

Trabajo Decente y Discapacidad en Colombia: Análisis de La Normatividad
aplicable a personas en condición de Discapacidad desde los Postulados de
Trabajo Decente

Autores

Eliana María Márquez Molina

Linda Catherine Aguirre Sierra

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Posgrado

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá D.C.

2017

Trabajo Decente y Discapacidad en Colombia: Análisis de La Normatividad
aplicable a personas en condición de Discapacidad desde los Postulados de
Trabajo Decente

Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Derecho del Trabajo

Asesor

Emilce Garzón Peña

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Posgrado

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá D.C.

2017

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá 04 de marzo 2017

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por permitirnos llegar a este punto de nuestra carrera profesional, por darnos la salud para lograr todos los objetivos que nos hemos propuesto.

A nuestros padres quienes han sido la base de nuestra vida, brindándonos su comprensión y apoyo en cada una de nuestras metas, siendo así fundamentales para lograr este importante logro.

A nuestros maestros y compañeros quienes han sido testigos y acompañantes en este maravilloso proceso de aprendizaje profesional y también de vida, sin ellos nada de esto sería posible.

Lista de tablas de contenido

INTRODUCCION	7
Capítulo 1. El Trabajo decente, un nuevo concepto desde la perspectiva del derecho	10
1.1 Historia y Concepto de Trabajo Decente	10
1.2 Los Cuatro Postulados de Trabajo Decente	13
1.3 Trabajo Decente en Colombia	16
Capítulo 2. Trabajo Decente y Discapacidad	23
2.1 Concepto y clasificación del concepto de Discapacidad	23
2.2 Trabajo decente y Discapacidad	26
Capítulo 3. Análisis de la Normatividad Laboral aplicable a personas con Discapacidad en Colombia	35
3.1 Análisis normativo.	35
3.2 Análisis del cumplimiento de los pilares del Trabajo decente creados por la OIT, en Colombia.	43
CONCLUSIONES	50
NOTAS	54
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1999 con la Memoria del Director General Juan Somavia estableció un concepto llamado trabajo decente, mediante el cual se plantearon cuatro postulados que describen lo que los países del mundo deben realizar para garantizar a su población un empleo en condiciones dignas. Es de esta manera que a partir de este postulado todos los países del mundo, empezaron a adoptar estas medidas que son las mínimas para garantizar un trabajo decente a todos los habitantes en cada país. Siendo así Colombia empezó a tomar en cuenta dichos postulados, por lo que varios autores se manifestaron, indicando la importancia que estos tienen y lo fundamental que es adoptarlos en nuestro territorio.

Introducción

En los últimos 16 años en Colombia, así como alrededor del mundo se ha venido incorporando a la normatividad interna lo que se conoce como Postulados de trabajo decente, entendiéndose estos como cuatro pilares de carácter internacional propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que buscan de manera general que el trabajo en toda la comunidad internacional garantice condiciones óptimas a todos los trabajadores, en todos los sectores.

Estos Postulados son: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social, con los cuales La OIT busca que los países tengan un crecimiento económico e inclusivo, que establecerá una práctica laboral sana y que genere el desarrollo de todos los estados del Mundo.

Aunado a lo anterior, según los resultados de las guerras constantes accidentes y otros factores; la población con discapacidad ha aumentado considerablemente según informes de La Organización Mundial de la Salud. Especialmente en Colombia a raíz del conflicto armado interno, y otros factores laborales o accidentales la población con discapacidad se ha convertido en un grupo poblacional que por su alta vulnerabilidad es sujeto de especial protección.

Así pues según el censo nacional realizado por el DANE en el año 2010 sobre población con discapacidad, el 2% de la población Nacional se encuentra en situación de discapacidad; de esta población un 51% son la fuerza de trabajo de la cual 25,8 % se encontraba trabajando para la fecha entendiéndose que son un importante grupo poblacional a estudiar (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2010).

Es por todo lo anterior, que las personas con discapacidad, sujetos especial protección en Colombia merecen tener acceso a un trabajo decente, por lo cual surge el interrogante, ¿Cumplen las Leyes del Trabajo, aplicables a personas con discapacidad con los postulados de Trabajo Decente en Colombia?

La investigación se centró en analizar específicamente la legislación laboral colombiana aplicable a personas con discapacidad, para establecer si estas normas tienen un desarrollo de los postulados establecidos en la OIT sobre trabajo decente, con lo cual se pueda garantizar a este grupo poblacional un trabajo en condiciones óptimas acorde al objetivo que La Organización Internacional del Trabajo ha buscado implementar a nivel mundial con estos importantes postulados.

De esta forma se logró realizar un exhaustivo análisis normativo, que permitió desarrollar un marco de información accesible para esta población, ayudándolos así

a conocer sus derechos y mejorar de esta manera la interacción entre trabajadores y empleadores; esto garantizará no solo el conocimiento si no la debida aplicación de los postulados de trabajo decente para población discapacitada en Colombia.

La metodología implementada fue de tipo cualitativo, ya que se identificaron cuáles son las leyes de trabajo aplicables a personas con discapacidad en Colombia buscando establecer de forma jurídica como esta normatividad cumple o no con los postulados de Trabajo decente propuestos por la OIT.

El presente documento se estructura en tres capítulos. En primer lugar, se expone los rasgos generales del trabajo decente y su el desarrollo de sus cuatro pilares. En segundo lugar, se desarrolla el concepto de Discapacidad y como de determinan los sujetos que pueden ser denominados con discapacidad. En tercer lugar, se muestra el análisis de toda la legislación laboral aplicable a personas con discapacidad, verificando si estas desarrollan los postulados de Trabajo Decente.

Capítulo 1. El Trabajo decente, un nuevo concepto desde la perspectiva del derecho

1.1. Historia y Concepto de Trabajo Decente

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2016)

La OIT genera este concepto de manera general para contextualizar a todos los países del mundo, ya que es, lo que se busca implementar a través de los cuatro pilares que constituyen un trabajo decente de forma sintética, es decir el concepto fue creado con el objetivo de dar pautas principales al mundo de cómo desarrollar internamente una práctica sana del derecho al Trabajo.

De esta forma, el trabajo decente el Director de la Organización Internacional del Trabajo OIT realiza una contextualización en los términos de expresar el 4 de marzo 1999 cuando asumió el cargo de Director General que convertir el Trabajo

Decente en un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa es un instrumento para la superación de la pobreza siendo este el papel de la OIT, en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015” (Rodgers, 1919-2009)

Es por tal razón que el Director General de la OIT presenta en sus Memorias de 1999, cómo fue desarrollado este concepto históricamente por parte de la OIT. Indica que para ese momento, la finalidad primordial de la OIT era promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Manifiesta que es esta la finalidad principal de la Organización hoy en día.

El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.” (OIT, 1999)

Así pues cabe resaltar, algunas de las definiciones históricas que se han dado sobre el Trabajo Decente: “Este consiste en la obligación de los estados miembros, de las Naciones Unidas de adoptar medidas conjunta y separadamente, en cooperación con la Organización, para proponer niveles de vida más elevados,

trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social” (Lafont, 1996).

Esta definición establece como hito principal la formulación de estrategias que ayuden al mejoramiento del estilo de vida que genere un progreso en las naciones, es este el principal fundamento de la existencia de un concepto de Trabajo decente.

Por otra parte Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Así pues el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.” (Organizacion Internacional del Trabajo, 2004)

1.2. Los cuatro Postulados de Trabajo Decente

En desarrollo de anterior concepto es necesario resaltar particularmente como la OIT a partir del año 1999 estableció los puntos fundamentales o pilares del concepto de Trabajo Decente, es decir cuáles son los cuatro postulados que construyen esta teoría, y que siendo abarcados por todas las naciones en forma adecuada, garantizarían la eficacia de un Trabajo Decente para sus habitantes:

Promoción de los derechos en el trabajo: Todos los que trabajan tienen derechos en el trabajo. La Constitución de la OIT aboga por el mejoramiento de las «condiciones de trabajo», organizadas o no y se trabaje donde se trabaje, ya sea en la economía estructurada o bien en la no estructurada, en casa o en asociaciones locales o de carácter voluntario. (OIT, 1999)

Con este primer postulado se establece el pilar del Trabajo Decente que se fundamente en los Derechos que todos los trabajadores deben tener, y como los estados deben procurar por la protección de estos derechos, es claro que para que exista esta garantía lo primero que se debe cuidar y defender son los derechos propios de cualquier trabajador.

