores ambulantes son trabajadores ilegales ya que evaden impuestos y en su mayoría no tienen patente comercial para ejercer su labor. Un 30% de los entrevistados se sintieron identificados con el término “ilegal” para caracterizar el tipo de trabajo que realizan.

Otro 30% de los entrevistados, definió su trabajo como “esporádico” ya que es un trabajo no permanente en el tiempo, realizándolo determinados días a la semana y en determinadas fechas, además de no llevar un orden establecido de horarios y días. En el lado contrario, un 16% de los entrevistados define como su trabajo como “estable” ya que lo realizan durante todo el año y es su principal fuente de ingresos económicos para

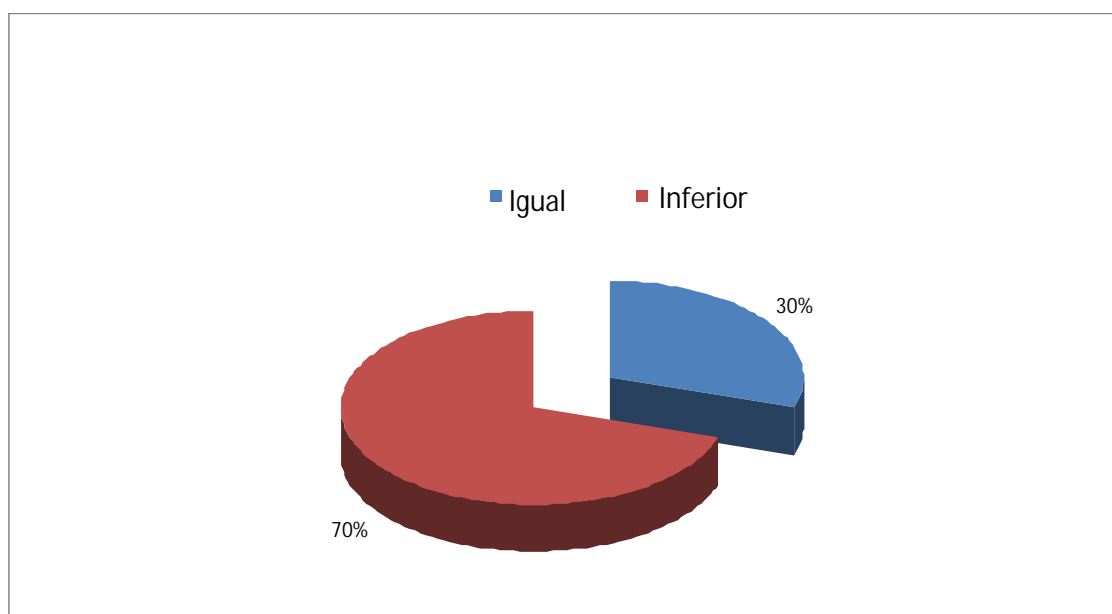
mantener a su familia; ante lo cual trabajan todos los días de la semana excepto los domingos.

En algunas ocasiones algunos trabajadores ambulantes definieron su trabajo como “estacional”, debido a que trabajan durante determinadas estaciones del año (por ejemplo: en invierno venden paraguas).

Respecto al sueldo, o más bien a las ganancias, que obtienen los entrevistados en su desempeño como trabajadores ambulantes, se puede mencionar que varía en cada caso ya que inciden una serie de factores como la cantidad de días que trabajan, el tipo de mercadería que venden, etc. Si el salario que reciben los entrevistados alcanza o no el suelo mínimo de una persona que no posee discapacidad, se ve reflejado en las cifras que se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfico N°16

Salario igual o menor en relación a una persona que no posee discapacidad



Fuente: Investigación Directa

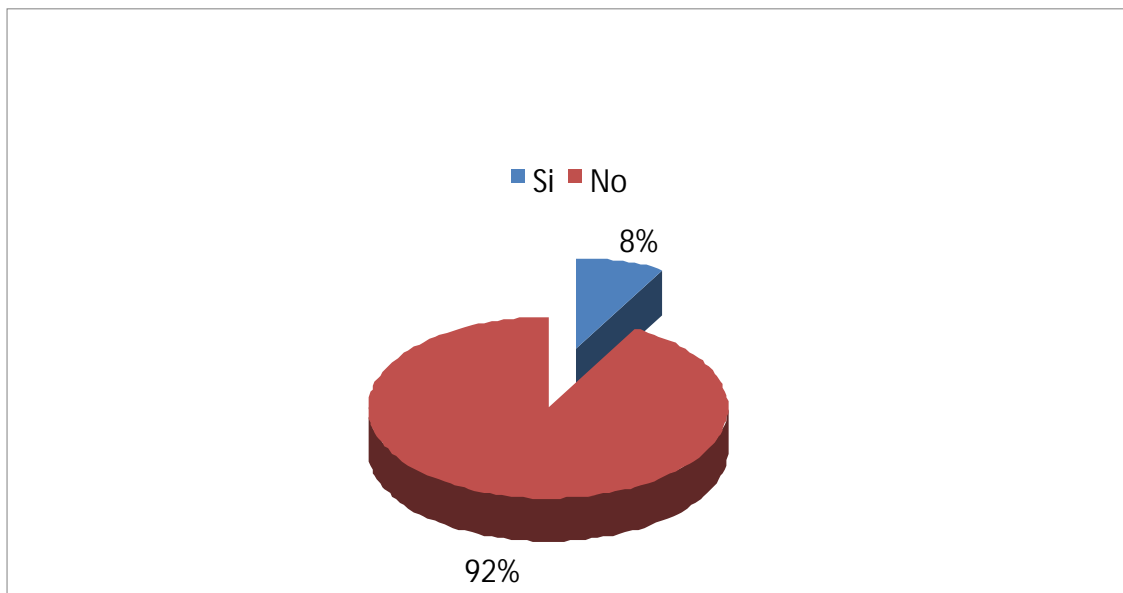
Un estudio realizado en España acerca de la brecha salarial que existe en relación a las personas con discapacidad, arrojó un sondeo del que se desprende que *“las personas con discapacidad cobran de sueldo entre un 10 y un 23% menos que el resto de los trabajadores, registran una tasa de actividad que está cuarenta puntos por debajo de la que presenta la población general”*(www.elboletin.com).

Los entrevistados responden que efectivamente reciben un sueldo inferior al de una persona que no posee discapacidad; ya que un compañero de labores que no posee discapacidad puede captar una mayor cantidad de público que compre sus productos y por otro lado se encuentra el tema del robo de mercadería que sufren los discapacitados visuales, por lo tanto disminuye considerablemente su ganancia monetaria.

Respecto al tema de los beneficios laborales que puede recibir un trabajador ambulante que posee discapacidad visual, éstos difieren notoriamente de algún beneficio que reciba una persona sin ningún tipo de discapacidad en un empleo formal. Se tiende a creer que un vendedor ambulante no recibe beneficios. A continuación se presenta graficada la existencia o no de beneficios en este tipo de empleo, basado en la opinión de los entrevistados.

Gráfico N° 17

Existencia de beneficios en el empleo

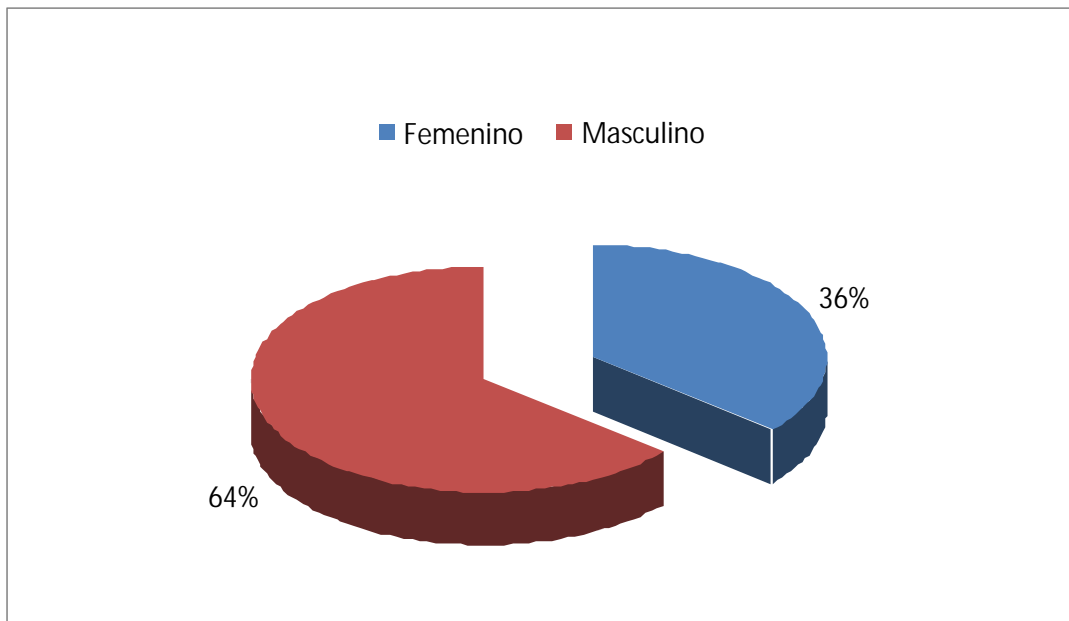


Fuente: Investigación Directa

Generalmente dentro de los beneficios que recibe un trabajador se encuentran el poder disfrutar de centros de recreación y vacacionales, caja de compensación, vacaciones, feriados legales, bonos y beneficios de tipo voluntario como aguinaldos para determinadas fechas.

Para un trabajador ambulante la realidad es completamente distinta, ya que no reciben ningún tipo de beneficio (un 92% avala esta afirmación), en cambio quienes respondieron que sí reciben algún tipo de beneficio (8%) ven el permiso que otorga la Municipalidad como un patrocinio a favor de ellos. Una mínima cantidad de encuestados ven como beneficio el hecho de no tener jefes y de generar su propio sueldo.

Gráfico N°18  
Clasificación por sexo



Fuente: Investigación Directa

Como se puede observar en el gráfico, un 64% de los encuestados es de sexo masculino, mientras que un 36% es de sexo femenino. Más de la mitad de quienes llevan el sustento económico a su hogar son los hombres.

#### 5.- Discriminación Laboral

A continuación, se presentan las respuestas sintetizadas que fueron otorgadas por los entrevistados en el último ítem de la entrevista semiestructurada, ya que esta parte no correspondía a un análisis cuantitativo, sino que a uno cualitativo, debido a que se realizaron preguntas abiertas a los entrevistados.

## 5.1 Categoría: Influencia del nivel educacional en la inserción laboral

Se les preguntó a los entrevistados hasta que curso llegó y cómo esto a su vez afecta en el acceso al empleo, ya sea dificultando o facilitando dicha inserción.

### 5.1.1 Tópico N°1: "El nivel educacional no me dificulta para trabajar como vendedor ambulante"

La mayoría de los entrevistados, frente a esta pregunta, respondieron que debido al medio en el cual se desenvuelven laboralmente, el nivel educacional no les dificulta el realizarse laboralmente. Sin embargo, al verlo dentro de un contexto de acceso a un trabajo formal, los entrevistados admiten que su nivel educacional (mayoritaria enseñanza media incompleta) les dificultaría el acceder a un puesto de trabajo en alguna institución o empresa.

"Yo no termine mi enseñanza básica y nunca he trabajado en ninguna otra cosa que no sea vendiendo en el centro, pero sé que si quisiera postular a una empresa no quedaría porque para eso mínimo tendría que tener cuarto medio" (Mujer, 44 años)

Se visualiza que los discapacitados entrevistados poseen la denominada desesperanza aprendida, "*que es un estado de pérdida de la motivación [...] una renuncia a toda posibilidad de que las cosas salgan bien, se resuelvan o mejores*" (opcit); ya que no ven la posibilidad de acceder a un trabajo formal, ellos están conscientes de que no tienen la educación suficiente para trabajar en otro ámbito que no sea el comercio ambulante. Debido a lo descrito anteriormente, los discapacitados se sienten, de cierta forma, cómodos con su empleo ya que no conciben el desarrollarse laboralmente en otro ámbito.

### 5.1.2 Tópico N°2: "Mi nivel educacional si me dificulta en mi quehacer laboral"

Si bien existen entrevistados que reconocen no tener problemas con su nivel educacional para poder desempeñarse laboralmente, también se hacen presentes aquellas opiniones contrarias a estos argumentos. Los entrevistados aluden a que debido a su nivel educacional (la mayoría con educación media incompleta) no pueden optar a mejores oportunidades laborales o por consiguiente a una mejor calidad de vida.

"Claramente me ha afectado, nunca encontré un trabajo de otro tipo porque llegué hasta 6to básico y por eso me desempeño en lo que hago ahora" (hombre, 54 años)

La mayoría de los entrevistados no han culminado su enseñanza media por ende no pueden postular a obtener otros trabajos en donde solicitan como requisito mínimo la enseñanza media completa.

### 5.2 Categoría: Ambiente humano laboral

Otra de las preguntas realizadas a los miembros del Sindicato, se relaciona directamente con el ambiente humano y la relación con sus compañeros de trabajo. Específicamente la pregunta es dirigida a la exclusión que realizan el resto de los trabajadores, si es o no experimentada por los entrevistados.

