Perspectiva entre la normatividad laboral y la baja contratación de Personas con Discapacidad

Jennifer Andrea Mendoza Cortés

Estudiante Licenciatura en Educación Especial

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

ARTÍCULO 25, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991

Durante el último centenario han sucedido grandes hitos históricos, entre ellos, la firma de la declaración universal de los derechos humanos; suceso que cambió por completo la manera de referirse y concebir a las personas en aspectos como el personal, educacional y hasta laboral. Frente a este último, Colombia ratifica en varios artículos de su Constitución Política que el trabajo es un derecho de todos los ciudadanos; sin embargo, a veces estos se interpretan a la ligera o no se toman en cuenta, ya que se aclara que el Estado es garante de dicho derecho y está obligado a que todas las personas sin distinción alguna puedan acceder al trabajo bajo unas condiciones —léase bien— dignas y justas.

No obstante, desde la realidad hay muchas condiciones en términos de oferta laboral y contratación que se han quedado escritas sin cumplimiento alguno, pues no todas las personas pueden acceder a un trabajo digno y no es extraño escuchar cómo se engrosan las filas de los desempleados en la nación o cómo las condiciones laborales son cada vez más denigrantes y deficientes. Además, se reconoce que hay muchos grupos poblacionales que se han caracterizado por enfrentar esto en su cotidianidad desde hace mucho tiempo, en particular aquellos que son considerados como vulnerables, sectorizados o con una “atención diferenciada”, como lo son las Personas con Discapacidad (PCD).

En este sentido, el artículo 13 de La Ley Estatutaria n.º 1618 de febrero del 2013 enuncia que “Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión” (2013). Al leer esta afirmación, se contempla un panorama optimista, prometedor y progresista para las PCD, no obstante, algunos balances, cifras y encuestas realizadas por entidades como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, revelan una cruda e inequitativa realidad a la que nos hemos acostumbrado y a la que hemos decidido ser ajenos.

Lo anterior se complementa en el boletín del DANE titulado “Personas con discapacidad, retos diferenciales en el marco de COVID-19”, publicado el 28 de mayo de 2020, en el que se prevé que de acuerdo con las cifras obtenidas en el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV, 2018) y al considerar los efectos de la contingencia causada por la pandemia, “Es probable que las PCD hayan tenido un incremento en la realización de oficios del hogar y que aumente la carga de trabajo especialmente en las mujeres” (DANE, 2018, p. 8).

Este pronóstico surge porque de un 100% de las PCD del país el 23,82% de ellos (hombres y mujeres) se dedicaron a realizar oficios del hogar sin remuneración y un 20,83% de las PCD trabajaron por lo menos una hora en una actividad que les generó algún ingreso, sin tener la certeza de que la remuneración fuese justa o acorde a la labor y el tiempo de su realización.

Por otra parte, en el resumen ejecutivo publicado por PricewaterhouseCoopers relacionado al programa “Pacto de productividad” y escrito por Hamilton, se revelaron cifras reales relacionadas a la situación laboral de las PCD, al decir que:

El nivel de participación o actividad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad está muy lejos del de las personas sin discapacidad [...]. En términos comparativos internacionales, Colombia también ocupa posiciones poco avanzadas, en parte como consecuencia de problemas estadísticos. (2017, p. 6)

El reporte constata además que dicho fenómeno se debe a múltiples causas, entre ellas, el poco acceso a la educación; los bajos niveles de permanencia y promoción académica; los entornos “discapacitantes” y otras razones que en conjunto inciden en la innegable relación existente entre discapacidad y pobreza. Esto motiva a organizaciones internacionales como esta, a evaluar, considerar y proyectar posibles soluciones para los gobiernos, con el fin de impactar desde las acciones políticas existentes, hasta las propias de las dinámicas de cada empresa (Hamilton, 2017).

Lo expuesto revela que, efectivamente, en la actualidad se llevan a cabo algunas acciones encaminadas hacia un cambio sustancial en este tema. Sin embargo, esto no anula las múltiples inconsistencias entre lo que está plasmado en la legislación nacional (la cuál es de carácter público), con lo que se dice y con lo que realmente sucede en el panorama laboral para las PCD, ya que hay normativa pero no cumplimiento, ni garantías de la misma. Un caso —que no resulta aislado— es el de un hombre a quien llamaremos Luis; tiene 46 años

con discapacidad intelectual, oriundo de la ciudad de Manizales pero reside desde hace muchos años con su familia en Bogotá; es conocido y querido por muchos en su barrio gracias a que es servicial, alegre, divertido, humilde, noble, amable, muy educado, bien presentado y trabajador.

