

**FACTORES QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN O NO VINCULACIÓN DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL. ANÁLISIS DE  
DOS EMPRESAS DEL VALLE DEL CAUCA.**

**AMANDA XIMENA ZAMORA GÓMEZ  
ÓMAR DAVID TORO CIFUENTES**

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2020**

**FACTORES QUE INCIDEN EN LA VINCULACIÓN O NO VINCULACIÓN DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL. ANÁLISIS DE  
DOS EMPRESAS DEL VALLE DEL CAUCA.**

**AMANDA XIMENA ZAMORA GÓMEZ  
ÓMAR DAVID TORO CIFUENTES**

**Trabajo de Grado para optar por el título de Especialista en Derecho Laboral y de la  
Seguridad Social**

**Asesor  
Mario Alberto Cajas Sarria**

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2020**

## **Tabla de contenido**

<b>1. <i>Formulación del Problema</i></b> .....	<b>4</b>
<b>2. <i>Introducción</i></b> .....	<b>4</b>
<b>3. <i>Objetivos</i></b> .....	<b>6</b>
<b>4. <i>Desarrollo normativo y jurisprudencial referente a la protección e inclusión de las personas en condiciones de discapacidad, desde el contexto laboral</i></b> .....	<b>6</b>
<b>5. <i>Estadísticas de inclusión laboral de personas con discapacidad</i></b> .....	<b>27</b>
<b>6. <i>Entrevistas a dos empresas del Valle del Cauca</i></b> .....	<b>28</b>
<b>7. <i>Análisis de la información recopilada</i></b> .....	<b>34</b>
<b>8. <i>Conclusiones</i></b> .....	<b>38</b>
<b>9. <i>Referencias Bibliográficas</i></b> .....	<b>40</b>

## **1. Formulación del Problema**

En el mundo laboral actual se pregona la inclusión de las personas discapacitadas, y Colombia no se ha mostrado ajena a esta tendencia. Esto se observa, entre otras cosas, con la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en el año 2011 por parte del Estado Colombiano, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, que plantea disposiciones para el pleno ejercicio de las personas con discapacidad, y por diversos desarrollos jurisprudenciales que, en teoría, protegen a dichas personas en contextos laborales. El presente texto pretende analizar los factores que se relacionan con la vinculación o no, de personas con discapacidad en el mercado laboral, evidenciando las tensiones entre la protección a esta población y los intereses de los empleadores.

## **2. Introducción**

En primera medida, es importante resaltar que uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada la población mundial en las últimas décadas ha sido la carencia de empleos o puestos de trabajo para las personas que ya se encuentran en edad, condiciones y disposición de acceder al mercado laboral. Dicha situación es lo que ampliamente se conoce como desempleo y es definida por el Banco Mundial (2014), como la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.

Aterrizando esta problemática a nuestro ámbito tenemos que el más reciente informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) alerta sobre el incremento en la tasa de desocupación en la región, pues mantiene cifras similares a las del año anterior: 9,3% en la tasa de desempleo y 23,4% en lo que tiene que ver con desocupación urbana, no obstante, lo que más preocupa es el deterioro en la calidad del empleo, debido a la desaceleración de la economía y al auge de la informalidad laboral, la cual muchas veces no genera los ingresos necesarios que les permita a los trabajadores independientes una calidad de vida en condiciones dignas.

En el caso particular de Colombia el panorama no es esperanzador, en 2019 el desempleo se ubicó en 10,1%, y teniendo en cuenta la situación actual es muy posible que para el primer semestre de 2020 las cifras se disparen notablemente y se mantengan en los índices más altos de la historia, hasta volver a una relativa normalidad. Así entonces las estadísticas demuestran que el desempleo es una realidad que no se puede eludir por ello se encuentra en las agendas políticas de muchos países de la región, lo que si no hace parte de dicha agenda es el tema de la inclusión laboral a personas que sufren algún tipo de discapacidad, siendo que este es uno de los grupos poblacionales más afectados por la falta de oportunidades y el desempleo, razón por la cual tienen mayores probabilidades de caer en la pobreza al registrar tasas de ocupación considerablemente menores con relación a personas sin discapacidad, aunado a ello cuando se logran ocupar reciben menores ingresos por su trabajo, en razón de su discapacidad.

Es así como se crea un vínculo bidireccional entre discapacidad y pobreza, en donde la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza a su vez aumentar el riesgo de discapacidad.

Lo anterior obedece a numerosos factores entre los que se encuentran procesos históricos de exclusión del mercado laboral y sus repercusiones no solo a nivel social, sino también político y económico, por otro lado está la falta de acceso a la educación, a la capacitación profesional y a que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial el errado pensamiento de que una persona con discapacidad no puede desempeñar adecuadamente un trabajo, y cuando lo hace, no lo realiza con los mismos criterios de calidad, rendimiento y eficiencia que lo haría una persona sin discapacidad.

Así las cosas, es claro que este tipo de personas merecen especial atención y protección por parte del Estado y las organizaciones gubernamentales a fin de generar políticas públicas que les brinden mayores garantías en el acceso efectivo a puestos de trabajo donde su desempeño no se enfoque en la discapacidad sino más bien en la adecuada explotación de sus capacidades.

Entendiendo este panorama, el objetivo central de este trabajo es evaluar cuales son los principales factores que inciden en la contratación o no de una persona con discapacidad en una empresa, para ello nos entrevistaremos con jefes de personal de dos empresas del Valle del Cauca, a fin de que nos expongan el proceso de contratación que llevan a cabo al interior de sus empresas y bajo qué factores o argumentos analizan las solicitudes u hojas de vida de las personas con discapacidad.

