



Diagnóstico de los sindicatos frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad e incapacidad médica.

En este magno evento, los protagonistas son los trabajadores que nos ven desde sus casas o desde sus trabajos y el gran número de personas desempleadas, que encuentran en estos espacios una esperanza para cambiar sus realidades.

La CTC, aplaude este encuentro que integra las voces de los actores claves en la construcción de un país que se acerca a las necesidades de las personas, se prepara para enfrentar de manera justa y equitativa los múltiples desafíos y retos que hoy por hoy presenta el mercado laboral, pero que también reconoce los modelos y prácticas que no han funcionado y que por el contrario han dejado profundas desigualdades e injusticias.

Evita Duarte decía acertadamente, que, cada uno debe empezar a dar de sí todo lo que puede dar y aún más; y es que en materia de Derechos para las personas en situación de discapacidad nos hemos reservado mucho, el Estado, los empleadores, las entidades y la misma sociedad, generando barreras físicas, comunicativas y actitudinales que restringen la inclusión laboral la cual, debería darse en concordancia con las obligaciones plasmadas en la Ley 1618 de 2013.

Intervienen acá las estructuras físicas de nuestras ciudades, vías calles, accesos, entradas, medios de transporte, de los sitios de trabajo o de las entidades públicas, todo entorno que rodea desde un inicio a la persona, desde su niñez como las escuelas urbanas y rurales estas últimas, donde es aún más complicada la situación, las universidades y en fin todo factor que incide en el cumplimiento de un proyecto de vida, ojalá, sin restricciones, sin desigualdades, porque actualmente

muchas no están diseñadas ni se han ejecutado al nivel que deberían estar en pleno siglo XXI.

Mi mensaje de parte de los y las trabajadoras, de las personas en condición de discapacidad es que se les haga participe e integre en la construcción de políticas públicas y que se les cumplan todos los compromisos adquiridos en el marco de las normas, del acceso a la justicia y de la efectividad de las instituciones del Estado en la protección de sus Derechos, que, trabajen articuladamente, sin discrepancias, sin contradicciones, porque acá todos tenemos el mismo propósito hacer valer las ideas de nuestro marco de referencia la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” que nos dice: Colombia, ustedes tienen que hacer que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos que todo el mundo, que se les brinde todas las oportunidades para desarrollar su vida y que de ninguna manera sean tratados injustamente debido a una discapacidad.

También encontramos barreras desde los requisitos mismos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles asociados a ciertos estereotipos sociales, que, reafirma la idea de que una persona con discapacidad no puede tener un valor dentro de una empresa o hacer comparativos injustos de productividad de un trabajador con discapacidad, frente a otro sin discapacidad.

Es increíble que existan hoy por hoy empresas que entregan bonificaciones con requisitos basados en la situación de salud, condición física y mental de los y las trabajadoras y el número de incapacidades médicas, una barrera de trato discriminatorio.

Desafortunadamente, muchos empleadores desconocen los beneficios tributarios a los que pueden acceder por la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad y sobre esto, falta trabajar mucho con difusión de información, campañas, sensibilización, compromiso y transparencia.

Con la pregunta realizada por el docente español relativa a las cuotas obligatorias de personas en condición de discapacidad en las empresas, con mucho respeto, he manifestado, que la falta de voluntad del Gobierno, de nuestros legisladores y de los empleadores frente a este tema, mucho han perdido, porque he visto genios en una silla de ruedas, conozco mentes brillantes esperando una oportunidad para potenciar la economía de un país a escalas mayores e inimaginables.

Bueno, estaría estupendo que las ciudades se adapten, las leyes también, pero si las personas no lo están no sirve de nada, acá hablo de las personas que se encuentran directamente involucradas en este asunto, que en últimas somos todos,

jueces, inspectores de trabajo, jefes, coordinadores, administradores del recurso humano de las empresas, los sindicalistas y no es que nos convirtamos en héroes al darle trabajo a una persona en situación de discapacidad o mantener a un trabajador con alguna deficiencia de salud, ni mucho menos debemos verlo como un hecho compasivo, hay que normalizar la acción afirmativa de inclusión, pero de algo si estoy segura, y es que ésta decisión si puede cambiar la vida de una persona, de una familia, de una sociedad reconociéndole su derecho al desarrollo pleno.

