

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA,
IMPLEMENTACIÓN, MANEJO Y PROTECCIÓN**

CAMILA SALAZAR FRANCO

MARÍA CAMILA JARAMILLO MENDEZ

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

2021

ÍNDICE

1. PALABRAS CLAVE.....	4
2. ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. HISTORIA.....	6
5. JUSTIFICACIÓN.....	9
6. NORMATIVA.....	9
6.1. DERECHO COMPARADO.....	10
7. CLASIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	30
8. ESTUDIO.....	31
8.1. ESTADÍSTICAS	30
8.2. EMPRESAS CON PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN COLOMBIA.....	36
8.3. BENEFICIOS PARA EMPRESAS CON PROGRAMAS DE INCLUSIÓN.....	38
8.3.1. RECONOCIMIENTOS EMPRESARIALES POR PARTE DEL ESTADO.....	40
8.4. CONTRATACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	42
8.5. PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	44

8.6. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	45
9.SEGURIDAD SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	46
10. CONCLUSIONES.....	51
11.REFERENCIAS.....	53
12.CIBERGRAFÍA/BIBLIOGRAFÍA.....	57

1. PALABRAS CLAVE

Inclusión, discapacidad, estabilidad laboral, contrato laboral, reglamento, seguridad social.

2. ABSTRACT

In order to summarize, the is to provide enough information for companies in Colombia to promote labor inclusion by providing job opportunities for handicapped people. This will bring positive aspects such as respect for fundamental rights, decent work, the minimum salary and equality. At the same time, labor inclusion will help to reduce unemployment rate and it will improve job stability for people with disabilities.

3. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de monografía se ha desarrollado a partir de las situaciones de desigualdad, falta de oportunidades y discriminación que sufren algunas personas con discapacidad en el campo laboral.

Debido a la discriminación, la desigualdad y la falta de oportunidades, personas en situación de discapacidad han visto vulnerados algunos de sus derechos, tales como el derecho al trabajo, al trato igualitario, a una vida digna y al mínimo vital.

Es por esto que nos vimos motivadas a realizar un trabajo de grado en donde se puedan exponer los marcos legales de la inclusión laboral, las ventajas de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad por parte de las empresas o entidades, las estadísticas de inclusión laboral en Colombia, la protección y tipo de contratación de personas con discapacidad, etc., esto con el fin de promover la inclusión y eliminar la discriminación laboral y social de personas en situación de discapacidad.

Para iniciar este proyecto es menester mencionar que, el actuar de la sociedad ha ido evolucionando históricamente frente al tema de la discapacidad, es por esto que las decisiones políticas y públicas han ido cambiando conforme al tiempo, en pro de mejorar la inclusión de personas en dichas condiciones.

Como punto de partida es importante resaltar el término inclusión, el cual es entendido como una postura o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que aquellos individuos o grupos sociales, sobre todo los que se encuentran en condiciones de marginación o discriminación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como personas.

La inclusión se formula como una solución al problema de la exclusión, la cual es causada por circunstancias externas como la pobreza, la diversidad de género, diferencias étnicas, religiosas, políticas o físicas (discapacidades), entre otras. Esta solución se enfocará en mejorar las condiciones de vida de los individuos que forman parte de estos grupos, y ofrecerles las mismas oportunidades en los planos político, educativo, económico, financiero o laboral.

La exclusión y la inclusión son caras opuestas de la misma moneda. La exclusión es la situación de división o rechazo que sufren los individuos en determinados grupos sociales, y la cual en términos de condiciones desventajosas trae consigo una alta desproporción en el acceso a bienes, servicios y recursos en relación con otros grupos sociales que, por razones diversas, se encuentran en posiciones privilegiadas. Por otro lado, la inclusión supone el conjunto de acciones orientadas a corregir las situaciones de exclusión en la sociedad, integrando a los individuos pertenecientes de los distintos grupos marginados, para que estos puedan gozar de los mismos derechos y oportunidades con los que cuentan los grupos sociales que se encuentran en una posición privilegiada.

Por otro lado, la inclusión laboral es la estrategia a nivel empresarial, que busca acceder a nuevos talentos laborales sin generar ninguna clase de discriminación. Asimismo, constituye una oportunidad para que las personas, para el caso que nos ocupa, en situación de discapacidad puedan demostrar sus habilidades y ejercer de manera natural su derecho al trabajo.

Aceptar la diversidad en términos empresariales, mejora el clima laboral y la cultura organizacional, genera posibilidades de innovación, incentiva el compromiso laboral y aumenta la calidad de vida, no solo de las personas en situación de discapacidad, sino también de sus familias. Una empresa que incluye personas en situación de discapacidad, contempla en su estrategia corporativa la diversidad, permitiendo que esta población y sus familias puedan ser, además de trabajadores, clientes, consumidores y/o proveedores.

Es entonces, la inclusión, según la Ley Estatutaria 1618 de 2013:

“Un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad” (Congreso de Colombia, 2013, pp 2).

4. HISTORIA

El concepto de discapacidad, como lo expone Gil Romero (2011), se remonta a las sociedades antiguas en las cuales se hacía referencia a poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo esta una condición que producía rechazo por parte de la sociedad, pero este concepto, con el tiempo, fue cambiando.

En el siglo XX, el concepto de discapacidad se empezó a ver desde un enfoque asistencial y el Estado comenzó a crear centros de educación especial, desde una perspectiva paternalista, lo cual afectaba a las personas que se encontraban en esta situación, pues esta perspectiva incrementaba las actitudes discriminatorias sociales y laborales, y generaba dependencia por parte de las personas en situación de discapacidad.

Después de la Segunda Guerra Mundial (1937 a 1945) se empieza a producir una mayor protección a las personas con discapacidad, pues como consecuencia de la violencia de la época se incrementó el porcentaje de personas en dicha situación y estas se empiezan a considerar héroes de la sociedad. Por lo anterior, se conformaron asociaciones con el fin de defender y proteger los derechos de las personas con discapacidades.

En el año 1982 se creó la Ley de Integración Social del Minusválido, hoy Ley General de la Discapacidad (Ley 1618 de 2013), la cual reconoce los derechos de las personas con discapacidades y trae consigo la obligatoriedad de incluirlas laboralmente. Es propicio mencionar que, como lo menciona el Instituto Nacional para Ciegos, las empresas que participen en procesos de licitaciones públicas y concurso de méritos podrán tener un 1% de la totalidad de puntos en beneficios si acreditan la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad.

Las personas en situación de discapacidad se deben incluir laboralmente así: las empresas que cuenten con 1 a 30 trabajadores deberán contar con 1 persona en situación de discapacidad, empresas de 31 a 100 trabajadores deberán contar con 2 personas en situación de discapacidad, empresas de 101 a 150 trabajadores deberán tener 3 personas con discapacidad, empresas de 151 a 200 trabajadores deberán tener 4 personas discapacitadas y empresas de más de 200 empleados deberán contar con 5 personas con discapacidad.

En el año 2000 se empieza a desarrollar otra óptica y se va dejando atrás la perspectiva paternalista. El Estado adopta un nuevo enfoque para las personas con discapacidad, donde se les fortalecen las habilidades y competencias, además desde el gobierno, se gestionan los recursos necesarios para su apoyo; es aquí donde se les empieza a ver como personas productivas y se les brindan las herramientas necesarias.

Expuesto lo anterior, también es importante mencionar qué, el concepto de discapacidad ha ido evolucionando de acuerdo con los modelos que han surgido a lo largo de la historia, los cuales han influenciado de manera positiva en las decisiones de política pública y han guiado las prácticas que como sociedad se han adoptado al respecto, así lo menciona el Ministerio de Justicia y el Derecho. Estos Modelos son: I) Modelo médico biológico, II) Modelo social, III) Modelo político activista, IV) Modelo universal, y V) Modelo biopsicosocial, según la Guía de Atención a las Personas con Discapacidad del Acceso a la Justicia, elaborada por el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas:

1) Modelo médico biológico: Este se basa en entender la discapacidad en relación con una persona con un problema individual centrado en una alteración corporal que requiere cuidados médicos y que la lleva a asumir un papel de paciente, el cual deberá ser tratado por un profesional en salud.

2) Modelo social: Se enfoca la discapacidad en la sociedad y no en el individuo como tal. Es decir, que no es entendida como un atributo de la persona, sino como una condición externa creada por el entorno, busca garantizar una participación de las personas con discapacidad en la vida social.

3) Modelo político activista: La idea fundamental parte de los derechos de las personas con discapacidad, por lo cual promueve acciones basadas en lo político y en

lo social, y trae consigo la creación de grupos en pro de los derechos y oportunidades que deben tener las personas en situación de discapacidad.

4) Modelo universal: La discapacidad es entendida como un hecho universal, dado que la población está en situación de riesgo de adquirirla, es por esto por lo que las iniciativas públicas se deben dirigir a toda la población. Es importante resaltar que en este modelo no se enfatiza en la discapacidad como un atributo de la personalidad, sino que es entendida como una característica inherente a la condición humana.