#### 5.2.1 Tópico N° 1: "No me he sentido excluido"

Entre compañeros de trabajo pueden existir diversos factores a favor o en contra del compañerismo que se genera dentro del espacio laboral, como lo es el respeto y la ayuda mutua entre personas que ejercen el mismo trabajo.

“Entre nosotros no nos excluimos, existe mucho respeto entre nosotros” (Masculino, 64 años)

La respuesta por parte de los entrevistados a esta pregunta fue tajante, no se sienten excluidos por sus compañeros de trabajo. Esto debido a que los compañeros con los que se relacionan también poseen discapacidad visual, por lo cual existe una completa integración por parte de quienes trabajan en el comercio ambulante en el centro de Santiago.

#### 5.2.2 Tópico N°2: “No tengo relación con mis compañeros de trabajo”

Siguiendo con la temática de ambiente humano, se pregunta acerca de la ausencia de relación que pudiese existir entre compañeros trabajadores ambulantes.

Los entrevistados en su mayoría respondieron que no existe una ausencia de relación con sus compañeros de trabajo, manifestando que mantienen relaciones cordiales entre compañeros. Un obstáculo a la relación que existe entre los trabajadores es que deben mantenerse fijamente en sus puestos de trabajo, por lo tanto se relacionan mayoritariamente entre vecinos aledaños a su lugar físico de trabajo.

“No es mucho lo que podemos conversar entre nosotros por que tenemos que cuidar nuestros puestos o sino nos roban, pero cuando nos reunimos en el sindicato podemos compartir más entre nosotros” (Mujer, 53 años)

#### 5.2.3 Tópico N°3: “Si he sufrido de burlas ofensivas”

Como “burlas ofensivas” se entiende toda clase de bromas, improperios o sobrenombres que se hagan en desmedro de una persona de los entrevistados y que ofendan su moral o

produzca una situación de incomodidad por parte de quien las recibe; provocando un posible conflicto entre los involucrados.

“Si se han burlado de mi algunas personas, por eso yo no me meto con nadie acá”  
(Mujer 50 años)

“Los que más se burlan de uno son los comerciantes de acá del centro que si pueden ver, a veces nos esconden nuestras sillas o nos ofenden con garabatos y haciendo alusión a nuestra ceguera” (Masculino, 40 años)

Las opiniones son divididas referentes a las respuestas que otorgaron los entrevistados en esta pregunta. Aproximadamente 12 entrevistados (de un total de 50) manifestaron que han sido víctimas de bromas o burlas ofensivas, pero fueron hechos aislados y solucionables.

#### 5.2.4 Tópico N°4: “No he sufrido de burlas ofensivas”

Relacionado con lo anterior, en este caso las burlas no son más que bromas inocentes efectuadas entre compañeros de trabajo, las cuales son dirigidas con la intención de provocar risas y momentos agradables en el trabajo, promoviendo la confianza y el compañerismo.

“Solo nos tiramos tallas amigables entre nosotros, pero sin ofender” (Masculino, 71 años)

“Todos nos molestamos a veces pero queda ahí nada más, son pocos los que se enojan por no decir nadie” (Femenino, 32 años)

Como se puede visualizar, el resto de los discapacitados respondió que no han sufrido bromas ofensivas por parte de sus compañeros de trabajo, lo cual es totalmente positivo ya que los discapacitados trabajan en un ambiente agradable y ameno entre compañeros.

#### 5.2.5 Tópico N°5: "Nunca he experimentado un trato desigual en mi trabajo"

Además para obtener una mirada mas amplia del ambiente humano y las relaciones entre compañeros de trabajo, se realiza una pregunta acerca del trato desigual por parte de los compañeros de trabajo hacia los entrevistados, la existencia o no de esta práctica en el empleo.

"No nunca, todos somos vendedores del centro y ciegos, así que todos iguales"  
(Femenino, 63 años)

Ante esta interrogante los entrevistados manifiestan no haber experimentado un trato desigual por parte de sus compañeros de trabajo, ya que todos trabajan bajo las mismas condiciones físicas y laborales.

#### 5.3 Categoría: Sueldo de los entrevistados

Respecto a las ganancias que perciben los entrevistados, se les pregunta si creen que reciben un sueldo inferior al que puede recibir un compañero de laborales que no tenga discapacidad y que realice el mismo trabajo de vendedor ambulante.

##### 5.3.1 Tópico N°1: "Si recibo un sueldo inferior al que recibe el resto de la población"

A pesar de los diversos esfuerzos que puede hacer un vendedor ambulante para lograr igual el sueldo mínimo establecido en Chile, no son muchas las veces que pueden llegar a ello. Existen múltiples factores obstaculizadores como lo son los robos.

“Si hay una diferencia porque nosotros los ciegos somos víctimas de robos tanto en mercadería como en plata” (Masculino, 38 años)

“Yo vendo dulces y chocolates y en más de una oportunidad me roban mi mercadería, lo que genera pérdida en el negocio” (Masculino, 46 años)

Los entrevistados responden que efectivamente reciben un sueldo inferior al de una persona que no posee discapacidad y que se desempeñe en el mismo puesto laboral; ya que un compañero de labores que no posee discapacidad puede captar una mayor cantidad de público que compre sus productos y por lado se encuentra el tema del robo de mercadería que sufren los discapacitados visuales, por lo tanto disminuye considerablemente su ganancia monetaria.

#### 5.4 Categoría: Infraestructura

Por último, dentro de esta investigación se considera de vital importancia la infraestructura que posee el lugar de trabajo para que una persona con discapacidad visual pueda desarrollar al máximo sus capacidades.

##### 5.4.1 Tópico N°1: “La infraestructura no es adecuada”

Por infraestructura no adecuada, se entiende aquel espacio físico de trabajo que resulta poco óptimo para el adecuado desarrollo laboral de los involucrados. Existen diferentes obstáculos que impiden a una persona desarrollarse cómodamente en su puesto de trabajo.

“Las calles no están hechas para nosotros ya que siempre nos estamos chocando con algún árbol y con otra cosa y hasta sufrimos accidentes menores” (Masculino, 34 años)

“La infraestructura es precaria porque hay problemas con el clima, en verano no hay sombra para protegerse del calor y en invierno nos mojamos con las lluvias y además no hay baños disponibles” (Femenino, 48 años)

“Si, es mala, porque el centro es un lugar donde hay mucha gente y eso no nos permite movilizarnos con seguridad por las calles” (Masculino, 51 años)

Más de la mitad de los encuestados considera que la infraestructura no es adecuada, ya que existen una serie de obstáculos en la calle que impiden una movilidad óptima y segura para evitar accidentes (árboles, postes, rejillas, etc.). Por lo tanto la infraestructura que posee el lugar donde ellos trabajan es considerada de mala calidad por la incomodidad que provoca y la dificultad que le otorga al desplazamiento de los discapacitados visuales. Por otra parte algunos entrevistados respondieron positivamente a esta pregunta, indicando que la calle es un lugar de libre tránsito y por esto ellos podían desplazarse al lugar que quieran.

#### 5.4.2 Tópico N°2: “No existe problema con la infraestructura”

El hecho de que no se presenten problemas con la infraestructura, no anula que existan las herramientas necesarias para trabajar dignamente, si no que, las personas saben manejarse y moverse ágilmente dentro del espacio laboral, ingeniándose para poder subsistir dentro de este espacio sin mayores problemas.

“Estamos acostumbrados a las calles del centro, yo llevo 25 años trabajando aquí y nunca he tenido ningún accidente. Además que la gente nos ayuda cuando estamos con problemas” (Femenino, 56 años)

“Yo creo que la infraestructura esta bien, hay algunas cosas que hay que arreglar pero son cosas pequeñas” (Masculino, 63 años)

Analizando este último ítem, se visualiza que no existe exclusión por parte de los compañeros de trabajo, y la ausencia de relación que pudiese existir entre ellos es debido a que tienen que mantenerse fijamente en sus puestos laborales para cuidar sus ventas. No han sufrido bromas o burlas ofensivas por parte de sus compañeros y tampoco han experimentado un trato desigual ya que todos se encuentran trabajando bajo las mismas condiciones. Los sueldos que reciben, son considerados menores a los que puede recibir un trabajador ambulante que no posee discapacidad y la opinión acerca de la infraestructura es dividida en relación a si es o no adecuada para ellos.

Existen diferentes aristas acerca de las características que reúne el ser vendedor ambulante del centro de Santiago. Negativamente hablando se encuentra la temática de seguridad de los trabajadores, la cual es escasa; se visualiza una ausencia de políticas públicas a favor del mejoramiento de esta problemática. Por otro lado, dentro de los puntos positivos se destaca el espacio que otorga el comercio ambulante para las personas no videntes, permitiendo sostener económicamente un hogar.

## CAPÍTULO V

### FACTORES DETERMINANTES EN EL ACCESO AL MUNDO LABORAL

Uno de los principales problemas que aqueja a la sociedad chilena es la cesantía. Asunto ante el cual el Estado adopta diversas medidas para paliar estos índices, se crean nuevos empleos, se realizan capacitaciones, se facilita la nivelación de estudios para que todos puedan finalizar su enseñanza media, etc.

Una persona de clase media y que no posee ningún tipo de discapacidad, tiene la posibilidad de asistir a un sinnúmero de entrevistas y quedará en algún puesto de trabajo dependiendo de los requisitos que imponga la empresa o institución a la cual postuló.

¿Qué ocurre si una persona que posee discapacidad visual se encuentra cesante y necesita conseguir un empleo? En este caso el panorama difiere de una simple entrevista de trabajo. Para comenzar, que un discapacitado visual ubique una oferta laboral ya es muy difícil, para ello debería tener contactos que le informen sobre esto. Además si la persona no vidente, no ha culminado sus estudios básicos ni medios, el contexto se vuelve aún más complejo.

En el presente capítulo se analizan las oportunidades laborales y las condiciones laborales existentes, que definen las experiencias de inserción laboral de los diez discapacitados visuales miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro y que fueron entrevistados en profundidad. Se analizarán los factores obstaculizadores que han enfrentado a lo largo de su vida laboral y las ventajas y desventajas que tiene el trabajar como vendedores ambulantes.

Además se analizan las dificultades que impiden la integración laboral de las personas con discapacidad visual.

A partir de las respuestas otorgadas por los entrevistados, acerca de temáticas como su nivel educacional, las condiciones que ofrece el mercado laboral y la discriminación de la que ellos son víctimas al momento de acceder a un empleo; se puede obtener una visión acabada de los principales limitantes que impiden un adecuado acceso al trabajo.

El análisis está enfocado en las respuestas otorgadas por parte de los entrevistados en estas temáticas, tomando en cuenta de su entorno en la decisión de trabajar en un empleo informal. Para esto se realizará un análisis de cada tópico y para finalizar se analizará en totalidad el capítulo para poder comprender de forma integral la información entregada por los entrevistados. Cabe mencionar que los entrevistados son miembros activos del Sindicato, pero no poseen cargo alguno, por lo cual sólo se utilizará su nombre de pila y edad para identificar las respuestas entregadas por ellos para cada pregunta.

#### 1. Experiencia de inserción laboral de los discapacitados visuales.

En esta investigación, la experiencia de Inserción laboral es entendida como el acceso, por parte de los miembros del Sindicato, a un puesto de trabajo. Además dentro de esta definición, también es necesario incluir el mantenerse dentro de este puesto de trabajo, para lograr una completa inserción y desarrollo laboral del trabajador.

##### 1.1 Categoría: Oportunidades Laborales

Para efectos de esta investigación, se entiende por oportunidades laborales aquellas que *"refiere a aquel ofrecimiento de un puesto de trabajo que propone excelentes condiciones de contratación"*. ([www.definicionabc.com](http://www.definicionabc.com))

La experiencia laboral de los entrevistados, lo cual es muy importante al momento de caracterizar las oportunidades laborales que han tenido a lo largo de su vida; se presenta como difícil y sacrificado debido a diversos obstaculizadores que han debido enfrentar.

### 1.1.1 Tópico N°1: “Mi experiencia de inserción laboral ha sido difícil”

Los entrevistados hacen alusión a lo complicado que les ha sido ingresar a un trabajo, o encontrar un empleo debido a diversos factores descritos por ellos. Definitivamente el comercio formal o el ingresar a una empresa bajo contrato, son oportunidades ante las cuales no han podido hacer frente y de lo cual demuestran estar conscientes.