Promoción de oportunidades laborales: La promoción del empleo es un objetivo central. La defensa de los derechos en el trabajo presupone forzosamente la

obligación de promover las posibilidades del trabajo propiamente dicho. La función normativa de la OIT trae consigo su misión de fomentar las dotes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida decorosamente.

La OIT se esfuerza por ensanchar el mundo del trabajo, y no solamente por delimitarlo. Se interesa, pues, por los desempleados, y por una política encaminada a acabar con el desempleo y el subempleo tanto como por la promoción de los derechos en el trabajo. La consecución de este objetivo es indispensable y exige el establecimiento de condiciones propicias para el desarrollo de las empresas. (OIT, 1999)

En segundo lugar se encuentra la estrategia de oportunidades de empleo, con este se busca encaminar a las naciones a fomentar gubernamentalmente políticas públicas que ayuden a crear empleos, además de esto ayudar estratégicamente a cada ciudadano a acceder a estas oportunidades de empleo que por supuesto deben tener principalmente la característica de igualitarias e inclusivas.

El diálogo social, medio para conseguir un fin: Fomento del diálogo social. Para el diálogo social se requiere la participación y la libertad de asociación, de ahí que sea un fin en sí mismo en las sociedades democráticas. Resulta igualmente

fecundo con fines de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real de la política. Es el medio gracias al cual se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general. (OIT, 1999)

En tercera medida basados en la importancia del derecho laboral colectivo, encontramos la práctica de un sano Dialogo Social, este postulado es por supuesto la materialización de un ideal social de gran importancia que busca crear espacios de dialogo tripartitos, es decir entre el gobierno, el sector de empleadores y empresarios, y el sector de trabajadores o clase obrera, todo esto en búsqueda de lograr un equilibrio en las industrias que organice la parte laboral de las naciones propiciando un crecimiento económico y social.

Fortalecimiento de los sistemas existentes de seguridad social: La insistencia en la necesidad de ampliar la cobertura no significa que se vayan a descuidar los problemas del empleo en el sector estructurado. La OIT seguirá ayudando a los Estados Miembros a formular estrategias que refuercen los planes de seguridad social, a la vez que mejoran su gama de prestaciones. (OIT, 1999)

Por último se encuentra la ampliación y mejoramiento constante de los sistemas internos de Seguridad Social, parte esencial de cualquier sociedad, este

pilar busca garantizar a los trabajadores el derecho fundamental a la seguridad social, fomentando en cada país que se creen programas de vigilancia y mejoramiento continuo.

1.3. Trabajo Decente en Colombia

En Colombia un importante aporte doctrinal nos ayuda a entender los preceptos propuestos por la OIT dejándonos ver la importancia de este tema en nuestra actualidad puesto que de acuerdo a lo que se ha manifestado en Colombia “La OIT propende por la promoción de las oportunidades a los trabajadores para conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Considera su director que para cumplir este propósito debe desarrollarse en el marco del Trabajo Decente constituido por cuatro objetivos estratégicos” (Rodríguez, 2014)

Estos importantes postulados son analizados desde la perspectiva colombiana así:

“Oportunidades de empleo e ingresos: Para hablar de Trabajo Decente lo obvio es la tenencia de un empleo, es decir, el concepto comprende derechos en la relación laboral... Así las cosas este elemento debe entenderse en el contexto económico,

político y fiscal de país a efectos de poder satisfacer las necesidades de pleno empleo” (Rodríguez, 2014)

“Derechos de los Trabajadores: En Colombia comprende 3 categorías como lo son Derechos Fundamentales propios del núcleo esencial es decir las condiciones de dignidad y justicia...Un segundo bloque de derechos son aquellos consagrados en los 8 convenios internacionales proferidos por la OIT...Un tercer bloque son los derechos consagrados en códigos y leyes de nuestro ordenamiento jurídico laboral... Lo señalado obliga al estado colombiano a adoptar medidas de cumplimiento de los postulados internacionales... Por lo anterior la normatividad interna y las decisiones judiciales no pueden apartarse de los derechos consagrados en tales convenios de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo” (Rodríguez, 2014)

“Dialogo Social: Es una manifestación de la democracia que se expande en el ámbito del trabajo. Este componente supone que los actores con intereses en asuntos del trabajo puedan dar a conocer sus puntos de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de decisiones que les conciernen.” (Rodríguez, 2014)

“Seguridad Social: Desde la Carta Política y la Ley 100 de 1993 la seguridad social se define como: “un servicio público de carácter obligatorio prestado bajo la coordinación, dirección y control del estado” con la connotación de tratarse de un Derecho Fundamental. Igualmente se fija como un servicio público esencial.” (Rodríguez, 2014)

En concordancia con la anterior y de acuerdo a nuestra realidad actual, en Colombia se están desarrollando los postulados de Trabajo decente, esto en el entendido de que se ha venido interpretando y aplicando teóricamente como se puede evidenciar según algunos el informe del Procurador General de la Nación al respecto “El mundo del trabajo en Colombia es actualmente uno de los principales ámbitos a través de los cuales se transmite la desigualdad. Las características personales -tales como el género, la etnia, la edad, los niveles de educación o la posición ocupacional anterior- de quienes participan en el mercado laboral, son determinantes para explicar sus posibilidades de obtener acceso a un empleo en condiciones dignas y justas.” (Maldonado, 2010)

Aunado a lo anterior podemos hablar de ciertas estrategias que ha desarrollado el gobierno nacional e incluso los gobiernos locales o municipales para

empezar a poner en marcha e implementar esta importante teoría de Trabajo Decente así pues encontramos que, según el Informe del Procurador General de la Republica algunas de las estrategias que se adoptaran en nuestro país en pro de cumplir con los postulados de Trabajo Decente son:

1. La necesidad de establecer una agenda de política pública ambiciosa en materia laboral en torno a la cual todos los actores involucrados estén dispuestos a comprometerse, en este documento se plantea la necesidad de promover la adopción de un Pacto social por el trabajo decente, la transformación productiva y la protección social. (Maldonado A. O., 2010)
2. El Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, y la PGN deben emitir órdenes perentorias en este sentido. Un espacio apropiado ya existente para abordar este tema es la Comisión interinstitucional para la formalización del trabajo decente. (Maldonado A. O., 2010)
3. Coordinar con el Ministerio de Agricultura, en el marco de la restitución y la reforma integral de tierras, un programa de trabajo decente en el sector rural enfocado a garantizar el respeto a los derechos laborales -y particularmente el acceso a

pensiones y al sistema de riesgos profesionales-, la formación para el trabajo, y la empleabilidad de los trabajadores rurales. (Maldonado A. O., 2010)

4. “En el artículo 19 del Plan de Desarrollo para Bogotá D. C. 2012-2016–Bogotá Humana, se estipula el desarrollo de un Programa de Trabajo Decente y Digno, para el cual se han venido creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha las estrategias de dicho programa, el cual está en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (sdde). Una de dichas bases es la estructuración de un Observatorio de Trabajo Decente y Digno (otd), el cual busca responder, entre otros propósitos, a la función coordinadora que asume la sdde en función del Acuerdo 489 del 2012 del Plan de Desarrollo.” (Duque, 2013)

Todos estos objetivos que el Procurados ha planteado, son tomados como el desarrollo que se está dando en Colombia a los postulados propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, esto significa que se está buscando atender a las propuestas de la OIT en lo que al trabajo respecta, esto en conclusión traerá consigo la práctica de un Trabajo Decente en el país.