5) Modelo biopsicosocial: Se establece un vínculo entre las distintas facetas de vida de un ser humano (biológico, personal y social) los cuales fundamentan la discapacidad y desarrollan políticas y acciones dirigidas a incidir positivamente y de manera equilibrada sobre cada una de esas facetas.

En la era de los derechos humanos, un hecho de gran importancia y un paso para dejar atrás las concepciones inaceptables acerca de la discapacidad y remplazar estas por un enfoque social de derecho fue la Convención de los Derechos Humanos (1978), la cual reconoció que:

“La discapacidad 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”. (ONU, 2006: Preámbulo).

Como consecuencia de este gran paso en la historia en términos de discapacidad a nivel mundial, en Colombia entra en vigencia la Ley 1618 de 2013 y la expedición del Documento Conpes 166 de 2013, sobre la Política Pública Nacional de Discapacidad en Inclusión Social, complementa ese enfoque social de derecho con relación al ámbito laboral. Es menester recordar que este será el eje central del presente proyecto.

5. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto investigativo se ha desarrollado a partir de la situación de desigualdad y discriminación a las que se han tenido que enfrentar las personas en situación de discapacidad. Dicha concepción es la causante de que hoy en día un gran número de personas, si no es la mayoría, hayan crecido bajo la vulneración absoluta de sus derechos fundamentales. Esto nos ha motivado a la realización de una tesis universitaria sobre el concepto de inclusión, y como esta podría ayudar a romper esas grandes barreras en términos de oportunidades laborales, para las personas en situación de discapacidad.

La finalidad de esta tesis es brindar a la sociedad colombiana un conocimiento básico, respecto al tema de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que permitan fomentar su contratación en las empresas del país, mejorando sus oportunidades de empleo y, en consecuencia su calidad de vida. Lo anterior, con el propósito de velar por sus derechos fundamentales, disminuir la discriminación que pueden padecer y reducir el porcentaje de pobreza, ya que estos se han visto afectados por la falta de oportunidades laborales que se les presentan como consecuencia de su discapacidad.

Igualmente, esperamos dar a conocer en el presente ejercicio investigativo, las condiciones laborales que les corresponde a las personas en situación de discapacidad, la normativa que las cubre, el tipo de contratación, la estabilidad con la que cuentan en el trabajo, principios en los que se deben basar los reglamentos internos y los beneficios que podrían producirse para las empresas al incluir personas con discapacidades.

6. NORMATIVA.

Se procederá a realizar un análisis del marco normativo aplicable a las personas con discapacidad, y cómo éste deberá evolucionar de cara a las normas internacionales y nacionales, decretos, leyes y resoluciones vigentes.

Frente a los instrumentos internacionales, se partirá de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, encargada de reconocer la libertad e igualdad en términos de dignidad, como un derecho para todas las personas sin que estas tengan ninguna distinción respectiva. Luego, se tiene el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el cual establece, que todas las personas son iguales ante la ley, y que por esta misma razón se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, sexo, religión, origen o cualquier condición social.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual indica que todas las personas siendo iguales ante la ley, tienen derecho a una protección igualitaria, sin discriminación alguna.

Por otra parte, La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba en el 2006, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; estableciendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona, resultado de un sin número de barreras que han impedido el ejercicio pleno de los derechos y libertades que debe tener este grupo poblacional. La Convención señala como principios fundamentales los siguientes: la autonomía individual, la dignidad inherente de cada ser humano, la libertad para tomar las propias decisiones, la independencia de las personas, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad.

Lo anterior, permite establecer la importancia de contar con programas de inclusión, tanto en la sociedad como en el ámbito laboral, pues las personas en situación de discapacidad se pueden encontrar, no solo en plenas condiciones para actuar por sí mismos, sino que deben tener las mismas oportunidades que los demás.

Otro instrumento internacional que fundamenta el encabezado planteado previamente es la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad, el cual busca su plena integración en la sociedad.

Para concluir, la normativa internacional hace alusión a un gran cambio reflejado en la normatividad Colombiana para fomentar el respeto y reconocimiento de las personas en situación de discapacidad como se expone en el Congreso de la República: 3

“La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue acogida por el Congreso de la República de Colombia, por medio de la Ley 1346 de 2009, y su constitucionalidad fue declarada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-293 de 2010, cuyo magistrado ponente fue Nilson Pinilla Pinilla”. (Congreso de la República. (s.f.) p.p 18).

Además, como referente de la protección constitucional que tienen las personas en situación de discapacidad, la Constitución Política de 1991 establece que el Estado tiene la obligación de promover prácticas de inclusión social, adoptar medidas de diferenciación a favor de dichas personas que permitan un trato equitativo, remover las normas discriminatorias, realizar rehabilitación e integración social y remover los límites impuestos por la sociedad, los cuales no han permitido un goce absoluto de los derechos y oportunidades que deben tener estas personas.

Continuando con la normativa, se procederá a exponer en los siguientes cuadros la regulación más importante relativa a las personas en situación de discapacidad, tanto nacional como internacional.

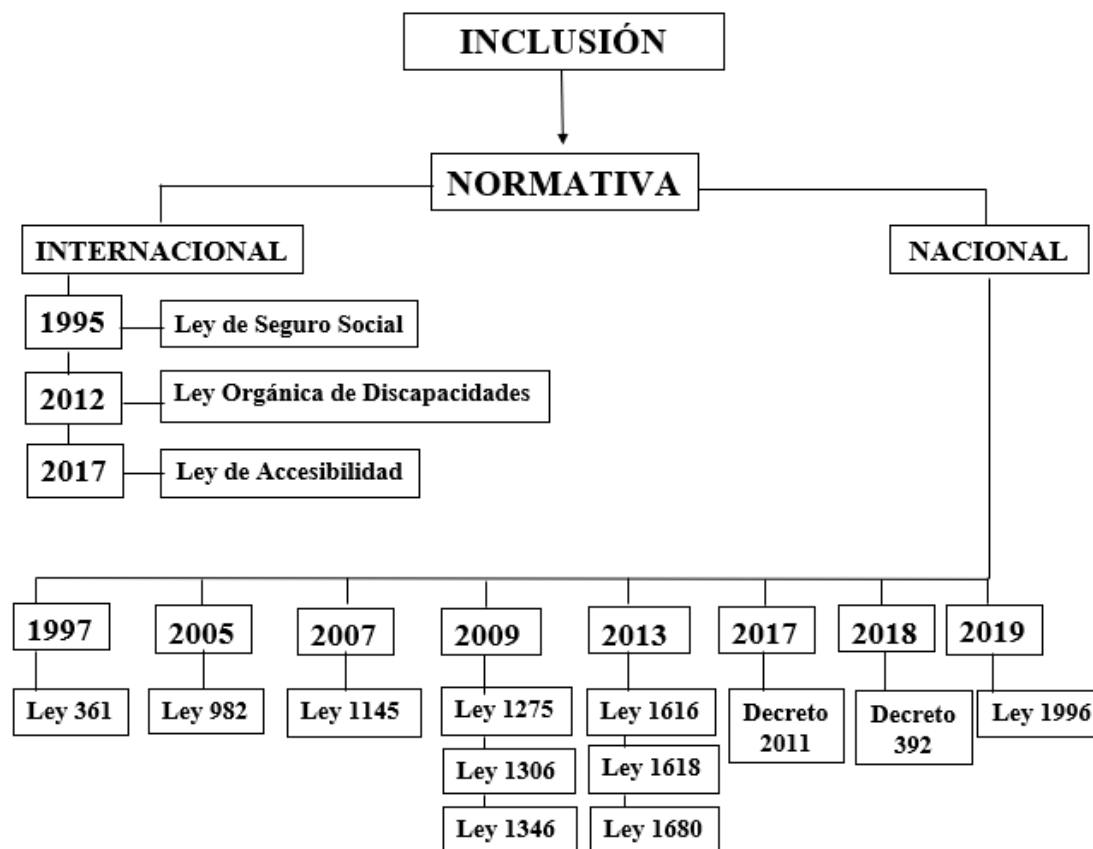


Tabla N°1: autoría propia

Fuente: jurisprudencia colombiana

NORMATIVA COLOMBIANA	
Ley 361 de 1997	<p>Como lo menciona la Ley 361 de 1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El Estado garantizará y velará por la normalización social plena y la total integración de las personas en situación de discapacidad. ● Las personas en situación de discapacidad deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud. ● El Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Trabajo,

	<p>Salud y Educación Nacional serán los encargados de establecer programas y servicios de rehabilitación integral.</p> <ul style="list-style-type: none">● Las personas de escasos recursos en situación de discapacidad serán beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.● Sobre la integración laboral, el Gobierno dentro de la Política Nacional de Empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad.● Los empleadores que vinculen laboralmente a personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:<ol style="list-style-type: none">1. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, con el requisito de que estos tengan en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley.2. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación permanente de personas en situación de discapacidad.3. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● En ningún momento o circunstancia la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos de que dicha discapacidad se demuestre como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. ● En caso de despido tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar. ● En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas en situación de discapacidad. ● Las personas en situación de discapacidad que no tengan la oportunidad de gozar de un empleo digno tendrán derecho a ser beneficiario del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.
Ley 982 de 2005	<p>La ley 982 de 2005 expone lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se crea con el fin de lograr un trato igualitario en materia de oportunidades para personas sordas y sordociegas. ● El Estado realizará convenios con asociaciones de intérpretes y asociaciones de sordos para proveer intérpretes y guías intérpretes a las personas sordas y sordociegas para que estas puedan acceder a los servicios que como ciudadanos les confiere la Constitución.