“Yo creo que ha sido una experiencia difícil ya que siempre se me han cerrado las puertas al mundo laboral más serio o más formal como se dice, cuando fui joven busqué puestos de trabajo porque quería trabajar con contrato tener salud y esas cosas, pero con el tiempo me fui dando cuenta que no iba a encontrar nada ya que las empresas temen a la gente discapacitada” (María, 50 años)

“Siempre encontré una vía de trabajo más fácil en el comercio ambulante, ya que como no terminé mi enseñanza básica, pensé que no iba a encontrar ningún trabajo en una empresa [...] nunca busqué oportunidades en otro lugar que no fuera la calle” (Carlos, 60 años)

“Empecé a trabajar a los 17 años, cuando me escapé del hogar de ciegos. Empecé a trabajar de inmediato con los vendedores ambulantes, vendiendo pinches. Todos mis amigos que se escapaban del hogar hacían lo mismo por lo que cuando tomé mi decisión fue la única vía que vi en ese momento, lo que sí es que nunca me imaginé que iba a ser tan difícil pelear todos los días con los pacos” (Carmen, 44 años)

Se puede observar que para los entrevistados, a pesar de sus diferentes relatos, ha sido difícil de alguna u otra forma la vida laboral que ellos han llevado; el comercio ambulante se presenta en todos los casos como la única solución para poder subsistir y llevar el sustento diario a sus familias.

Los discapacitados visualizan como escasas las oportunidades laborales, planteando que debido a su discapacidad visual sumado a otros factores, ellos han tenido que buscar nuevos rumbos y encontraron una oportunidad en el comercio ambulante ya que en ese espacio no serían discriminados y podrían desempeñarse laboralmente sin mayores problemas.

A pesar de lo anterior, existen situaciones que mantienen inseguros a los discapacitados como lo son los constantes enfrentamientos con carabineros y son blanco fácil de robo debido a su condición de no videntes.

1.1.2 Tópico N°2: "Mi experiencia de inserción laboral ha sido buena, me siento conforme"

Las experiencias de inserción laboral que son calificadas como buenas, responden más bien a un modelo de conformidad por parte de los trabajadores y resignación al saber que no conseguirán en otro rubro lo que obtienen en el comercio ambulante. Es por ello que deciden ver el lado más positivo al trabajo que realizan.

"Ha sido una ocupación bastante relativa, por cuanto hemos pasado unos períodos bastante complejos hace algunos años, yo he trabajado mas o menos 30 años en este rubro, los cuales me han dado satisfacciones y hechos bastante negativos [...] debido a la represión que se producía por los enfrentamientos que teníamos con carabineros, mis compañeros y yo decidimos hacer protestas y gracias a esto comienza un progreso laboral como las capacitaciones para call center. Esto abre paso a una actividad no ambulante y si no fuera por esto se triplicaría la actividad comercial en las calles" (Víctor, 52 años)

"Antes de quedar ciego yo trabajaba en Soprole, ahí duré 5 años y tenía un contrato fijo, bonos de producción y vacaciones. Cuando vino la enfermedad no

existía otra posibilidad que trabajar vendiendo en las calles de forma ilegal y sin ningún beneficio, lo que ha sido una experiencia por una parte buena y por otra parte mala [...] buena porque te encuentras con personas de tu misma condición y que están en la misma situación que uno y mala porque existe un constante acoso por parte de la policía” (Manuel, 60 años)

“Yo creo que mi experiencia de trabajo ha sido buena, porque aquí en el centro he trabajado durante 25 años y me gusta estar acá porque tengo mis amigos y me hago mi propio sueldo, soy independiente, soy mi propia jefa y no le rindo cuentas a nadie. Lo único malo son los robos que a veces sufrimos y las peleas que se tienen con los pacos” (Isabel, 53 años)

En estas respuestas la minoría de los entrevistados calificó como “buena” su experiencia de inserción laboral, ya que han logrado desarrollarse en distintos ámbitos como el laboral, social y personal. En el comercio ambulante encuentran amigos y pares que viven la misma condición, generando lazos de apoyo. Pero también se destacan las persecuciones policiales y robos. Existen un par de entrevistados que efectivamente trabajaron anteriormente en empresas o trabajos formales, ya que su condición de ceguera fue adquirida con el paso del tiempo, debiendo dedicarse al comercio ambulante. Finalmente, como puntos a favor de esta buena experiencia de inserción laboral, se encuentran el no tener jefes, el percibir su propio sueldo y el trabajar bajo las mismas condiciones que sus compañeros no videntes

## 1.2. Categoría: Condiciones laborales existentes

Se entiende por condiciones laborales existentes todas aquellas situaciones presentes en el trabajo de las personas entrevistadas tales como: infraestructura, sueldo y tipo de trabajo.

### 1.2.1 Tópico N°1: “Los sueldos varían, son inestables en este rubro”

En este tópico se destaca la inestabilidad monetaria que produce el trabajar en el rubro comercial ambulante, donde las ganancias son percibidas a diario, dependiendo de diversos factores como lo son el clima y la misma discapacidad visual que se presentan como obstaculizadores de ganancias en dinero.

“ Bueno en el trabajo ambulante que yo tengo, podría decir que los sueldos varían, sobre todo porque hay diferentes épocas en donde uno ganas más por ejemplo navidad o día de la madre o del padre” (María, 50 años)

“Claramente según mi experiencia, el ser no vidente afecta mucho en los ingresos que uno recibe y lamentablemente de forma negativa [...] cuando yo trabajé en Soprole por ejemplo, ganaba un sueldo estable más bonos e incentivos que a uno le daban por hacer bien el trabajo, lo que te produce seguridad en la vida. En cambio acá todo es inestable, inseguro, incierto, nosotros estamos a la deriva de las personas que nos compran. Además somos blanco fácil de los robos, lo que produce más pérdida que ganancias” (Manuel, 60 años)

Los entrevistados entregan aristas importantes sobre la inestabilidad en ganancias que ellos viven, el sueldo varía dependiendo de los productos o artículos que ellos vendan al público; las festividades y/o fechas importantes como el “día de la madre” o “navidad” los utilizan a favor de una mejor remuneración ya que se venden productos especiales. Otro punto importante es la misma discapacidad que poseen los entrevistados, debido a esto son víctimas fáciles de robo de sus mercancías, perdiendo importantes cantidades de dinero. El comercio ambulante al ser un trabajo inestable, el sueldo varía notoriamente, ya que existen fechas del año en que claramente tienen más éxito que en otras.

### 1.2.2 Tópico N°2: “Se puede igualar el sueldo al de un trabajo formal”

En este punto, se destaca el propio esfuerzo que ejercen los entrevistados para lograr percibir un sueldo equivalente al que ganarían si se desempeñasen laboralmente en un trabajo formal con sueldo fijo. Mediante el aumento en los días u horas de trabajo, se puede llegar a igualar el equivalente a un sueldo mínimo del Estado.

“En la medida que nosotros podamos desarrollar libremente nuestra actividad y cumpliendo los requisitos que requiere la autoridad, nosotros estamos en condiciones de ganar en forma equitativa al ciudadano común” (Victor, 52 años)

Los entrevistados que manifiestan poder ganar un sueldo equivalente al de una persona común sin discapacidad, aluden a que el medio se presenta lleno de obstáculos para llegar a dicho sueldo. Además esto sólo sería posible mediante ciertas condiciones específicas, como lo es el desarrollo libre de su rubro; lo cual no se cumple en la práctica ya que muchas veces han sido detenidos por carabineros y han retenido sus productos.

### 1.2.3 Tópico N°3: “Yo tuve otros trabajos además del comercio ambulante”

Algunos de los entrevistados no han trabajado durante toda su vida en el comercio ambulante, así como existe un entrevistado que posee discapacidad visual adquirida, por ende tuvo la posibilidad de desarrollarse en otro empleo. El hecho de haberse desempeñado en un trabajo distinto al comercio ambulante, les entrega una perspectiva más amplia de lo que son las condiciones laborales actuales en las cuales se desarrollan, teniendo puntos de comparación entre su antiguo empleo y el actual.

“Antes de quedar ciego trabajé en Soprole durante 5 años, antes también hice algunos pololos en la construcción” (Manuel 60 años)

“Yo trabajé en una fábrica de frutos secos y tenía contrato” (Marlene, 61 años)

En el primer caso, el entrevistado pudo trabajar en determinada empresa debido a que no poseía ceguera, a medida que su discapacidad fue haciendo más evidente, tuvo que recurrir al comercio ambulante como forma de sostenerse económicamente. La segunda entrevistada en cambio, tuvo la posibilidad de trabajar en una fábrica a pesar de poseer discapacidad visual ya que esa empresa estaba dando trabajo a personas ciegas. A pesar de que algunos entrevistados sí han trabajado en empresas o fábricas, estos son sólo la minoría.

#### 1.2.4 Tópico N°4: “Siempre he trabajado en el comercio ambulante”

Debido a diversos motivos, la mayoría de los entrevistados se han desempeñado durante toda su vida laboral en el comercio ambulante y no han tenido otros tipos de trabajo.

“Yo era parte de un hogar que se llamaba “Santa Lucía” dónde vivíamos los ciegos. A mis 17 años mas o menos decidí por razones personales salir a trabajar y ganarme la vida por mis propios medios, así que empecé en el comercio ambulante y nunca he trabajado en otro lugar” (Carmen, 44 años)

“Desde los 15 que trabajo de vendedor ambulante, nunca he trabajado en otra cosa, es lo que yo se hacer” (Esteban, 65 años)

“No, nunca he trabajado en otra cosa que no sea el comercio ambulante” (Marco, 51 años)

Aquellos entrevistados que siempre se han desarrollado laboralmente en sus puestos de trabajo ambulantes, lo han hecho en su mayoría por libre elección, ya que han nacido con discapacidad visual y consideran que es lo más eficaz el ser vendedores ambulantes.

Además quienes han escogido este camino lo han hecho desde muy jóvenes (aproximadamente desde los quince años) por lo cual han ganado bastante experiencia en este rubro y no conocen otra forma de ganarse la vida.

#### 1.2.5 Tópico N°5: “La infraestructura del lugar de trabajo es mala”

Dentro de las condiciones laborales, se hace hincapié en la infraestructura de los lugares donde se han desarrollado laboralmente los entrevistados, algunos realizan críticas principalmente a las calles del centro de Santiago que es el espacio donde trabajan a diario.

“En Chile la sociedad no está hecha para los discapacitados, las calles no están hechas para nosotros, siempre hay obstáculos, yo he sufrido accidentes por el mismo tema, así que diría que la infraestructura es mala” (Juan, 46 años)

“Las calles del centro no están habilitadas para nosotros, porque nos cuesta mucho cruzar las calles, tomar micro y además no tenemos baño” (María, 50 años)

Los entrevistados aluden a los obstáculos que se presentan en la acera peatonal del centro de Santiago, como lo son las tachas en el piso, árboles, faroles, e incluso el exceso de gente que circula por el lugar; los cuales son elementos que impiden una movilidad segura para las personas ciegas. Un obstáculo muy importante es la falta de baños aptos para los trabajadores ambulante, ya que si bien existen baños de uso público, éstos deben ser cancelados.

### 1.2.6 Tópico N°6: "La infraestructura es apta para nuestro trabajo"

Como infraestructura adecuada para el desempeño laboral, se entiende aquellas características que facilitan el quehacer del trabajador, entregando comodidad para desarrollar de la mejor forma posible su trabajo.

"Las calles de Santiago reúnen las condiciones para que nosotros podamos desarrollarnos como tal, ciertamente los lugares de higiene, evidentemente que uno debe recurrir a un restaurante o demás, pero lo otro no demuestra una dificultad mas seria" (Víctor, 52 años)

"No tengo muchas dificultades en las calles del centro, eso sí los semáforos deberían implementar algún sistema de sonido para nosotros los ciegos [...] yo por el tiempo que llevo aquí en el centro yo me manejo bien en las calles" (Isabel, 53 años)

Algunos entrevistados consideran que las calles del centro de Santiago reúnen las condiciones de infraestructura necesaria para movilizarse y desempeñarse en su puesto de trabajo. El baño se sigue presentado como un obstáculo y sumado a ello se encuentran los semáforos y la ausencia de un sistema de sonido apto para los ciegos. Sin dudas, la experiencia adquirida con los años de trabajo en el centro, ayuda a los vendedores ambulantes ciegos para poder realizar su trabajo.

Analizando las Experiencias de Inserción Laboral de los Discapacitados Visuales, existe una convergencia de opiniones respecto a la importancia que se le otorga al comercio ambulante como salvavidas en la obtención de ingresos para las familias de los entrevistados, ya que algunos de ellos vivieron la experiencia de desempeñarse en un

trabajo formal, con contrato y todos los beneficios y prestaciones que se desprende de ello. La mayoría de los entrevistados, siempre se ha desempeñado de vendedor ambulante y no visualizaron la opción de desempeñarse en otro rubro, ya que a pesar de los obstáculos y dificultades que trae consigo este tipo de trabajo, ellos se sienten cómodos y aceptados en este espacio.

A pesar de los problemas como la constante inseguridad que les provoca trabajar en el centro, por enfrentamiento y peleas con carabineros, robos, y falta de espacios aptos para que los comerciantes no videntes se desenvuelvan con seguridad; los entrevistados demuestran adueñarse de su rol de trabajadores ambulantes y luchan contra las adversidades, ya que finalmente este espacio les brinda lo que un trabajo formal difícilmente les entregará.

