

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: EL PAPEL QUE JUEGAN LOS COLABORADORES DISCAPACITADOS DENTRO DE UNA EMPRESA

Security and health at work: The main role of a handicapped person in an organization.

AUTORES:

Benavides Lopez Eduardo Jose, Est Optometría, 3005019714,
ebenavides10@estudiantes.areandina.edu.co

Bedoya Franco Daniela, Est Optometría, 3173510104,
dbedoya16@estudiantes.areandina.edu.co

RESUMEN:

Dentro del presente trabajo, desarrollaremos el papel que juegan los trabajadores discapacitados dentro de cualquier entorno laboral, tomando como base las investigaciones y estudios realizados en diferentes partes del país, la Organización Mundial de la Salud e investigaciones de diversas entidades, las cuales documentaron y plasmadas en diferentes artículos, los cuales nos demuestran y evidencian el incremento de personas con una discapacidad en los entornos laborales; situación que obliga a los gobiernos y en especial al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a actualizar la normatividad continuamente, y así poder garantizar las condiciones actas de los trabajadores y poder brindarles la protección necesaria, para el cumplimiento de dichos parámetros.

Es de tener en cuenta que, al hablar de normas y medidas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, para personas con discapacidad, debemos de partir desde el proceso del PHVA (PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y AJUSTAR), para la optimización el mejoramiento de cada trabajador dentro de una organización y así poder tener, un mejor control a pase del tiempo; resaltando que las personas con algún tipo de discapacidad, se encuentran cobijados con medidas de orden legislativo para la disminución de su discriminación y mejor acceso a un trabajo.

De igual manera se debe de tener en cuenta las disposiciones nacionales, las cuales facilitan el proceso de contratación y el ingreso a personas con algún tipo de discapacidad al ámbito laboral, al igual que el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021, que fue plasmada por la Ley 1562 de 2012, estableciendo que, dentro del sistema de riesgos laborales, predomine la equidad y la justicia, dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y así lograr la disminución de accidentes y enfermedades en el área trabajo y demás patologías que se puedan desarrollar dentro de un puesto de trabajo.

OBJETIVO:

El objetivo del presente estudio, es dar a conocer los datos o la información que, a nivel nacional, se desarrolla en materia de personas con algún tipo de discapacidad dentro de su ámbito laboral y la correspondiente normatividad que lo regula.

MÉTODO:

Se realizó por medio de un estudio cuantitativo en el que se emplearon 20 revisiones bibliográficas de diferentes plataformas y que fueron publicados entre el año 2010 y 2020

Palabras clave: Riesgo Laboral, PHVA, Legislación, Prevención, Discapacidad.

ABSTRACT:

Security and health at work The role of disabled employees within a company

Within this work, we will develop the role that disabled workers play within any work environment, taking as a basis the research and studies carried out in different parts of the country, the World Health Organization and research from various entities, which documented and reflected in different articles, which show us and evidence the increase of people with a disability in work environments; A situation that forces governments and especially the Occupational Health and Safety Management System, to update the regulations continuously, and thus be able to guarantee the workers' conditions and be able to provide them with the necessary protection, to comply with said parameters. .

It should be kept in mind that, when talking about standards and measures in the occupational health and safety system, for people with disabilities, we must start from the PDVA process (PLAN, DO, VERIFY AND ADJUST), for the optimal improvement of each worker within an organization and thus be able to have a better control over time; highlighting that people with some type of disability are covered by legislative measures to reduce their discrimination and better access to a job.

In the same way, national provisions must be taken into account, which facilitate the hiring process and the entry of people with some type of disability into the workplace, as well as the national plan for occupational health and safety 2013-2021 , which was embodied by Law 1562 of 2012, establishing that, within the occupational risk system, equity and justice prevail, within the occupational health and safety system, and thus achieve a reduction in accidents and illnesses in the workplace. work area and other pathologies that may develop within a workplace.

TARGET:

The objective of this study is to make known the data or information that, at the national level, will be developed for people with some type of disability within their work environment and the corresponding regulations that regulate it.

METHOD:

It was carried out through a quantitative study, in which 20 bibliographic reviews from different platforms were used and which were published between 2010 and 2020.