	<ul style="list-style-type: none"> ● El Estado proveerá a todas las personas sordas y sordociegas el derecho inalienable de acceder a una forma de comunicación. ● No se podrá negar el acceso al trabajo a una persona sorda o sordociega, argumentando su falta de audición o visión, a menos de que para la labor que deba entrar a realizar sea imprescindible. ● Para despedir una persona sorda o sordociega debe haber permiso anterior de la Oficina de Trabajo, la cual debe constatar la configuración de la existencia de una justa causa de despido o terminación del contrato. ● Establece que, si se despide a una persona sorda o sordociega sin el permiso de la oficina del trabajo, esta podrá tener derecho a una indemnización de hasta 180 SMLMV, sin perjuicio del resto de prestaciones e indemnizaciones. ● En cuanto al trato laboral, se expone garantizar las mismas oportunidades para ascender en sus trabajos.
Ley 1145 de 2007	<p>La Ley 1145 de 2007 se enuncia lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por medio de esta Ley se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. ● Los principios generales que orienten la Política Pública Nacional para la discapacidad son: enfoque de derechos, equidad, solidaridad, coordinación, integralidad, corresponsabilidad social, sostenibilidad, transversalidad y

	<p>concertación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El Gobierno Nacional deberá garantizar el goce de los derechos para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás. ● El Sistema Nacional de Discapacidad estará integrado a todos los Sistemas Nacionales. ● El día 3 de diciembre de cada año se establece como el Día Nacional de la Discapacidad en el territorio colombiano.
Ley 1275 de 2009	<p>La Ley 1275 de 2009 dicta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por medio de esta ley se establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que tienen enanismo. ● Se establece como persona en situación de discapacidad a las personas que presentan enanismo en la sociedad. ● El enanismo es el trastorno del crecimiento que se caracteriza por ser una talla inferior, este puede ser hormonal o genético. ● Promueve el acceso y permanencia de las personas que presentan enanismo en la educación, el empleo, la salud, el deporte, la recreación, la cultura, el turismo, etc. ● Se crean proyectos productivos para brindarles oportunidades laborales. ● Impulsa la creación del Centro Nacional de Referencia para el Enanismo en Colombia. ● Garantiza, por medio de la creación del Centro, tratamientos

	médicos para las personas que presentan enanismo.
Ley 1306 de 2009	<p>La Ley 1306 de 2009 indica que:</p> <ul style="list-style-type: none">● El objeto de esta ley será la protección e inclusión social de todas las personas en situación de discapacidad mental o con conductas que la inhabiliten para su desempeño normal dentro de la sociedad.● La protección de la persona con discapacidad mental corresponderá a toda la sociedad en general.● A la persona con discapacidad mental no se le podrá vulnerar su dignidad humana.● Se podrá prorrogar la patria potestad por medio de la interdicción de las personas con discapacidad mental.● El dictamen para la interdicción lo deberá realizar un equipo interdisciplinario.● El discapacitado mental relativo podrá ser inhabilitado, para esto será necesario el concepto de peritos designados por un Juez.● Las personas con discapacidad mental absoluta tienen derecho a una remuneración justa por cada una de las labores que lleve a cabo a favor de terceros.● Las personas con discapacidad mental absoluta y relativa podrán contar con curador, consejero y administrador.● Los guardas de las personas con capacidad mental podrán ser:

	legítimas, testamentaria y dativa.
Ley 1346 de 2009	<p>La Ley 1346 de 2009 menciona que:</p> <ul style="list-style-type: none">● Se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 13 de diciembre del año 2006.● Creada teniendo en cuenta que, las personas con discapacidad, hoy en día, siguen encontrando obstáculos para participar en igualdad de condiciones con las demás personas en la sociedad, persistiendo así la vulneración de sus derechos en todo el mundo.● Creada con el fin de que las personas con discapacidades aporten en los avances económicos, sociales, culturales y humanos de la sociedad.● Genera inclusión de las personas con discapacidad para que participen activamente de temas políticos y programas.● Su propósito es promover y proteger la dignidad, derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.● Incluye como personas con discapacidad a: personas con deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales a largo plazo, que impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.● La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad asegura un sistema de educación inclusivo.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Les reconoce a las personas con discapacidades el más alto nivel posible de salud. ● Los Estados Parte deberán garantizar a las personas con discapacidad un nivel de vida adecuado. ● Los Estados Parte deberán asegurar el acceso a programas de protección social de personas con discapacidad. ● Deberán garantizar la inclusión de personas discapacitadas en actividades deportivas, artísticas, intelectuales y culturales. ● Con la presente Convención se creará un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades.
Ley 1616 de 2013	<p>La ley 1616 de 2013 enuncia lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hace referencia a la Ley de Salud Mental. ● La salud mental es un estado dinámico que se manifiesta en la vida cotidiana por medio del comportamiento y la interacción. ● La salud mental es un derecho fundamental. ● El Ministerio de Salud y Protección Social dirigirá las acciones de promoción en salud mental, diseñarán acciones intersectoriales, y establecerán las acciones en promoción en salud mental y prevención del trastorno mental. ● Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán producir estrategias, programas, servicios o acciones de promoción de la

	<p>salud mental y prevención del trastorno mental.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las ARL deberán asegurarse y garantizar que las empresas a ellas afiliadas contengan dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo de exposición de sus trabajadores a factores de riesgo psicosocial, con el fin de mejorar, proteger y recuperar la salud mental de estos. ● Se deberá garantizar el acceso equitativo a servicios esenciales. ● Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud deberán contar con un equipo interdisciplinario, que garantice la prevención y atención integral e integrada. ● Los niños, las niñas y adolescentes son sujetos de atención integral y preferencial en salud mental. ● Las personas que padezcan algún trastorno mental y se encuentren inhabilitadas para desarrollar su profesión, temporal o permanentemente, tendrán derecho a acceder a las prestaciones económicas que generen la incapacidad. Esto aplica para trabajadores dependientes e independientes.
Ley 1618 de 2013	<p>La Ley 1618 de 2013 nombra lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establece las disposiciones que garantizarán el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. ● Por medio de esta Ley se pretende garantizar la inclusión, la acción afirmativa, el ejercicio efectivo de los derechos de las

	<p>personas con discapacidad, además de, eliminar toda forma de discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none">● Las personas con discapacidad tendrán derecho a la protección social especial por parte del Estado.● Se plantean ciertas medidas por parte del Ministerio de Trabajo para asegurar que a las personas con discapacidad se le garantice el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.● El Fondo Nacional de Ahorro o quien haga sus veces, otorgará créditos de educación y vivienda para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial.● El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, promoverá la necesidad de adecuar las infraestructuras turísticas para personas con discapacidad. Además, aplicará tarifas diferenciales entre los empresarios para estas personas de la sociedad.● El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio deberá garantizar el ejercicio del derecho a la vivienda digna de las personas con discapacidad.● El Estado deberá garantizar el acceso a la justicia de las personas con discapacidad en todos sus programas.● El Estado deberá velar por todos los derechos de las mujeres con discapacidad.
--	---

Ley 1680 de 2013	<p>La Ley 1680 de 2013 reza lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">● Por medio de esta ley se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, al conocimiento, a las comunicaciones y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.● El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones deberá adquirir un software lector de pantalla para así poder garantizar el acceso, el uso y la apropiación de la información y las comunicaciones por parte de las personas ciegas y con baja visión.
Decreto 2011 de 2017	<p>Por medio del Decreto 2011 de 2017 se establece lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">● La necesidad de reglamentar el porcentaje de vinculación laboral de discapacidad en las entidades del sector público, de que trata el artículo 13 numeral 2 de la Ley 1618 de 2013.● Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta.● Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública, en el primer bimestre de cada año, el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de

	<p>Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.</p> <ul style="list-style-type: none">● En cuanto al ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos, se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.● Se deberá establecer la importancia del uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población.● Se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, el cual tendrá la finalidad de coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo.● El Consejo para la Inclusión de la Discapacidad deberá garantizar la coordinación intersectorial de las Políticas de Inclusión Social, Laboral y Productiva.● Finalmente es importante anotar que la desvinculación o retiro del empleado se realizará de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.
--	---