## 2. Factores limitantes de la inserción laboral

Existen diversas circunstancias que impiden el ingreso de un individuo al mundo laboral, como lo es la educación que posee la persona, el lugar de residencia, la experiencia, etc. Dichos factores aumentan considerablemente si se habla de una persona discapacitada, por lo tanto el buscar empleo, insertarse y/o desarrollarse en el mismo, es de mayor complejidad. Bajo estas características se definen los "Factores Limitantes de la Inserción Laboral".

### 2.1.- Categoría: Perfil Educacional

El perfil educacional hace referencia al nivel educacional que posee el entrevistado, es decir si culminó su enseñanza básica, su enseñanza media o si ha cursado estudios superiores.

### 2.1.1 Tópico N°1: “Yo tengo enseñanza media completa”

Como ya se ha expuesto en esta investigación, la culminación de estudios para un discapacitado visual es mucho más difícil de lograr. Se considera que es un factor relevante al momento de buscar empleo, por lo tanto quienes tienen enseñanza básica y media completa debieran tener mejores posibilidades de empleo.

“ [...] cuando yo veía, el tener 4to medio me facilitó al entrar a trabajar a Soprole por ejemplo, porque me pedían ese requisito, pero al quedar ciego todo cambió así que se volvió mucho más difícil el tema del trabajo. En todo caso para trabajar en el comercio ambulante no me piden 4to medio” (Manuel, 60 años)

“El asunto educacional de nosotros está muy debajo del nivel de la gente, en mi caso personal he contado con alguna poca fortuna, tuve la oportunidad de estudiar y educarme un poco pero no más allá como proyectarme como comerciante, sólo me ha ayudado a tener una dinámica distinta con el cliente y a conversar un poco más porque yo estudié para ser intérprete en inglés” (Víctor, 52 años)

Con la enseñanza media completa, los entrevistados pudieron optar a experiencias distintas a lo que es el comercio ambulante. Como se puede apreciar, uno de los entrevistados hace años atrás no poseía discapacidad visual, por lo tanto pudo trabajar sin problemas en una empresa; a medida que su discapacidad fue en aumento (quedando con ceguera total), encontró en el comercio ambulante su medio de sustento económico en donde claramente no se requiere enseñanza media completa. En el segundo caso, el entrevistado pudo culminar sus estudios y lograr capacitarse para ser intérprete en inglés, pero nuevamente se deja en evidencia que su capacitación sólo le otorga una pequeña ventaja en el comercio ambulante, pero no es un gran motor que lo impulse hacia nuevas

oportunidades. La discapacidad visual juega en contra a pesar de tener cierto nivel de estudios culminados.

### 2.1.2 Tópico N° 2: "Yo no logré terminar mi enseñanza media"

Por educación incompleta se entiende la persona que no ha dado término a su enseñanza básica y/o enseñanza media, debido a diversos motivos; aumentando los limitantes para insertarse laboralmente o conseguir un empleo distinto al que desarrollan actualmente (comercio ambulante).

"Yo llegué hasta 1ero medio, y no seguí porque preferí salir a trabajar [...] yo creo que una persona que no termina su educación media tiene menos posibilidades de encontrar un trabajo, quizás si yo hubiese terminado mi educación media hubiese sido más fácil " (Esteban, 65 años)

"Me dificulta la discapacidad, no terminé el 6to básico, por lo tanto mis posibilidades no son muchas, soy realista" (Carlos, 60 años)

Mayoritariamente la educación media no es completada, debido a la misma discapacidad visual que poseen los entrevistados o ya sea porque prefieren dejar de estudiar para comenzar a trabajar y ganarse la vida. Este último punto es un ejemplo claro de la desesperanza aprendida que poseen quienes padecen discapacidad visual, ya que manifiestan saber lo difícil que es para ellos conseguir un empleo aunque completen su educación media.

La educación que poseen los entrevistados, es una de las principales razones por las cuales ellos escogen el comercio ambulante como forma de vida laboral, por lo tanto en la educación está la clave para romper el círculo de la marginación de la que son parte estas personas.

## 2.2 Categoría: Discriminación Laboral

Dentro de la clasificación de discriminación ya descritas en el marco teórico de esta investigación, la discriminación laboral:

*“Consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basa en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”. (Castro; opcit:8)*

### 2.2.1 Tópico N°1: “La discriminación está presente en todos lados”

La discriminación es un fenómeno que se presenta en muchos ámbitos de la vida de una persona discapacitada, más aún en el trabajo; donde debido a su condición le cierran las puertas a un empleo formal. Entre los mismos compañeros de trabajo puede existir discriminación, en el barrio donde viven o las persona con las que se relacionan pueden cometer actos discriminatorios hacia ellos como lo son el ignorar, el rechazar, el negar una información, el no prestar ayuda, etc.

*“Claramente influye el ser ciega [...] porque a la gente le da miedo trabajar con una persona ciega, piensan que no tenemos las mismas habilidades que ellos” (Isabel, 53 años)*

*“Yo estudié algunos cursos de idioma por ahí y quise proyectarme como intérprete y el hecho de no ver evidentemente complica a un empleador, intenté dos o tres veces pero no existía la preparación del empleador a recibir una persona como yo” (Víctor, 52 años)*

“ La discriminación está presente en todos lados, a veces uno le pide ayuda a la gente y uno sabe que están ahí pero no responden, no sé si piensan que somos muy distintos a ellos pero yo creo que eso influye en muchos aspectos [...] al momento de encontrar un trabajo obviamente influye el ser ciego” (Carmen, 44 años)

La discriminación es un fenómeno que está presente en toda la sociedad, y que es practicado por todo el mundo. Principalmente este fenómeno se da en ámbito laboral, ya que al momento de postular a un empleo, la institución pide ciertos requisitos al postulante.

Los discapacitados se presentan como blanco fácil de discriminación, mas aun en una sociedad chilena que no está preparada para relacionarse con una persona que se muestra distinta. Los entrevistados dan como aristas a este caso el que las personas sienten miedo de trabajar con ellos ya que se cree que no poseen las mismas capacidades intelectuales o de trabajo que una persona sin discapacidad.

El ámbito de discriminación lo amplían manifestando que en las calles, este fenómeno ocurre por parte de personas sin discapacidad, ya que entre compañeros trabajan en igualdad de condiciones.

Por lo tanto, bajo estas premisas, los entrevistados dan a conocer que a pesar del esfuerzo que ellos pueden realizar para ser integrados en el ámbito laboral, nunca éstos van a ser suficientes ya que siempre va a existir el rechazo por parte de la sociedad a trabajar con ellos.

### 2.2.2 Tópico N°2: “En el comercio ambulante no existe tanta discriminación”

En las distintas esferas de la vida de una persona con discapacidad visual donde se hace presente la discriminación, existe un espacio que se muestra como “seguro” para ellos; en

su lugar de trabajo, el comercio ambulante, donde todos trabajan en igualdad de condiciones físicas, existe una red más bien de apoyo que de competitividad y discriminación, así lo manifiestan algunos miembros del Sindicato que fueron entrevistados.

“En un principio cuando comencé a buscar trabajo me discriminaron por ser no vidente, es algo que a muchos que están en mi situación creo que les ocurre [...] cuando salí de la fábrica yo busqué otros trabajos pero no resultó [...] en la calle no me influye porque la mayoría aquí tiene discapacidad” (Marlene, 61 años)

“ La gente no se da cuenta del daño que hace al discriminar, uno pone todo de su parte, en mi caso así fue, de todos modos no tuve buenos resultados [...] la sociedad está muy lejos de ser integradora con nosotros, y no sólo con nosotros porque no hay que dejar de lado que existen otras discapacidades [...] en el trabajo ambulante no existe tanta discriminación, menos por parte de tus compañeros, es un lugar más seguro “ (Marcos, 51 años)

El hecho de que los compañeros de trabajo tengan como factor común la discapacidad visual, los une en lugar de dividir y de resaltar sus diferencias. Si existe algún miembro del Sindicato que tenga problemas o sufra de alguna necesidad, los compañeros ejercen contención y otorgan ayuda oportuna; porque todos han vivido en carne propia lo difícil que ha sido para ellos tener ese espacio de sustento económico. Por lo tanto, en términos de discriminación, para los entrevistados sus compañeros de trabajo representan seguridad.

### 2.3 Categoría: Condiciones Laborales Ofrecidas

Al hablar de condiciones laborales ofrecidas, se hace referencia a las circunstancias o el ambiente laboral que ofrecen los puestos de trabajo en nuestro país, las cuales en su mayoría no están aptas para quienes poseen discapacidad visual.

### 2.3.1 Tópico N°1: Pensiones asistenciales como parte de una adecuada condición laboral ofrecida

Como “Condiciones laborales adecuadas” se entienden aquellas prestaciones que posee el lugar de trabajo o que otorga el Estado y que dan lugar a un seguro desempeño del trabajador en sus labores, es decir todo aquello que guarde relación con seguridad social, salud, familia, etc. Además de aquellos servicios que favorecen la realización óptima de la labor, como maquinarias, espacios físicos, herramientas, programas y/o capacitaciones.

“ [...] por otra parte las pensiones asistenciales, es importante que al momento de que fallece la persona que tiene la discapacidad, su pensión debiese ser heredada por el familiar más directo porque hay muchos casos en que las personas quedan indefensas [...] para finalizar creo que es importante que los niños que nacen con ceguera crónica, la pensión se la den de forma automática y no a los 18 años como ocurre ahora” ( Marlene, 61 años)

“ La pensión es la única ayuda que nos da el Estado, pero no existen espacios de participación para nosotros, por ejemplo ir a votar, en época de elecciones se acuerdan de nosotros, pero si no vamos acompañados cuesta mucho votar” (Juan, 46 años)

Dentro de las condiciones laborales ofrecidas en sus empleos, los entrevistados otorgan especial énfasis en las pensiones asistenciales que otorga el Estado.

Frente a esto, reconocen que es la única ayuda que reciben por parte del país, ya que otras temáticas como seguridad social, ellos se encuentran desprotegidos.

2.3.2 Tópico N°2: “El actual sistema de trabajo para los discapacitados, no ofrece la seguridad necesaria en ningún aspecto”

En este tópico, se hace referencia a que las condiciones existentes que ofrece el mercado laboral, son escasas o no son lo suficientemente aptas para otorgar la seguridad que necesita un trabajador discapacitado en aspectos sociales y laborales en sí.

“ [...] todas las municipalidades del país deberían tomar en consideración guardar para sí el programa computacional JAWS y dictar para ellos los cursos mediante la municipalidad, para las personas no videntes de todos los sectores y así evitar el monopolio que se está efectuando en Chile, que hay circunstancias que el Estado debe hacerse cargo y pueda ofrecer mejores cargos laborales a los discapacitados”  
( Víctor, 52 años)

“ Como futuros proyectos deben tener más facilidades todos los discapacitados en todos los ámbitos, en la salud por ejemplo es importante que los discapacitados tengan acceso a la salud dental ya que las pensiones solidarias son bastante pobres y no permiten que uno acceda a ciertas necesidades básicas” ( Manuel, 60 años)

Como falencias del sistema, los entrevistados identifican la falta de oportunidades en puestos de trabajo para los discapacitados, y la precaria prestación en salud respecto al cumplimiento de las necesidades básicas, lo cual es esencial para la calidad de vida de una persona.

Respecto a la segunda categoría; como uno de los principales factores que limitan el acceso al mundo laboral, se encuentra el nivel educacional, ya que la mayoría no termina sus estudios de enseñanza básica o media, debido al temprano ingreso al rubro del trabajo, ya sea formal o informal.

Debido a lo anterior es que comienza el espiral de la discriminación para las personas que poseen discapacidad visual, ya que tienen menos posibilidades de encontrar un trabajo formal y de cierto modo más estable. Además se suma el hecho de que es difícil de por sí optar a un trabajo formal para los discapacitados resultado de su condición, las empresas o instituciones deben implementar elementos especiales en los trabajos para tener entre sus contratados a una persona no vidente. Por ello, el lugar de trabajo actual en el que se desempeñan, se presenta como seguro ya que al estar trabajando con compañeros en igualdad de condiciones, la discriminación no tiene lugar y se abre paso a la integración y la solidaridad.

A lo largo del capítulo fue posible analizar las respuestas otorgadas por diez de los entrevistados en profundidad, todos con discapacidad visual, expresan cómo de alguna forma la ceguera ha sido una determinante importante a la hora de encontrar o desarrollarse en el mundo laboral.

Según las respuestas obtenidas, fue posible detectar que escasean las demandas laborales hacia la igualación de oportunidades para acceder y permanecer en un trabajo digno para las personas que viven en condiciones de discapacidad visual.

A partir de lo mencionado por los entrevistados es posible visualizar que las personas con discapacidad visual son discriminadas y excluidas de la sociedad, viéndose reflejado en este caso en el mundo laboral y educación.

Las condiciones laborales existentes que han experimentado los entrevistados a través de los años, son realmente paupérrimas, nunca han existido las condiciones mínimas para ellos, existen fallas en la infraestructura de los lugares donde habitualmente transitan, no poseen baños públicos de libre acceso para utilizarlos cuando lo requieran puesto que la mayoría ha tenido que pagar por ellos. Además gran parte de las personas que fueron entrevistadas mencionan que no han tenido nunca una experiencia laboral formal, la cual

esté normalizada a través de un contrato de trabajo y un gran porcentaje de ellos no finalizaron la educación formal.

