

EL TRABAJO UN DERECHO PARA TODOS*

Fecha de recepción: 4 de mayo de 2018

Fecha de aceptación: 6 de julio de 2018

Páginas: 96-99

Dilsa Esperanza Rojas Montenegro**

Resumen

La sociedad, en una actitud de rechazo, ha negado en muchas ocasiones a las personas con limitaciones funcionales el derecho al trabajo sin tener en cuenta que esa condición no es un impedimento para aportar a la productividad y progreso de una empresa. Lo anterior, se esboza en el presente ensayo, al igual que el deber del Estado de brindar oportunidades de trabajo inclusivas.

Palabras clave: Discapacidad, trabajo, derecho, oportunidad.

* Ensayo académico.
Ganador del primer puesto del Concurso de Ensayo Argumentativo para Estudiantes de Semilleros del Área de Ciencias Administrativas. Centro Regional Zipaquirá 2017.

** Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
Correo electrónico: drojasmonte@uniminuto.edu.co

LABOR AS A RIGHT TO EVERYONE

Abstract

Society, as an attitude of rejection, has frequently denied people with disabilities the right to work, ignoring that their condition is not an obstacle to contribute to a company's productivity and progress. This is the thesis presented in this essay, along with the duty of the State to offer inclusive job opportunities.

Key words: Disability, labor, right, opportunity.

O TRABALHO UM DIREITO PARA TODOS

Resumo

A sociedade, em uma atitude de rejeição, negou em muitas ocasiões às pessoas com limitações funcionais o direito ao trabalho sem ter em conta que essa condição não é um impedimento para contribuir à produtividade e progresso de uma empresa. O anterior, esboça-se no presente ensaio, ao igual que o dever do Estado de brindar oportunidades de trabalho inclusivas.

Palavras-chave: Discapacidade, trabalho, direito, oportunidade.

En Colombia, como en muchos países, existen personas con alto grado de capacidad, habilidad y conocimiento para desarrollar ciertas labores de forma práctica rápida y segura. Sin embargo, algunas de estas personas poseen problemas de discapacidad, lo cual hace dudar de su progreso laboral. Por ende, la sociedad excluyente y marginalista se ha encargado de desplegar una actitud de rechazo hacia estos seres humanos, que tienen los mismos derechos que los demás. Por lo anterior, ¿qué mecanismos se pueden manejar o emplear en el país para que las empresas vinculen personas discapacitadas?

En primer lugar, se debe conocer el significado de *discapacidad* para de esta manera tener un criterio más amplio para argumentar el proceso de inclusión laboral de estas personas. Para eso, se toma como referencia la siguiente descripción:

La Organización Mundial de la Salud –OMS–, define la discapacidad, desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. Por ende es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Ministerio de Salud y Protección Social, s. f.).

La discapacidad en un ser humano, ya sea física o mental, no es impedimento para que este forme parte de una empresa y aporte a su productividad y progreso. Según el artículo 25 de la *Constitución política de Colombia* de 1991: “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” (p. 1191). Esto quiere decir que, sin importar la condición social, la religión, el sexo, o la raza, todo ser humano

con la edad suficiente puede ser vinculado a una empresa, y si este está en condiciones de discapacidad “es un ciudadano que no recibe, sino que aporta recursos propios a la nación” (Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, s. f.).

Desde las instituciones educativas y los hogares se debe formar personas íntegras, responsables de sus deberes, respetuosas con su entorno y la población que las rodea, para evitar así el maltrato, el rechazo, el miedo y la lástima que se originan en anomalías en ciertos individuos, y los hacen sentir diferentes y deterioran su dignidad, integridad y estado anímico. El Gobierno debe generar oportunidades de trabajo para la inclusión de personas en condición de discapacidad y crear proyectos para que estos cada vez sean más tomados en cuenta en el momento de seleccionar personas para desarrollar labores de cualquier índole, ya que esta es una sociedad igualitaria y todos los seres humanos deben tener las mismas oportunidades:

La inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para el sector empresarial y de la producción; la inclusión laboral es una opción que reclama a las Personas con discapacidad en su deber ser como ciudadanos, en sus derechos y en sus obligaciones, una opción que le da al país estatus para respetar al otro por su diferencia, para conocer de ella y compartir con ella. (Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, s. f.).

Es satisfactorio ver cómo empresas del país tienen en cuenta esta población para desarrollar labores y prosperar como entidad, mediante capacitaciones, análisis y pruebas de estandarización de los protocolos para que este personal reciba el trato digno que merecen. No obstante, es una decisión que deben tomar todas las empresas del país, ya que por el transcurso de los años se ha venido creando normas especiales para la total protección de estas personas en estado de vulnerabilidad y el Estado garantiza su integración social y laboral mediante formación profesional. Allí, ellos adquieren, mantienen o mejoran conocimientos,

destrezas, aptitudes y valores que sustentan su empleabilidad como trabajadores, lo que contribuye a su desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía. “El gobierno es un actor clave en este proceso en el cual tiene que facilitar este proceso por medio de planes, actividades, motivaciones y lo más importante la difusión de la información” (Caranton, 2010, p. 13) para que tanto empleadores como personas discapacitadas puedan participar y ganar.

La inclusión de personas con limitaciones es posible si se crean estrategias de fortalecimiento técnico, de identificación de características y cualidades, de apoyo, de reconocimiento de la persona, de proyecto de vida y actitudes, dependiendo del cargo por desempeñar. La integración socio-laboral de personas con necesidades especiales consiste en demostrar que todos podemos tener calidad de vida satisfactoria y cada uno puede enfocarse en realizar las cosas que le gustan desde un lado más práctico.

La inclusión laboral de personas discapacitadas es un mecanismo funcional por el cual

deben optar todas las empresas del país, ya que estas personas pueden desarrollar diversas labores dependiendo de los conocimientos que han recibido. El Gobierno viene creando diferentes proyectos con el fin de vincular en el campo laboral a personas con discapacidades físicas, intelectuales o mentales y de esta manera beneficiar a toda la población.

REFERENCIAS

- Caranton, H. E. (2010). *Red de inclusión laboral para discapacitados cognitivos; cosas que muestran cómo hacerla posible*. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9278/tesis363.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (S. f.). *Discapacidad*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DISCAPACIDAD.aspx>
- Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. (S. f.). *Pacto de productividad*. Recuperado de http://www.pactodeproductividad.com/p_inclusion.html
- República de Colombia. (1991). *Constitución política de Colombia de 1991*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>