<p>DECRETO 392 DE 2018</p>	<p>El Decreto 392 de 2018 dicta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● En procesos de concurso de mérito y en procesos de licitaciones públicas, las entidades del Estado deberán brindar el 1% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad, así incentivando el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad. ● Las entidades estatales deberán verificar que los proponentes que fueron adjudicatarios mantengan en su planta el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. ● Se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.
<p>Ley 1996 de 2019</p>	<p>La Ley 1996 de 2019 menciona que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Las personas en situación de discapacidad ahora tienen capacidad jurídica y pueden realizar cualquier acto jurídico. ● Con esta Ley se rompen todos los paradigmas, eliminando la figura de la interdicción, lo que quiere decir que a partir de la promulgación de la ley, no se podrán iniciar procesos judiciales para decretar, y tampoco se podrá solicitar que una persona se

	<p>encuentre bajo medida de interdicción para adelantar trámites públicos o privados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La ley parte de que las personas con discapacidad pueden tomar sus propias decisiones, expresar su voluntad y preferencias, obligarse y cumplir con sus obligaciones de manera autónoma, haciendo uso de apoyos si así lo requieren. ● Se prestarán valoraciones por parte de entes públicos y privados, en las cuales se presentarán estadísticas, que permitan dar cuenta de qué clase de apoyos formales son requeridos para la plena capacidad jurídica de una persona en situación de discapacidad. ● En términos de salvaguardias, se espera impedir abusos y garantizar la primacía de la voluntad, representando siempre las preferencias de la persona titular del acto jurídico. ● Frente a los menores de edad, se entenderá que estos tendrán los mismos apoyos consagrados en la ley. ● Se crea un régimen para el ejercicio de la capacidad legal, de personas con discapacidad, en mayores de edad.
--	--

Tabla N°2: autoría propia

Fuente: jurisprudencia colombiana.

6.1. DERECHO COMPARADO

NORMATIVA INTERNACIONAL	PAÍS	
Ley de Accesibilidad	México	<p>La Ley de Accesibilidad del 12 de enero de 2017, plantea lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">● Con esta ley se garantiza el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad y personas con movilidad limitada, promoviendo la igualdad, eliminando cualquier forma de discriminación y asegurando y garantizando sus derechos.● El Jefe de Gobierno deberá implementar programas y acciones que garanticen la accesibilidad y movilidad de personas en situación de discapacidad.● Se promueve realizar campañas de sensibilización en materia de accesibilidad y diseño universal en el entorno físico para las personas con discapacidad.

Ley de Seguro Social	México	<p>La Ley de Seguro Social del 21 de diciembre de 1995 manifiesta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los servicios de medicina preventiva desarrollarán programas de difusión para la salud, prevención y rehabilitación de la discapacidad. ● A las personas que se encuentren incapacitadas totalmente como consecuencia de una discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, las cuales impidan a la persona mantenerse por su propio trabajo, se les brindará una pensión del 30% de la que hubiera lugar si se tratase de un asegurado por incapacidad permanente total. ● Las personas discapacitadas están amparadas por el seguro de enfermedades.
Ley Orgánica de Discapacidades	Ecuador	La Ley Orgánica de Discapacidades del 25 de

		<p>septiembre de 2012, dice lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">● Esta ley debe asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad.● El Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad será creado por la autoridad sanitaria nacional.● La calificación de la discapacidad dependerá de su tipo, porcentaje o nivel y se llevará a cabo a petición del interesado.● Cuando se califica una persona con discapacidad, se deberá remitir la información al Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que en la cédula de ciudadanía se incluya la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje.● A las personas con discapacidad, el Estado deberá garantizar el derecho a la salud.● Las personas con discapacidad tendrán derecho a acceder, en igualdad de condiciones, a un trabajo remunerado, y no podrán ser discriminadas debido a su
--	--	--

		<p>discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none">● El empleador, público o privado, que cuente con un mínimo de 25 trabajadores estará obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad.● El empleador podrá deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado con discapacidad.● Las personas con discapacidad contarán con estabilidad especial en el trabajo. Si se despide a una persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con 18 meses de la mejor remuneración, más la indemnización legal correspondiente.● Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades.● El Estado deberá garantizar y hacer efectivo el pleno ejercicio del derecho fundamental a la seguridad social de las personas con
--	--	---

		discapacidad.
--	--	---------------

Tabla N°2: autoría propia

Fuente: jurisprudencia internacional

7. CLASIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD

Como se pudo evidenciar en el numeral de la normativa del presente proyecto, en Colombia, la discapacidad se clasifica en 7 tipos, según el Ministerio de Salud (2020):

- **Discapacidad física:** hace referencia a personas con deficiencias corporales funcionales permanentes provocadas por: I) ausencia de alguna parte del cuerpo, II) presencia de desorden de movimiento corporal, III) sistema músculo esquelético, IV) sistema neurológico, V) sistema tegumentario. Estas deficiencias impiden el correcto movimiento corporal, afectando así el desplazamiento, manipulación o transporte de objetos, realización de actividades personales, entre otras.
- **Discapacidad auditiva:** consiste en la deficiencia en la función sensorial de los sonidos. Esta deficiencia dificulta la comunicación oral. La discapacidad auditiva puede ser total o parcial, cuando es parcial se evaluará con porcentajes.
- **Discapacidad visual:** se refiere a las personas con deficiencias para percibir la luz, tamaño, forma y color de los objetos. Esta deficiencia puede ser total o parcial.

- **Sordoceguera:** este tipo de discapacidad se produce cuando se combina una deficiencia visual con una deficiencia auditiva.
- **Discapacidad intelectual:** sucede cuando se presenta una deficiencia en las capacidades mentales generales de la persona, es decir, hay una deficiencia en el razonamiento, la solución de problemas, el juicio, el aprendizaje, etc.
- **Discapacidad psicosocial (mental):** se produce cuando hay una barrera entre las personas con deficiencias y el entorno, lo cual evita su participación efectiva y plena dentro de la sociedad.
- **Discapacidad múltiple:** este tipo de discapacidad se genera cuando se presentan dos o más deficiencias en una persona, las cuales afectan su libre desarrollo.

8. ESTUDIO

Para el estudio contenido en el presente trabajo de grado, se expondrán cifras y porcentajes referentes a las personas con discapacidad en Colombia y se analizará cómo esta situación afecta su vida laboral y sus ingresos.

8.1. ESTADÍSTICAS

Se procederá a establecer un índice en términos porcentuales, que da cuenta de las oportunidades laborales y económicas que las personas en situación de discapacidad tienen.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay cerca de 1.000 millones de personas en situación de discapacidad, eso quiere decir el 15% de la población. De ese número, el 80% es mano de obra en capacidad de trabajar, pero carecen de oportunidades económicas y laborales.

Ahora bien, en Colombia existen por lo menos un millón quinientos mil (1.500.000)

personas en situación de discapacidad, las cuales están en facultad de trabajar, pero no consiguen oportunidades de empleo por motivo de las condiciones actuales del mercado laboral en el país, es por esto por lo que los programas del gobierno para generar empleo estarían llegando apenas al 1%.

En relación con lo anterior, el Gobierno ha empezado a impulsar una legislatura desde el 20 de julio de 2019, la cual busca incentivar a los empresarios, para que estos generen mayores oportunidades laborales para la población en situación de discapacidad; buscando así el aumento en las cuotas de empleabilidad del 2% o el 3% en el sector privado. Dicha legislatura será incitada por más de 52 estímulos tributarios para quienes contraten personas con discapacidad.

Las acciones del gobierno buscarán además lograr el 2% de vinculación en empleos públicos durante el 2019, así como un total de 12.000 personas con discapacidad en este sector para el año 2022. Por otra parte, se promoverán más de 6.000 nuevos trabajos de servicio público.

Continuando con las cifras generales de la población colombiana, el Consejero Presidencial registró que en más de 42 millones de personas, un total de 3.065.361 tienen alguna discapacidad, la cual está representada en 1.407.226 en hombres y 1.658.124 en mujeres. Por otra parte, el DANE estableció que la mayoría de personas con alguna dificultad en su funcionamiento humano están en la edad más productiva; el 58,5% está entre los 15 y los 64 años de edad.

Dicho informe también revela la falta de oportunidades en términos de escolaridad y educación para las personas en situación de discapacidad estableciendo que, los jóvenes de 5 a 17 años están en un total del 82% y de 18 a 23 años están en un total de 37.9%, con respecto al 13% total de la población.

Finalizando estas cifras porcentuales, se procede a analizar en el medio local como recurso

para el presente proyecto de tesis, la referenciación en cifras de la situación de las personas con discapacidad en Medellín.

Los datos arrojados por el censo que realiza el DANE establecen que de las personas en situación de discapacidad, el 26,7% trabajó por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso; un 25,4% realizó oficios en el hogar; el 16,4% se encontraba incapacitada permanentemente para realizar cualquier actividad laboral; el 8,7% vivía de una jubilación; un 7,7% ocupaba parte de su tiempo en algún estudio; el 3,5% buscó trabajo; el 2,6% no trabajaba en ese momento, pero tuvo la oportunidad de trabajar antes y el 0,8% trabajó o ayudó en algún negocio no pago, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico N°1: autoría propia.