El impacto que tiene la falta de oportunidades laborales y la falta de derechos que les permita a las personas con discapacidad acceder a un trabajo se ve reflejado en que la mayor parte de los entrevistados esté en un rango de condición socioeconómica baja, 9 de 10 mencionaron que posee una pensión por invalidez y que recibe aproximadamente setenta mil pesos mensuales y que tuvieron que pasar por una acreditación socioeconómica por parte de los municipios a los cuales pertenecen, denotando que efectivamente la discapacidad influye en hacer a las familias más pobres por falta de oportunidades laborales que les permitan generar ingresos.

También se debe considerar no solo la inserción de las personas con discapacidad, sino también los costos de oportunidad de los familiares, quienes muchas veces se ven enfrentados a renunciar a buenas ofertas laborales por el compromiso y responsabilidad de cuidado personal de las personas con discapacidad visual (muchos de los no videntes trabajan en sus puestos con familiares), disminuyendo aún más los ingresos al grupo familiar. Y acá recae nuevamente la responsabilidad insatisfecha por parte del Estado que tiene la obligación de velar por el cumplimiento de una vida independiente, promover la igualdad de oportunidades, mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad y por consecuencia de sus familias y fortalecer el ejercicio de sus derechos.

El Estado también debe ser un articulador de generación de empleo a las personas con discapacidad visual, datos que se han estudiado de forma aislada y escasa por parte de los organismos públicos.

Sin embargo no toda responsabilidad recae sobre los organismos del Estado, si bien éste tiene obligaciones legales hacia este grupo de personas, son las empresas quienes tienen un rol que debería ser mucho más activo en la contratación de personas con discapacidad, pero aún persisten las barreras auto impuestas por los privados, existe una falta de

interés en la contratación, muchas veces por desconocimiento de las habilidades de dichos individuos, las típicas y erradas creencias de menor productividad y aumento de los costos por las adecuaciones para facilitar el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo.

Si profundizamos más aún, nos damos cuenta que el tema es más amplio y multisectorial, donde tampoco lo es todo la generación de buenos puestos laborales, sino que el entorno donde se produce dicho empleo. La infraestructura donde se debe acceder al trabajo físico, el transporte público y el uso de la tecnología, son también otros factores donde se puede visualizar notablemente la desigualdad que existe a nivel social.

Es por esto que se requieren políticas efectivas para ampliar la inclusión y no continuar con los programas que benefician a una población muy pequeña, generando cambios de raíz, sino más bien siguen siendo programas asistencialistas, superficiales y temporales.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación, están basadas en las preguntas de investigación, los objetivos y las hipótesis que se plantearon anteriormente en esta investigación.

El marco teórico y referencial expuesto en este estudio, entrega una completa visión acerca de las personas con discapacidad visual en relación a sus oportunidades laborales, basadas en las entrevistas realizadas a miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.

Este trabajo pretende hacer una reflexión respecto de la valoración que la sociedad otorga a las personas que sufren algún tipo de discapacidad y la exclusión que dichas personas sufren en el modelo económico actual.

Se comienza este estudio planteando dos preguntas de investigación, la primera de ellas corresponde a las experiencias de inserción laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro, específicamente cuáles han sido estas experiencias.

Como respuesta a lo anterior se concluye que las experiencias de inserción laboral que han tenido los miembros del Sindicato, han sido escasas, siendo la mayoría de ellos trabajadores ambulantes durante toda su vida laboral, por ende la experiencia se limita al empleo informal. Este tipo de trabajo, tiene más desventajas que beneficios, ya que los vendedores ambulantes constantemente sufren la inseguridad provocada por la inestabilidad laboral que significa trabajar diariamente vendiendo productos en el centro de Santiago; ya que sus ganancias van a depender de cuánto vendan en el día y este fenómeno es muy variable. Unido a esto, se encuentra la pérdida de mercadería producto de robos por parte de la clientela, amedrentamiento y enfrentamiento con Carabineros, las condiciones climáticas que se transforman en un obstaculizador relevante al momento de laborar en el puesto de trabajo ambulante, etc.

El comercio informal es la principal experiencia en la que se han desarrollado los discapacitados visuales con los cuales se realizó este estudio. Este tipo de trabajo se produce debido a las críticas condiciones sociales que se presentan en el país, por lo tanto existe una clara relación entre este trabajo y la pobreza.

El empleo ambulante se presenta como la solución a este problema, a través de él se obtiene mayores ganancias y las condiciones que presenta este trabajo son aceptadas en su totalidad ya que es la única posibilidad de conseguir recursos.

Los bajos sueldos, la falta de beneficios sociales como lo son la cobertura en salud, seguros ante accidentes de trabajo, aportes en la jubilación o retiro; son factores presentes en la constante inseguridad en la que viven estas personas y sus familias. Por lo tanto las condiciones que se presentan son precarias.

La segunda pregunta de investigación que se planteó en este estudio es ¿ Cuáles son los factores que limitan el acceso al trabajo de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro?. A lo largo de esta investigación se pudo visualizar que dichos factores se concretizan principalmente en tres puntos: discapacidad, educación y discriminación, ya que éstas son las principales aristas que impiden que los entrevistados ingresen al mundo laboral.

Primeramente la discapacidad visual que poseen los miembros del Sindicato, limita las opciones de empleo y contratación, ya que el rubro formal no se encuentra preparado para recibir a personas no videntes. Una solución a ello es la creación de empleos destinados a ser ejercidos por estas personas, en donde puedan desarrollar sus capacidades sin problema alguno y contar con los beneficios que ofrece un trabajo con contrato.

En segundo lugar se encuentra el factor de educación. Se reitera que la mayoría de las personas con las que se trabajó en esta investigación, no finalizó sus estudios de enseñanza media, requisito que se pide para ingresar a un trabajo formal. Por lo tanto el nivel educacional influye directamente en la obtención de un empleo, ya que se considera

que la persona no posee los conocimientos necesarios para desempeñarse en determinado trabajo y debido a esto no puede acceder a ello.

Como resultado de estos dos factores (discapacidad y educación) se produce la discriminación y por lo tanto al momento de acceder a un empleo o postular a este, la persona discapacitada es discriminada y debido a esto no es integrado al mundo laboral. Es así como la discriminación se hace efectiva al momento de la contratación, en parte, por los prejuicios que significa integrar a un discapacitado. Las personas que poseen discapacidad, son contratadas en empleos temporales y con este gesto se justifica el rol que cumplen el Estado y las instituciones que trabajan con esta problemática. Las principales consecuencias de estos factores, son los altos índices de desempleo, lo que trae consigo una mayor posibilidad de ser parte de los índices de pobreza.

Por otra parte, y como se muestra en el análisis del Gráfico N°18 "Clasificación por sexo", se pudo observar que más de la mitad de los trabajadores ambulantes son hombres, ya que las mujeres tienen menos posibilidades por desempeñar además labores en el hogar; dentro de este universo de discapacitados visuales. Por lo tanto cabe preguntarse el cómo sobreviven aquellas familias que poseen mujeres jefas de hogar, ya que disminuyen las oportunidades de empleo y la discriminación por sexo se hace presente también en estos casos.

Acerca de los objetivos planteados al comienzo de este estudio, se plantearon dos objetivos generales, siendo ambos cumplidos en su totalidad. El primer objetivo general fue definido como: *Describir la inserción laboral que han tenido los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro.*

La descripción de la inserción laboral de los entrevistados se logra mediante la identificación de las oportunidades laborales y la caracterización de las condiciones laborales en las que se encuentran insertos actualmente. Las oportunidades laborales son escasas para los no videntes, debido a su misma discapacidad y a los factores descritos en la conclusión de las preguntas de investigación. La discriminación se presenta como

principal factor en la descripción de la inserción laboral que han tenido los no videntes, por lo tanto obstaculiza las oportunidades laborales que podrían presentarse para ellos.

Respecto a las condiciones laborales actuales, éstas no son de las mejores, ya que la infraestructura del espacio físico donde se desarrollan laboralmente, no es adecuada. Calles en mal estado, falta de baños, y obstáculos como árboles, semáforos no aptos para ciegos, alta densidad de personas que circulan por el lugar, etc., son factores de malas condiciones laborales, además de los problemas que acarrea el trabajar sin contrato ni sueldo fijo; lo que puede llegar a arriesgar incluso su salud ya que si son víctimas de un accidente de trabajo, no existe seguro que cubra los daños provocados por tal hecho.

El segundo objetivo general, apunta a los agentes limitantes del acceso al empleo por parte de los discapacitados visuales: *Describir los factores que limitan la inserción laboral de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro*

Dentro de este objetivo se encontraba el establecer si el perfil educacional de los miembros del Sindicato correspondía a los mínimos solicitados por el mercado laboral imperante, ante lo cual la respuesta es negativa ya que los mínimos requeridos son enseñanza media completa y la mayoría de los entrevistados no cumple con este requisito. Por lo tanto la educación se transforma en un factor limitante de la inserción laboral.

Las condiciones laborales que se ofrecen para postular a un puesto de trabajo, también se plantearon como parte de este segundo objetivo en la investigación. Sobre este tema, se concluye que las condiciones no son adecuadas, ya que de ser así, se facilitaría el acceso al empleo para los no videntes y esta realidad no existe. Este hecho deja en evidencia que el mundo laboral no está preparado para recibir personas discapacitadas.

Por último, como objetivo específico de este objetivo general, se presentó el identificar la existencia de elementos discriminatorios en la contratación de los trabajadores ambulantes ciegos. La discriminación si está presente en la contratación de estas personas, ya que muchos intentan probar suerte en trabajos formales pero han sido

discriminados y por esto no los contratan y finalmente terminan trabajando como vendedores ambulantes, ya que es aquí donde no se discrimina al momento de trabajar debido a que todos los compañeros (o su mayoría) posee algún tipo de discapacidad, lo que genera el fenómeno de inclusión.

Se plantean dos hipótesis en este estudio, las cuales tienen relación con la escasez de ofertas laborales y la discriminación de la que son víctimas los miembros del Sindicato, lo que dificulta el acceso al mundo laboral.

La Hipótesis N°1 plantea: Los miembros del Sindicato tienen ofertas laborales escasas y sólo se desempeñan en trabajos informales. En base al análisis realizado a las entrevistas realizadas a 60 miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro, los cuales poseen discapacidad visual, se pudo establecer que dichas personas poseen ofertas de trabajo escasas ya que el 80% de los entrevistados menciona que no ha asistido nunca a una entrevista de trabajo formal y mucho menos ha ejercido algún cargo como contratado. Además según lo arrojado por las entrevistas en profundidad, los intentos de conseguir un trabajo formal que les otorgue seguridad en ámbitos como, previsión, salud y honorarios, tuvieron resultados poco alentadores, mencionado que “[...] no existía la preparación del empleador para recibir a una persona como yo” (Víctor, 52 años) , visualizando antecedentes discriminatorios, donde las oportunidades laborales formales , son más bien nulas, lo que los obliga a buscar nuevos horizontes en el comercio ambulante ejercido de forma independiente, en las calles del centro de Santiago, donde un 98% de los entrevistados a trabajado durante toda su vida en dicha actividad, siendo el medio más viable para la subsistencia de los discapacitados y sus familias.

Por otra parte las personas con discapacidad visual poseen una falta de redes de apoyo, lo que les dificulta aún más el acceso al mundo laboral formal, ya que éstas son de gran trascendencia en la integración de una persona a todas las esferas sociales, por lo que resulta necesario una construcción y fortalecimiento de éstas con el fin de generar una integración laboral y social real.

En base a las conclusiones mencionadas anteriormente, es posible determinar que la Hipótesis N° 1 se ha comprobado en su totalidad, ya que este estudio deja en evidencia que las personas con discapacidad visual poseen escasas ofertas de trabajo que les permita decidir entre un trabajo u otro, por lo que la opción más viable es el trabajo independiente en rubros como el comercio ambulante, en este caso ejercidos en el centro de Santiago.

Como se mencionó anteriormente, otro aspecto relevante de esta investigación, está orientada a la discriminación que puedan sufrir personas con discapacidad visual al momento de encontrar un trabajo, tal como se plantea en la Hipótesis N°2: Los miembros del Sindicato sufren discriminación al momento de ingresar al mundo laboral debido a distintos factores como lo son el nivel educacional, las condiciones laborales inadecuadas (infraestructura) que se presentan en el lugar de trabajo, etc.

En las entrevistas realizadas es posible visualizar que existe una tendencia de los discapacitados visuales a la deserción escolar, donde un 62% de los entrevistados menciona no haber terminado el proceso de educación formal (16% Educación Básica Incompleta y 46% Educación Media Incompleta), y comentan que se han sentido discriminados por este motivo ya que al buscar un trabajo en una empresa uno de los principales requisitos es poseer como nivel educacional el término de su enseñanza media. Sin embargo la mayor parte de los entrevistados relatan que, si bien el nivel educacional es uno de los factores por lo que son discriminados, ellos creen que dicho factor pasa a ser de menor importancia al momento de encontrar un trabajo, ya que la discapacidad que poseen es el principal factor de discriminación que experimentan.