Con lo anterior se pretende realizar un análisis de aquellas apreciaciones, valoraciones, pensamiento o políticas que se tienen en cuenta dentro de las empresas a la hora de contratar su personal y si es determinante o no que algunos aspirantes tengan algún tipo de discapacidad, con base en las cuales trataremos de formular unas precisiones al respecto, no concluyentes claro está, pues para ello habría que realizar un trabajo de campo más amplio y riguroso.

En primera medida se presenta un marco teórico que contempla toda la normatividad dentro de la legislación colombiana, que se ha promulgado al respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad, por otro lado, se relaciona la normatividad internacional, que incluye todos aquellos instrumentos internacionales y tratados ratificados por Colombia que han sido determinantes en la defensa de los derechos no solo laborales de las personas con discapacidad y por supuesto no podía dejarse de lado todo el desarrollo jurisprudencial elaborado por las altas cortes con ocasión de toda la problemática que se suscita alrededor de la exigencia de derechos y garantías de personas con discapacidad que se ven vulnerados bien sea a la hora de ingresar al mercado laboral formal o estando empleados quieran desconocer sus derechos de estabilidad en el empleo generando actos o prácticas discriminatorias al interior de las empresas.

Continuando con el esquema traeremos a colación las estadísticas disponibles al respecto de la discapacidad a nivel global y de Colombia, enfocada principalmente en temas de

inclusión en el mercado laboral de personas aptas para el mercado laboral, pues ha de comprenderse que algunas discapacidades por razones de su naturaleza imposibilitan física o mentalmente a una persona para ocupar un cargo laboral, ni siquiera pueden acceder a la informalidad, pero existen discapacidades que no impiden a la persona en ninguna medida desarrollar las funciones de un cargo en condiciones de eficacia y eficiencia. Así mismo se muestran los datos de niveles de ocupación, sectores de la economía donde se ocupan y los ingresos promedio de personas en estado de discapacidad, entre otros.

Y finalmente plasmaremos la información recogida a través de las entrevistas a quienes se encuentran encargados de la contratación en las empresas, con el fin de determinar o desentrañar de sus perspectivas las razones que conllevan a brindar oportunidades laborales a personas que por su condición de discapacidad han sido menospreciadas en sus capacidades, o por el contrario definitivamente por sus creencias, sus políticas internas, las implicaciones de estabilidad que adquieren estas personas con discapacidad o cualesquiera que sean sus razones deciden cerrar sus puertas a la inclusión laboral.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo Principal**

- Evaluar los factores que inciden con la vinculación o la no vinculación laboral de personas con discapacidad en dos empresas del Valle del Cauca.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Caracterizar el marco normativo y jurisprudencial referente a la inclusión de las personas en condiciones de discapacidad, desde el contexto laboral.
- Revisar las estadísticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Realizar un diagnóstico de factores que inciden en la vinculación o no vinculación de personas con discapacidad al mercado laboral, en dos empresas del Valle del Cauca, mediante el instrumento de entrevistas.

### **4. Desarrollo normativo y jurisprudencial referente a la protección e inclusión de las personas en condiciones de discapacidad, desde el contexto laboral**

Históricamente, las personas con discapacidad, se han enfrentado a innumerables barreras que le dificultan el ingreso a la esfera social y laboral, en iguales condiciones que las demás personas. No obstante los progresos en su defensa, todavía quedan prácticas y prejuicios que obstaculizan el disfrute de sus libertades y derechos fundamentales.

Como una forma de equilibrar ese desbalance social en el que se encuentran las personas con discapacidad y asegurar su inserción en condiciones normales a la sociedad, se han promulgado diversas normas, tanto nacionales como internacionales, encaminadas a concienciar a las personas en general y a fomentar su participación en las diferentes esferas de la sociedad.

La normatividad nacional ha seguido distintos tratados internacionales que han sido suscritos por Colombia, que plantean mecanismos de integración social, de igualdad de oportunidades y de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

En esa medida, es menester realizar una presentación del marco normativo que se ha proferido en beneficio de esta población. Para ello, se comenzara haciendo un barrido de los principales tratados, convenios, convenciones y demás instrumentos internacionales que ha adoptado Colombia, y que por tanto forman parte del derecho interno; después se expondrán las normas constitucionales, legales y los decretos; para terminar haciendo referencia a la jurisprudencia desarrollada por la Corte Constitucional en relación con este tema.

### **Marco Normativo Internacional**

En ese apartado se indicaran las herramientas internacionales más importantes referidos a la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad, que ha adoptado Colombia, donde se señalan caminos de acción para garantizar sus derechos e integración, y vencer cualquier manera de discriminación.

### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Esta declaración fue adoptada y proclamada en el año de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se considera como la base de las normas internacionales sobre derechos humanos, y establece normas uniformes de derechos humanos aceptados por los Estados miembros, entre ellos Colombia. Desarrolla los fundamentos normativos que indican el establecimiento de estándares referidos a las personas con discapacidades.

El compromiso de los Estados en la Declaración Universal de los derechos Humanos es garantizar la seguridad y calidad de vida de todos sus habitantes, dejando aparte las barreras de la injusticia y de la discriminación.

Establece derechos con el objetivo de apoyar y defender la igualdad y dignidad de los seres humanos. Señala que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Además, que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Garantiza la igualdad ante la ley y la protección para todas las personas, incluso en contra de la discriminación, y establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

De manera específica, menciona los derechos socioeconómicos de las personas en situación de discapacidad: el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo comida, vestido,

habitación y servicios médicos y sociales, y el derecho a servicios sociales en el caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez.