Fuente: DANE (s,f). Información Estadística de la Discapacidad

De estas cifras planteadas se determina que sólo el 29,1% de personas en situación de discapacidad ha recibido alguna vez una remuneración por haber trabajado. Estos porcentajes permitirían crear estrategias de inclusión más acertadas y dirigidas a cambios óptimos para la población en situación de discapacidad.

Otra estadística que arrojó el censo hizo referencia a la clase de discapacidad, un 36,9% de ciudadanos tiene dificultad para mover el cuerpo; el 18,7% no puede ver de cerca, de lejos o a su alrededor, el 11,3% tiene problemas para oír la voz o los sonidos, y a un 10,9% no le es fácil entender, aprender o tomar decisiones por sí mismo. El porcentaje restante hace



referencia a imposibilidades como el no poder hablar, no poder comer, bañarse o actuar por sí mismos, tal como se evidenciará en el siguiente gráfico:

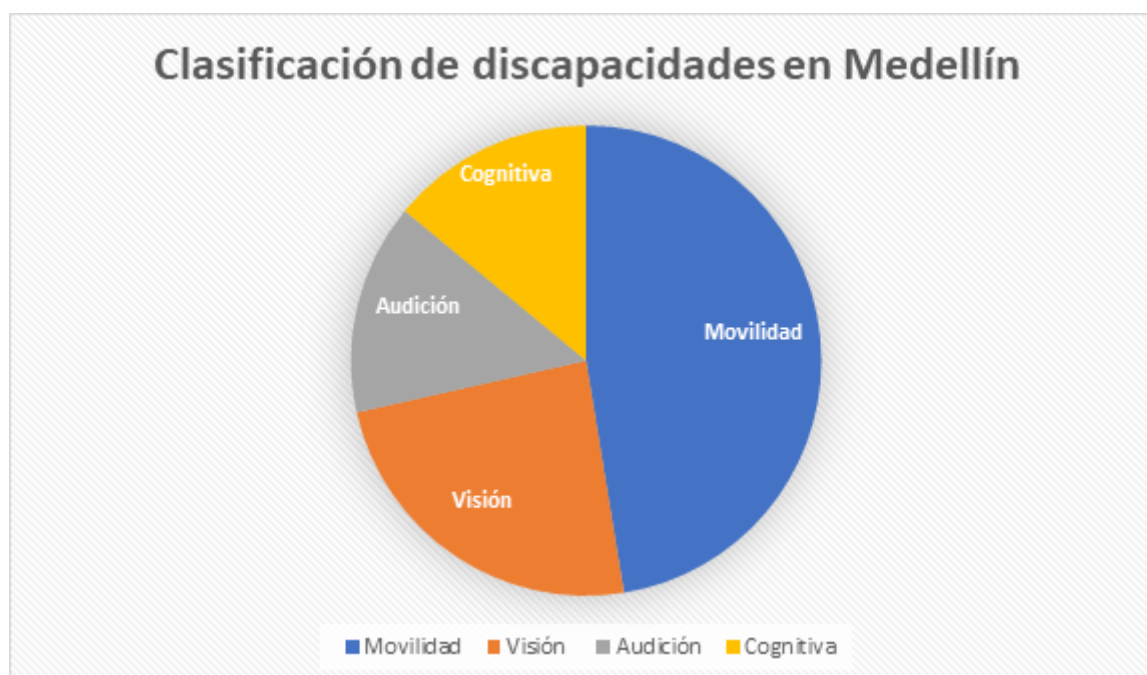


Gráfico N°2: autoría propia.

Fuente: DANE (s,f). Información Estadística de la Discapacidad

Siguiendo entonces la estadística previamente establecida sobre las clases de discapacidad; es importante establecer ciertas pautas de apoyo empresarial para personas en situación de discapacidad, y que con estas no solo se genere un ambiente más igualitario, sino que también estén en condiciones dignas de trabajo. Algunas pautas de apoyo las presenta el Protocolo de Atención Inclusiva en el Acceso a la Justicia para Personas con Discapacidad del Ministerio de Justicia (2019):

- Adecuación de pasillos más amplios, con antideslizantes, con pasamanos, señales de desplazamiento adecuado, ajustes en mobiliarios y puertas, rampas y demás apoyos para personas con dificultades de movilidad.
- Acceso a perros lazarillos.
- Información clara, concisa e inclusiva.
- Establecer acuerdos frente al horario laboral.
- Contar con un intérprete.
- Instalar pantallas o monitores, para personas con barreras de visión o auditivas.
- Los baños deben permitir el ingreso de usuarios en silla de ruedas y contar con barandas de apoyo.
- La imagen de las personas con discapacidad no debe estar representada ni presentada en segundo plano. También debe estar libre de prejuicios.
- Todas las señales e información general deben poder verse desde diversas alturas, y deberán ser totalmente legibles.

- Utilizar modos diferenciales para transmitir información, mediante estímulos gráficos, sonoros y táctiles.

8.2. EMPRESAS CON PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Al realizar un rastreo de las empresas incluyentes, es satisfactorio encontrar que a nivel nacional existen varias empresas cuyo propósito es la equidad, la igualdad y el respeto por los derechos de todos sus empleados, en particular las personas con discapacidad. Entre ellas se encuentran, según la ANDI (2018):

1. Shakti – Unilever

Involucra a 9.000 microempresarias en 547 municipios de Colombia con un modelo de red en zonas rurales fuera del alcance de los canales de distribución tradicionales. La ANDI destacó que esta estrategia impulsa el empoderamiento de mujeres con una actividad económica propia que las lleva a asumir roles de liderazgo en sus familias y comunidades.

2. Prebel

Genera empleo inclusivo para personas con discapacidad y sobrevivientes de cáncer de seno, que ha vinculado a más de 50 colaboradores con contratos formales de vinculación directa. Esta empresa ha evidenciado bajas tasas de accidentalidad, ausentismo y un aumento en la productividad, a través de la implementación del programa.

3. Selva Nevada

Esta empresa trabaja con 500 familias de 11 organizaciones comunitarias de comunidades indígenas, afrocolombianas, y campesinas. Se abastece en Guaviare, Caquetá, Putumayo, Amazonas, Nariño, Sucre, Chocó y Guajira. De acuerdo con la ANDI, este proceso ha traído un 26% de aumento al ingreso neto promedio para los agricultores y es un negocio exitoso que ya proyecta su expansión a otros mercados.

4. Incolmos Yamaha - Instituto Técnico Yamaha ITY

Yamaha le apuesta a la inclusión laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, entre los 17 y 25 años, que no han tenido la oportunidad de estudiar una carrera técnica, tecnológica o profesional. El programa consiste en 1.200 horas de formación con garantía de práctica profesional en la compañía, después de lo cual el 70% de los egresados se vincula laboralmente en menos de un año.

5. Programa de formación campesina FOCA – Alquería

Proyecto que cuenta con la participación de 1.134 proveedores en redes de trabajo comunitario; 161 familias que construyeron su plan de negocio a largo plazo; 198 técnicos y tecnólogos certificados en producción pecuaria y ganadera; y más de 2.600 participantes de cursos de formación complementaria del Sena. Generando un mayor acercamiento a los pequeños ganaderos y mejor control sobre la cadena de suministro para la empresa.

6. Nalsani Totto

Este proyecto incentiva el empleo inclusivo con personas en condición de discapacidad y jóvenes en situación de pobreza, a través de cuatro etapas: desarrollo de habilidades para la vida, orientación socio-ocupacional, desarrollo de competencias y conocimientos, e inclusión laboral. Fomenta talentos diversos que facilitan los procesos de innovación.

7. Alpina

Este es un programa de asesorías y acompañamiento técnico para asociaciones de pequeños ganaderos de Guachucal, Cumbal e Ipiales (Nariño), zona golpeada por el conflicto y donde había alta presencia de cultivos ilícitos. Este programa ha generado mejores condiciones de venta para 2.400 productores que ahora tienen mejores prácticas de manufactura, son más productivos y competitivos.

8. Sodimac Colombia y sus marcas Homecenter y Constructor

Estas dos marcas completan ya 12 años haciendo empleo inclusivo. Hasta el momento han

vinculado 112 personas en condición de discapacidad cognitiva, 7 en condición de discapacidad física, y 315 colaboradores(as) en situación de vulnerabilidad económica y social. La empresa aumentó 10 puntos su clima laboral y disminuyó la rotación del personal. Actualmente busca ampliar el programa a la comunidad LGBTI+, y grupos étnicos.

9. Línea Maggi de la huerta - Nestlé

Este es un programa de proveeduría local de cebolla para la nueva línea de sopas y caldos que se basa en el desarrollo de los agricultores de la Asociación GDIC en Cucaita, Boyacá. Fomenta compras locales y fortalece otras cadenas agrícolas que la industria necesita.

