

Políticas y prácticas de contratación de personas con discapacidad como medio para la inclusión sociolaboral

Ricardo Lugo Robles y Olga Beatriz Guzmán Suárez

RESUMEN

Este documento presenta una amplia selección de antecedentes investigativos que se realizó en el marco de una de las líneas del Grupo Ocupación e Inclusión Social, y fundamentalmente muestra la realidad de la contratación de las Personas con Discapacidad (PcD) en Colombia, e intenta identificar las políticas y prácticas de contratación en empresas públicas y privadas. A partir de antecedentes legales e históricos, se expone la necesidad de avanzar en este tema para que las empresas puedan hablar de una verdadera Responsabilidad Social Empresarial. Se exponen además los beneficios que estas empresas reciben al incluir Personas con Discapacidad. Para la Terapia Ocupacional, las Políticas y Prácticas de contratación dan cuenta del ambiente que determina el desarrollo de las potencialidades de las personas y su independencia. Se hace referencia a algunas de las medidas que se han tomado en las empresas para asegurar que estos procesos sean conducentes a la inclusión.

Palabras Clave: Contratación, Inclusión Sociolaboral, Personas con Discapacidad, Políticas.

INTRODUCCIÓN

Centrar la atención en la realidad sociolaboral de las Personas con Discapacidad (PcD) en Bogotá fue el propósito de la monografía a partir de la cual se construyó el presente artículo. Teniendo en cuenta la normatividad que reconoce los derechos de estas personas, y les permite en teoría obtener un empleo adecuado, se quiere reflexionar acerca de políticas integradoras que buscan responderle a dicha población. Uno de los principales ejemplos de esto es la iniciativa propuesta por el Programa “Pacto de Productividad”, el cual pretende ser un escenario donde se busca concertar con instituciones públicas y privadas un modelo de inclusión laboral que sea

¹ Primer Autor: epic30ricardo@gmail.com, egresado Departamento de la Ocupación Humana, Universidad Nacional de Colombia.

¹ Segundo Autor: obguzmans@unal.edu.co, Profesora Asociada, Departamento de la Ocupación Humana, Universidad Nacional de Colombia.

benéfico tanto para las PcD como para las empresas nacionales.

En Colombia se calcula que las Personas con Discapacidad (PcD) son unas 2.800.000, el 6.3% de la población. De estas, unas 2.214.000 millones pertenecen a los estratos 1 y 2. Se calcula el 52% de las PcD están en edad productiva, pero solo el 15% tiene algún tipo de trabajo y de este grupo, el 84% recibe menos del salario mínimo [1].

Se pretende con estas reflexiones realizar un análisis crítico de las políticas y prácticas que encuentran las PcD al acercarse a empresas vinculadas al Programa Pacto de Responsabilidad, y generar propuestas que faciliten su contratación.

METODOLOGÍA

Para conocer las políticas y prácticas de contratación se efectuó una amplia selección de antecedentes investigativos, históricos y legales. Se realizaron acercamientos a entidades como el entonces Ministerio de la Protección Social y al Departamento Administrativo de la Función Pública. Se generó un instrumento con el cual se pretendió entregar resultados propuestos tras un estricto diseño metodológico de carácter cuali-cuantitativo, el cual pretendía ser descriptivo de corte transversal. Finalmente, se procedió a realizar un acercamiento con la Coordinadora del Programa Pacto de Productividad.

En el 2011 el instrumento tuvo limitaciones para su aplicación, dado que según el programa que se estaba llevando a cabo mediante el pacto, aún no había empezado la fase de vinculación, esto conllevó a la consignación de los hallazgos encontrados a partir del análisis de textos, las conclusiones, reflexiones y recomendaciones derivadas del proceso investigativo.

Contexto nacional de las políticas y prácticas de contratación de personas con discapacidad

Mientras que solo el 23% de las PcD en edad productiva trabajan, la cifra es de 52% para el resto de la población [2]. Existe una confluencia de causas y factores que contribuyen a la exclusión de la PcD de la vida laboral, empezando por las características de la persona y su medio ambiente más inmediato, pasando por barreras físicas a la accesibilidad y por violaciones jurídicas en términos de garantías de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad; las barreras culturales y las actitudes percibidas por las PcD, los problemas estructurales a nivel estatal y el acceso a educación o atención temprana ó a servicios como el agua potable.

A nivel legal, acerca de la protección del derecho al trabajo de las PcD se cuenta con: la Constitución Política, artículos 25, 47 y 54; la ley 361/97, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones; la ley 1346/09, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad; la 1429/10, que establece descuentos sobre la renta para empleadores que contraten PcD; y la 1145/07, la cual regula el sistema Nacional de Discapacidad. Hoy en día, se cuenta con la Ley Estatutaria 1618/13 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

En cuanto a la Ley 361/97, actualmente se proyecta su actualización. Esta Ley ha sido objeto de múltiples interpretaciones y usos por lo que se ha convertido en una barrera para la contratación de PcD. Los vacíos en las responsabilidades y requisitos que debe cumplir un empleador al momento de contratar PcD, ha hecho que en vez de convencer al sector productivo de contratarlos, los disuade de ello.