### **Convenio 159 de 1983 “Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”**

Fue adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en 1983, y aprobado por Colombia en 1988 por medio de la Ley 82, que es desarrollada por el Decreto 2177 del 21 de septiembre de 1989.

Este convenio define a la persona invalida como aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Reconociendo esto, ordena los Estados parte generar acciones para disminuir los riesgos productos del desempleo en esta población y a articular políticas públicas que promuevan la inclusión laboral efectiva, garantizando un empleo estable que facilite la integración de las personas inválidas en la comunidad.

Es así como precisa que todos sus miembros deberán considerar el objeto de la readaptación profesional es permitir que la persona inválida consiga y mantenga un empleo apropiado, y se desarrolle en el mismo, para que de esta manera se impulse su integración o reintegración en la sociedad.

Obliga a los estados a formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, establece que dicha política debe garantizar que existan las medidas correctas de readaptación profesional al alcance de las personas inválidas y a promover oportunidades de empleo, y se fundamentará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

El 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York fueron aprobados La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, quedando abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007, y siendo aprobada por Colombia por medio de la Ley 1346 de 2009.

Es de gran importancia dentro del bloque de constitucionalidad, por cuanto propone un cambio paradigmático en materia de garantía de los derechos humanos y protección de las libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad. Cambia el enfoque de la discapacidad hacia la salud, por cuanto aborda al tratamiento de la discapacidad, conectando conceptos de rehabilitación y habilitación, y observa a las personas con discapacidad desde un punto de vista multidimensional a las que se les debe garantizar sus derechos básicos y mejorar sus derechos de segundo y tercer tipo que le mejoran sus condiciones de vida.



Su propósito fue promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y fomentar el respeto hacia su dignidad.

A pesar de no crear derechos nuevos, pone de manifiesto la vulneración de derechos en las personas con discapacidad. Da énfasis a esta comunidad, desarrollando ampliamente las obligaciones del Estado, la sociedad y la familia en favor esta; y propone principios y postulados generales referidos a la sensibilización que debe tener la población en general en favor de la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad,

Determina que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Señala que la discriminación por motivos de discapacidad debe ser entendida como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Esta convención obliga a los Estados que son parte de ella a adoptar las medidas necesarias para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad. En esa medida prohíbe la discriminación en los procesos de selección, contratación, continuidad y promoción en el empleo, así como ordena condiciones de trabajo saludables y seguras. Asimismo busca garantizar la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral, por medio de la promoción de capacitaciones, orientaciones vocacionales, programas de acción afirmativa, incentivos hacia los empleadores en el sector privado, establecimiento de cupos mínimos en el sector público y la prohibición de esclavitud hacia esta población.

### **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en 1999, incorporada al derecho interno mediante la Ley 762 de 2002 y declarada constitucional por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003.

Estableció parámetros para el desarrollo social integral de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, es decir, legislativo, social, educativo y laboral. Además, reconoce la igualdad de derechos y oportunidades a las personas que tienen alguna discapacidad física o intelectual o mental, y promueve una integración plena e igualitaria de estas personas en la sociedad.

Este instrumento obtiene una especial importancia en el ordenamiento jurídico interno, en la medida en que ha sido referencia en la jurisprudencia que ha buscado la eliminación de cualquier tipo de discriminación que pueda presentarse.

Para ella, la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

También aborda la definición de discriminación, y entiende que esta adopta diversas formas en su entendido de hablar, tratar y de accionar de manera diferente con relación a las demás. En ese sentido establece que no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en si misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia; es decir que no considera como discriminación las políticas dirigidas a crear medidas diferenciadas frente a este grupo poblacional, por cuanto procuran la inclusión social a partir de la identificación de las barreras que tienen en ejercicio de sus actividades.

El objetivo fundamental de esta convención es precisamente la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. En este sentido, la Convención obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas jurídicas, políticas sociales, arquitectónicas, de transporte, educativas, laborales y demás necesarias, para garantizar el ingreso pleno a todas estas diferentes esferas de la vida y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

Los Estados que ratifican esta convención, reafirman que las personas en situación de discapacidad poseen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas en condiciones “normales”. Estos derechos, en el que se incluye el de no verse sometido a discriminación fundamentada en la discapacidad, se derivan de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todos los seres humanos.

### **Convención Americana sobre Derechos Humanos.**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos fue suscrita en 1969, entró en vigor en 1978, y fue aprobada por Colombia por medio de la Ley 16 de 1972.

Los Estados partes de esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

De igual forma, se determinó que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos son competentes para conocer de las

situaciones referentes al cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados partes en esta Convención.

Como puede apreciarse, desde el ámbito normativo internacional, el contexto de amparo a las personas con discapacidad es extenso e incluye distintos escenarios de acción para proteger la igualdad de oportunidades y suprimir barreras en el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Es de resaltar dos convenios, uno regional, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y otro mundial, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos creados con el objetivo de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas en situación de discapacidad y fomentar su participación de forma igualitaria.

### **Normas Nacionales**

En Colombia, existían normas que protegían a las personas con discapacidad antes de la expedición de la Carta Política de 1991. Fue con posterioridad al año de 1970 cuando se comenzaron a abordar los derechos de dichas personas por parte del gobierno, articulando los instrumentos internacionales propuestos por las Naciones Unidas.

