

Acceso a los servicios públicos para las personas con discapacidad

(Access to public service for people with disabilities)

Harvey Darío López González

Mónica Janeth Bedoya Villada

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

Diplomado en Conciliación

2024

Resumen

El acceso a la función pública de las personas con discapacidad, ha constatado una realidad laboral en Colombia, lo que ha fomentado leyes que consagran derechos sobre este tipo de poblaciones que promueven la inclusión social, habiendo dicho esto, la importancia de la Ley 361/97, Ley 1618/2013 y el Decreto 2011 del 2017 que forman parte importante del desarrollo estructural y formal que viene sobreviniendo las circunstancias que acaece la sociedad colombiana; Por otro lado, la formalidad legal ha permitido que el acceso no sea limitado incluso no sea negado por las instituciones públicas, así de esta manera, una forma de promover estas leyes, es mediante el proceso de inclusión característica de estas personas afectadas por alguna debilidad de sus derechos, sea una forma conciliable que promueva la igualdad laboral en todas sus condiciones y efectos jurídicos que obedezcan a la constitución y a la ley; Por esta razón, el trabajo está centrado en el fundamento jurídico de la ley y la constitución, con una interpretación crítica sobre la misma que dará énfasis en las formas conciliables que tienen las personas con esta condición de discapacidad que afronta en el mundo laboral al momento de acceder y póstumamente a ejercer un cargo en la función pública del estado.

Palabras clave: Ley 361/97, Ley 1618/2013, Decreto 2011 del 2017, inclusión, constitución política, conciliación, estado de discapacidad y debilidad manifiesta.

Abstract

Access to public service for people with disabilities has been confirmed as a labor reality in Colombia, which has promoted laws that enshrine rights for this type of population that promote social inclusion. Having said this, the importance of the law Law 361 /97, Law 1618/2013 and Decree 2011 of 2017, which form an important part of the structural and formal development that has occurred due to the circumstances that occur in Colombian society; On the other hand, legal formality has allowed access to be not limited or even denied by public institutions, thus, one way to promote these laws is through the process of inclusion characteristic of these people affected by some weakness. of their rights, is a reconcilable form that promotes labor equality in all its conditions and legal effects that obey the constitution and the law; For this reason, the work is focused on the legal basis of the law and the constitution, with a critical interpretation of it that will emphasize the reconcilable ways that people with this disability condition face in the world of work at the moment. to access and posthumously hold a position in the public service of the state.

Key words: Law 361/97, Law 1618/2013, Decree 2011 of 2017, inclusion, political constitution, conciliation, state of disability and manifest weakness.

Introducción

En Colombia, “aunque la normativa colombiana prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, esta población enfrenta aún enormes barreras para acceder, permanecer y ascender en el empleo. Así está el país en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad” (Fundación Saldarriaga Concha, 2020), aun siendo una realidad del mundo laboral que no ha cambiado desde la promoción de leyes que promueven la inclusión de personas con estas condiciones, y de esta manera, trabajar para el estado o entidades centralizadas, descentralizadas o vinculadas al estado dentro de las labores de la función pública puede llegar a ser un reto para esta minoría de personas que padecen de discapacidad; entonces, ¿El acceso laboral de las personas con discapacidad a ejercer una labor dentro de la función pública puede ser limitado e incluso negado? Las personas con discapacidad que quieren trabajar para el estado colombiano en algunas de sus entidades públicas, presentan unas limitaciones relativas al acceso, dicho esto, las inferencias dentro de las condiciones laborales en un entorno donde la persona que padece de una deficiencia física no accede fácilmente por circunstancias adversas, por lo que se advierte, “Son los elementos contruados, reales y tangibles que, por su falta de accesibilidad impiden, restringen o hacen más difícil el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en los espacios públicos y privados, a los servicios públicos y las oportunidades sociales en general” (Ministerio de las TIC, 2024), de esta manera, el lugar del trabajo de muchas de las instituciones públicas no está adaptado a las condiciones de una persona con discapacidad por lo que la ley ha tratado que se actualicen las instituciones públicas a proporcionar adaptaciones y ajustes razonables para permitir que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y esto puede incluir modificaciones en el lugar de trabajo, equipo especializado, o cambios en los procedimientos de selección y evaluación dentro del entorno laboral dentro de la función pública.