Respecto la permanencia acá no se trata solo estar vinculado en una empresa y ya sino el valor que se les da a los trabajadores, el crecimiento dentro de la empresa, la práctica de los manuales de rehabilitación acorde a las situaciones individualizadas de cada uno de los trabajadores /as y no simplemente sentarlos en una silla o volver invisible al trabajador, por solo cumplir con un requisito meramente legal o No respetar sus recomendaciones médicas que ponen en detrimento el estado de salud física y trasciende al emocional, este último, factor generador de renuncias motivadas debido a un estado emocional debilitado.

Qué acciones urgentes debemos tomar:

Inversión en acciones preventivas, en el Bienestar laboral y social.

Actuar sobre las violencias sicosociales en el ámbito laboral.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo.

Humanización de los métodos – No encuadernarnos en procesos que se alejan de las prioridades humanas.

Es necesario trabajar en el lenguaje inclusivo que reconozca a las personas en condición de discapacidad.

Reconocimiento como sujetos plenos de derechos.

Garantía y fortalecimiento del derecho asociación y negociación colectiva donde se puedan abordar estos temas buscando mejorar las condiciones de empleo y acceso al mismo.

El diálogo social Tripartito.

Para finalizar decirles que el fuero de estabilidad laboral reforzada es un elemento esencial de protección de los derechos de las personas con discapacidad o incapacidad medica donde por precedente la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la misma opera para los trabajadores cuya limitación es moderada a partir del 15, frente a lo cual consideramos necesario un tránsito de la concepción de un criterio médico, que no repara en las causas sociales o factores externos, al estándar establecido en la Convención sobre los Derechos

de las Personas con Discapacidad, y el convenio 159 de la OIT adoptando un concepto amplio de discapacidad que atiende los distintos colectivos.

Como abogada defensora de los derechos de los y /las trabajadoras he venido con un mensaje desde la realidad de sus propias vidas, y aprovecho para decirles que mucho más habrían esperado de todos nosotros en pandemia miles de personas en condición de discapacidad o incapacidad médica; la ausencia de acciones afirmativas y enfoque diferencial en el contexto de la pandemia para estas personas les dejó vulnerables, no solo para ellos sino para sus cuidadores con las medidas del distanciamiento social y el contacto con superficies, muchas personas dependen parcial o totalmente de un cuidador para realizar sus actividades diarias y éstas situaciones no se tuvieron en cuenta desconociendo sus derechos a una vida en condiciones dignas.

La discriminación en las personas con patologías mentales, es aún mayor, pareciera un tabú ir al psiquiatra o al psicólogo y por ello muchos trabajadores callan, crean resistencia y se enferman más.

Adicional a ello el acceso a un trabajo o la permanencia en el mismo de un trabajador con patologías mentales es aún más difícil, un tema cultural que también debemos abordar.

Los horarios flexibles y horas extras, deben ser autorizados por el Ministerio del Trabajo con mucha lupa, hoy, evidéncianos que con estas medidas, se han venido imponiendo cargas que desfavorecen la salud de miles de trabajadores por un beneficio de productividad y rentabilidad que no se ve reflejado en la mejora de las condiciones de vida de los y las trabajadoras. Un día un trabajador con condición de salud deficiente trabaja diez horas y aunque al siguiente día trabaje menos de 8 horas, el desgaste de las 10 e incluso 11 horas, sin pagos extras, puede generar una grave afectación y desmejora irreversible a su salud.

Podríamos quedarnos contando tantas historias de vida que seguramente en sus estrados judiciales deberán analizar en Derecho, en humanidad y garantizando que todo de lo que se ha hablado en este evento sea una realidad traída a terreno.

Sobre todas las cosas, escuchémonos con respeto y pensando en los demás.