Keywords: Occupational Risk, PDVA, Legislation, Prevention, Disability, Worker

Introducción:

Es de claridad para todas las personas que, cada país, provincia, departamento, ciudad, pueblo o corregimiento, depende de la fuerza laboral de sus ciudadanos para el desarrollo y crecimiento del mismo, circunstancia que nos lleva a preguntarnos, que sucede con los trabajadores que, por algún suceso, son declarados como discapacitados, que normatividad los protege y como se regula la discriminación, que soporta este grupo minoritario de la población, ya que son percibidos de manera negativa y/o problemática dentro de cualquier ámbito laboral, lo que conlleva al prejuicio y desventaja que poseen estas personas al momento de solicitar cualquier tipo de empleo.

Basados en lo anterior, iniciamos nuestra investigación con La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (C.D.P.D), aprobada por las Naciones Unidas en el año 2006, en la cual se pretende “promover, proteger y tener una plena seguridad en las condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y, promover el respeto de su dignidad inherente”. (informe mundial sobre la discapacidad O.M.S. del año 2011). Toda vez que los informes proporcionados por La Organización Mundial de la Salud (O.M.S), son de gran importancia ya que es allí en donde encontramos el marco central de la discapacidad dentro del marco normativo, jurídico y social.

Una vez revisadas las fuentes normativas internacionales encontramos que, Colombia cuenta con gran respaldo y acompañamiento en materia de trabajadores discapacitados, ya que trabaja en armonía con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Protección Social, además de los convenios internacionales que ratificó con diferentes países, los cuales se ha implementado para las personas discapacitadas y su inclusión laboral.

Algunas de las Leyes estatutaria que encontramos en Colombia, serían la 1618 del año 2013, la cual garantiza la ejecución efectiva de los derechos a personas con discapacidad, Ley 361 del año 1997, en la cual se establece la integración de las personas con discapacidad y la Ley 1346 de del año 2009, promulgada por La Asamblea de Naciones Unidas, que consiste en la responsabilidad del estado, frente a los derechos fundamentales de las personas con algún tipo de discapacidad.

Al desarrollar la anterior normatividad, nos encontramos con la regulación de los riesgos laborales, los cuales encontramos plasmados en la Ley 1562 del año 2012 y del decreto 1072

del año 2015, las cuales desarrollan la implementación de las organizaciones del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo al igual que los parámetros, garantías y principios que debe de desarrollarse dentro de cualquier empresa, entidad o persona jurídica que tenga trabajadores a su cargo.

Desarrollando así, los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, el cual afirma que apenas el 12% de las personas con discapacidad, se encuentra trabajando, el 42% de las personas con discapacidad, tienen un nivel de escolaridad hasta primaria, el 20% poseen una escolaridad que no supera la secundaria y el 31% no tiene ningún nivel educativo. (informe del mercado laboral Fedesarrollo).

Concluyendo que las personas con algún tipo de discapacidad son protegidas por la normatividad colombiana, al igual que la internacional, pero no respetadas por el ámbito laboral del común, ya que son discriminados y minorizados frente a personas sin ningún tipo de discapacidad, ya que son cargos extras tanta para el empleador, como para las entidades estatales encargadas de su protección.

DESARROLLO:

Las Organizaciones Internacionales, han desarrollado arduamente el tema de la protección laboral de los trabajadores discapacitados; tomamos como fuente formal los diferentes informes e investigaciones realizadas por entidades especializadas en el tema; debemos de tener en cuenta la importancia de este tema ya que, el aumento de trabajadores declarados como discapacidad, crece al paso de los años, ya que como bien es sabido, el trabajo es una práctica obligatoria, para la subsistencia de cualquier persona al igual que de su núcleo familiar.

Uno de los campos más desarrollado dentro del presente tema, es el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo S.G-S.S.T., ya que es este el encargado de atender el cumplimiento de las normas que garantizan la protección de los trabajadores discapacitados, las cuales deben ser desarrolladas en condiciones dignas para los trabajadores que por su situación, se encuentran impedida laboralmente para determinadas labores; situación que ha obligado a las entidades, empresas o empleadores, a aplicar las normas de trabajo, al igual que el ciclo P.H.V.A., para el desarrollo acorde a las capacidades de cada trabajador.