Desarrollo del artículo El acceso laboral a la función pública en estado de discapacidad

Existe una barrera significativa en el acceso al empleo para las personas con discapacidad en Colombia, por lo que muchas empresas enfrentan dificultades para cumplir con las cuotas de empleo establecidas por la ley colombiana, que exige que al menos el 1% de la fuerza laboral de una empresa con más de 100 empleados esté compuesta por personas con discapacidad, en vista de eso, las circunstancias que acaecen las entidades públicas específicamente, se tratan de promover políticas de adecuación e igualdad, sin embargo en muchas ocasiones, a menudo, las personas con discapacidad enfrentan discriminación y estigmatización en el ámbito laboral, esto puede llevar a que se les nieguen oportunidades de empleo o a que se les ofrezcan trabajos por debajo de sus capacidades, por lo que las condiciones laborales para las personas con discapacidad pueden ser más desafiantes debido a la falta de adaptaciones en los lugares de trabajo y la falta de conciencia sobre las necesidades específicas de cada discapacidad, y además, a pesar de los esfuerzos del gobierno colombiano para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la implementación de incentivos para empleadores, aún persisten desafíos significativos en la implementación efectiva de políticas inclusivas. Sin embargo, a raíz de estas circunstancias, se advierte lo siguiente:

El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la Circular Externa 100-005 de 2024 que insta a las entidades públicas al estricto cumplimiento de los lineamientos de la estrategia de inclusión y diversidad en el empleo público en materia de género, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos poblacionales. (Gobierno de Colombia DAFP 2024)

La construcción sistemática de las políticas públicas con fundamento en la inclusión social de las personas con discapacidad, ha permitido que el estado colombiano sea conciliador y actual benefactor en el proceso de desarrollar dichas políticas y que acoja las mismas, en las instituciones públicas como un ejemplo de inclusión, de esta manera tenemos lo siguiente: “Para lograr una inclusión laboral digna en igualdad de oportunidades y sin discriminación, se debe dar cumplimiento a las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Así como los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad en el sector público de acuerdo con el tamaño total de la planta de personal, según lo establecido en el Decreto 2011 de 2017” (Gobierno de Colombia DAFP 2024). Y por tanto, ha sido importante proteger y asegurar el pleno disfrute de todos los derechos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad, y eso mismo se ve reflejado en los distintos artículos de la Constitución que están dirigidos a proteger el derecho

que tienen las personas con algún tipo de discapacidad a ser parte de la sociedad y a recibir un trato que les permita integrarse a ella, de manera que puedan ejercer sus derechos y asumir obligaciones y responsabilidades, claro haciendo énfasis que el mundo laboral dentro de una institución pública no puede desconocer estas circunstancias donde pueden incluir personas con estas condiciones de discapacidad.

Por lo tanto, aún por desconocimiento formal de algunos artículos de la constitución de algunos funcionarios públicos de adoptar medidas que ostenten el acceso igualitario de personas con discapacidad de trabajar en dicha institución, la estigmatización o discriminación laboral por condiciones físicas o psicológicas que afronta muchas personas no le es posible trabajar en entidad del estado; esto puede ocasionar lo siguiente: (i) La institución puede estar ahorrando recursos económicos en adaptar las instalaciones para que sea especializado de acuerdo a las necesidad que tenga una persona con discapacidad; (ii) Los errores que pueden llegar ocasionar ya sea por un hecho por omisión o por comisión, sea por culpa o dolo de la actividad que esté realizando dentro de la entidad pública, sea una de las razones por la que no pueden acceder a laborar; (iii) última, y la más generalizada en la sociedad, una persona por su condición de discapacidad o estado de vulnerabilidad, desconoce la ley o los mismo artículos contemplados en la constitución política de que el mismo estado colombiano está protegiendo sus derechos a acceder a trabajar; y de lo anterior, se fundamenta en la constitución política de Colombia:

El numeral 7 del artículo 40 de la Carta determina que todos los ciudadanos tienen el derecho fundamental a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político. Igualmente, se establece que para que este derecho sea efectivo se puede tener acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, conforme a las reglas del concurso público y a los méritos y calidades propias (C.P. art 40).

Las condiciones de trabajo para una persona con discapacidad para desempeñar cargos públicos dentro de las diferentes ramas mediante el concurso público o de méritos, el proceso es general, es decir, es igual para a todas aquellas personas con capacidad legal para acceder a un puesto laboral en una entidad pública del estado, por lo tanto, estas precisiones, las consideramos importantes en razón de que a quienes tienen un primer acercamiento al tema de trabajar en una entidad pública les resulta complicado entender las peculiaridades de éste debido a la heterogeneidad y multiplicidad de necesidades que tienen las personas con discapacidad, procurando evitar conclusiones por su naturaleza que centren los problemas de nuestro grupo en meras cuestiones de accesibilidad, médicas o asistencialistas y no atacando el problema de fondo, que se adelantan en la sociedad y en las barreras físicas y actitudinales que ésta le impone

a aquéllas a pesar que esté contemplado en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, referido a la capacitación laboral, consagrada expresamente el deber del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Construcción Material de la Ley y de Conciliación en personas de Discapacidad

Ahora bien, con la fundamentación de la constitución que protege la igualdad laboral en todas las personas con discapacidad en Colombia, ponemos en contexto la Ley Clopatofsky (Ley 361 de 1997), ley que tiene una gran relevancia en el ordenamiento jurídico y que la mayoría de las personas en Colombia desconocen, y como consecuencia de ello no acceden a un entorno laboral óptimo o benéfico; por tal motivo, una de las disposiciones más destacadas de la Ley Clopatofsky es la obligación para las empresas públicas y privadas de contratar al menos el 1% de su personal con personas que tienen discapacidad. Esta cuota busca incrementar la presencia laboral de personas con discapacidad en diversos sectores económicos, promoviendo así su integración laboral.