En ese contexto surgen el Sistema Nacional de Rehabilitación creado en el Decreto 2358 de 1981, la nueva Constitución Política de Colombia, y diversas normas acerca de la inclusión laboral y social de esta población, con el objeto de respetar el derecho a la igualdad de todos los habitantes del territorio. A continuación se expondrán algunas de las más importantes y relevantes normas sobre el particular.

### **Constitución Política de 1991**

La Constitución Política de Colombia de 1991, consagra en cabeza del Estado la obligación de buscar de manera continua la garantía de la igualdad en materia de derechos y deberes de todos los ciudadanos, a fin de que prevalezca el interés general y se garanticen los derechos humanos.

En esa medida, procura garantizar y velar por la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, sin importar cualquier tipo de diferencia, amparando así, el amparo de los derechos humanos, entre los cuales se establece, el derecho a acceder a un empleo justo y digno.

De manera específica, dispone de diversos artículos que mencionan de forma expresa la protección, atención, apoyo e integración social de las personas con discapacidad y le asigna al Estado la obligación de hacer políticas de integración para personas en situación de discapacidad.

Así, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija para el Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en

favor de grupos discriminados o marginados, protegiendo, además, de manera especial a quienes que por su condición económica, física o mental, se hallen en una circunstancia de debilidad manifiesta.

Igualmente, el Estado tendrá que anticiparse en políticas que posibiliten la integración de las personas con discapacidad a la vida social, como lo señala el artículo 47 que ordena llevar a cabo una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les dará la atención especializada que necesiten, e impone la obligación de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Por último, es de subrayar el artículo 54, por cuanto impone como obligación al Estado y a los empleadores, brindar formación, y habilitación profesional y técnica a las personas que lo requieran, además, el deber de propiciar ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo de acuerdo a sus condiciones de salud.

### **Leyes y Decretos**

En la misma línea, se han promulgado diversas normas en el derecho interno, dentro de ellas se resaltan la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, por medio de las cuales se configuran medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes y reglas institucionales con el objeto de asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Así las cosas, se presentarán a continuación las leyes y los decretos nacionales más relevantes respecto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, que incluyen entre otros, los principios establecidos en la Carta Política.

### **Decreto 2358 de 1981**

Por medio de este decreto se coordina el Sistema Nacional de Rehabilitación. Además, con el se empieza a hablar de “sistema” en el tema relacionado a la discapacidad, toda vez que establece el Sistema Nacional de Rehabilitación como el conjunto de organismos públicos y privados coordinados por el Ministerio de Salud para brindar servicios a la personas que requieren rehabilitación, prevenir a la población en riesgo de sufrir algún tipo de limitación o discapacidad, en cualquiera de sus tipos, y fomentar programas estratégicos para su reinserción en la vida laboral, ya sea abalados por el CONPES o las entidades competentes.

### **Ley 82 de 1988**

Con respecto a las normas aprobatorias de tratados, sobresale la Ley 82 de 1988, mediante la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69.a reunión, en Ginebra, 1983. Por medio de esta aprobación, Colombia se comprometió a formular, aplicar y revisar de manera periódica la política nacional sobre readaptación al empleo de personas inválidas, fundamentada en la igualdad de

oportunidades, la no discriminación y la promoción de la cooperación entre los diferentes grupos de entidades públicas involucrados en este objetivo.

### **Decreto 2177 de 1989**

El Decreto 2177 de 1989 desarrolla la ley 82 de 1988, y establece el mismo significado de persona invalida adoptado por el Convenio 159 en su artículo 1. Además, establece dentro de sus principios generales que el Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente.

Asimismo, señala que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá impulsar programas dirigidos a la información, orientación, promoción de personas y de gestión de empleo para personas con limitaciones, que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral. De la misma forma, establece que deberá fomentara campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.

Dicho Decreto define la rehabilitación profesional o readaptación laboral, como “el proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades, a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral”.

Específicamente sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, determina que “los empleadores particulares y las entidades públicas que vinculen laboralmente a personas reconocidas como inválidas, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto podrán recibir estímulos de las entidades de seguridad social, mientras se mantenga vigente el vínculo laboral de dichas personas”.

### **Ley 119 de 1994**

A través de la Ley 119 de 1994 se reestructura el SENA. Especifica como uno de sus objetivos "Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas".

Esta norma es importante para las personas con discapacidad debido a que impone al SENA la función de diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población. Con esto se busca que dicha población sea apta para el mercado laboral y se adapte a un lugar de trabajo de manera plena.

### **Ley 324 de 1996**

En esta ley, se genera inclusión a las personas con discapacidad auditiva mediante la creación de algunas normas y la definición de los conceptos más importante del limitado auditivo. Además, se certifica la lengua de señas como lenguaje oficial de la colectividad con limitación auditiva y plantea la exploración, enseñanza e información de esta. De esta manera, se enmarcan los procesos de integración social, laboral y educativa de las personas sordas.

Igualmente, plantea la asignación de subsidios para la adquisición de materiales o equipos para su desempeño y funcionalidad. Además, define la rehabilitación como un proceso que debe promover un estado funcional óptimo y la orientación para la integración laboral de este tipo de personas.

Específicamente, en el campo laboral, a pesar de que no incluye una disposición expresa frente a la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad auditiva, sí establece una protección, en la medida en que da facilidades a los padres de una persona con discapacidad auditiva, para que en sus horas laborales puedan estar presentes en la atención médica, terapéutica y educativa de sus hijos.

### **Ley 361 de 1997**

La Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, compendia diversas temáticas referentes a los servicios sociales para personas en situación de discapacidad, abordadas en algunas normas ya citadas.