Por otro lado a pesar de todo lo anteriormente mencionado es posible encontrar que en Colombia la realidad del Trabajo Decente puede ser una muy lejana

al concepto desarrollado por la OIT e incluso aclarado por doctrinantes ya que en algunas investigaciones se encontró que:

“La realidad del trabajo en Colombia y de los derechos fundamentales que hacen parte del trabajo, dista mucho de lo que ordena la Constitución y de la propia noción de Trabajo Decente promovida por la OIT. El cuadro que sigue resume la realidad de buena parte de estos derechos: (Vásquez, 2006)

Tabla No. 1

	2006	%
Población Ocupada (III trimestre) (1)	17.609.014	100
Población desempleada (III trimestre) (1)	2.568.042	12.7
Afiliados cotizantes a salud (2)	7.193.889	40.08
Afiliados cotizantes en pensiones (3)	4.630.469	26.29
Afiliados Riesgos Profesionales (2)	5.637.256	32.01
No. de personas afiliadas a sindicatos (4)	843.881	4.79
Cobertura de la Contratación colectiva: (2)	233.580	1.32

No. Personas mayores de 60 años (1)	3.778.000	100
No. De personas con pensión de vejez (3)	131.966	3.49
Valor canasta familiar ingresos bajos (1)	\$847.336	100
Salario mínimo	\$433.700	51.18
Valor de la canasta familiar de ingresos medios (1)	\$2.134.704	
Porcentaje trabajadores dependientes que devengan hasta SML (3)		90.13
Porcentaje de trabajadores en el sector informal (1)		58.7

Fuente: (DANE, 2006)

Con esta información verificamos que la realidad Colombiana no ha podido establecer valores calculables mediante los cuales se demuestre la efectividad y el cumplimiento de unos programas que generen una calidad de Trabajo a todos los integrantes del territorio nacional.

Capítulo 2. Trabajo Decente y Discapacidad

2.1. Concepto y clasificación de la Discapacidad

Discapacidad es, según la clasificación de la OMS, un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS , 2016)

Cabe resaltar que para llegar al concepto de Discapacidad la OMS hace una importante distinción la cual se desarrolla de la siguiente forma, Según la CIDD (Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías) de la OMS (Organización Mundial de la Salud).

Deficiencia es, según la OMS, toda pérdida o anomalía, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.

La deficiencia supone un trastorno orgánico, que se produce una limitación funcional que se manifiesta objetivamente en la vida diaria.

Se puede hablar de deficiencias físicas, sensoriales, psíquicas. • Físicas: afectan a personas con problemas como amputaciones, malformaciones, parálisis, pérdidas de movilidad o enfermedades crónicas, que impiden llevar una vida normal o hacen necesario el uso de determinadas ayudas técnicas. • Sensoriales: afectan a personas con problemas de visión, audición o lenguaje. • Psíquicas: afectan a personas con enfermedades o trastornos mentales, como quienes padecen Síndrome de Down. En ocasiones la misma persona padece simultáneamente dos o más deficiencias.

Discapacidad es, según la citada clasificación de la OMS, “toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana. La discapacidad se tiene. La persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada. Las discapacidades se pueden aglutinar en tres troncos principales: de movilidad o desplazamiento, de relación o conducta y de comunicación. En la

actualidad, se está redefiniendo el término discapacidad, como falta de adecuación entre la persona y su entorno, más que como una consecuencia de la deficiencia de las personas.

Minusvalía es “la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales”. Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarios para los elementos fundamentales de la vida. La minusvalía incluye tres factores: La existencia de una desviación respecto a la norma. Su importancia depende de las normas culturales. No se valora igual en todas las culturas. Suele suponer una desventaja que puede ser de independencia física, de movilidad, de ocupación y de integración social.

La anterior información se sintetiza cuando la Organización Mundial de la Salud - OMS en 1980 publico la clasificación internacional así:

Tabla N° 2

Deficiencia (dimensión orgánica)	Incapacidad (dimensión individual)	Minusvalía (dimensión social)
Pierna amputada	Dificultades para andar	Desempleo
Pérdida parcial de la vista	Dificultades para leer páginas impresas	Incapacidad para asistir a la escuela
Pérdida de sensibilidad de los dedos	Dificultades para asir o recoger objetos pequeños	Subempleo
Parálisis de los brazos o piernas	Limitación de movimiento	Hay que quedarse en casa
Deficiencia de la función vocal	Capacidad limitada para hablar y hacerse entender	Reducción de la interacción
Retraso mental	Aprendizaje lento	Aislamiento social

(Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2010)

Con estos Tres conceptos se construye en realidad el concepto general, mediante el cual actualmente alrededor del mundo e incluso en Colombia se dictamina a una persona con Discapacidad y se le da un estatus de sujeto de especial protección.

2.2. Trabajo decente y Discapacidad

Después de realizada la contextualización del concepto de Trabajo decente, cabe resaltar un análisis a lo que se ha manifestado respecto de la aplicación de este concepto en específico a un grupo poblacional tan importante por su vulnerabilidad como lo son las personas en condición de discapacidad.

Así pues “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, que lanza la OIT en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 diciembre de 2007, pretende ser un recurso que ayude a los países a aplicar las disposiciones existentes en las normas”... (Salazar-Xirinachs, 2007) lo que requiere la existencia de normas de especial protección para personas en condiciones de discapacidad que les garanticen de forma efectiva un Trabajo Decente con todo lo que esto implica.

De esta forma “Las normas internacionales del trabajo de la OIT y, en particular, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo para (personas inválidas), así como en la gran cantidad de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, además de otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales constituyen un marco para la acción que lleve a destruir las barreras a la inclusión, dé un nuevo impulso a los esfuerzos por eliminar la discriminación por motivos y discapacidad y promueva positivamente la integración de las personas con discapacidades en todas las facetas de la sociedad.” (Salazar-Xirinachs, 2007)

Por tal motivo “La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), adoptada por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, relanza esta serie de medidas e introduce cambios innovadores en la manera de tratar la cuestión de la discapacidad en el derecho internacional; asimismo, consolida el camino hacia la independencia y la dignidad del TRABAJO DECENTE.” (Salazar-Xirinachs, 2007)

Así pues la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha contextualizado el alcance que debe tener el Trabajo Decente para las personas con Discapacidad por lo cual ha dispuesto “En 1955 la OIT adoptó el que ha sido el instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidades: la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 Casi treinta años más tarde, la Recomendación sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales en materia de orientación profesional, formación profesional y colocación de las personas discapacitadas.” (O’Reilly, 2007)

Cabe resaltar “El convenio 159 declaro Las personas con discapacidades deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la

conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.” (O’Reilly, 2007)

Por otra parte “Para promover, asistir y posibilitar que las personas con discapacidades ejerzan su derecho al trabajo en igualdad y sin discriminaciones, el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, instaba a los Estados Miembros a establecer y desarrollar Sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional.” (O’Reilly, 2007)

Es entonces que “El Programa de Acción hace un llamado a los gobiernos para que mejoren la calidad del trabajo y el empleo, y para ello deberían, entre otras cosas, «considerar firmemente la ratificación y plena aplicación de los convenios de la OIT relativos... al empleo, los derechos de... las personas discapacitadas»” (O’Reilly, 2007)

Con todo lo anterior en Colombia se menciona por parte del Procurador General de la Republica que “Para el caso de otras herramientas normativas del derecho internacional (como la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), los componentes que hacen parte del concepto de trabajo decente

son mencionados como elementos relacionados con el derecho al trabajo, pero en ningún caso aparece alguna consagración en la que los cuatro componentes estén integrados en una sola definición como ocurre con el trabajo decente.” (Maldonado A. O., 2010)

Así pues se contextualiza el concepto del Trabajo Decente en el marco social de una población vulnerable como lo son las personas con Discapacidad, en razón a todo lo anterior es posible establecer una obligatoriedad por parte de todos los estados a nivel mundial y para nuestro interés, en especial Colombia, que se tiene en razón a poder desarrollar el amplio concepto de Trabajo Decente para toda la población nacional.

Ahora bien todas las recomendaciones que la OIT ha planteado son el resultado de un arduo trabajo en el que se han propuesto generar una mejor calidad de Trabajo en la población Mundial especialmente para las poblaciones vulnerables y minoritarias como las personas Con Discapacidad.

Actualmente en Colombia se ha dado un desarrollo doctrinal y legal del Concepto de Trabajo Decente el cual busca mejorar las condiciones de Trabajo para

toda la población Nacional, incluidas las personas que tienen algún tipo de discapacidad y que son sujetos de especial protección por parte del estado.