Otros motivos que se exponen, es la falta de claridad en la afiliación a la seguridad social y el desconocimiento de los deberes y derechos de las PcD, lo que influye muchas veces de forma negativa, en las decisiones de terminación del contrato.

En las entidades públicas se usa la metodología de los concursos para la vinculación laboral, y el mérito constituye la razón de más peso para la elección de algún concursante como principal medio para garantizar la transparencia en la contratación.

Considerando esto se observa que el establecimiento de una cuota obligatoria de puestos

para la población con discapacidad va en contravía de la elección basada en el mérito. Si bien en los concursos se elige a la PcD cuando existe un empate entre ésta y otra sin discapacidad, no parece ser suficiente para que la cuota de trabajadores PcD trabajando para el Estado sea representativa de la responsabilidad que éste tiene para con ellos.

Inclusión laboral y responsabilidad social

Los Estados participantes en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconocieron que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad inherente del ser humano, además reconocen la importancia de la atención temprana, la prevención y la rehabilitación en busca de que las personas puedan mantener al máximo su independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. [3]

El concepto moderno de discapacidad involucra a las políticas sociales y las de empleo, dando más relevancia a lo social y profesional que a lo médico. Requiere medidas correctivas y positivas para garantizar la participación y el acceso igualitario, y no medidas pasivas de apoyo a la renta. La discapacidad no es una condición estática, sino una situación fluida que puede cambiar o desaparecer [4].

En otros países como Estados Unidos y Australia, el Estado brinda metodologías y recursos para que los empleadores del sector Público permitan la inclusión laboral de las PcD. En España, la legislación que estipula que no menos del 2% de los puestos de las entidades públicas deben ser ocupados por PcD [5]. En Costa Rica la ley exige que el 5% de los puestos del estado sean reservados para PcD [6].

La vinculación debe realizarse porque es económicamente rentable y porque es lo éticamente correcto. La empresa que no vincule a trabajadores PcD está incumpliendo con su responsabilidad social y está atentando contra la dignidad de éstas, como lo establecen las leyes en nuestro país. La no vinculación de las PcD reforzará los patrones de desigualdad en Colombia, afectando su economía y sus metas de desarrollo.

Avances del pacto de productividad

El programa se plantea como un escenario dinámico en el que ganan tanto las empresas como los

trabajadores, contribuyendo a la economía colombiana, y en el cuál se brinda asesoría logística y técnica a las empresas que se vinculen o se interesen en participar y recibir orientación. El Pacto de Productividad realizó el I Foro Público de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad, llegando a identificar problemáticas puntuales.

Cuatro componentes conforman la metodología del pacto: la sensibilización y movilización del sector empresarial; el fortalecimiento técnico de las Instituciones de rehabilitación en el tema de inclusión laboral; el ingreso de Personas con discapacidad en programas de formación para el trabajo y, la articulación en red de los anteriores componentes con la estrategia de comunicación para difundir el Programa. De las empresas interesadas se requiere en primera medida el compromiso de colaborar en la realización de ciertos pasos para lograr un diagnóstico, y se les brinda la oportunidad que reciban campañas de sensibilización y Talleres de formación.

En un acercamiento que se tuvo con la Coordinación del Pacto en Bogotá, se planteó la realización de una encuesta para estudiar las políticas y prácticas de contratación dirigida a los empleadores de las empresas vinculadas, pero la respuesta obtenida fue que en este punto de los alcances obtenidos, no era viable la aplicación de dicha encuesta, ya que se conoció que el proceso de inclusión aún está en desarrollo. Aquí se reconoce el pragmatismo y el humanismo del Pacto, y que las capacitaciones están bien enfocadas, pero aún hace falta conocer a profundidad su impacto. Igualmente se debe destacar que existe una voluntad de trabajar y asumir responsabilidad por la inclusión de PcD.

Propuesta desde terapia ocupacional para la aplicación de las políticas y prácticas de contratación de personas con discapacidad, en empresas pertenecientes al pacto de productividad.

La propuesta realizada encuentra sus antecedentes en un documento de la OIT, *“La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT”* [7]. Igualmente se consignan conceptos presentes en el libro *Práctica de Rehabilitación Vocacional Basada en la Evidencia*.

Algo que debe regir cualquier decisión en materia de inclusión laboral de PcD es que ésta debe basarse en datos objetivos. Además de la eliminación de

barreras físicas y el garantizar el acceso a las PcD, la medida más efectiva para garantizarles la inclusión es el establecimiento de una cuota fija de puestos en la empresa. Los avances en materia de rehabilitación vocacional y profesional indican que el seguimiento/acompañamiento individual es la mejor forma de asegurar éxito en cualquier proceso de inclusión laboral.