Esta ley puede considerarse como la más importante en materia de inclusión para las personas con discapacidad, en la medida en que comprende distintos diferentes elementos normativos en términos de reglamentación en las áreas de promoción, prevención y rehabilitación en salud, integración laboral, accesibilidad, eliminación de barreras arquitectónicas, transporte y comunicaciones. Denominando al Estado como promotor de planes de esta naturaleza, por medio de sus organismos o del proceso de descentralización. Así, dicha ley se ha enarbolado como referente jurídico para desarrollar planes, programas y políticas concernientes a la promoción y garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad; haciendo énfasis de manera puntual en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Dispone que los principios que la inspiran, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconoce en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social, y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”

Instaura en cabeza del Estado la obligación de garantizar y velar para que dentro del ordenamiento jurídico interno no prevalezca discriminación sobre habitante alguno, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.

De la misma manera, ordena al Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuada, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, y la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales.

Solicita al gobierno la adopción de “medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los

mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación”. Además de que establezca programas de empleo protegido para los casos en los que la disminución padecida imposibilite la inclusión al sistema competitivo.

Un punto a resaltar es que establece la protección laboral reforzada, figura que determina que las personas que padezcan algún tipo de discapacidad no pueden ser despedidas de su trabajo por su condición. En esa medida impone a los empleadores la obligación de solicitar permiso del inspector del trabajo al momento de terminar los contratos laborales a un trabajador que tenga algún tipo de discapacidad. Al respecto establece que de ninguna manera, la limitación de una persona podrá ser motivo para impedir su vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea demostrada de manera clave como insuperable e incompatible con el cargo a desempeñar.

De igual manera establece que cuando la persona discapacitada sea despedida sin que medie de manera previa la autorización del Ministerio del Trabajo, se impondrá una sanción económica correspondiente a ciento ochenta días del salario pactado entre las partes.

Igualmente, señala que el Servicio Nacional de Empleo (SENA) tendrá diversos mecanismos que garanticen la inclusión de personas con discapacidad, en los programas de formación para el empleo.

Establece el beneficio del Régimen Subsidiado de Seguridad Social consagrado en la Ley 100 de 1993 para las personas con limitación que conforme a certificado medico, carezcan de la posibilidad de gozar de un empleo competitivo y no tengan la posibilidad de generar ingresos al menos correspondientes a un salario mínimo legal vigente.

Esta norma instauro el “Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación” en calidad de “asesor institucional para el seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social del limitado, y prevé la conformación de Grupos de Enlace Sectorial.

Además, propone al Gobierno Nacional frente a los concursos para ingresar al servicio público y prevé que serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, prefiriendo en caso de empate a las personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulte extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido.

La ley en mención constituye beneficios para los empleadores que contraten laboralmente a personas en situación de discapacidad, entre los que dispone preferencias en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales, fijación de tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipos especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación.

Plantea, además, que los empleadores que empleen trabajadores con discapacidad y que deban presentar declaración de impuesto de renta, podrán deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable, mientras la condición de discapacidad subsista. Dicho beneficio aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

De igual forma, la norma citada señala que la cuota de aprendices a la que está obligado el empleador disminuirá en un 50%, siempre que los contratados sean personas en situación de discapacidad comprobada superior al 25%.

Por último, es importante resaltar que la Ley comentada establece la garantía de la accesibilidad para las personas con limitación, movilidad reducida, o cuya capacidad de orientación se encuentre disminuida por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad.

En esa medida, propone eliminar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías y espacios públicos, y del mobiliario urbano, como la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada, suprimiendo las barreras arquitectónicas para el acceso y movilidad en los edificios, construcciones, espacios públicos, urbanizaciones y proyectos de vivienda, complejos viales o medios masivos de transporte, sitios de recreación y cultura.

### **Ley 762 de 2002**

La Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, hace referencia a los aspectos referentes a la infraestructura y al acceso a diversos bienes y servicios, y a la obligación del Estado de promover las medidas de carácter laboral para eliminar la discapacidad.

### **Decreto 205 de 2003**

Este Decreto surge con el objeto de establecer los objetivos del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) y configurar su estructura orgánica que le posibilite un funcionamiento apropiado.

Plantea como funciones del Ministerio las de “Formular, dirigir y coordinar la política social del Gobierno Nacional en las áreas de empleo, trabajo, nutrición, protección y desarrollo de la familia, previsión y Seguridad Social Integral; Promover el estudio, elaboración, seguimiento, firma, aprobación, revisión judicial y la ratificación de los tratados o convenios internacionales relacionados con el empleo, el trabajo, la Seguridad Social y la Protección Social y, velar por el cumplimiento de los mismos, en coordinación con las entidades competentes en la materia.”

Sobre el tema estudiado, impone a la Dirección General de Promoción de Trabajo, la función de “proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas con discapacidad, en coordinación con las demás



Direcciones Generales del Ministerio.” Igualmente señala que una de las funciones de las Direcciones Territoriales es la de “velar por que el empleador cumpla la obligación de reubicar al trabajador discapacitado parcialmente.”

### **Ley 1145 de 2007**

Por medio de esta ley se establece el Sistema Nacional de Discapacidad y lo define como “el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en esta ley.” Con ello busca garantizar la generación de políticas y recursos para la atención de las personas discapacitadas, ampliando la cobertura, organizando la oferta de programas y servicios, y fomentando la participación de la comunidad en los distintos ámbitos sociales.

Igualmente, define la discapacidad como “el conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno”. Asimismo, señala que la persona con discapacidad es “aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano.”

Su objeto es impulsar la creación e implementación de la política pública en discapacidad, de manera coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil, para promocionar y garantizar sus derechos fundamentales.