Por tal razón el Gobierno ha mencionado que “La regulación sobre los contratos de trabajo se ha realizado principalmente por motivos éticopolíticos a raíz del conflicto histórico entre capital y trabajo. La legislación que regula los contratos de trabajo ha tendido a tutelar, por un lado, los derechos individuales, interviniendo el mercado respecto a: el fomento a la inserción laboral de grupos específicos (cuotas para mujeres, jóvenes, DISCAPACITADOS, minorías étnicas, condiciones diferenciadas para las prerrogativas del contrato, etc.). (Maldonado A. O., 2010)

El Procurador General de la Republica desarrolló de forma muy completa el tema en estudio, puesto que desarrolló y dio alcance a los postulados de trabajo decente por tal razón en su informe menciona que “En Colombia, la persistencia de tasas de desempleo superiores al 10%; la existencia de un sector informal que genera alrededor de la mitad de los empleos; la discriminación que el mercado laboral efectúa contra las mujeres, los jóvenes, las PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, los desplazados, entre otros; el incumplimiento de los estándares laborales; entre otros...” (Maldonado A. O., 2010)

Por lo anterior propone las siguientes estrategias en búsqueda de dar un alcance estructural y un desarrollo sostenible a las teorías de Trabajo decente en nuestro país, primero “El enfoque aquí asumido parte de reconocer que una política de trabajo decente debe diseñarse a partir de la interacción de tres elementos: el enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática.” (Maldonado A. O., 2010)

Segundo, “Se debe constituir un punto de partida de toda propuesta en materia laboral por dos razones: en primer lugar porque el Estado está obligado a cumplir los compromisos exigidos por los tratados internacionales de derechos humanos, los convenios de la OIT, la Constitución y la ley.” (Maldonado A. O., 2010)

Tercero, para cumplir estos compromisos no se puede apelar a vías que impliquen restricciones inadmisibles a los derechos laborales contemplados en estas fuentes normativas. Es preciso que se implementen las políticas basadas en diagnósticos sólidos sobre las causas de los problemas laborales. Por tal razón el segundo elemento fundamental en el diseño de una política de trabajo decente debe ser el de la solidez técnica.” (Maldonado A. O., 2010).

Finalmente, el último elemento es el de la deliberación democrática. En la construcción de políticas es necesario tener en cuenta la diversidad de intereses de los actores involucrados y los aportes que éstos puedan realizar a la construcción de políticas sustentadas técnicamente.” (Maldonado A. O., 2010)

Frente al anterior análisis cabe resaltar la importancia que ha dado a OIT a este grupo poblacional en condición de vulnerabilidad y por qué estas personas deben recibir una especial protección que garantice un trabajo en condiciones de calidad, dignidad y sobre todo decencia ya que según mencionan “Es de interés común plantear el reto que supone concebir nuevos enfoques que permitan crear sociedades inclusivas y economías productivas con dignidad y justicia para todos – para garantizar que todos son incluidos, no excluidos.” (OIT, 1999)

Además “Las personas con discapacidad representan alrededor del 10 por ciento de la población mundial, o 650 millones de personas en todo el mundo, de los cuales aproximadamente 470 millones están en edad de trabajar. Muchos han demostrado que con oportunidades adecuadas junto con adaptaciones y apoyo, si es necesario, pueden hacer una importante contribución en todos los niveles de la

economía y de la sociedad. Sin embargo, a menudo son excluidos y marginados, y son particularmente vulnerables en tiempos de crisis.” (OIT, 1999)

En concordancia “La crisis económica actual pone de relieve los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad y realza la necesidad de un desarrollo inclusivo y sostenible. La incorporación de mujeres y hombres con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, el desarrollo y la economía, desempeña un papel crucial para ayudar a alcanzar el Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) de reducir la pobreza.” (OIT, 1999)

Es por tal motivo que “Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. Este principio ha sido esencial para la OIT desde su fundación, hace casi 90 años. La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de las normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT.” (OIT, 2009)

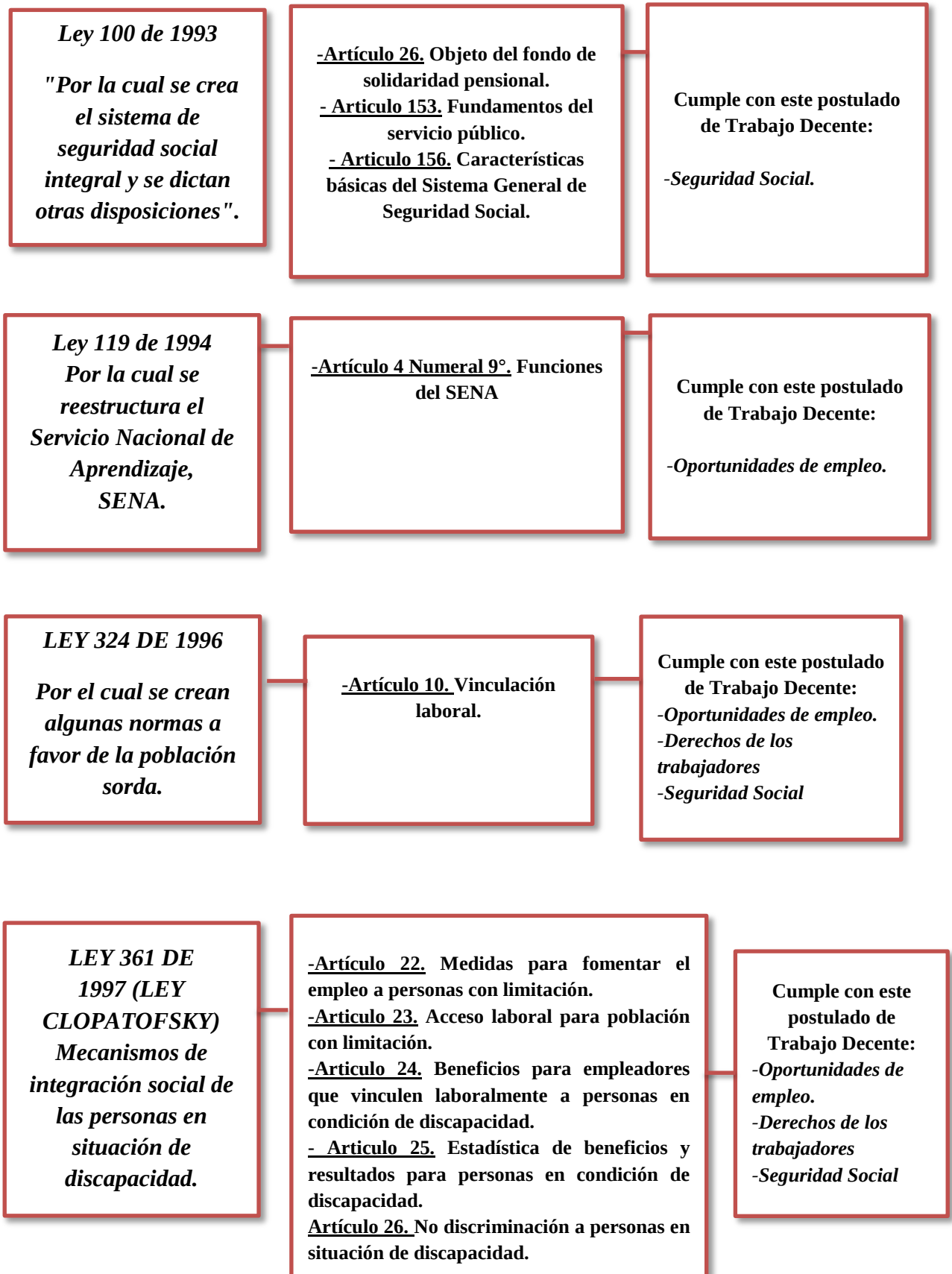
Capítulo 3. Análisis de la Normatividad Laboral aplicable a personas con Discapacidad en Colombia