8.3. BENEFICIOS PARA EMPRESAS CON PROGRAMAS DE INCLUSIÓN

Los beneficios establecidos por el Gobierno Nacional de Colombia para empresas con programas de inclusión son diversos porque estas apoyan la salvaguarda de los derechos de las personas en situación de discapacidad, fomentando su inclusión en la sociedad y erradicando la discriminación de dichas personas.

La Ley 361 de 1997 establece los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, y en ella se establece que las empresas que contraten personas en dicha situación podrán tener preferencia en adjudicaciones, licitaciones y contratación pública, cuando por lo menos el 10% de sus empleados se encuentren en situación de discapacidad.

En el artículo 31 de la Ley mencionada anteriormente se menciona que:

“ARTÍCULO 31. Los empleadores que ocupen trabajadores ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad>^{<1>} no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o

período gravable a los trabajadores ~~con limitación~~ <en situación de discapacidad>^{<1>}, mientras esta subsista” (*Congreso de la República, 1997, párr. 50*).

Ahora bien, si se parte de la base en la cual, una persona en situación de discapacidad tiene muchas barreras a lo largo de su vida; el hecho de encontrar una oportunidad laboral es razón suficiente para motivar el alto nivel de productividad, dado que esto hará que se den cuenta de sus grandes potenciales y capacidades no solo para el trabajo, sino para la vida social. Esto también producirá que los demás trabajadores aprendan a convivir con las diferencias e imaginarios sociales existentes, permitiendo que se reconozcan diversas potencialidades.

Por otro lado, en términos de imagen corporativa, una empresa que decida tener un programa de inclusión trae consigo un posicionamiento positivo, tanto en su entorno económico, como social, puesto que se evidenciaría una gran contribución al país, en materia de un debido cumplimiento de derechos fundamentales. Tal y como lo expresa la ANDI:

“En el mundo, las empresas más innovadoras están entendiendo que los problemas sociales son oportunidades para los negocios. Ser social es rentable cuando lo social hace parte de la actividad principal de la empresa. Las empresas que cambian el mundo desarrollan un propósito trascendental y transformador; entienden que ser líder no se mide por participación en el mercado sino por la capacidad de inspirar a todos sus grupos de interés y diseñar su estrategia social, alineada con el negocio.”

(Asociación Nacional de Industriales, 2020, pp 6).

El Estado colombiano fomenta la inclusión laboral mediante las siguientes disposiciones legales, tal como lo menciona la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral realizada por el Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud y Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas:

En primera medida se presentará una deducción de la renta del 200% de los gastos generados en el salario y prestaciones de cada trabajador contratado que presente una discapacidad de más del 25%. En segundo lugar, se realizará una disminución del 50% de la cuota de aprendices SENA que está obligado a contratar. En tercera medida se tendrá preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuándo está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados con algún tipo de discapacidad. Finalmente, tendrán prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado, si orienta estos a programas que generen empleo a personas con discapacidad.

8.3.1. RECONOCIMIENTOS EMPRESARIALES POR PARTE DEL ESTADO

Colombia es uno de los 10 países más inequitativos del mundo según la ANDI, lo cual genera una alta barrera para el crecimiento de las empresas. Es por esto, que incluir poblaciones vulnerables, en situaciones de discapacidad o diversidad, creará un país más competitivo a nivel regional. Por este mismo motivo, la ANDI creó el Movimiento de Empresas IN, que busca incentivar al sector privado, generando transformaciones sociales desde la fuerza de los negocios y las empresas. Este es un proyecto que reconoce a las organizaciones más exitosas en la inclusión de poblaciones vulnerables y en situación de discapacidad. Dicho proyecto cuenta con 3 fases:

1. Firma del Pacto por la Competitividad: Es el compromiso simbólico del sector privado en asumir un rol protagónico en la inclusión de poblaciones y territorios tradicionalmente excluidos de las dinámicas de crecimiento económico.
2. Lista Empresas INspiradoras: Una vez firmado el Pacto, la empresa puede postularse para hacer parte de la Lista de Empresas INspiradoras, que destaca los mejores casos

de empresas que han logrado resolver desafíos sociales como parte integral de sus estrategias de negocio; dicha lista será evaluada por FSG -consultora internacional líder en estrategia de valor compartido-, con el apoyo del equipo de Fundación ANDI.

3. Sello Empresa Incluyente: Los mejores proyectos de inclusión social postulados a la Lista reciben una invitación por parte de la ANDI para postularse al Sello Empresa Incluyente, esta es un distintivo único en Colombia que obtendrán aquellas compañías que logren demostrar que han implementado exitosamente programas de inclusión social.

El sello Empresa INcluyente es un proceso que certifica altos estándares de calidad en las prácticas de inclusión de las empresas, reconoce y resalta a las organizaciones que han comprendido que incluir es su mejor estrategia de competitividad y busca tener incidencia directa en la reputación de la empresa frente a sus consumidores y colaboradores, agregándole valor a su producto para posicionarse de manera diferente frente a sus competidores.

8.4. CONTRATACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es menester recordar que las personas en situación de discapacidad, es decir, personas con deficiencias físicas, intelectuales, mentales, o sensoriales de forma temporal o permanente, que interactuando con diferentes obstáculos, puedan obstruir su participación plena y efectiva dentro de la sociedad en igualdad de condiciones que las demás personas, tienen derecho a acceder a un trabajo y a que este sea digno, el Estado deberá salvaguardar y garantizar este derecho, fomentando la no discriminación, el desarrollo social y la diversidad laboral.

La contratación de personas en situación de discapacidad deberá ser realizada cumpliendo con los siguientes requisitos, tal como lo menciona la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:

1. Respecto al reclutamiento, las empresas deberán poner avisos de prensa o publicar la disponibilidad del cargo, la empresa deberá manifestar que tiene una política de inclusión y no discriminación y que recibe hojas de vida de personas en situación de discapacidad.
2. Se deberá exponer las habilidades requeridas, exigencias, funciones y herramientas que requiere el cargo, pues teniendo en cuenta esto se podrá definir si una persona en situación de discapacidad podrá cumplir o no con el perfil laboral, dejando claro que su situación de discapacidad no será objeto de discriminación para acceder al mismo.
3. Realizar entrevista a la persona en situación de discapacidad.
4. La empresa solicitará a la persona en situación de discapacidad que se realice un examen médico de ingreso.
5. La empresa contratante deberá solicitar el certificado de discapacidad o calificación de pérdida de capacidad laboral.
6. La empresa deberá realizar una campaña de sensibilización en su interior, con el fin de que los demás empleados puedan conocer acerca de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad generando así un apoyo entre ellos, es decir, los compañeros laborales.
7. La empresa deberá brindar acompañamiento a la persona en situación de discapacidad durante todo el proceso de contratación, propiciando una experiencia de inclusión laboral positiva.
8. Por último, la empresa deberá realizar una evaluación enfocada en el perfil del cargo y no en las habilidades particulares de la persona en situación de discapacidad.

Por otro lado, el tipo de contratación de personas con discapacidad será igual al de las demás personas, es decir, podrá ser un contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de aprendizaje, contrato como teletrabajador, etc., solo que estos podrán contar con

formalidades especiales, como, por ejemplo, mencionar en el contrato que la contratación de dicha persona se realiza bajo responsabilidad social o inclusión laboral; esto con el fin de que, por un lado la empresa contratante pueda contar con una estadística que le permita tener un pleno conocimiento de todas las personas con discapacidad que se encuentran vinculadas laboralmente, y por otro lado para constancia del empleador de la existencia de discapacidad al momento de la contratación

En consecuencia, las personas en situación de discapacidad deberán ser tratadas en igualdad de condiciones, por lo que se les podrán hacer llamados de atención y descargos con el fin de llevar a cabo el debido proceso, pues si en algún momento la empresa decide terminar la relación laboral con la persona en situación de discapacidad, existiendo una justa causa para ellos, no tendrá la obligación previa de pedir permiso a la Oficina del Trabajo, tal como se expone en la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 897 de 2021 con radicado 76655, Magistrado Ponente Omar de Jesús Restrepo Ochoa:

“el trabajador en situación de discapacidad podrá ser despedido por el empleador si media justa causa de despido, pues así estas personas tengan protección legal no quiere decir que cuenten con un derecho permanente a continuar en su trabajo. La protección legal aplica para evitar actitudes discriminatorias en contra del trabajador discapacitado”. (Sentencia SL 897, 2021).

Continuando con lo mencionado anteriormente, si el empleador decide despedir al trabajador con justa causa, será el empleador quien tenga la carga de demostrarla. En caso de no mediar una justa causa para la terminación de la relación laboral, el empleador no podrá despedir al trabajador a la terminación del contrato sin que medie permiso de la Oficina del Trabajo.

8.5. PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, las personas en situación de discapacidad que se encuentran vinculadas laboralmente a una empresa contarán con estabilidad reforzada, tal y como lo expuso la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000:

“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su discapacidad, sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo, que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. (Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 531 de 2000. (M.P Álvaro Tafur Galvis: mayo 10 de 2000).