Para ello, determina crear el “Consejo Nacional de Discapacidad”, cuyas funciones serán de consultoría y asesoría institucional al Sistema Nacional de Discapacidad, su carácter será permanente, y buscará la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de las políticas públicas generales y sectoriales para el sector de la discapacidad en Colombia.

La ley en mención, con el objeto de garantizar la cobertura a nivel departamental, distrital y municipal, impone en los departamentos y distritos la organización de los Comités de Discapacidad CDD, como el nivel intermedio de concertación, asesoría, consolidación, seguimiento y verificación de la puesta en marcha de la Política Pública de la Discapacidad.

De igual manera, respecto de los municipios y localidades distritales, ordena crear comités de discapacidad CMD y CLD como nivel de deliberación, construcción seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de las personas con y en situación de discapacidad.

### **Ley 1346 de 2009**

La ley 1346 de 2009 aprueba la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, subrayando el compromiso de Colombia en promover, respetar y dar

garantía a los derechos de las personas en situación de discapacidad, asegurando el pleno goce de las libertades humanas sin ningún tipo de distinción.

Mediante esta ley se establecen disposiciones específicas en materia de trabajo, tales como, la promoción del reconocimiento de las capacidades de las personas en situación de discapacidad y sus aportaciones para el lugar de trabajo, la garantía de accesibilidad en los lugares de trabajo, la promoción del trabajo a partir de la libertad de oficio y profesión de los trabajadores, la garantía de condiciones de trabajo saludables y seguras para las personas en situación de discapacidad, el libre ejercicio de sus derechos de asociación y sindicalización, la promoción de la realización de ajustes razonables en los puestos de trabajo de las personas en situación de discapacidad, de la capacitación, rehabilitación y formación para el trabajo y la protección a las personas en situación de discapacidad de cualquier forma de esclavitud o servidumbre.

### **Ley 1306 de 2009**

Por medio de la Ley 1306 de 2009, se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados. Tiene como propósito la protección e inclusión social de toda persona natural con discapacidad mental o que adopte conductas que la inhabiliten para su normal desempeño en la sociedad.

Consagra el derecho al trabajo de quienes se encuentren con discapacidad mental, incluyendo que para estas personas deben existir oportunidades de ganarse la vida mediante un trabajo estable, libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad. Así, el Estado se compromete a garantizar los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental.

En virtud de esta Ley, los empleadores están forzados a practicar procesos de selección, formación profesional, permanencia y promoción que garanticen igualdad de condiciones a personas con discapacidad mental que cumplan los requisitos de las convocatorias.

### **Ley 1429 de 2010**

En la Ley 1429 de 2010, o Ley de Formalización y Generación de Empleo, se establecen los lineamientos para garantizar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Estableció como prioridad a los jóvenes en situación de discapacidad respecto de la focalización de programas de desarrollo empresarial, y fomentó la formalización, generación de empleo y la inclusión de la población que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

En ese sentido, estableció un beneficio tributario para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente acreditados por la autoridad competente, excepto cuando dicha contratación tenga por objetivo la realización de un

reemplazo. Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

### **Ley 1618 de 2013**

La 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, tiene por objeto “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009, la cual aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

Además, señala medidas específicas de garantía de los derechos de los niños y las niñas con discapacidad; el acompañamiento a las familias; el derecho a la habilitación y rehabilitación; a la educación; a la vivienda; a la cultura; a la salud; a la protección social; al trabajo; al acceso y accesibilidad; al transporte; el acceso a la justicia; entre otros.

Su propósito es unificar el contenido de los convenios internacionales y de las demás leyes y decretos nacionales con el fin de hacer efectivos los derechos allí consagrados para las personas con discapacidad.

Dicha Ley establece que persona con y/o en situación de discapacidad es “aquella persona que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Teniendo en cuenta la normatividad anterior, se observa que el concepto de deficiencia se amplia, y se incluyen las barreras de tipo actitudinal, esto permite que el concepto de discapacidad evolucione hacia la actitud que tome la sociedad respecto a esta población. Así, expone los distintos tipos de barreras como las actitudinales, comunicativas y físicas, a las que pueden someterse las personas en situación de discapacidad y que dificultan su plena realización. En este sentido, incluye medidas para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas por el Estado y la sociedad, y garantizar el efectivo ejercicio de los derechos esta población, dándoles un acceso real a los diversos servicios sociales.

Conforme a ello, la ley incorpora dentro de su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados a implementar ajustes razonables que se precisen, para que las personas con discapacidad accedan a determinados bienes y servicios. Así como también, propone la inclusión de un enfoque diferencial en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos gubernamentales, que brinden a estas personas igualdad de condiciones en términos de equidad, en las actividades sociales, políticas y económicas de las entidades territoriales.

Igualmente, consagra que la inclusión social, “es 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 discapacitadas”.

Esta norma aborda los derechos a la habilitación y a la rehabilitación integral. Busca la inclusión y la participación de mayor calidad de las personas con discapacidad en las actividades sociales mediante el acceso a los programas de rehabilitación integral adelantados por los distintos programas de las entidades públicas y privadas, teniendo en cuenta las particularidades de cada tipo de discapacidad, buscando, además, su autonomía e independencia física, mental y vocacional.

Esta ley estatutaria determina que las autoridades públicas competentes tendrán mecanismos que propendan por la formalización laboral y la adecuación de las prestaciones de la seguridad social, para respaldar plenamente los derechos de las personas con esta condición.