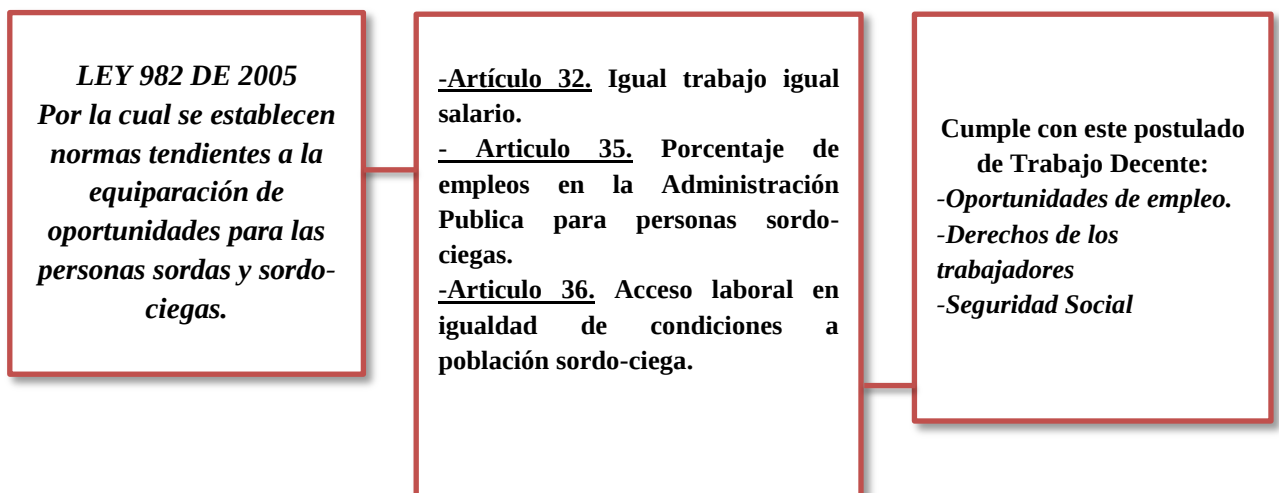
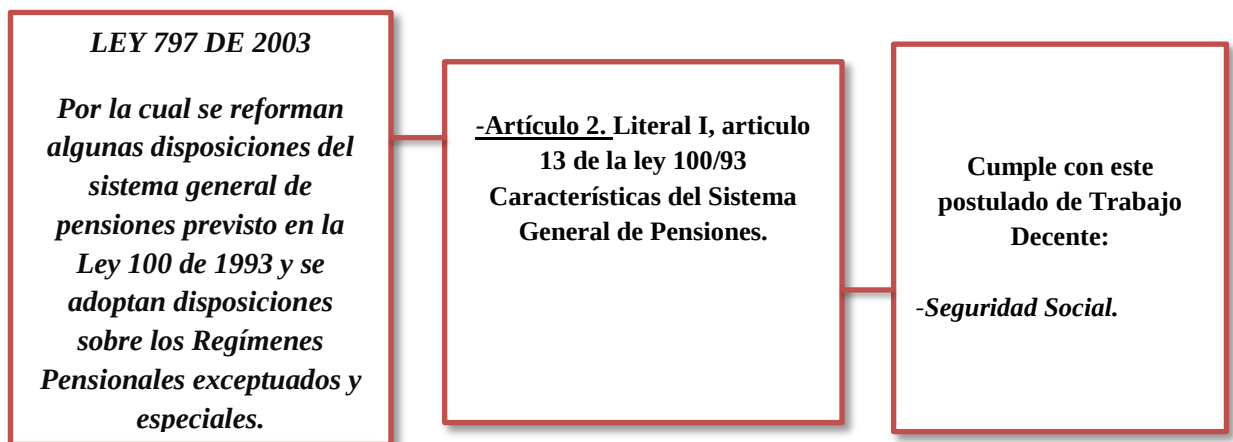
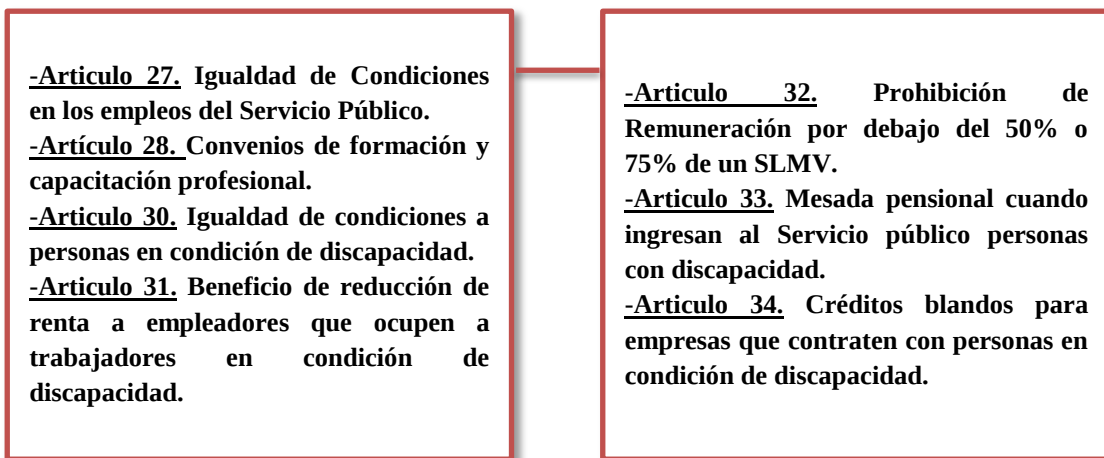
3.1 Análisis normativo

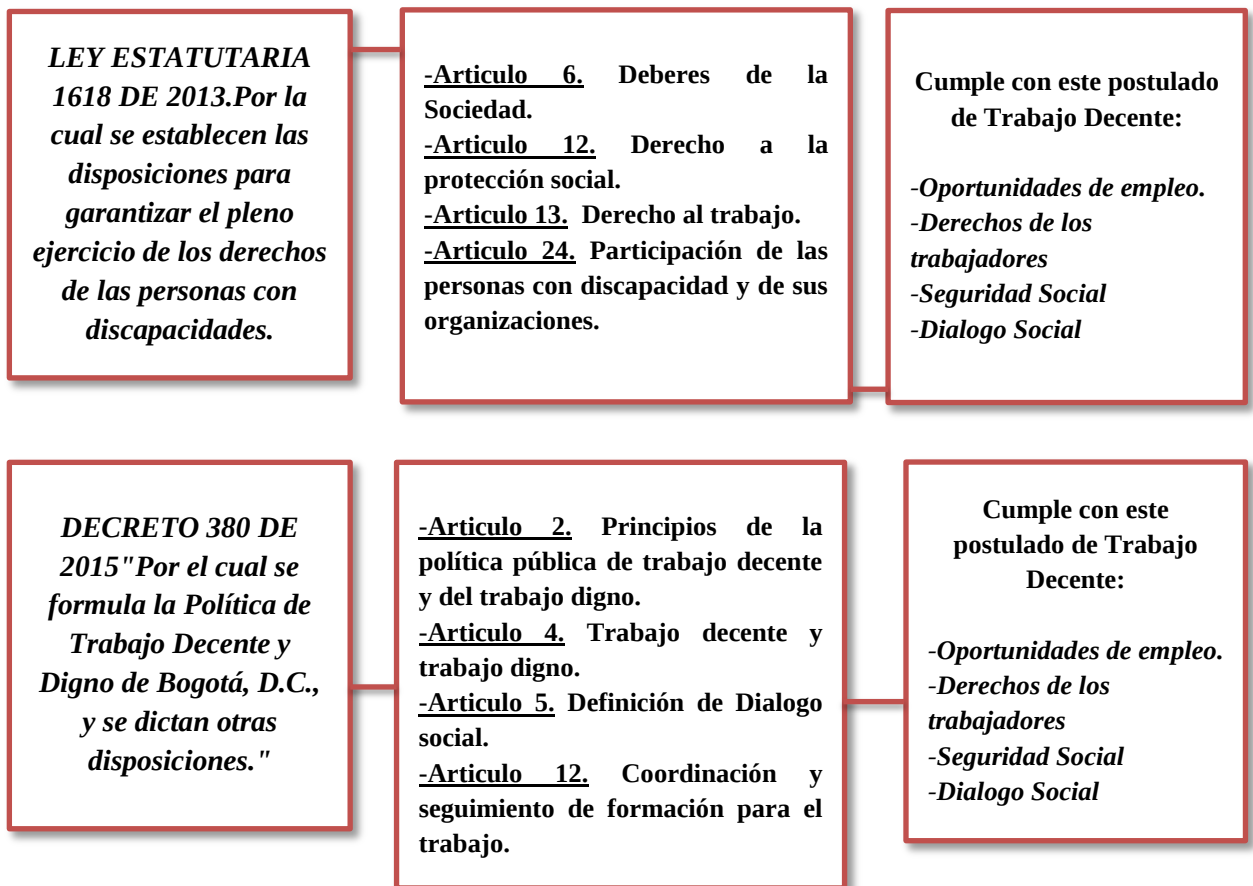
Con el siguiente cuadro se logró analizar la normatividad vigente en el tema laboral en lo atinente a personas en situación de discapacidad y se verificó el cumplimiento de las leyes con los Postulados de la OIT de trabajo decente (Oportunidades de empleo, Derechos de los trabajadores, Seguridad social y Dialogo Social)