Entrando un poco a nuestro país, debemos de tener en cuenta los derechos fundamentales, que se encuentran dentro de nuestra Carta Magna, la cual fue expedida desde el año 1991, en donde las personas discapacitadas poseen una protección especial, sobre los demás, al igual que aquellos derechos que nos hablan de la vida digna, la seguridad social, el debido proceso, la igualdad ante la ley y el derecho al trabajo, lo cual encaja conjuntamente con lo estipulado por la O.I.T., en el año 2016.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, podemos aducir que los derechos fundamentales que protegen a todos los integrantes del territorio colombiano, se desarrollan bajo el modelo de un trabajo digno, el cual debe ser remunerado conforme a la normatividad laboral que regula el tema y por tal razón, se debe tener especial énfasis en las personas que presentan algún tipo de vulnerabilidad, como lo es la discapacidad; ya que según lo reza la Ley 1346 del 2009, el trabajo digno y el acceso al mismo se normativizó y consolidado por los “Convenciones sobre los Derechos de las personas con Discapacidad” ratificados por Colombia, adoptados por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre del año 2006.

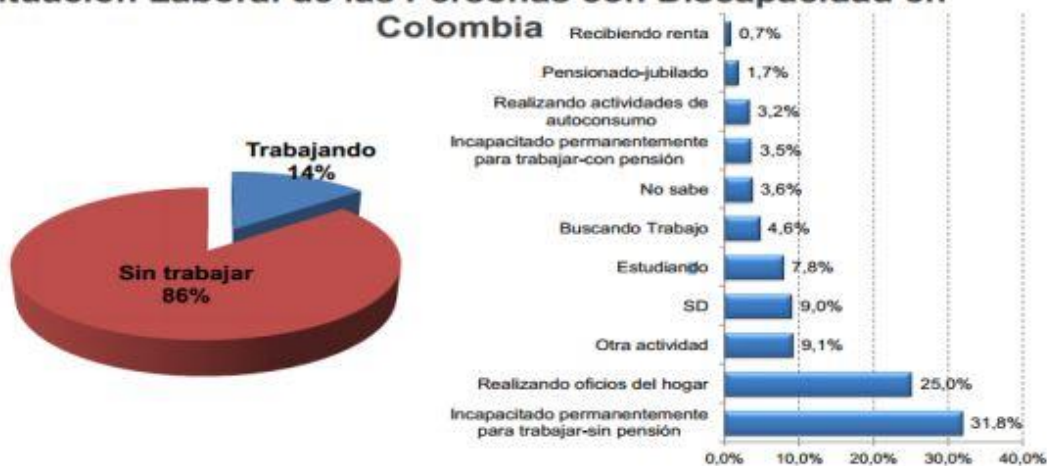
Por otro lado, SEGÚN GOMEZ, N - (2016), la diversidad en las discapacidades varía constantemente ya que pueden ser físicas, cognitivas, sensoriales y en algunos casos sufrir conjuntamente de los mencionados, así como también se debe tener en cuenta el origen de la discapacidad, ya que algunas personas nacen siendo desahatados y otras por una enfermedad que se desarrolla durante su vida. De igual manera existen casos de personas que su discapacidad fue ocasionada por un accidente o una enfermedad desarrollada por la actividad de su trabajo, algunas personas tendrán una clasificación de pérdida de la capacidad laboral y otras no, ya que dichas características constituyen barreras que deben ser trabajadas desde distintos ámbitos incluyendo el normativo.

Como normas básicas aplicables a las personas discapacitadas, las empresas deben tener en cuenta la normatividad vigente, como lo es la Ley 361 de 1997 (Congreso de la República de Colombia, 1997), en la cual se establecen los mecanismos de integración laboral para las personas con discapacidad y de manera especial el Capítulo IV del Título. También se han creado estrategias para la inclusión de personas con discapacidad en diferentes empresas, como un ejemplo podemos ver el Decreto 392 del 26 de febrero del 2018 (Congreso de la República de Colombia, 2018), por el cual se establecen incentivos para las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad; En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deben otorgar el (1 %), del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el ministerio del trabajo, (Congreso de la República de Colombia 2018), por el cual se implementa un sistema de preferencias de los procesos de adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales, para quienes vinculen laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad sin dejar de lado, que deben de certificar un mínimo del 10% de su planta de trabajadores