Plantea la obligación de expedir una normatividad que beneficie a las empresas que vinculen personas con discapacidad en los procesos de licitación pública. Igualmente, consagra obligaciones en cabeza del Ministerio del Trabajo, el SENA y entidades de crédito para propiciar la vinculación, la promoción laboral, oportunidades de emprendimiento laboral y la apertura de nuevos segmentos de negocio por parte estas personas.

### **Ley 1636 de 2013**

Esta Ley se considera un gran avance respecto a la inclusión laboral efectiva de las personas en situación de discapacidad, por cuanto configura el Mecanismo de Protección al Cesante, en el cual se impone la obligación de instaurar un enfoque diferencial en la generación de una política de empleo, que este dado de acuerdo a las condiciones particulares de las personas en situación de discapacidad.

### **Decreto 1507 de 2014**

El Decreto 1507 de 2014 consagra el Manual Único de Calificación de Invalidez, en el cual define los criterios que se deben observar para realizar la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, guiando de manera detallada a quien lo aplica sobre los aspectos que deben considerarse para establecer cada valor técnicamente.

Dispone que dicho manual tendrá que actualizarse cada cinco años, lo que es acertado en la medida en que deberá seguir el desarrollo de las enfermedades laborales y aspectos en salud que van surgiendo con el tiempo.

Dicho manual es importante para quienes se encuentran con algún tipo de discapacidad, toda vez que de acuerdo a una evaluación que se dará en términos de porcentajes se determinará si la persona se considera inválida, si cuenta con un porcentaje superior al

50%, o si solamente cuenta con una limitación para realizar algunas actividades las cuales que deberán ser aceptadas por el empleador.

Establece como ámbito de aplicación del Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, “todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen”

Por otra parte, este Decreto define la deficiencia como “alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la normal estadísticamente establecida.”

Igualmente define los conceptos de discapacidad y de minusvalía, el primero como “término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad”, y el segundo como toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le impide o limita para el desempeño de un rol, que es normal en su caso, en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales.

### **Jurisprudencia Constitucional**

A continuación se presenta una selección de consideraciones que ha realizado la Corte Constitucional, en las sentencias en las que se ha pronunciado con referencia al principio de estabilidad laboral, teniendo en cuenta que esta tiene dos dimensiones: como estabilidad en simple y estabilidad laboral reforzada en tratándose entre otros de trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, que es el grupo de personas objeto del presente estudio.

Aunque la estabilidad laboral se expresa en el Artículo 53 superior y únicamente cobija a las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores sindicalizados, donde la misma norma los enuncia, fue debido a grandes incidentes de desatención, causando un desgaste en la administración de justicia por cuenta de la omisión de los empleadores; que se hizo necesaria una protección para los trabajadores que tuvieran alguna condición de discapacidad y aquellos que en el transcurso del contrato laboral, independientemente de las causas externas o internas, presentaran una disminución demostrable en su estado de salud. Así pues con el nacimiento de la Constitución de 1991, se le otorgó la salvaguarda de la Constitución a la Corte Constitucional con la finalidad de proteger los derechos fundamentales que fueran vulnerados por las autoridades públicas o particulares en el desarrollo del estado social de derecho.

Surgió entonces la Acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, como el mecanismo idóneo, eficaz y expedito para que los trabajadores exigieran la protección de sus derechos, en este sentido la labor de La Corte constitucional ha sido

fundamental especialmente cuando se ha tratado de salvaguardar derechos de grupos sociales que merecen protección reforzada por parte del Estado, como lo son mujeres en embarazo, personas que sufren enfermedades catastróficas, niños, adultos mayores, discapacitados entre muchos otros y no solo tratándose del ámbito laboral sino también en salud, educación, pensiones, etc.

Ahora bien, adentrándonos en el tema que nos ocupa, el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, sea lo primero decir que este es un tema que quizá no ha trascendido más allá de la academia o de ser el objeto de estudio de muchos doctrinantes, desde el ámbito normativo la legislación existente al respecto propende por brindar ciertas garantías, sin embargo es latente la discriminación a personas con discapacidad cuando de acceder al mercado laboral se trata, lo cual claro esta se hace de una forma muy soterrada y casi imperceptible.

Un poco diferente sucede cuando se trata de personas con discapacidad que ya están en el mercado laboral por una u otra circunstancia o trabajadores que han adquirido su discapacidad en el desempeño de sus funciones, pues en estos casos si cabe la aplicación del principio de la estabilidad reforzada, por tratarse de un grupo de personas que merecen especial protección por su estado de vulnerabilidad, y a este tema se ha referido en diferentes oportunidades la Corte constitucional y sus decisiones has sido bastante garantistas, ante los abusos de empleadores que pese a invocar “justas causas de despido”, ha encontrado esta corporación que sus decisiones entrañan en el fondo actos de discriminación.

Una de las primeras ocasiones en que la Corte se refirió al tema de la estabilidad reforzada fue en la Sentencia C-470 de 1997. En aquella oportunidad afirmó lo siguiente: “Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”. Esta sentencia fue la base para que en lo sucesivo la Corte haya marcado la pauta en la tarea de identificar y de alguna manera clasificar a los trabajadores que se benefician de este derecho, así mismo fuese construyendo y desarrollando los elementos esenciales que conforman esta noción que tras una vasta jurisprudencia ha llegado a ampliarse a estabilidad ocupacional reforzada que es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tenían una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, extendido esta garantía a otros ámbitos tales como el contrato de prestación de servicios, estos conceptos fueron desarrollados ampliamente en la Sentencia SU-049 de 2017.