Cuadro No 1 Normatividad Colombiana Laboral.

<i>Constitución Política de Colombia 1991</i>	-<u>Artículo 25.</u> Derecho al Trabajo. -<u>Artículo 48.</u> Derecho a la Seguridad Social. -Artículo 53. Estatuto del Trabajo. -<u>Artículo 54.</u> Derecho a la capacitación laboral.	Cumple con todos los postulados de Trabajo Decente: - <i>Oportunidades de empleo.</i> - <i>Derechos de los trabajadores.</i> - <i>Seguridad Social.</i> - <i>Dialogo Social.</i>
- <u>Artículo 1.</u> Forma y caracteres del estado -<u>Artículo 13.</u> Igualdad ante la ley y las autoridades -<u>Artículo 47.</u> Protección a débiles físicos y psíquicos -<u>Artículo 95.</u> Numeral 2. Deberes sociales, cívicos y políticos. (Obrar conforme al principio de solidaridad social)		







Fuente: Elaboración de las autoras con base en la normatividad.

Sintetizando la normatividad anteriormente expuesta, en primera medida nos encontramos con la constitución política de Colombia, la cual nos indica que el trabajo es un derecho y como tal debe ser digno y justo, se rige por unos principios mínimos fundamentales, menciona también que el Estado y los empleadores deben ofrecer formación y habilitación a quien lo solicite, además de ello garantizar a las personas en condición de discapacidad un empleo acorde con sus condiciones de salud, incluso el estado deberá garantizar a todos el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Posteriormente encontramos la ley 100 de 1993, en la cual se señala la existencia de un fondo de solidaridad pensional cuyo objeto es subsidiar los aportes al régimen general de pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural o urbano que carezcan de recursos para realizar la totalidad del aporte, entre ellos se encuentran las personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial.

Incluye también que los afiliados al sistema de seguridad social en salud tendrán una protección con atención médico-quirúrgica y de medicamentos esenciales, estarán adscritos a un plan denominado POS (Plan obligatorio de salud), y podrán escoger libremente la entidad promotora de salud. Con este sistema se benefician las personas más pobres y vulnerables gracias a él régimen subsidiado, el cual se financia con aportes fiscales de la nación, los departamentos, distritos y municipios, con el fondo de solidaridad y garantía y recursos de los afiliados en la medida de su capacidad.

Por otro lado podemos ver que la Ley 119 de 1994, establece las funciones que tiene el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA como la de organizar programas de formación profesional e integral para personas desempleadas y realizar programas para la readaptación profesional para personas discapacitadas. (Art 4 N° 9.)

Teniendo en cuenta a la población con discapacidad auditiva, se crea la ley 324 de 1996, la cual menciona que el estado deberá garantizar la vinculación laboral a personas con limitaciones auditivas en empresas o establecimientos, y los que no puedan laborar son prioritarios para incorporadas en el régimen subsidiado de seguridad social.

Ahora bien, con la Ley 797 de 2003, el fondo de solidaridad pensional extendió su cobertura mediante los subsidios a personas que no puedan tener acceso a los sistemas de seguridad social, ya fueran trabajadores o desempleados, entre ellos la población en condición de discapacidad, también se creó una subcuenta de subsistencia del fondo de solidaridad pensional, destinado a las personas en estado de indigencia o pobreza extrema mediante un subsidio económico.

Luego el Gobierno incentiva con la ley Clopatofsky¹ 361 de 1997, la vinculación de trabajadores en situación de discapacidad proporcionándole beneficios al empleador. Incluso indica que los trabajadores deberán recibir salarios justos, además no podrán ser despedidos por su estado de limitación. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores con invalidez, en los cargos

¹ Proyecto de ley 361 de 1997- Exposición de motivos página 1.

La iniciativa de esta ley la planteó Jairo Clopatofsky Ghisays-exsenador de la República de Colombia, con el propósito de promover el acceso de personas con discapacidad al trabajo, e incluir en el Título III del Código Sustantivo del Trabajo un capítulo sobre la vinculación laboral de personas con discapacidad, que incluye tanto medidas de promoción para la contratación, como correctivos para remover barreras legales que se han identificado como obstáculos de entrada en el mercado laboral de personas con discapacidad, con el fin de que pudieran desarrollarse con independencia y demostrar sus aportes a la sociedad.

que desempeñaban antes de producirse el hecho o en uno que se ajuste a sus capacidades. Se debe agregar que las entidades estatales, deberán preferir en sus contratos, los bienes y servicios ofrecidos por entidades constituidas por personas con discapacidad, lo mismo se aplicará en las entidades estatales que tengan manejo de los conmutadores telefónicos.

La mencionada ley Clopatofski, cuenta con garantías como la no discriminación, para que las personas en situación de discapacidad no puedan ser despedidas por su condición, a menos que sea por autorización de la oficina de trabajo, también dispone que no se puede obstaculizar la relación laboral por la discapacidad a menos que se compruebe que esa discapacidad sea incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Tendrán igualdad de oportunidades en el servicio público, pero si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

Se crearon varios beneficios con la mencionada ley Clopatofski, como que las personas en condición de discapacidad que ya se encuentren pensionadas y que ingresen al servicio público o privado, no perderán su mesada pensional, así mismo,

“las que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, la remuneración no podrá ser por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente”. (Ley 361 artículo 32, 1997)

Con la entrada en vigencia de la ley 982 de 2005, se equiparan las oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas, como por ejemplo; a igual trabajo igual salario, no se podrá pagar menos a un trabajador por el hecho de tener una limitación, y si lo hiciere el empleador incurrirá en una sanción. El Estado también deberá reservar empleos en la Administración Pública y empresas del mismo para estas personas, cumpliendo con los requisitos para cada cargo y desenvolviéndolo de manera que no afecte el normal desenvolvimiento de los organismos, el SENA tendrá la función de establecer líneas de orientación laboral que permita conectar las capacidades de la persona con limitación y la demanda laboral.

Tiempo después, entra en vigencia la ley estatutaria 1618 de 2013 se crea con esta el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, el cual está conformado por las empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas en condición de discapacidad, con el fin de cooperar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con

discapacidad, de igual manera el Ministerio del trabajo ahora de la Protección Social tendrá la función de establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales, también tendrán participación y de sus organizaciones en la toma de decisiones, en los aspectos social, económico, ambiental, político, educativo, laboral y cultural entre otras.

Por último, se encuentra el decreto 380 de 2015, en el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C, respeta y acata las normas que en materia de derechos fundamentales, y en particular, frente al derecho al trabajo, se han establecido en el ámbito internacional, nacional y distrital, este promueve el trabajo digno y decente, las oportunidades para los trabajadores especialmente población e condición de discapacidad y la garantía a la seguridad social.

3.2 Análisis del cumplimiento de los pilares del Trabajo decente creados por la OIT, en Colombia

La legislación Colombiana en materia laboral establece protecciones, garantías y derechos a los trabajadores en general pero no exclusivamente a la población en situación de discapacidad.

