

Empleo para discapacitados

o ¿discapacidad para emplearlos?

Employment for the handicapped or handicapped to employ them?

Investigadores visibilizan la realidad social de personas en situación de discapacidad que hoy afrontan difíciles circunstancias para laborar o conseguir empleo.



Por:

Juan Fernando Muñoz Uribe
juan.munoz@upb.edu.co

Fotos:

Natalia Botero
Liliana Tobón Arteaga

Un grupo de estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana se percató de que en su semillero de investigación EUREKA, durante las prácticas sociales que realizan, resultaba recurrente el interés por las condiciones en que las personas en situación de discapacidad debían resolver su sustento económico y el de sus familias ante la necesidad de trabajar para poder vivir. Esa fue su motivación para adelantar una investigación que identificara las condiciones laborales de trabajadores con estas características en Medellín y el grado de conocimiento y aplicación que las organizaciones productivas tienen sobre las leyes que protegen el derecho laboral del discapacitado.

En consulta sobre los aspectos teóricos y conceptuales en relación con la inclusión laboral de personas en esta situación en el contexto legal colombiano y mediante una investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria, realizaron su trabajo de campo en cuatro organizaciones: dos de la empresa privada, una entidad pública y una ONG, con una muestra de 17 personas (trabajadores), de los cuales ocho presentaban discapacidad física.



Se encontraron por ejemplo que, a pesar de contar con políticas de inclusión, en las organizaciones aún no hay la suficiente conciencia sobre la importancia del desempeño de personas en esta condición, ni tampoco claridad acerca del compromiso de tener personas discapacitadas vinculadas al trabajo.

“La persona en situación de discapacidad tiene que competir con individuos sin discapacidad desde el mismo proceso de selección y, una vez admitido, se cree que no reúne las condiciones y las competencias para realizar el trabajo, incluso en aspectos en los cuales no tiene discapacidad. Desde allí comienza la desigualdad en un aparente método de inclusión”, explica la docente líder, Gloria María Jiménez González.

Ilustración: Isabel Ruiz Petit



La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) revela que 15 de cada 100 personas en el mundo son discapacitadas, y de esos mil millones de habitantes del planeta con discapacidad, 80 de cada 100 tienen la edad para trabajar.

De las entrevistas y encuestas realizadas a empleadores y trabajadores pudo establecerse que las organizaciones propenden por una cultura hacia la diversidad, pero no son claras en el interés de incrementar su número; que estas personas no reciben tratos especiales por parte de sus compañeros y empleadores; que se mantiene la idea de la inclusión por el interés que merecen los beneficios tributarios; que las empresas encuentran dificultad en la contratación por no tener infraestructuras adecuadas, y que los empresarios optan por beneficios tributarios como las donaciones, de menor costo en comparación con la vinculación de una persona en situación de discapacidad.

Aunque los encuestados en la enunciada condición expresaron no recibir un trato distintivo o discriminatorio en la cotidianidad laboral por parte de sus compañeros de trabajo, si coincidieron, en sus respuestas, con la idea de que sus aspiraciones laborales son mínimas ante la incapacidad de los empleadores por ver en ellos otras competencias, otras habilidades ocultas por la limitación con que se les percibe, y por el hecho de tener una determinada condición.

En su ejercicio, los investigadores evidenciaron en la realimentación que recibieron de trabajadores y empleadores aspectos coincidentes: organizaciones que no practican políticas de inclusión, en omisión de las disposiciones normativas, o que pocas empresas en Medellín asumen con claridad el compromiso, y cuando asumen una política de inclusión, no lo hacen por mera filantropía, sumado a los vacíos que sobre la norma y en garantía de los derechos del discapacitado persisten en Colombia.



“En la interacción con estas personas aprendí que cuando se quiere alcanzar un sueño o una meta no hay imposibles, y que las barreras no están en nuestro cuerpo sino en nuestra mente”, concluye Carolina Ferrer Ruiz, integrante del semillero Eureka y auxiliar de la investigación.

La investigación permitió concluir que todavía se mantienen muchos imaginarios que estigmatizan a las personas en situación de discapacidad, considerándolas, en el mayor de los casos, seres dependientes y cuya vinculación laboral generaría sobrecostos, mientras las leyes siguen presentando inconsistencias para garantizar los derechos laborales de personas en edad de trabajar.

Pero, quizá, la conclusión más reveladora de la investigación yace en sugerir que la mayor incapacidad no es la de los empleados o de aquellos aspirantes a un trabajo que por circunstancias accidentales, ocasionales o permanentes presentan una situación de discapacidad, sino la de empleadores que, más allá de cumplir o no una política de inclusión social, no asimilan que se pueden potenciar otras competencias del ser humano y que es necesario comprender que el "otro" es un individuo igual a él, pero con otras cualidades, y que nadie está en ningún momento, ni bajo ninguna circunstancia, exento de sufrir alguna discapacidad en la vida.

De los trabajadores con discapacidad en las organizaciones visitadas, la investigación halló que el 65.5 % son hombres, el 37.5 % terminaron sus estudios de básica secundaria, el 25 % son profesionales, el 12.5 % tienen una especialización, otro 25 % no finalizaron su bachillerato y el 62 % desempeñan cargos operativos.



Las estudiantes auxiliares de investigación Sara María Arenas Arango, Carolina Ferrer Ruiz y la docente Gloria María Jiménez González (en medio).

Ficha técnica

Nombre del proyecto: Empleo y discapacidad: condiciones laborales de un grupo de trabajadores en situación de discapacidad. Estudio de caso en la ciudad de Medellín
Palabras clave: Discapacidad; Empleo digno; Condiciones laborales; Legislación laboral; Organizaciones
Grupo de investigación: en Trabajo Social (Gits)
Escuela: Ciencias Sociales
Seccional: Medellín
Líder del proyecto: Gloria María Jiménez González
Correo electrónico: gloria.jimenez@upb.edu.co