Sintetizando, las personas que poseen discapacidad visual, son discriminadas producto de su condición física, y visualizan en el comercio ambulante la única solución para poder mantenerse a sí mismos y a sus familias. Por lo tanto la Hipótesis N°2 se comprueba en su totalidad. El Estado frente esta problemática, actúa como asistencialista, ya que provee de pequeñas pensiones a estas personas, las cuales no son suficientes para cubrir sus necesidades. La sociedad chilena en materia laboral para personas con discapacidad

visual, se encuentra poco avanzada, creando enormes brechas de desigualdad social, marginación y exclusión.

Es la sociedad y el medio en el que ésta se desenvuelve, el que genera la discapacidad. La visión de la discapacidad puede cambiar si se modifica la relación entre los miembros de la sociedad o el medio social, político y económico donde se desarrollan las personas.

Existen diversas normas que las personas debiesen seguir para relacionarse de mejor manera con quienes poseen discapacidad visual, y así contribuir a formar una sociedad más inclusiva. Por ejemplo, no tratar a las personas ciegas como seres diferentes o limitar al discapacitado más de lo que la ceguera lo hace, error que comete el sistema laboral ya que al no contratar personas ciegas, les impiden realizar lo que ellos saben y pueden hacer sin ayuda de otros y gracias a sus propias capacidades.

Otros errores que comete el ciudadano común y que aumenta los niveles de exclusión, es el evitar utilizar la palabra "ver" o vocablos que se le asemejen, al momento de entablar una conversación con una persona ciega; resaltar exageradamente cuando un discapacitado visual realiza alguna tarea ya que no comprenden que estas personas desarrollan de forma más avanzada otros sentidos adaptándolos a sus necesidades; el presentar, apretar la mano o el hombro del no vidente, ayuda a sustituir una sonrisa amable. Al momento de conducir a una persona no vidente hacia algún lugar, es necesario mostrar las principales dependencias ya que así aprenderá los detalles, posición de objetos y distribución del inmobiliario, contribuyendo a que esta persona se movilice de forma independiente.

Las personas al enfocarse en practicar estos simples consejos y evitar cometer los errores descritos, pueden contribuir en el proceso de integración e inclusión, llevado a las diferentes esferas de la sociedad.

En países subdesarrollados donde priman las políticas públicas pobres, la situación se torna dificultosa respecto a la integración como trabajo del Estado. En cambio, en Chile se proveen servicios integrales adecuados a las personas con discapacidad y sus familias. Por

lo tanto deberían hacerse estudios acerca de la efectividad que tienen las distintas medidas que practica el Estado en estas materias, para así corregir errores e ir perfeccionando su correcta implementación en ayuda de los discapacitados, para finalmente otorgarles una mejor calidad de vida.

Es de conocimiento mundial que las personas con discapacidad poseen peores resultados en el ámbito académico, y casi una nula participación económica, lo que trae como consecuencia un mayor índice de pobreza que las personas no discapacitadas.

Las personas discapacitadas son totalmente marginadas de la sociedad, privándolas de acceder a vivencias cotidianas para cualquier otro ser humano, como lo es el empleo. Debido a esta privación, estas personas tienen pocas esperanzas de acceder a la educación, tener su propia vivienda, criar a sus hijos, desarrollarse socialmente, e incluso votar en procesos electorales y hacer valer su derecho a voto es una tarea difícil de cumplir para un discapacitado.

Si bien este estudio está dirigido a trabajar socialmente el tema de la discapacidad visual, en el ámbito de la inserción laboral y la discriminación; también es importante realizar algunas menciones en el ámbito de rehabilitación y salud de estas personas.

En el desarrollo de este estudio y a medida que se trabajó con los miembros del Sindicato, se pudo descubrir que algunos de los no videntes fueron adquiriendo la discapacidad visual conforme pasaban los años, es decir que no nacieron con dicha discapacidad; por lo tanto si se hubiese tratado médicamente el problema a tiempo, quizás hoy en día esas personas disfrutarían de una mejor visión.

Este grupo de personas con discapacidad adquirida, al ser criados en un hogar de niños, no tuvieron la posibilidad de mejorar y corregir su problema ya que los recursos eran inexistentes, por lo tanto no existió una opción de mejoría para ellos.

Al comienzo de este estudio, se definieron tipos de discapacidad visual según el rango de visión parcial o nula. Debido a lo anterior, es que depende del nivel de visión que posee la persona es el tratamiento que debe seguir.

Lo anterior deja de manifiesto una gran falencia que se comete en Chile, los recursos para tratamientos no son suficientes y toda persona que nace con problemas visuales debe contar con un diagnóstico a tiempo para poder curar y tratar futuras cegueras.

La discriminación que provoca el poseer una discapacidad, es una dolencia de la sociedad actual y pasada, donde se desecha a quien no es capaz de sobrellevar el ritmo de vida y responsabilidades que deben cumplirse según el momento histórico en el que se sitúe.

Los discapacitados visuales con quienes se trabajó en este estudio, dentro de su ambiente laboral no se sienten afectados por la discriminación ya que están inmersos dentro de un universo donde todos son tratados como pares y se desarrollan bajo las mismas condiciones. A pesar de esto, el sistema laboral no está preparado para incluir a los discapacitados, el sistema laboral es completamente excluyente y discriminador; bajo la premisa de quien no puede seguir el ritmo de la producción pasa a ser un estorbo, siendo excluido ya que no sirve para la cadena productiva.

## HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Durante la realización de investigación se encontraron diferentes hallazgos que no estaban contemplados dentro del estudio, pero que son de suma necesidad mencionar.

Como primer hallazgo investigativo, se encuentra la inexistencia de políticas públicas a nivel nacional que cumplan con el objetivo de lograr una real integración de los discapacitados, al mundo laboral y a la sociedad, ya que ellos se encuentran marginados socialmente. Con una verdadera integración, estas personas pueden mejorar su calidad de vida. El error que comete el Estado en la implementación de las políticas públicas que implementa, es que existen materias que no deben tratarse con los discapacitados y tienen que ser aprendidas por la sociedad civil que no posee discapacidad; a los discapacitados se les enseña que deben sentirse integrados y enfrentar las situaciones de discriminación que se les presenta a diario, pero estas prácticas debiesen ser conocidas por quienes realizan la discriminación para que puedan combatir la exclusión de forma integral.

Como segundo hallazgo, se presenta el fenómeno de desesperanza aprendida que poseen las personas con las que se trabajó en este estudio. Quienes poseen discapacidad visual prefieren desertar de los estudios para trabajar primeramente en el comercio informal ambulante, ya que saben que serán discriminados en el mercado formal y por tanto no tendrán opciones de empleo. Se crece con la idea que el trabajo ambulante es el empleo para ello y por ende se adueñan de ese espacio y sacan provecho de ello, ya que se presenta como un trabajo seguro a pesar de las adversidades que deben sortear para mantenerse en sus puestos de trabajo. Es por esto que prefieren no finalizar sus estudios, ya que éstos no disminuirán la brecha que hoy en día existe en materia laboral para discapacitados en relación al trabajo para quienes no poseen discapacidad.

Otro hallazgo es que la exclusión de la que son víctimas los discapacitados visuales, genera un mayor grado de vulnerabilidad social por lo que son un foco importante a intervenir en el Trabajo Social. Debido al primer hallazgo investigativo, existe mucho trabajo por hacer en materia de discapacidad, y el elemento más concreto que se presenta para combatir

esta exclusión, es la creación de empleos específicos para discapacitados visuales, donde puedan trabajar con contrato, seguridad social, beneficios en salud etc., hay que ir mucho más allá de las simples capacitaciones que se realizan, ya que en esta investigación se pudo comprobar que muchos de los entrevistados no están en conocimiento de estas capacitaciones y si lo están no las consideran necesarias para surgir.

## APORTES DEL Y AL TRABAJO SOCIAL

Es importante analizar el rol que ejerce el Trabajo Social en temáticas orientadas a la discapacidad y a las políticas públicas que existen respecto de dicho fenómeno y así vislumbrar los desafíos que tiene el Trabajo social como profesión de las Ciencias Sociales.

La responsabilidad de otorgar más y mejores oportunidades laborales a las personas con Discapacidad, recae en una función que debe cumplir el Estado de asegurar a todos sus habitantes igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales tales como salud, educación, trabajo, etc. Sin embargo el Estado cumple una función subsidiaria ante esta problemática, focalizando sus recursos de forma asistencial, ignorando principios básicos como la autonomía de las personas.

La principal problemática que afecta a las personas con discapacidad recae en la exclusión social de la cual son víctimas y es a partir de este contexto que el Trabajo Social adquiere un rol importante, ya que resulta necesario un cambio social estructural desde las políticas públicas que existen para este sector de la población. Mediante los valores que posee la profesión como tal, la inclusión y la igualdad se presentan como las principales premisas mediante las cuales el Trabajo Social realiza su trabajo en temáticas como la discapacidad.

El Trabajo Social debe generar mecanismos de integración social a las personas con discapacidad, con el objeto de mejorar su calidad de vida y las condiciones paupérrimas en las que éstos están insertos, a través de una intervención integral donde resulta de gran trascendencia la construcción y fortalecimiento de redes de apoyo, ya que desde la perspectiva del enfoque ecológico, es necesario intervenir cada una de las esferas sociales, donde cada uno se desenvuelve y desde allí generar procesos de concientización y sensibilización ante la problemática de la discapacidad. Dentro de estas redes de apoyo se encuentran primeramente la familia, ya que se presenta como una red primaria y de

gran ayuda al momento de surgir y salir adelante ante cualquier crisis vivenciada por el discapacitado. Otra red de apoyo a intervenir y dentro de la cual se desenvuelve el individuo, es el barrio donde habita, trabajar con organizaciones como juntas de vecinos, algún club, o la iglesia en algunos casos; es un real aporte para generar inclusión y nuevas oportunidades.

El proceso de inclusión social debe ser enfrentado mediante estrategias permanentes en el tiempo, las cuales tengan un impacto real en la sociedad, donde exista un cambio significativo en las situaciones de exclusión que viven constantemente las personas con discapacidad. Para esto es necesario intervenir de forma colectiva, entre familias, comunidades, grupos, instituciones sociales, etc. y desde allí trabajar temáticas de sensibilización y concientización.

En base a lo anterior es que dicha intervención deberá orientarse a las representaciones sociales, es decir, en la imagen social que tiene la sociedad respecto de la discapacidad, no actuando de forma asistencialista con prácticas paliativas, ya que esto no permite la autodeterminación de los sujetos con discapacidad, haciendo de ellos personas dependientes del sistema actual.

Es trascendente que los Trabajadores Sociales orienten la intervención (en lo que se refiere procesos de exclusión social) en prácticas de transformación colectiva, sin ignorar los desarrollos individuales, los usuarios de nuestra intervención. La posibilidad de relacionar las diferentes intervenciones propias del Trabajo Social (familia, grupo y comunidad) son alternativas que nos permiten por un lado empoderar al individuo y por otro integrar al mismo a una vida comunitaria participativa y activa, promoviendo procesos de organización que les permitan a los afectados socializar necesidades sentidas y generar estrategias que solucionen las problemáticas que más les afecta, en este caso permitiendo que creen mayores oportunidades laborales, principal eje de inclusión social.

Debido a lo anterior resulta necesario que el Trabajo Social utilice todas las herramientas que posee con el fin de comprender este fenómeno de forma integral y el rol que cumplirá la persona con discapacidad en la sociedad, sobre todo en este modelo económico que cada vez genera más desigualdad y exclusión social, lo que provoca un alto nivel de vulnerabilidad y discriminación social.

Es necesario considerar como aporte al Trabajo Social en materia de discapacidad, es que éste debe ser un agente activo en las políticas públicas implementadas desde el Estado, ya que su ausencia genera una desinformación en dicha temática, lo que produce un vacío en los lineamientos de acción del Trabajador Social, dando espacio a otros profesionales del área social para que intervengan desde sus propias perspectivas y teorías, dejando de lado el quehacer social de dicha disciplina. Las políticas públicas corresponden al estudio de la acción realizada por las figuras políticas del gobierno de turno; ya que éste decide que acciones va a realizar en un campo específico. Por consiguiente, las políticas públicas son los actos ante los cuales se compromete o no una autoridad pública para trabajar una materia relevante. (Mény, Yves y Thoening; 1992). Es en esta área en que el Trabajo Social debe ser un actor presente.

El modelo de intervención que utilice el Trabajo Social para trabajar en la temática de discapacidad, debe estar enfocado principalmente en los derechos de estas personas, profundizando en el conocimiento de leyes y políticas públicas a favor de estos objetivos, para así desplegar adecuadas estrategias de difusión e intervención.