Algunas normas cumplen con todos o algunos de los postulados instaurados por la OIT en relación con el trabajo decente, entendiéndose como precaria la aplicación de estos, ya que no es suficiente la promoción de oportunidades laborales en el país si no hay una normatividad que regule y proteja los derechos laborales de estas personas en particular, implementando el trabajo decente, siendo este un mandato fundamental.

De lo anterior se desprende que esta población carecería de una protección y no pueda realizar su trabajo en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

Con respecto a la inexistencia de una norma laboral exclusiva, los programas y políticas públicas que se realizan en Colombia, son ineficaces para dicha población en especial, puesto que trae consigo el desconocimiento y desinterés de los empleadores a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; actitud que se fundamenta en temores y estereotipos que al centrar la atención en la propia discapacidad impiden apreciar las aptitudes de la persona, y acarrea la discriminación para ser contratados, pues ninguna norma coacciona u obliga a las empresas a contratarlas. Con ello la informalidad laboral toma un papel importante en conexidad con la desigualdad, exclusión y precarización laboral, situación que incide en su bajo nivel de entradas económicas para la persona en condición de discapacidad o para su núcleo familiar y en la insatisfacción de necesidades básicas.

Esta es una población que cada vez se ve más obligada a generar ingresos para sobrevivir, a partir de la informalidad o mediante otras figuras de contratos precarizados que conllevan a una inseguridad, incertidumbre y carencia de garantías en las condiciones mínimas de trabajo, con salarios por debajo del mínimo legal y con la inestabilidad laboral como regla general.

Aunado a lo anterior, se debe recalcar que gracias a que no cuentan con garantías laborales especiales, por su condición se ven privadas de oportunidades, que facilitarían su incorporación a la población activa, como educación o capacitación para cualquier empleo y transporte que sea accesible para desplazarse al trabajo.

Por otra parte, es importante mencionar que tanto “los países desarrollados como en desarrollo, en la promoción de sociedades más inclusivas y de oportunidades de empleo para personas con discapacidad requiere un mejor acceso a la educación básica, formación profesional acorde con las necesidades del mercado de trabajo y puestos de trabajo adecuados a sus capacidades, intereses y habilidades, con adaptaciones, según sea necesario”. (Oficina Internacional del trabajo, 2009)

En contraste con lo anterior, e implementándolo mundialmente se erradicarían muchas barreras en el desenvolvimiento de este grupo poblacional discriminado laboralmente por la limitación de sus capacidades, con ello se les darían

oportunidades para suprimir conjeturas erróneas que se tienen de estos sujetos en el desempeño de funciones en un empleo.

Otro rasgo importante que se debe tratar es la infraestructura, esta es una barrera que interfiere en el desarrollo laboral de las personas en condición de discapacidad, en donde el sitio de trabajo de las empresas ubicadas en las principales ciudades del país deberían ser adecuados para esta población con necesidades especiales, ya que esta puede ser una medida para facilitar el trabajo a estas personas, se sabe que es una medida que requiere tiempo pero con ayuda de instancias tanto públicas como privadas se logrará.

A continuación trataremos lo concerniente a la aplicación de los postulados creados por la OIT de trabajo decente en la normatividad colombiana laboral, en primer lugar encontramos oportunidades de empleo: este se desarrolla en Colombia con algunos programas de promoción y divulgación de la normatividad que escasamente acoge a los discapacitados, de la misma manera se han creado por el Gobierno estrategias para el desarrollo laboral para este tipo de población, con el fin de realizar procesos de sensibilización a los empresarios para la orientación y concientización, que permita incorporar personas en situación de discapacidad al mercado de trabajo y el desarrollo de unidades productivas como estrategia de

generación de ingresos para éste segmento de la población. Así mismo existen beneficios tributarios para las empresas que contraten a discapacitados, de igual manera “a que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año”. (Ley 361 de 1997 Art 24)

El segundo postulado son los Derechos de los trabajadores, la normatividad reglamenta derechos para todas las personas en general pero no para los trabajadores discapacitados en específico, aunque los rigen de la misma manera que los demás.

La Declaración Universal de los Derechos humanos divulgada en 1948 por las Naciones Unidas en Paris, proclama los derechos mínimos del trabajador, entre ellos están: el derecho al trabajo, protección contra el desempleo, por igual salario igual trabajo, remuneración equitativa, derecho a formar sindicatos y defender sus intereses. Como se puede ver la legislación Colombiana, constituye sus normas laborales respetando este mandato universal, pero hasta el momento no se ha establecido

legalmente nada en términos de derechos laborales para personas en situación de discapacidad, pues son personas que por su limitación deben ser tratadas única y exclusivamente con dignidad y respeto, por ello se hace necesaria su reglamentación.

La Seguridad Social, hace parte del tercer postulado, en Colombia es un derecho y consiste en los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, la vejez, la invalidez o la muerte de este, los cuales se originan durante la relación u horas de trabajo o con motivo de la misma. Se puede observar que en el decreto 1618 de 2013, dispone que el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá garantizar estrategias que generen empleo y con ello conlleven a la vinculación de seguridad social para población discapacitada. De igual manera encontramos la ley 797 de 2003 que establece que el fondo de solidaridad pensional, “está destinado a ampliar la cobertura mediante el subsidio a los grupos de población que, por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como trabajadores independientes o desempleados, entre ellos las personas en condición de discapacidad” (Art 13, literal l.). Sin embargo, de este tema no se halla nada para personas en condición de discapacidad, por lo que se deben acoger al ordenamiento jurídico ya constituido en el tema de seguridad social en general.

El último postulado es el Dialogo Social, este componente supone que los actores con intereses en asuntos del trabajo puedan dar a conocer sus puntos de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de decisiones que les conciernen. La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permite que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos sin injerencia del Estado, este derecho está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo. Su reconocimiento jurídico se produce por la simple inscripción de su acto constitutivo. Pero como se pudo verificar con el marco jurídico solamente alude que esta población y sus organizaciones podrán participar en “la formulación y ejecución de las políticas y la planificación de los procesos culturales, mediante los Consejos de Cultura Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Cultura, en la toma de decisiones, en los aspectos social, económico, ambiental, político, educativo, laboral y cultural”. (Art 24 Ley 1618, 2013). La legislación colombiana no establece norma especial alguna para dicha población en tema de dialogo social, de modo que, se deberán regir por la normatividad general aplicable a todos los trabajadores, ya que no poseen un reglamento único.

Es cierto que la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, ha venido desarrollando “durante los últimos 3 años estrategias

de desarrollo laboral, como complemento ha venido empleando instrumentos guías como: cartilla sobre discapacidad e integración laboral, Directorio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral, Portafolio de servicios de habilitación y rehabilitación e integración laboral y beneficios de la normativa para la población con discapacidad, análisis del comportamiento del mercado de trabajo en población en situación de discapacidad” (Procesos de inclusión en la política pública de discapacitados en Colombia), otros de los objetivos es el implementar metodologías sobre el Empleo Protegido y Apoyado para las diferentes discapacidades y así poder consolidar de esta manera el modelo socio-laboral para las personas en situación de discapacidad en Colombia, entre otras, pero no se ha tratado el tema de trabajo decente, que vendría siendo un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Conclusión

Se han venido incorporando mundialmente los postulados creados por la OIT de trabajo decente, tales como: oportunidades de empleo, derechos fundamentales en el trabajo, seguridad social y dialogo social, con la finalidad de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Conviene señalar que la población en condición de discapacidad sufre a diario estigma y discriminación en el mundo laboral, de modo que es una causa para que vivan en la pobreza y la exclusión social, por ello es relevante estudiar la problemática laboral que sufre este grupo poblacional bastante amplio, así mismo comprender que son sujetos de derechos y garantías en nexos con la dignidad humana.

Con respecto a la legislación laboral en Colombia que acoge a las personas en condición de discapacidad, se puede evidenciar con esta investigación que es muy escasa la normatividad aplicable a los discapacitados y la que está vigente establece derechos, principios y garantías pero a los trabajadores en general, indiscutiblemente no existe una norma laboral exclusiva que permita garantizar los derechos y principios laborales fundamentales, lo que desencadena la no protección laboral a esta población

vulnerable por su condición, además de ello que el trabajo que desempeñan no se está realizando de acuerdo al concepto de trabajo decente.