Un Terapeuta ocupacional está capacitado de manera idónea para liderarlo de la mano con un equipo interdisciplinario, aunque se reconoce que no es fácil para las empresas garantizar el seguimiento individual.

La evaluación ocupacional para la selección, ubicación y reubicación de PcD, requieren de formación idónea de los profesionales que las efectúan, puesto que no solo impera el criterio para comparar exigencias del puesto de trabajo Vs. capacidad de las personas, sino que también se requiere el conocimiento de intereses y prospección, así como el estudio del entorno en el que se van a desempeñar las personas, para evitar que su condición se agrave además de garantizar que la accesibilidad y confort para el desarrollo de su ocupación se lleve a cabo de la mejor forma posible.

Conclusiones

Existe un efecto acumulativo que incide sobre la participación laboral de las personas con discapacidad. Si bien cada caso es único, se pueden señalar en el contexto barreras al acceso social y económico: vivienda, educación, cuidados, empleo, capacitación y transporte, las cuales a su vez pueden sumarse a cuestiones particulares como el género o la edad y a cuestiones generales como las políticas y el acceso al espacio físico. Aún no hay en nuestro país una cultura de respeto por la dignidad de la PcD.

La adjudicación de una cuota fija de puestos para las PcD es la mejor garantía que puede hacer una empresa de Responsabilidad Social y de sensibilidad por el tema de la inclusión social de las PcD. El empleo con apoyo y el seguimiento individualizado son igualmente una garantía viable para alcanzar los objetivos que se planteen al respecto.

La presencia de un profesional de Terapia Ocupacional involucrado en tales labores en estas empresas puede influenciar en las buenas prácticas de contratación. Para el quehacer profesional se cuenta con recursos investigativos amplios que han creado

unos principios para la práctica basados en la evidencia.

Se puede conciliar las necesidades de empleadores y trabajadores enfocando los resultados hacia la productividad, y realizar las acomodaciones más razonables.

Se debe destacar la iniciativa propuesta por el pacto de Productividad e incentivar el desarrollo de otras similares, ya que de este modo se cuenta con los aciertos de involucrar a las empresas y a las instituciones de rehabilitación en el país para crear un modelo de inclusión que sea de beneficio para las PcD y brindar asesorías y capacitaciones a los empleadores interesados, pero su impacto debe tener seguimiento en el tiempo.

Recomendaciones

En las empresas estatales se recomienda que se eliminen las barreras para el acceso de las PcD y que se establezca una cuota de trabajadores PcD. La legislación debe fomentar el empleo asistido o con apoyo en estas entidades.

Creación de documentos que consignent claramente las políticas y prácticas de contratación y de cómo conllevan a la inclusión.

Tanto el Pacto de Productividad como estrategias similares deberían difundirse, de tal manera que se consolide cada vez más la red, en la que participen las empresas y se garanticen los derechos de las PcD con posibilidades de contratación en condiciones dignas y justas.

Que el personal de Recursos Humanos se capacite en los temas relacionados con la inclusión, ya que son protagonistas de primera línea en tal tarea.

Se recomienda la participación de Terapeutas Ocupacionales en la realización de Diagnósticos y otras actividades que se plantean en el proceso de inclusión.

Se recomienda finalmente la continuación de este proyecto por Terapeutas Ocupacionales, que permitan la conformación y fortalecimiento de equipos interdisciplinarios.

La participación en la elaboración de políticas públicas en discapacidad es fundamental, por lo que las investigaciones y prácticas que aporta la academia, se constituye en un insumo de gran valor.

El trabajo intersectorial influye en que las políticas proyectadas por el Estado, tengan mayor visibilidad ante los actores de las distintas instancias que finalmente en su mayoría son responsables de promover el empleo de las Personas con Discapacidad.

La legislación actual debe tener un hilo conductor con la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. Su desarrollo depende del grado de conocimiento que tengan tanto empleadores como las personas en general.

Referencias

[1] J. León. Foro: Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. 16 de diciembre de 2010. Disponible Online en: http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html/foro/foro16dic_javier_leon.pdf consultado en julio de 2011.

[2] C. Garavito, L. Rico. Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá. Defensoría del Pueblo. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes, 2009.

[3] Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Online en: www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

[4] S. Scout. Derechos y obligaciones: el punto de vista de la empresa. Discapacidad y Trabajo. Recopilado por Momm, Willi. Pg. 36.

[5] España. Ley 13/82 de Integración Social de Minusválidos. Artículo 38.1.

[6] Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, Online en: <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/discapacidad.html?pid=173&sid=201:Tiene-el-sector-publico-obligacion-de-contratar-a-personas-con-discapacidad> Consultado en junio de 2011. Consultado en Junio de 2011.

[7] OIT. “La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT”¹(Proyecto) (Ginebra, 2001). Online en: <http://usuarios.discapnet.es/AJimenez/empleo/oit-draftcode.htm> consultado en Nov. de 2011.