Otro punto importante a trabajar para obtener una intervención integral, es el trabajo con la sociedad o la ciudadanía, los cuales son quienes cometen estos actos de exclusión y discriminación hacia las personas que poseen discapacidad. El trabajo en este punto debe estar dirigido hacia la construcción de una sociedad más inclusiva, elementos como la Convención realizada por la ONU en el año 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad, es una herramienta vinculante y de gran ayuda para trabajar en la sociedad.

Este Tratado Internacional es un gran aporte para guiar la planificación de estrategias que se ejecuten desde el Trabajo Social.

El sentido que debe tener esta intervención del Trabajo Social debe ser crítico y activo, actuando específicamente frente a las estructuras sociales que impiden la completa participación, en la esfera pública, de las personas con discapacidad y generan procesos de exclusión. Es por eso que el trabajo más importante a realizar es con la sociedad en su conjunto, ya que las personas que poseen discapacidad son conscientes de sus capacidades y de lo que pueden aportar a la sociedad. Con las herramientas correctas, se fomenta la autonomía en las personas discapacitadas y la posibilidad de subsistir por sí mismos mediante una oportunidad de trabajo como la posee el resto de la población.

Los Trabajadores Sociales tienen que desarrollar su labor como agentes activos de cambio de la realidad social, teniendo como perspectiva los derechos de ciudadanía. Este planteamiento los sitúa ante el reto de transformar la mentalidad tradicional (representaciones simbólicas) de la sociedad (en la que se incluyen los propios profesionales e incluso las familias y personas con discapacidad). Se debe superar la ideología en clave de guetos o categorizaciones estancas para pensar en políticas y actuaciones que incluyen la diversidad de la sociedad en la que convivimos. (Muyer Rodríguez; 2011)

El Trabajo Social y los principios en los cuales se funda, son de gran aporte para el trabajo con personas discapacitadas; ya que esta profesión reconoce el valor de las personas independiente de sus circunstancias, fomentando la dignidad y el respeto propio; respeta la diferencia entre individuos, grupos y la comunidad, uniéndolas en un bien común. Lo más importante, es el valor del compromiso con la justicia social, lo que supone la construcción de una sociedad igualitaria, equitativa en cuanto a la distribución de recursos, diversa y en donde disminuyan las brechas sociales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ander –Egg, E (1995) “Técnicas de investigación social”, editorial Lumen, Buenos Aires, Argentina.
- Ander –Egg, E (1995) “Introducción a las técnicas de investigación social para trabajadores sociales”, Editorial Hvmánitas, Buenos Aires, Argentina.
- Baptista, P. Fernandez, C. Hernandez, R (1998) “Metodología de la investigación”, Editorial Mc Graw Hill, México
- Camaño, P (2005) “El derecho a la no discriminación en el empleo”, Editorial Lexis Nexis, Chile.
- Chile Ministerio de salud (2006) “II encuesta de calidad de vida y salud: Informe de resultados total nacional”, Editorial Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud pública, división de planificación sanitaria, Santiago, Chile.
- Dell’ Anno, A. (1998) “Políticas sociales y Discapacidad”, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires, Argentina.
- González de Volio, L (1992) “Discapacidad y Derechos Humanos”, Editorial IIDH, San José.
- Gonzalez, C. (2008) “Ley sobre discapacidad reglamentada”, edición Publiley, Santiago de Chile.
- Kaiser, C. Fundación Henry Dunant (2007) “Derechos Humanos y Discapacidad en Chile, un camino hacia la inclusión”, Santiago, Chile

- Laera, E (2004) "Políticas y Políticas Públicas", Editorial Naciones Unidas, Santiago, Chile.
- Laera, E (2008) "Introducción a las Políticas Públicas", Editorial Fondo de Cultura Económica, Santiago, Chile.
- Lilienfeld, R (1991) "Teoría de Sistemas: Orígenes y aplicaciones en Ciencias Sociales", Editorial Trillas, México.
- Mény, I, Thoening, J (1992) "Las políticas públicas", Editorial Ariel, Barcelona.
- Murray, B. Heron, R (S/A) "La Vinculación Laboral de las Personas Discapacitadas que Buscan Empleo", Edición América Latina, Montevideo, Argentina.
- Muyor, J (2011) "La práctica profesional del Trabajo Social ante las situaciones de dependencia", S/E, S/P.
- Naciones Unidas, (1994) "Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", Editorial Nueva York, Estados Unidos.
- Palacios, A, (2006) "El modelo de la diversidad, la bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional" Editorial Diversitas, Madrid, España.
- Payne, M, (1991) "Teorías contemporáneas del Trabajo Social", Editorial Paidós, 1995, Barcelona.

- Rodriguez, C (2007) "Derecho a la igualdad, manual de constitución y democracia", Editorial ediciones Unidades, Bogotá, Colombia.
- Tapia, F, (2007) "Sindicatos: En el derecho del Trabajo Chileno", Editorial Nexis Lexis, 2007, Santiago, Chile.
- Taylor, S. Bogdan, R (1992) "Introducción a los Métodos Cualitativos en Investigación. La Búsqueda de Significados", Editorial Paidós, España.
- Thoening, M (1992) "Las Políticas Públicas", Editorial Ariel S.A, Barcelona, España.
- Verdugo, M (1995) "Personas con Discapacidad, Perspectiva Psicopedagógicas y Rehabilitadoras", Editorial Siglo Veintiuno, España.
- Vrind, H (2008) "Congreso Anual de Donostia, Palacio Miramar", Editorial Paidós, España.
- Zondek, Zepeda, Gonzalez y Recabarren (2006) "Discapacidad en Chile: Pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano", Editorial Ministerio de Planificación, Fondo Nacional de la Discapacidad, 2006, Santiago, Chile.

## Fuentes Electrónicas

- Bronfenbrenner, S/F [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva\\_Profesores/janette\\_orengo\\_educ\\_173/Urie\\_Bronfenbrenner.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf) consultado el día 20 Julio 2013
- Castro, F (2001) [http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf) Consultado el día 12 de Septiembre 2013
- Consejo Nacional de Discapacidad, S/F <http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/clasificación-CIF> Consultado el 10 de Agosto de 2013.
- Biblioteca Congreso Nacional, S/F <Http://www.bcn.cl/mtv> Consultado el 15 de Abril de 2013.
- Biblioteca Congreso Nacional, S/F <Http://www.bcn.cl/138v> Consultado el 20 de Abril de 2013.
- Biblioteca Congreso Nacional, S/F <Http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/inclusion-social-de-persona-con-discapacidad> Consultado el 30 de Octubre de 2013
- Departamento de Información Pública de las Naciones Unidad (2012) [Http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](Http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml) Consultado el 24 de Mayo 2013
- Diario el Boletín (2013) <http://www.elboletin.com/index.php?noticia=77327> Consultado el 15 de Diciembre de 2013.

Diccionario de Lengua Española, S/F	<a href="http://www.es.thefreedictionary.com/ambulante">http://www.es.thefreedictionary.com/ambulante</a> Consultado el 4 de Noviembre de 2013.
Dirección del Trabajo, S/F	<a href="http://www.opech.cl/movisociales/tallerespofes/sindicatos.pdf">http://www.opech.cl/movisociales/tallerespofes/sindicatos.pdf</a> Consultado el 12 de Diciembre de 2013
Dirección del Trabajo, S/F	<a href="http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles-89187_recurso_1doc">http://www.dt.gob.cl/documentación/1612/articles-89187_recurso_1doc</a> Consultado el 12 de Diciembre de 2013
Fundación Nacional de la Discapacidad, S/F	<a href="http://www.fnd.cl">http://www.fnd.cl</a> Consultado el 14 de Abril de 2013
Fundación Luz, S/F	<a href="http://www.fundacionluz.cl">http://www.fundacionluz.cl</a> Consultado el 18 de Abril de 2013
Gobierno de Chile (2012)	<a href="http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452">http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/24452</a> Consultado el 10 de Diciembre de 2013
Instituto Nacional de Estadística (2012)	<a href="http://www.censo.cl">http://www.censo.cl</a> Consultado el 20 de Abril de 2013
Latinamerica, S/F	<a href="http://www.latinamerica.dpi.org">http://www.latinamerica.dpi.org</a> Consultado el 3 de Noviembre de 2013
Ministerio de Desarrollo Social, S/F	<a href="http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/mision">http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/mision</a> Consultado el 5 de Noviembre de 2013
Municipalidad de Santiago (1994)	<a href="http://www.intranet.munistgo.cl/integridad/wev2/file/tei/ACTOS%20Y%20RESOLUCIONES/ORDENANZAS/no%20virgentes/orden_59-5-nov_2009.pdf">http://www.intranet.munistgo.cl/integridad/wev2/file/tei/ACTOS%20Y%20RESOLUCIONES/ORDENANZAS/no%20virgentes/orden_59-5-nov_2009.pdf</a> Consultado el 4 de Noviembre de 2013
Observatorio Chileno de Políticas Públicas S/F	<a href="http://www.opech.cl/movisociales/tallerespofes/sindicatos.pdf">http://www.opech.cl/movisociales/tallerespofes/sindicatos.pdf</a> Consultado el 4 de Noviembre de 2013

ONCE, S/F	<a href="http://www.once.es/new/que-es-la-ONCE">http://www.once.es/new/que-es-la-ONCE</a> Consultado el 3 de Noviembre de 2013
Organización internacional del Trabajo, S/F	<a href="http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.ahtm">http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.ahtm</a> Consultado el 1 de Noviembre de 2013
Organización internacional del Trabajo, S/F	<a href="http://www.oit.org">http://www.oit.org</a> Consultado el 7 de noviembre de 2013
Organización Mundial de la Salud, S/F	<a href="http://www.who.int/about/es/">http://www.who.int/about/es/</a> Consultado el 1 de Noviembre
Organización Mundial de la Salud, S/F	<a href="http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf">http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf</a> consultado el día 1 Agosto 2013
Orengo, J, S/F	<a href="http://www.suagm.edu/umet/bibliotecareserva_profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf">http://www.suagm.edu/umet/bibliotecareserva_profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf</a> Consultado el 23 de Mayo de 2013
Pascuas, A (2006)	<a href="http://www.todosobreexcel.blogspot.com/">http://www.todosobreexcel.blogspot.com/</a> Consultado el 23 de Mayo 2013
Real Academia Española, S/F	<a href="http://www.lema.rae.es/drae/?val=discriminaci%C3%B3n%20">http://www.lema.rae.es/drae/?val=discriminaci%C3%B3n%20</a> Consultado el día 18 de Mayo del 2013.
Rubio,E, S/F	<a href="Http://www.elmundo.es/su-dinero_/noticias/noti12.html">Http://www.elmundo.es/su-dinero_/noticias/noti12.html</a> Consultado el 23 de Noviembre de 2013
SENADIS, S/F	<a href="http://www.senadis.gob.cl/pag/9/353/introduccion">http://www.senadis.gob.cl/pag/9/353/introduccion</a> consultado el día 30 de Octubre 2013
Servicio de Impuestos Internos. S/F	<a href="http://www.sii.cl/diccionario-tributario/dice-b.htm">http://www.sii.cl/diccionario-tributario/dice-b.htm</a> Consultado el 11 de Diciembre de 2013
Sociedad de Fomento Fabril, s/f	<a href="http://www.sofofa.cl/index.aspx?channel=4281">http://www.sofofa.cl/index.aspx?channel=4281</a> Consultado el día 10 de Noviembre 2013
Softonic, S/F	<a href="http://www.jaws.softonic.com">http://www.jaws.softonic.com</a> Consultado el 11 de Diciembre de 2013

S/A, S/F	<a href="http://www.leylaboral.com/ImprimeDocumentoCompleto.aspx?tipo=t&amp;bd=30&amp;item=1135">http://www.leylaboral.com/ImprimeDocumentoCompleto.aspx?tipo=t&amp;bd=30&amp;item=1135</a> Consultado el día abril 16 del 2013.
S/A, S/F	<a href="http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag1.htm">http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag1.htm</a> consultado el día 24 de mayo del 2013
S/A, S/F	<a href="http://fatimanomo.wordpress.com/educacion-especial/discapacidad/discapacidad-sensorial/deficiencia-visual/">http://fatimanomo.wordpress.com/educacion-especial/discapacidad/discapacidad-sensorial/deficiencia-visual/</a> consultado el día 24 de mayo de 2013.
S/A, S/F	<a href="http://www.cai.es/sestudios/pdf/discapac/3.pdf">http://www.cai.es/sestudios/pdf/discapac/3.pdf</a> consultado el día 29 Julio 2013
S/A, S/F	<a href="http://www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm">http://www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm</a> consultado el día 20 Julio 2013
S/A, S/F	<a href="http://www.tiposde.org/sociedad/493-tipos-de-trabajos/">http://www.tiposde.org/sociedad/493-tipos-de-trabajos/</a> consultado el día 3 Agosto 2013
S/A, S/F	<a href="http://es.scribd.com/doc/51873118/El-comercio-ambulante-forma-parte-de-nuestra-cultura-desde-la-epoca-prehispanica">http://es.scribd.com/doc/51873118/El-comercio-ambulante-forma-parte-de-nuestra-cultura-desde-la-epoca-prehispanica</a> consultado el día 4 de noviembre 2013
S/A, S/F	<a href="http://es.scribd.com/doc/50596901/la-desesperanza-aprendida">http://es.scribd.com/doc/50596901/la-desesperanza-aprendida</a> consultado el día 8 de Mayo 2014
S/A, S/F	<a href="http://www.definicionabc.com/general/ oportunidad.php">http://www.definicionabc.com/general/ oportunidad.php</a> Consultado el 15 de Diciembre de 2013
S/A, S/F	<a href="http://www.gerencie.com/quien-es-un-comerciante-y-que-obligaciones-debe-cumplir.htm">http://www.gerencie.com/quien-es-un-comerciante-y-que-obligaciones-debe-cumplir.htm</a> Consultado el 15 de Diciembre de 2013
S/A, S/F	<a href="http://definicion.de/trabajo/">http://definicion.de/trabajo/</a> Consultado el 15 de Diciembre de 2013