De manera puntual, a lo que trata del cumplimiento de los pilares propuestos por la OIT, se evidencia que en relación a las oportunidades de trabajo, se han propuesto estrategias por parte del Gobierno nacional que permiten incorporar a un empleo a estas personas, además de ello existen beneficios tributarios para las empresas por contratar a personas en condición de discapacidad; en cuanto a los derechos de los trabajadores los rige igual que los empleados sin ninguna discapacidad, lo que genera desigualdad e inequidad; a lo concerniente a la seguridad social, en esta se establece un fondo de solidaridad pensional, el cual se destina entre otras personas y para discapacitados, pero se deben acoger a las reglas generales; y a lo relativo al dialogo social, las personas en condición de discapacidad pueden hacer parte de organizaciones que los representen en la formulación y ejecución de las políticas, en la toma de decisiones, en los aspectos social, económico, ambiental, político, educativo, laboral y cultural.

Con lo anteriormente expuesto, podemos corroborar que los postulados de trabajo decente creados por la OIT no se están cumpliendo a cabalidad en Colombia para las personas en situación de discapacidad, pues existe un vacío normativo el cual

está afectando laboralmente a esta población en la práctica de un empleo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Por último y como recomendación, se debe tener mayor compromiso por parte del órgano estatal y legislativo para la creación de una política pública que permita la implementación de todas las normas existentes de protección a las personas en condición de discapacidad, por supuesto en concordancia con los postulados del trabajo decente (oportunidades de trabajo, derechos de los trabajadores, seguridad social y dialogo social), ya que la reglamentación existente y utilización de estas normas es escasa y menos aún se han producido los cambios efectivos y de fondo necesarios en favor de esta población vulnerable, así mismo son poco conocidas y malinterpretadas por los empleadores.

NOTA

La normatividad que se expone a continuación es complementaria a la anteriormente expuesta en este trabajo de investigación. Sin embargo, esta hace parte del bloque de constitucionalidad en Colombia, y de igual manera algunos de estos pactos y convenios ayudan para la protección laboral a personas en condición de discapacidad.

Convenio 159 OIT. Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) 1983.

ARTICULO 3. READAPTACIÓN PROFESIONAL
ARTICULO 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LOS TRABAJADORES INVALIDOS.
ARTICULO 5. CONSULTA A LAS ORGANIZACIONES DE PERSONAS INVÁLIDAS SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL
ARTICULO 8. READAPTACIÓN PRPFESIONAL Y EMPLEO EN ZONAS RURALES.
ARTICULO 9. EL ESTADO DEBERA ASIGNAR A PERSONAL CALIFICADO PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL, LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA COLOCACIÓN Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966

ARTICULO 6. DERECHO A TRABAJAR
ARTICULO 7. GOCE DE CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS.
ARTICULO 8. GARANTIAS
ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

***Convención
interamericana para la
eliminación de todas las
formas de discriminación
contra las personas con
discapacidad- 1999.***

ARTICULO 3. OBJETIVOS DE LA CONVENCIÓN
ARTICULO 4. ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN- PREVENCIÓN,
REHABILITACIÓN, TRATAMIENTO DE LA
DISCAPACIDAD-EL DESARROLLO DE MEDIOS Y
RECURSOS DISEÑADOS PARA FACILITAR O
PROMOVER LA VIDA INDEPENDIENTE.
ARTICULO 5. PARTICIPACIÓN DE
ORGANIZACIONES DE PERSONAS EN
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

***Sentencia de la Corte
Suprema de Justicia
radicado 35606 del 25
de marzo de 2009.***

ESTA SENTENCIA HACE REFERENCIA A LA
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS
PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD
BRINDANDOLES UNA PROTECCION DE
CARÁCTER JURISPRUDENCIAL.

En primer lugar encontramos el convenio 159 de la OIT Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983, exige que los países miembros deban formular y aplicar políticas sobre la readaptación profesional y empleo para personas con discapacidad, se deberá fundamentarse en el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores inválidos y

trabajadores en general, y se deberá consultar en la aplicación de estas políticas a las organizaciones que representen a las personas invalidas.

Luego Colombia se acoge al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, hace referencia laboralmente a todos los trabajadores en general en sus artículos 6, 7 y 8 mencionan el derecho al trabajo, el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias en su relación laboral y las garantías mínimas laborales, pero hay que mencionar que este convenio no dedico atención a la discapacidad puesto que no hace ninguna disposición sobre estas personas, siendo de gran importancia.

Por último tenemos, la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad- 1999, la cual no incluye derechos pero va en contra de toda discriminación, exclusión o restricción basada en la discapacidad, que tenga el propósito de limitar el goce y ejercicio de sus derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Congreso De La Republica. (1991). *Constitucion Politica de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de La Republica de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997 Ley Clopatovsky. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Congreso de La Republica de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Congreso de la Republica de Colombia. (2013). Ley 1618 de 2013. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Junio de 2010). Informe Estadístico. Bogotá: DANE.
- Duque, J. P. (2013). *El Trabajo Decente en Bogotá*. Bogotá: Alcaldia Mayor de Bogotá.
- el empleo. (26 de junio de 2015). *elempleo*. Obtenido de http://www.elempleo.com/colombia/pulso_laboral/impulso-al-trabajo-en-carceles-del-pais-16009156
- gerencie. (22 de abril de 2015). *gerencie.com*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/que-es-el-teletrabajo-definicion-y-ventajas.html>
- Gerry Rodgers, E. L. (1919-2009). *La Organizacion Internacional del Trabajo Y La Lucha Por La Justicia Social*. Ginebra: OIT.
- Lafont, F. (1996). *Tratado de Derecho Laboral Tomo III Internacional*. Ediciones Ciencia y Derecho.
- Ley 361 de 1997 Art 24. (s.f.).

Maldonado, A. O. (2010). *Trabajo Decente y Digno en Colombia* . Bogotá: Procuraduría General de La Nación.

Maldonado, A. O. (2010). *Trabajo digno y decente en Colombia*. Bogotá: Procuraduría General de la Republica.

Naciones Unidas Enable. (03 de Diciembre de 2007). Obtenido de
<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=556>

O'Reilly, A. (2007). *El Derecho al Trabajo Decente de la Personas con Discapaciad*. Ginebra: OIT.

OIT. (2009). *Informacion sobre Discapacidad y Trabajo Decente* . Ginebra: Organizacion Internacional del Trabajo .

OIT Información sobre trabajo, discapacidad y trabajo decente. (2009). Obtenido de
<http://www.ilo.org/disability>

OIT Organizacion Internacional del Trabajo. (01 de 12 de 2016). *OIT*. Recuperado el 01 de 12 de 2016, de ILO: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

OIT. (s.f.). *TRANAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA*. Recuperado el 26 de Julio de 2016, de
<http://www.sintraprevi.org/archivos/TRABAJODIGNOYDECENTEENCOLOMBIA.pdf>

OIT, D. G. (1999). *ILO.COM*. Recuperado el 26 de julio de 2016, de MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL Ginebra:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OMS . (2016). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 01 de 12 de 2016, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organizacion Internacional del Trabajo. (9 de agosto de 2004). *ILO.COM*. Recuperado el 26 de julio de 2016, de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Procesos de inclusion en la politica pública de discapacitados en Colombia . (s.f.). *Ministerio de la Proteccion Social* . Obtenido de www.minproteccionsocial.gov.co

Rodgers, G. (1919-2009). *La Organizacion Internacional del Trabajo y La Lucha por La Justicia Social*. Ginebra: OIT.

Rodríguez, E. G. (2014). *Derecho Laboral y Seguridad Social en el Estado Contemporaneo* . Bogotá D.C : Universidad Libre de Colombia.

Salazar-Xirinachs, J. M. (2007). *Trabajo Decente y Discapacidad* . Ginebra: OIT.

Vásquez, H. (2006). *La realidad el Trabajo Decente en Colombia*. Bogotá: Escuela Nacional Sindical.