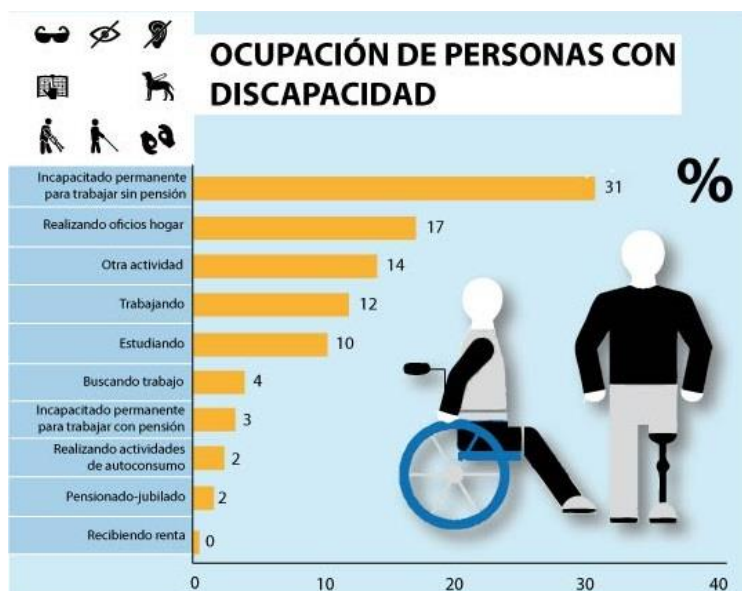
GRÁFICAS:

Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en Colombia



Fuente: Ministerio de protección social

tomado de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/344/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf;jsessionid=FAA0B3818FE7B9F69319BDE82DCAA99?sequence=1



Fuente: <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/07-2018-mejora-inclusion-laboral-de-personas-discapacitadas>

CONCLUSIONES

1. Las personas con discapacidad se encuentran protegidas constitucionalmente normativamente e internacionalmente para su desarrollo laboral.
2. La discapacidad es materia de todo el régimen laboral, ya que esta se puede presentar por nacimiento, enfermedad o por algún tipo de enfermedad.
3. Aunque en la actualidad el tema de las personas con discapacidad se encuentra reglamentado, se deben mejorar las medidas de inclusión de tal normatividad al igual que la eliminación de la discriminación dentro de los ámbitos laborales.
4. Los incentivos brindados por el gobierno, permiten con mayor facilidad la contratación de personas con discapacidad dentro del país.

Bibliografía

ANDI, A. N. (2021). Obtenido de

<http://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20cr.pdf>

Carlos María Alcover de la Hera, V. P. (s.f.). *Scielo*. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013

Díaz, J. I. (s.f.). *La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales*. Obtenido de La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>

DIAZ, L. A. (s.f.). Obtenido de

<https://repository.ucatolica.edu.co/jspui/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>

discapacidad, L. 3.-L. (s.f.). Obtenido de

<https://www.enlaceoperativo.com/articulo/ley-361-de-1997-ley-de-discapacidad/#:~:text=Ley%20361%20de%201997%20%2D%20Ley,discapacidad%20%7C%20ARUS%20PILA%20%7CARUS%20PILA&text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,personas%20en%20situaci%C3%B3n%20de%20discapac>

- FEDESARROLLO. (2018). Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>
- Galán, P. M. (s.f.). Obtenido de <https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/Documents/MODELO%20DE%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>
- NORMATIVA, S. U. (s.f.). *LEY 1346 DE 2009*. Obtenido de LEY 1346 DE 2009: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>
- OIT. (2015). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- OIT. (s.f.). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- PLANEACIÓN, O. N. (2018). Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DE%20L%202026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>
- RESTREPO, L. A. (2017). Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4946
- Rúa**, N. E. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Salud, O. M. (2011). *INFORME MUNDIAL*. Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- SIGLO, E. N. (1 de Julio de 2018). *Mejora la inclusión laboral de personas discapacitadas*. Obtenido de <https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/07-2018-mejora-inclusion-laboral-de-personas-discapacitadas>
- Trabajo, A. E. (s.f.). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53>
- TRABAJO, M. D. (s.f.). *GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>
- TRABAJO, M. D. (s.f.). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Valencia, N. M. (2020). *Inclusión laboral. Factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad. Caso*. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16068/Natalia_Mej%C3%A9rezUribe_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vivas, M. C. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto*. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/344/DEA-spa-2016-Practicas_de_inclusion_laboral.pdf;jsessionid=FAA0B3818FE7B9F69319BDE82DCAAA99?sequence=