Como lo expone el Ministerio de Trabajo, la estabilidad laboral es un principio que consiste en generar una garantía de permanecer en el respectivo puesto de trabajo, gozando de seguridad en la continuidad del vínculo contraído debido a su situación de debilidad manifiesta por su salud.

Lo anterior no quiere decir que no se les puedan aplicar procesos disciplinarios a las personas en situación de discapacidad, pues al momento de su contratación se les debe proporcionar la regulación de la empresa, es decir, el reglamento interno de trabajo, y será el empleador quien deberá asegurarse de que el trabajador en situación de discapacidad tenga el criterio suficiente para comprender las conductas inadecuadas, las cuales no deberán ser llevadas a cabo.

En el proceso de despido de una persona en situación de discapacidad se deberá solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo, y se tendrá que seguir el respectivo proceso establecido por cada empresa. Para el despido, se deberán probar las causales objetivas (justa causa de despido) para poder dar por terminada la relación laboral, tal y como fue mencionado anteriormente.

Es menester resaltar que, en Colombia, el Estado tiene como prioridad proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, como es el derecho al trabajo, la integridad, la dignidad humana, la salud y la igualdad. Es por esto por lo que una persona que ya cuenta con una pensión de invalidez podrá ser contratada laboralmente, así lo menciona el artículo 33 de la Ley 361 de 1997.

8.6. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Siguiendo los parámetros establecidos bajo el derecho laboral colombiano, se entiende que luego de que un empleado es vinculado laboralmente en una empresa y haya pasado por el proceso de contratación, podrá comenzar a realizar sus labores asignadas en el puesto de trabajo; es en esta etapa que se debe tener en cuenta la importancia de un reglamento interno de trabajo, que no solo esté disponible para el alcance de todos los trabajadores, sino que también pueda contar con la misma accesibilidad y entendimiento para empleados en situaciones de discapacidad.

Por lo general, el reglamento interno de trabajo debe contar con todas las reglas, procedimientos, obligaciones, instrucciones y derechos de los trabajadores de una empresa, así como los parámetros legales que se deben llevar a cabo en los procesos disciplinarios como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones y deberes.

En estos términos es de gran importancia que la información que se pretenda plasmar en los manuales o reglamentos internos de trabajo empresarial sea de total entendimiento para cualquier trabajador que tenga acceso a ella. Por tales motivos, se enfatiza en la necesidad de implementar programas de inclusión empresarial, los cuales se puedan apoyar a su vez en reglamentos internos de trabajo que estén dotados de instrucciones, guías, apoyos e información relevante para el adecuado desarrollo de las actividades laborales que les son impuestas a los trabajadores en situación de discapacidad.

Dicho reglamento de trabajo deberá ser elaborado bajo la eliminación de cualquier barrera auditiva, visual, cognitiva, mental, discursiva y lingüística que impida el completo entendimiento de la información. Por otro lado, se deberá contar con apoyos adicionales para la realización de cualquier proceso disciplinario que sea necesario implementar. Uno de los apoyos más utilizados es la compañía de intérpretes que tiene la facilidad de comunicarse asertivamente con personas en situación de discapacidad cognitiva o auditiva.

9.SEGURIDAD SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Constitución Política de Colombia en su artículo 48 establece la Seguridad Social como un derecho irrenunciable de todos los habitantes del territorio colombiano. Por otro lado, El Ministerio del Trabajo expone que:

“La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar”. (Ministerio de Trabajo (s.f.) párr. 1).

Todas las personas en situación de discapacidad tendrán derecho al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), así lo establece el artículo 10 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

En cuanto a la pensión, se establece que se puede generar por invalidez, vejez o muerte. La pensión por invalidez, como lo plantea Parra Dussan (2019), es una prestación económica que se brinda mensualmente a unas personas calificadas como inválidas o a su grupo familiar. En Colombia, no solo existen los tipos de pensión mencionados anteriormente, los cuales son

los más comunes y conocidos, sino que hay una gran variedad de tipos de pensión, esto con el fin de proteger y garantizar una vida digna a las personas en situación de discapacidad. Entre esa variedad de tipos de pensiones se encuentran los siguientes:

- Pensión con el 50% de invalidez
- Pensión de invalidez para jóvenes
- Pensión de invalidez para personas con discapacidad
- Pensión de vejez para personas con discapacidad
- Pensión para padres con hijos con discapacidad
- Pensión subsidiada
- Pensión sustitutiva
- Pensión de sobreviviente
- Pensión para hijos de crianza
- Pensión para las víctimas con discapacidad

Algunos de estos tipos de pensión, consisten en:

- Pensión con el 50% de invalidez: la Corte Constitucional (2012), en la Sentencia C 589 de 2012 plantea qué, se les brindará pensión a las personas con calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, dado que estas personas ya no cuentan con la capacidad para proveerse de los recursos necesarios para llevar a cabo una vida digna.
- Pensión de invalidez para jóvenes: la sentencia C 20 de 2015 expone qué, las personas jóvenes deberán acreditar que han cotizado 26 semanas en el último año anterior al hecho que causó la invalidez o la declaratoria de invalidez.

- Pensión de invalidez para personas con discapacidad: para esta pensión, establece la Corte Constitucional que, la persona en situación de discapacidad deberá acreditar la pérdida de su capacidad laboral igual o superior al 50%.
- Pensión de vejez para personas con discapacidad: la Ley 797 de 2003 menciona que para acceder a este tipo de pensión, la persona deberá comprobar invalidez del 50% o más; tener cumplidos 55 años y haber cotizado de manera intermitente o continua 1000 o más semanas al Régimen de Seguridad Social.
- Pensión para padres con hijos con discapacidad: la Corte Constitucional estableció que, los padres que tengan hijos en situación de discapacidad se podrán pensionar a cualquier edad, siempre y cuando hayan cotizado las semanas exigidas por la ley.
- Pensión para las víctimas con discapacidad: se podría hablar de una “pensión especial”, ya que realmente es una prestación humanitaria para las víctimas del conflicto armado. La víctima deberá acreditar la pérdida de capacidad laboral del 50% o más para poder acceder a dicha pensión.

Además, se pueden evidenciar diversos estudios internacionales que buscan la aplicación adecuada de derechos fundamentales, tales como el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención de la Organización de las Naciones Unidas ONU y el Convenio C 159 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, el cual fue ratificado por Colombia el 7 de diciembre de 1989.

Por otro lado, el subsidio familiar pretende proteger integralmente al trabajador como a su familia. El Ministerio del Trabajo (2015), establece que, las Cajas de Compensación deberán reconocer servicios sociales a los afiliados con el fin de ampliar su ámbito cultural, educacional, recreacional, el subsidio de vivienda, su prevención en salud, crédito y la

protección al cesante.

Para finalizar este capítulo de la Seguridad Social se hará alusión a la figura de los Riesgos Laborales.

Como lo mencionó el Ministerio de Trabajo, antes de la creación de la Ley 100 de 1993, la discapacidad era vista como un problema precisamente médico, el cual necesitaba solamente prestaciones asistenciales, y por esto había en el ordenamiento jurídico colombiano una pensión que protegía a las personas frente a la invalidez.

En el transcurso del tiempo, y con el fin de cumplir con las normas internacionales en materia de protección a las personas con discapacidad, se crea una visión más proteccionista, en la cual no solo la ley pretende prever figuras que buscan asegurar los derechos de las personas con discapacidad, sino que también existe un extenso desarrollo por parte de la Corte Constitucional para ampliar las disposiciones existentes en las normas y volver extensiva la protección a las personas calificadas con una pérdida de capacidad laboral inferior al 50%.

Para analizar esta protección en materia de seguridad social frente a las personas en situación de discapacidad, se partirá de un análisis constitucional de acuerdo con lo siguiente: Según lo establece la Constitución Política de 1991, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades, y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Además, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad entre las personas sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Por otro lado, como lo establece el Ministerio de Salud, se podrá acceder a una valoración médica integral sobre la condición de discapacidad que se tenga. Los equipos multidisciplinarios de profesionales de la salud de las IPS, autorizados por las Secretarías de Salud Departamentales o Distritales, se someterán a realizar esta función bajo un procedimiento simultáneo.

La Resolución 113 de 2020 realizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, determina la expedición de los certificados de discapacidad, los cuales serán financiados por los recursos del presupuesto general de la Nación y distribuidos a los departamentos y distritos por el Ministerio de Salud y Protección Social. Las entidades territoriales también podrán emplear recursos propios y ofrecer proyectos de regalías para fomentar el Procedimiento de Certificación de Discapacidad. Los criterios de distribución y asignación de recursos se harán de la siguiente manera:

1. Se deberá contar con las IPS que hayan declarado su propósito de realizar las evaluaciones para certificación de discapacidad, las cuales deberán tener:

- Al menos un equipo multidisciplinario para realizar el procedimiento, conformado por tres (3) profesionales de disciplinas diferentes, incluido el profesional de medicina, registrados en el Directorio Nacional de Certificadores de Discapacidad de este Ministerio.
- Servicios habilitados en medicina, enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, fonoaudiología, optometría o psicología, de acuerdo con las disciplinas que componen los equipos multidisciplinarios.
- Infraestructura técnica, tecnológica y administrativa para el reporte de la información resultante de la valoración para certificación de discapacidad en el aplicativo del

Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), tales como: talento humano, computadores y conectividad.