No obstante, es interesante que la ley establece en los artículos 24 y 31 incentivos para las empresas que cumplen o superan la cuota de empleo de personas con discapacidad. Estos incentivos pueden incluir beneficios tributarios, económicos y de reconocimiento público. Y, por lo tanto, también promueve la accesibilidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el transporte, la educación, el trabajo y los espacios públicos. Esto incluye la adaptación de lugares de trabajo para garantizar condiciones adecuadas para personas con discapacidad, fomentando la formación y capacitación de las personas con discapacidad para mejorar sus habilidades laborales y aumentar su empleabilidad. Sin embargo, esto implica la creación de programas específicos de formación profesional adaptados a las necesidades individuales de cada persona con discapacidad y donde la misma ley refuerza los derechos de las personas con discapacidad, asegurando su protección contra la discriminación laboral y promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizando así la efectividad de la ley.

El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación en situación de discapacidad, implicando un avance en el proceso de desarrollo social e inclusión como uno de los objetivos de la constitución, aunque hay casos más específicos que pueden llegar a conocerse, mediante la Ley 1618 del 2013 que estructura una función organiza que promueve más allá la construcción social inclusiva a esta población que ha estado en constante estigmatización, por lo que, la Ley 1618/ 13 establece la obligación de garantizar la accesibilidad en todos los espacios públicos, transporte,

comunicaciones y servicios para asegurar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad, promoviendo el acceso a una educación y entorno laboral inclusiva de calidad para las personas con discapacidad, asegurando la adecuación de los métodos de enseñanza y los entornos educativos para satisfacer las necesidades individuales, claro que fomentando la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante la creación de programas de rehabilitación integral, formación técnica y profesional, y la promoción de incentivos para la contratación de este grupo poblacional y, para la protección contra la violencia, el abuso y la explotación de las personas con esta condición.

Por consiguiente, en los diferentes casos donde hubieron personas en estado de discapacidad o estado de debilidad manifiesta, se pone en conocimiento la Sentencia Unificada 040 del 2018 o SU 040/18, donde la corte constitucional configuró que, a pesar de que una persona tiene una pensión de invalidez, por motivos originados sea por origen común o por origen profesional dentro de sus laborales, es contratado en estado de discapacidad, y que aun así, el empleador con conocimiento de ello, no puede abusar laboralmente o despedirlo discriminatoriamente de trabajadores que se encuentran en estas circunstancias.

Es claro que el caso fundamentado en la Sentencia Unificada 040/18 dio un giro positivo para estas personas que tienen estas características de discapacidad y que aún siguen laborando, no obstante, relacionándolo en un fundamento claro para el acceso laboral en la función pública para las personas con discapacidad tenemos el “Decreto 2011 de 2017, el cuál reglamentó el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de acuerdo con la Ley 1618 de 2013, el cual aplica a todos los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Así, estableció unas reglas para vincular un mínimo de trabajadores en condición de discapacidad y para promover el acceso al empleo público de este grupo de personas, de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública y el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente, integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades”. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2017)

EL acceso laboral de las personas con discapacidad a ejercer laboralmente dentro de la función pública, se ha limitado por las fronteras sociales que ha hecho hincapié en la discriminación misma de la sociedad, lo cual ha provocado el poco desarrollo de esta inclusión en varios sectores de la sociedad, y en vista, del desarrollo material de la ley podemos afirmar que es una realidad jurídica que abarca una importante prevalencia incluso dentro de la

constitución y que el estado debe garantizar en sus instituciones con el fin de apreciar este tipo de población, y disminución de la discriminación vivida en la sociedad, por ende, la expedición de las leyes como ley 361 de 1997 y así mismo con la ley 1618 de 2013 y haciendo relación con el decreto 2011 del 2017 para la inclusión de personas con discapacidad ha mostrado un énfasis significativo en el aumento de empleos de acuerdo al número de puesto en entidades públicas, que los protegen incluso incentivan a desarrollar sus carreras administrativas, política o económicas dentro de las diferentes ramas del poder público, y bien, no limita y tampoco niega la posibilidad de que una persona con condición de discapacidad o debilidad manifiesta pueda laborar; por ende, un factor importante en esta circunstancia como medio de conciliar esta deficiencia social y laboral se define de esta manera:

La inclusión tiene por fin que todos los individuos o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades y los mismos derechos, sin importar sus características, su origen, su género, su cultura y o sus necesidades. En este contexto, la inclusión laboral es solo un tipo de inclusión. Están también la inclusión social, la inclusión educativa, la inclusión de género, la inclusión de personas con discapacidad, y la inclusión digital, entre otras. (Castrillo, 2022)

Las limitaciones de la inclusión de las personas con discapacidad al acceso al entorno laboral en la función pública si bien no demuestra en gran medida de que haya una violación de derechos sobre estas personas, ya que incluso el estado promueve dichas adaptaciones en sus instituciones y mucho menos, negarle el acceso a trabajar.

Conclusiones

El estado colombiano, ha tomado las medidas pertinentes para el proceso de inclusión social de las personas con cuya condición de discapacidad han limitado sus opciones de trabajo y que pueden participar de una vida laboral dentro de un cargo público o empleo de una institución pública, por lo que evidencia un grado de mayor inclusión e igualdad laboral dentro del ejercicio del trabajo que puedan llegar a obtener sea por meritocracia o por elección popular, ampliando el desarrollo de políticas públicas contra la discriminación de personas con discapacidad y propiciando el aumento de la igualdad laboral en el estado colombiano dentro de sus instituciones públicas.

La construcción material y formal de leyes que generalicen el desarrollo característico de las personas con discapacidad, y que dichos análisis en base de la ley 361 de 1997 y la ley 1618 del 2013 han fundamentado en gran medida las formas de cómo pueden ingresar las personas con discapacidad a un entorno laboral y más aún, haciendo relación a la ley 909 de 2004 que regula el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública, además de otras disposiciones dentro de las instituciones públicas.

Ante la posibilidad de que el estado de debilidad manifiesta o de discapacidad es una realidad que afronta muchas personas, y que en su búsqueda de una vida laboral estable, aun es desconocimiento formal de la ley ante la situación de que pueden llegar a trabajar en una entidad pública y que el mismo estado protege estas personas con cuya condición es de especial protección y de igualdad ante otros grupos sociales, sin embargo, aún se presenta casos donde le es negado el acceso laboral adentro de las instituciones por cuya discriminación es preexistente y que ha evocado circunstancias de debilidad contra la persona en el menoscabo de su estado físico, psicológico que lo imposibilita de alguna manera ejercer un cargo cualquiera.

Por último, la relación característica sobre la situación de personas con condición de discapacidad que puedan acceder a la función pública o más bien a un cargo público y la forma de conciliar estas circunstancias que puedan ejercer estas personas con el mismo Estado, es la garantía constitucional que se infiere en la constitución de 1991 que los protege de plano y en un sentido porcentual y de igualdad jurídica para acceder a estos entornos laborales, donde el mismo estado o sus instituciones tienen la obligación de brindar las herramientas necesarias y aplicables al desarrollo necesario de las funciones laborales de una persona con condición de discapacidad que propiamente promueven la igualdad e inclusión social en el estado Colombiano.

Referencias

Castrillo, V. I. (15 de Noviembre de 2022). *FACTOR TRABAJO*. Recuperado el 8 de Julio de 2024, de *La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?:* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>

Constitución Política de Colombia. [Const]. Art. 40. 7 de Julio de 1991. (Colombia)

Concha, F. S. (10 de Julio de 2020). *Discapacidad e inclusión laboral: el derecho a una vida digna*. Recuperado el 10 de Julio de 2024, de <https://www.saldarriagaconcha.org/discapacidad-e-inclusion-laboral/>

Corte Constitucional. Sala Plena. Expediente T-5.692.280, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. 10 de mayo de 2018. Recuperado el 13 de julio de 2024.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86881>

Decreto 2011 de 2017. [con fuerza de ley]. Por el cual se adiciona el Capítulo **HYPERLINK** "<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>" \l "L.2.P.2.T.12.C.2" 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de Noviembre del 2017. D. O. No. 50433.

Gobierno de Colombia. (12 de Marzo de 2024). *Función Pública*. Recuperado el 2024 de Julio de 8, de *Entidades públicas del país deben cumplir con políticas de inclusión y diversidad en el empleo público:* <https://www1.funcionpublica.gov.co/-/entidades-publicas-del-pais-deben-cumplir-con-politicas-de-inclusion-y-diversidad-en-el-empleo-publico>

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. 11 de febrero de 1997. Diario Oficial No. 42.978.

Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. Diario Oficial No. 48.717.

Ministerio de las TIC. (2024). *Gestión de Discapacidad*. Recuperado el 12 de Julio de 2024, de <https://www.mincit.gov.co/servicio-ciudadano/preguntas-frecuentes/gestion-en-discapacidad>