Él, como muchos, antes del inicio de la contingencia generada por la covid-19 se despertaba muy temprano para ayudar con los quehaceres de la casa y para arreglarse con tiempo para poder ir a su trabajo: un asadero de pollos a unos 15 minutos en bicicleta desde casa; su labor, cuidar los carros, invitar a las personas al asadero, hacer algunos domicilios cercanos y en ocasiones, barrer o limpiar la fachada del lugar. Desde su hora de llegada hasta la hora de salida podría tener entre 6 y 9 horas de trabajo continuas, con la plena certeza de que cada función de su labor la estaba realizando de la mejor manera; sin embargo, y considerando que la calidad de su trabajo era excelente y pasaba un gran número de horas laborando sin descanso, no tenía un salario fijo y por ende, tampoco podía contar con el pago de cesantías, salud o prestaciones; solo se ganaba el almuerzo y “lo de la gaseosa”, es decir, algunas monedas que los clientes quisieran darle; en definitiva, trabajaba con una remuneración inequitativa y en unas condiciones poco dignas.

Este caso no es distante a la realidad del país; es por el contrario un claro ejemplo de un sistema laboral que está basado en principios legislativos, que constatan el deber de una nación en procura de la defensa de los derechos fundamentales, como el del trabajo y la no discriminación, pero que en sus actuaciones y dinámicas es enteramente opuesto. Las causas de este fenómeno no es la ausencia de normativas públicas, sino la falta de carácter y responsabilidad al reconocerlas, asumirlas y cumplirlas; no se trata de no reconocer la existencia de las PCD, es la falta de oportunidades para participar plenamente, porque ese término tan común de la actualidad, *inclusión*, parece no ser comprendido en su totalidad y parece estar desvinculado a otros aspectos primordiales como la

calidad de vida, la identidad, el derecho, la capacidad, la habilidad, el respeto, la honra por la vida, el valor de lo que se hace, entre otros.

Por otra parte, lo que se ve hoy innegablemente es el resultado de decisiones políticamente incorrectas a nivel social, económico y educativo que con el transcurso del tiempo han distorsionado por completo las funciones de ese Estado que, en términos de la constitución política, tiene obligaciones sociales y por ello debería ser protector de los derechos sobre los que se sustenta el país. A propósito, resulta increíble que siglos después las palabras de Confucio, sean aún relevantes al decir que “En un país bien gobernado debe inspirar vergüenza la pobreza. En un país mal gobernado debe inspirar vergüenza la riqueza” (citado por fuentes, 2005), pues como ya se mencionó y de acuerdo con las cifras en el campo económico laboral y con los índices de pobreza y calidad de vida, un alto porcentaje de las PCD son también los protagonistas de esta alarmante desigualdad.

Si bien la brecha entre lo legislado y lo que sucede en lo cotidiano es demasiado amplia, es necesario que desde pequeñas (grandes) acciones, se puedan gestar cambios que permitan, en el caso particular de esta problemática, reducir los índices de discriminación e injusticia laboral, teniendo como horizonte un enfoque de derechos para desestigmatizar a las PCD; acciones que deben transitar todos los espacios como el educativo, al formar sujetos críticos, prudentes, empáticos y con competencias tanto duras como blandas. Desde el ámbito económico, se debe reconocer la importancia y aporte de la fuerza laboral de las PCD para la contribución y progreso nacional; a nivel social no se debe permitir abusos de tipo físico, intelectual, psicológico o financiero que han causado que un status, condición o apariencia sean más relevantes que la capacidad y el esfuerzo laboral de una per-

sona y, peor aún, que esos factores se estimen como exclusivos requisitos remunerables y de condiciones dignificantes, lo cual deshumaniza y deslegitima las habilidades, capacidades, cualidades y oportunidades de las personas más vulnerables; a nivel político, se debe sentar la voz que como ciudadanos tenemos ante la ley y por último, a nivel laboral, se requiere resituar el rol de los empleadores como actores decisivos ante estas realidades.

Finalmente y en procura de no invisibilizar la reciente participación del educador especial en procesos de inclusión laboral, es importante destacar que su ejercicio en procesos de prueba, valoración y formación de PCD es fundamental, siempre y cuando no se centre sólo en transmisión para la ejecución de una labor sino también en una preparación para la vida que gire en torno al autorreconocimiento como un sujeto de derechos que requiere un trato justo y digno, no por su discapacidad sino por sus capacidades. Para ello, se debe extender esa formación a las fundaciones, empresas y otras corporaciones con el fin de fomentar una mayor conciencia sobre estas personas, su flexibilidad laboral y múltiples aportes posibles si se les permite participar, porque, en definitiva, la disminución de la gran brecha existente entre la normativa nacional sobre inclusión laboral es tarea de todos y no de unos pocos.

Referencias

- DANE (2018). *Personas con discapacidad, retos diferenciales en el marco del covid-19*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>
- Fuentes, J. (2005). *Combate la pobreza*. <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/187593.combate-a-la-pobreza.html>
- Hamilton, S. (2017). *Creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*, 40 (Resumen ejecutivo). S. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, Pacto de Productividad. http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf
- República de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- República de Colombia (2013). *Ley Estatutaria No. 1618*. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>