2. Deberá tener un equipo técnico de apoyo dotado de profesionales o auxiliares para implementar el procedimiento de certificación de discapacidad, y para realizar el reporte y el soporte de la ejecución de los recursos asignados. Adicionalmente, les ordena a las entidades territoriales y en especial a las Secretarías de Salud, un proceso de alistamiento administrativo y operativo que debe incluir:

- Verificar que los profesionales de la salud cumplan los requisitos establecidos por el Directorio Nacional de Certificadores de Discapacidad.
- Hay que asegurar que las IPS de su jurisdicción conformen los equipos multidisciplinarios de salud.
- Autorizar a las IPS de su jurisdicción para expedir los Certificados de Discapacidad.
- Disponer la logística y el personal humano para dar tránsito a la atención de las personas con discapacidad.
- Certificar por escrito el cumplimiento de los criterios para las IPS y para las entidades territoriales establecidos en la Resolución 1043 de 2020.

10. CONCLUSIONES

- Es evidente que con el transcurso del tiempo se han logrado transformar una gran variedad de estigmas que se tenían respecto de la sociedad y las diversas categorías de individuos que han hecho parte de esta. Dicha transformación, en términos de inclusión y aceptación, ha permitido, que los grupos sociales que antes eran discriminados y rechazados por motivos de discapacidades, inhabilidades, raza, género y diversidad, puedan gozar de los mismos derechos y privilegios que se establecen en el ordenamiento jurídico.

- Se puede establecer que la debida aplicación de un programa de inclusión a nivel empresarial trae consigo una gran variedad de beneficios tributarios y laborales para la corporación que decida implementarlo. Por otro lado, abrirá la oportunidad de que las empresas que cuenten con programas inclusivos puedan empezar a recibir mayores reconocimientos y oportunidades a nivel estatal y social.
- Es evidente el interés por parte del Estado, en reconocer a las empresas que cuentan con un programa de inclusión a nivel laboral y que por medio de este logren generar empleo a personas en situación de discapacidad. Entre dichos reconocimientos se tiene el Sello Empresarial INcluyente, el cual busca premiar a aquellas empresas colombianas que desean fomentar el trabajo de personas en situación de discapacidad, a través de un programa inclusivo.
- En términos porcentuales se hace evidente la desproporción económica que trae consigo el grupo poblacional en situaciones de discapacidad, dado que estos no tienen las mismas oportunidades laborales y salariales que tienen los demás; como consecuencia de esto, no sólo sus ingresos se verán afectados, sino también los de sus familias.
- Se ha comprobado que el hecho de generar empleo y nuevas oportunidades para la población en situación de discapacidad ha incentivado a que estas no solo logren desenvolverse plenamente en la sociedad, sino también a que puedan explorar y explotar sus diversos talentos, dado que el hecho de sentirse incluidos en un ámbito laboral y empresarial permite la adquisición de nuevos conocimientos, fortalezas y talentos que antes se encontraban ocultos.
- Después de analizar y comparar la normativa que existe en otros países de América Latina, como Ecuador y México con Colombia, se puede confirmar que las personas en situación de discapacidad se encuentran protegidas por el Estado, pues este tiene

como fin salvaguardar sus derechos y fomentar la inclusión y no discriminación de estas.

- Para finalizar, se puede decir qué, frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha evidenciado que en el transcurso de los últimos años ha habido un alto incremento en su aplicación a nivel empresarial, puesto que cada vez son más las empresas que deciden tomar conciencia sobre no discriminar a este grupo poblacional, respetando su derecho al acceso al trabajo.

11.REFERENCIAS

Asamblea Nacional República del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades [en línea]. Recuperado de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

Asamblea Legislativa del Distrito Federal. (2017). Ley de Accesibilidad para la Ciudad de México [en línea]. Recuperado de

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/Ley-Accesibilidad-CDMX.pdf>

Asociación Nacional de Industriales. (2020). Empresas incluyentes: una apuesta por la competitividad [en línea]. Recuperado de

<http://www.andi.com.co/Uploads/Empresas%20Incluyentes%20-%20una%20apuesta%20por%20la%20competitividad.pdf>

Asociación Nacional de Industriales. (2018). El Sello de la Inclusión Social en Colombia [en línea]. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/3309-el-sello-de-la-inclusion-social-en-colom>

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1995). Ley del Seguro Social [en línea]

Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis: mayo 10 de 2000).

Caracol Radio Servicio Informativo. (2019). Más de 1,5 Millones de Colombianos con

Discapacidad están sin empleo [en línea]. Recuperado de

https://caracol.com.co/radio/2019/07/19/nacional/1563563090_206066.html

Decreto 392 de 2018. “Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad”. Febrero 26 de 2018.

Díaz Granados, A. (2017). Discapacidad: tratamiento laboral y protección social. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>

Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 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. Noviembre 30 de 2017.

El Tiempo. (2019). Discapacitados: 3 de cada 10 han recibido pago por un trabajo [en línea].

Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapacitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348>

Irene Gil Romero. Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica [en línea].

Recuperado de <https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>

Ley Estatutaria 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. Febrero 27 de 2013. DO. N°48.717.

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Julio 31 de 2009. DO. N°47.427.

Ley 982 de 2005. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Agosto 2 de 2005. DO. N°45.995.

Ley 1275 de 2009. Por medio de la cual se establecen lineamientos de Política Pública Nacional para las personas que presentan enanismo y se dictan otras disposiciones. Enero 5 de 2009. DO. N°47.223.

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Enero 21 de 2013.

Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Julio 10 de 2007.

Ley 1306 de 2009. Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados. Junio 5 de 2009. DO. N°43.370.

Ley 1680 de 2013. Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Noviembre 20 de 2013. DO. N.º 48.980.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Febrero 7 de 1997. DO. N°42.978.

Ley 1996 de 2019. Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Agosto 26 de 2019.

Ministerio de Salud. (2020). Categorías de Discapacidad [en línea]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

Ministerio del Trabajo. ¿Qué es la Seguridad Social? [en línea]. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio del Trabajo. ¿Qué es el Sistema de Subsidio Familiar? [en línea]. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/que-es-el-sistema-de-subsidio-familiar>

Ministerio de Salud. Salud Integral y Rehabilitación [en línea]. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/salud-integral-y-rehabilitacion.aspx>

Ministerio de Justicia. Guía de Atención a las Personas con Discapacidad en el Acceso a la Justicia [en línea]. Recuperado de <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/GOBIERNO/GUIA%20DISCAPACIDAD%20ACCESO%20A%20LA%20JUSTICIA.pdf>

Ministerio de Justicia. (2019). Protocolo de Atención Inclusiva en el Acceso a la Justicia para Personas con Discapacidad [en línea]. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-discapacidad/Protocolo%20de%20Atención%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf>

Parra Dussan, C. (2017). Pensiones para Personas con Discapacidad en Colombia [en línea].

Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1002/100264122004/html/>

Pacto de productividad. (2018). Beneficios para las empresas [en línea]. Recuperado de

<http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/beneficios-para-las-empresas>

Sergio Rodríguez Sarmiento. (2019). Estas son las Cifras de la Discapacidad Laboral en el

País [en línea]. Recuperado de <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>

12. CIBERGRAFÍA/BIBLIOGRAFÍA

<https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/estas-son-las-cifras-de-la-discapacidad-laboral-en-colombia-PB11238601>

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

https://caracol.com.co/radio/2019/07/19/nacional/1563563090_206066.html

<https://www.eltiempo.com/economia/sectores/censo-de-poblacion-los-discapitados-en-colombia-son-el-7-1-y-pocos-tienen-empleo-fijo-369348>

<http://www.inci.gov.co/blog/estudio-revela-cuales-son-las-ciudades-de-colombia-mas-interesadas-en-contratar-personas-con>

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=17283>

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34494>

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201306%20DE%202009.pdf

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1346_2009.pdf

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2019/Juridica/Normograma/Leyes/Ley-1680-de-2013.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20DE%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>

<https://www.incluyeme.com/discapacidad-y-trabajo-en-mexico-que-dice-la-ley/>

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

<https://www.semana.com/empresas/articulo/cuales-son-las-empresas-mas-incluyentes-en-colombia/281684/>

<http://www.pactodeproductividad.com/empresas-inclusivas/beneficios/beneficios-para-las-empresas>

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

<http://www.andi.com.co/Uploads/Empresas%20Incluyentes%20-%20una%20apuesta%20por%20la%20competitividad.pdf>

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

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

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

<https://www.redalyc.org/journal/1002/100264122004/html/>