S/A, S/F

[http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena8/quincena8\\_contenidos\\_4.htm](http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena8/quincena8_contenidos_4.htm) Consultado el día 12 de Mayo de 2013

S/A, S/F

<http://www.cheip.org/documentos/19.pdf>  
Consultado el día 15 de abril de 2013

UNICEF, S/F

<http://www.unicef.cl> Consultado el día 6 Agosto 2013

# ANEXOS

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable N°1: Experiencias de inserción laboral de los discapacitados visuales

Definición conceptual:

El término de inserción laboral se puede definir como un conjunto de hechos que están orientados a la afiliación o incorporación a un empleo y al hecho de mantenerse en el mismo. ([www.prometeo.us.es](http://www.prometeo.us.es)). La discapacidad visual corresponde a un estado de menor eficiencia en la vista a raíz de factores como la deficiencia visual y un contexto poco accesible. Existen dos tipos de discapacidad visual, entre los que se destaca la ceguera (pérdida total de la vista) y deficiencias visuales (pérdida en algún grado de la visión). ([www.fatimanomo.wordpress.com](http://www.fatimanomo.wordpress.com)).

Definición Operacional:

Para efectos de esta investigación se entenderá como inserción laboral de los discapacitados visuales, la afiliación y/o ingreso a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo, por parte de personas que posean ceguera o pérdida parcial de la vista.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Experiencia de inserción laboral de los discapacitados visuales.	Oportunidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de entrevistas de trabajo citadas y/o asistidas.</li> <li>- Número de trabajos formales concurridos.</li> <li>- Número de trabajos informales.</li> <li>- Número de ofertas de trabajo ubicadas</li> <li>- Número de trabajos realizados</li> <li>- Existencia de redes que propicien trabajo</li> <li>- Otros.</li> </ul>	<p>¿A cuántas entrevistas de trabajo ha asistido en los últimos 5 años?</p> <p>¿Cuántos trabajos formales ha tenido en los últimos 5 años?</p> <p>¿Cuántos trabajos informales ha tenido en los últimos 5 años?</p> <p>¿Cuánto ofertas de trabajo ha ubicado en los últimos 5 años?</p> <p>Dentro de su círculo de cercanos ¿usted tiene contactos que le faciliten el acceso a un empleo?</p>
	Condiciones laborales existentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo con contrato.</li> <li>-Trabajo con honorarios.</li> <li>-Trabajo sin contrato.</li> <li>-Independiente</li> <li>- Ingreso sueldo homologable</li> <li>-Infraestructura adecuada</li> <li>- Acceso a baños.</li> <li>- Existencia de comedor o casino.</li> <li>- Espacios aptos para la movilidad de personas con discapacidad visual.</li> <li>- Acceso a Internet.</li> <li>- Uso de sistema braille.</li> <li>-Capacitación laboral.</li> </ul>	<p>¿Ha tenido un trabajo con contrato?</p> <p>¿Ha trabajado a honorarios?</p> <p>¿Cuántas veces ha trabajado sin contrato?</p> <p>¿Ha trabajado de forma independiente?</p> <p>-En relación a los sueldos que usted ha ganado ¿son equivalentes a sus compañeros de trabajo que no poseen discapacidad visual?</p> <p>-En los puestos de trabajo que usted ha desempeñado</p>



		<p>- Ambiente laboral - Otros</p>	<p>¿cree que la infraestructura donde se desenvuelve es adecuada para su desarrollo en dicho lugar? -¿Hay baños donde usted realiza su trabajo? ¿Existen espacios aptos para su movilidad, en el lugar donde usted realiza su trabajo? ¿tiene acceso a internet? En su lugar de trabajo ¿existe la posibilidad de capacitarse laboralmente? ¿Cómo es el ambiente laboral en donde usted se desenvuelve?</p>
--	--	---------------------------------------	---

## Variable N° 2

### Factores limitantes de la inserción laboral

Definición conceptual: Un factor limitante es todo aquel acto o circunstancia que no permita el pleno desarrollo de un individuo en diferentes aspectos de su vida. Así mismo la inserción laboral será entendida como un conjunto de hechos que están orientados a la afiliación o incorporación a un empleo y al hecho de mantenerse en el mismo (www.prometeo.us.es ; opcit)

Definición operacional: A efectos de la presente investigación los factores limitantes de la inserción laboral será entendida como aquel acto o circunstancia que no permita la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo o que no asegure el pleno desarrollo del mismo.

variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Factores limitantes de la inserción laboral	 Perfil educacional	-Ed. Básica completa -Ed. Básica incompleta -Ed. Media completa -Ed. Media Incompleta -Estudios universitarios completos -Estudios universitarios incompletos -Técnico profesional completo -Técnico profesional incompleto -Magíster -Doctorado	¿Hasta qué curso llegó en la escuela?  ¿De qué forma su nivel educacional le dificulta o facilita el acceso a un puesto de trabajo?
	 Condiciones laborales ofrecidas	Tipo de trabajo: - estable - esporádico - estacional - legal Tipo de salario: -homologable. -Inferior.  Condiciones de infraestructura: -Adecuadas o no.  Beneficios.  Otros.	¿Qué tipo de trabajo tiene usted actualmente? ¿Qué tipo de salario recibe usted? - ¿las condiciones de infraestructura que posee su trabajo actual, son adecuadas? - ¿recibe algún tipo de beneficios en su empleo?
	Discriminación laboral	- Falta de ofertas laborales. - Falta de entrevistas laborales. -No incorporación al ambiente humano laboral -Falta de relación con sus compañeros de	¿Cree usted que su discapacidad limita el número de ofertas laborales? ¿Cree usted que su discapacidad limita el número de entrevistas laborales?

		<p>trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Burlas y bromas por parte de sus compañeros</li> <li>-Trato desigual de parte de sus compañeros</li> <li>-Sueldo inferior al correspondiente por parte de una persona que no sufra discapacidad y que realice la misma labor.</li> <li>-Carencia de espacios e infraestructura óptima para el desarrollo laboral de una persona con discapacidad visual.</li> </ul> <p>-otros</p>	<p>¿Se ha sentido excluido por sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que existe una ausencia de relación con sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿ Ha sufrido bromas y burlas por parte de sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Ha experimentado un trato desigual por parte de sus compañeros hacia usted?</p> <p>¿Cree usted que recibe un sueldo inferior al que puede recibir un compañero de labores que no tenga discapacidad y que realice el mismo trabajo?</p> <p>¿Qué opina usted acerca de la infraestructura que posee su lugar de trabajo?</p>
--	--	--	---

INSTRUMENTOS  
DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

## Entrevista semiestructurada

Sexo:

Edad:

Item I: Oportunidades laborales:

1.1 ¿A cuántas entrevistas de trabajo ha asistido en los últimos 5 años?

Ninguna \_\_\_\_

De 1-3 \_\_\_\_

De 4-5 \_\_\_\_

De 6 o + \_\_\_\_

1.2 ¿Cuántos trabajos formales ha tenido en los últimos 5 años?

Ninguno \_\_\_\_

De 1-3 \_\_\_\_

De 4-5 \_\_\_\_

De 6 o + \_\_\_\_

1.3 ¿Cuántos trabajos informales ha tenido en los últimos 5 años?

Ninguno \_\_\_\_

De 1-3 \_\_\_\_

De 4-5 \_\_\_\_

De 6 o + \_\_\_\_

1.4 ¿Cuántas ofertas de trabajo ha ubicado en los últimos 5 años?

Ninguno \_\_\_\_

De 1-3 \_\_\_\_

De 4-5 \_\_\_\_

De 6 o + \_\_\_\_

1.5 ¿Usted tiene contactos que le faciliten el acceso a un empleo?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

¿Cuáles?

---

---

Item II: Condiciones laborales existentes:

2.1 ¿Ha tenido un trabajo con contrato?

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

Explique

---

---

2.2 ¿Ha trabajado a honorarios?

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique

---

---

2.3 ¿Cuántas veces ha trabajado sin contrato?

Siempre \_\_\_\_\_

Nunca \_\_\_\_\_

De 1-3 \_\_\_\_\_

De 4-5 \_\_\_\_\_

De 6 o + \_\_\_\_\_

2.4 ¿Ha trabajado de forma independiente?

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique

---

---

2.5 En los puestos de trabajo que usted ha desempeñado, ¿cree que la infraestructura donde se desenvuelve es adecuada para su desarrollo en dicho lugar?

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique

---

---

2.6 ¿Hay baños donde usted realiza su trabajo?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

2.7 ¿Existen espacios aptos para su movilidad, en el lugar donde usted realiza su trabajo?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Explique

---

2.8 ¿Hay acceso a Internet en su lugar de trabajo?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

2.9 En su lugar de trabajo, ¿existe la posibilidad de capacitarse laboralmente?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Explique

---

---

2.10 ¿Cómo es el ambiente laboral en donde usted se desenvuelve?

Muy bueno \_\_\_\_\_ Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_

Malo \_\_\_\_\_ Muy malo \_\_\_\_\_

Item III: Perfil educacional

3.1 ¿Hasta qué curso llego en la escuela?

Enseñanza Básica Incompleta \_\_\_\_\_ Enseñanza Básica Completa \_\_\_\_\_

Enseñanza Media Incompleta \_\_\_\_\_ Enseñanza Media Completa \_\_\_\_\_

Estudios Superiores Incompletos \_\_\_\_\_ Estudios Superiores Completos \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

3.2 ¿De qué forma su nivel educacional le dificulta o facilita el acceso a un puesto de trabajo?

---

Item IV: Condiciones laborales favorables

4.1 ¿Qué tipo de trabajo tiene usted actualmente?

Estable \_\_\_\_\_

Esporádico \_\_\_\_\_

Estacional \_\_\_\_\_

Legal \_\_\_\_\_

Ilegal \_\_\_\_\_

4.2 El tipo de salario que recibe usted, ¿es igual o inferior al de un compañero de trabajo que no posea discapacidad?

Igual \_\_\_\_\_

Inferior \_\_\_\_\_

4.3 Las condiciones de infraestructura que posee su trabajo actual, ¿son adecuadas?

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

Explique

---

---

4.4 ¿Recibe algún tipo de beneficio en su empleo?

Si\_\_\_\_\_

No\_\_\_\_\_

¿Cuáles?

---

---

Item V: Discriminación laboral:

5.1 ¿Se ha sentido excluido por sus compañeros de trabajo?

---

---

5.2 ¿Cree usted que existe una ausencia de relación con sus compañeros de trabajo?

---

---

5.3 ¿Ha sufrido bromas, burlas por parte de sus compañeros de trabajo?

---

---

5.4 ¿Ha experimentado un trato desigual por parte de sus compañeros hacia usted?

---

---

5.5 ¿Cree usted que recibe un sueldo inferior al que puede recibir un compañero de labores que no tenga discapacidad y que realice el mismo trabajo?

---

---

5.6 ¿Qué opina usted acerca de la infraestructura laboral que posee su lugar de trabajo?

---

---

## Entrevista en Profundidad:

I. Presentación del entrevistador

II. Presentación del entrevistado:

-Nombre:

-Edad:

-Ocupación:

- Rubro:

Las siguientes preguntas servirán de guía para orientar la entrevista:

- 1.- ¿Cómo caracterizaría su experiencia laboral a lo largo de su vida?
- 2.- En relación a los sueldos que usted ha ganado, ¿qué piensa sobre ellos?
- 3.- Además de trabajar actualmente de forma independiente, ¿qué otros tipo de trabajos ha tenido?
- 4.- En los lugares que usted ha trabajado, ¿ha existido una infraestructura apta para su desarrollo laboral?
- 5.- ¿De qué forma cree usted que su nivel educacional le dificulta o facilita el acceso a un puesto de trabajo?
- 6.- ¿De qué manera le ha afectado su discapacidad visual al momento de encontrar un trabajo o de desarrollarse laboralmente?
- 7.- ¿Qué opina acerca de la discriminación o rechazo al momento de encontrar un trabajo o permanecer en el?
- 8.- ¿Cree usted que la discapacidad visual es una limitante al momento de encontrar un trabajo?
- 9.- ¿Cuáles cree usted que deberían ser las condiciones laborales para que las personas con discapacidad visual puedan desarrollarse de forma óptima en Chile?