La Sentencia C-531 de 2000 es la sentencia Hito en cuanto a estabilidad reforzada se trata, en esta, la Corte establece que la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en la Carta Política. Es tal sentido “cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la

continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados”.

En la Sentencia T-263 DE 2009 el Alto Tribunal advierte que “en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica que son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada”, esto es: (i) El derecho a conservar el empleo, (ii) No ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad (iii) Permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral (iv) El inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

En cuanto al tema de acceso al mercado laboral, la jurisprudencia no es muy nutrida por cuanto el derecho de alguna forma no se ha adquirido, es decir al ingresar la persona discapacitada al mercado laboral adquiere la calidad de trabajador y por tanto es sujeto de protección, no obstante la falta de oportunidades de empatía hacia esta minoría hace que la gran mayoría no alcance dicho estatus a lo largo de su vida por cuanto la desprotección es inminente y ante tal situación es muy poco lo que se puede hacer desde los estrados judiciales.

La Corte no ha ido mucho más allá de resaltar la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en tal sentido en la Sentencia C-072 de 2003 puntualizó, “que en el caso de las personas con discapacidad, el acceso al trabajo no se traduce solamente en un aspecto económico, sino que el desarrollo de una actividad productiva se relaciona íntimamente con la dignidad de la persona, razón y fin de la Constitución de 1991, que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que una persona con discapacidad es “una carga” para la sociedad.

En otra oportunidad la Corte mediante Sentencia T-770 de 2012, resolvió sobre el caso de un militar que fue retirado del servicio activo por haber sobrepasado la edad correspondiente a su cargo y no cumplir con el requisito de aptitud psicofísica para ser ascendido, por cuanto reportaba una disminución de capacidad laboral del 100% por pérdida total de la visión. Este caso es importante ya que para resolver este asunto, la Corte hizo referencia a un principio favorable a personas en situación de discapacidad pues consideró que, “ con el retiro del accionante se incurrió en el desconocimiento del derecho a la igualdad y el principio de integración laboral de las personas con discapacidad, el cual va más allá de la posibilidad de que este grupo poblacional pueda tener ingresos económicos, pues implica que logren desarrollarse en el ámbito laboral y se sientan útiles para los que los rodean. Por las anteriores razones, la Sala dejó sin efecto la resolución y ordenó el reintegro del accionante al cargo que ocupaba.

En similar sentido se pronunció la Corte en Sentencia C-076 de 2006, en relación al tema de la discapacidad y su incidencia en el ámbito del trabajo, reiterando que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos de que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable respecto de las funciones esenciales del cargo que se va a desempeñar.

En palabras de la Corte, “la jurisprudencia ha afirmado de manera indiscutible que a las personas con discapacidad no se les puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto trabajo - público o privado - o la obtención de una licencia para ejercer cualquier cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo respectivo.”

Siguiendo el mismo lineamiento, enfatizó que “resulta inconstitucional la norma o actuación que impida el acceso al cargo respectivo de personas (i) cuya situación de discapacidad no está demostrada como incompatible con las funciones esenciales a desempeñar; (ii) que tienen discapacidades incompatibles con las funciones accesorias o delegables del cargo, pero compatibles con las funciones esenciales; (iii) que podrían desempeñar adecuadamente las funciones del respectivo cargo o empleo si se adoptaran adecuaciones laborales razonables”.

Conservando su papel garantista frente a los derechos laborales de personas discapacitadas, se pronunció en similar sentido en la Sentencia C-810 de 2007 considerando que para efectos laborales, el empleador debe asignarle al trabajador con discapacidad funciones acordes con su limitación o trasladarlo a otro cargo, siempre y cuando la discapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para su integridad personal.

En todo caso, la Corte ha reconocido que, en algunos casos, la disminución de la capacidad puede ser de tal envergadura que conlleve la terminación del contrato de trabajo “en virtud de la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada”.

Sobre este particular, ha señalado que existen distintas formas de discapacidad y, en algunos casos el grado de la misma puede impedirle a la persona continuar su desempeño laboral o concurrir al mercado abierto de trabajo para obtener una ocupación. En este último supuesto las medidas más habituales de protección a las personas con discapacidad “encuentran un límite, ya que están concebidas para facilitar la incorporación laboral de personas con una afectación menos severa y quedan descartadas cuando se comprueba que la invalidez le impide a la persona cumplir cometidos de índole laboral y que, por lo tanto, es indispensable pensar en otras formas de protección del ingreso económico y de la integridad física y síquica de la persona con discapacidad”

En 2017 en Sentencia T-340, la Corte constitucional resolvió el caso de una mujer que fue despedida de su trabajo, en razón a que oculto al empleador en el proceso de selección que era ya pensionada por invalidez, al ser diagnosticada con trastorno afectivo bipolar. En esta sentencia la Corte trata nuevamente sobre el derecho a la integración laboral de las personas en condición de discapacidad, reiterando que el trabajo no sólo significa la posibilidad de



obtener un salario para el sustento de las necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana.

Por otro lado resalta que para las personas con discapacidad, obtener un empleo fomenta su autonomía, mejora su autoestima y realización profesional, porque además ha de recordarse que muchos discapacitados en Colombia son profesionales, no obstante se encuentran por fuera del mercado laboral o desarrollando funciones no acordes a su perfil profesional, así mismo dicha inclusión aporta beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano. No obstante, son numerosos los prejuicios, los estigmas y las barreras de diferente naturaleza a las que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

De lo anterior se puede colegir que esta situación no hace más que incrementar los altos índices de desempleo en el país y en el caso de las personas con discapacidad, se agrava su situación en la medida que por su condición aumenta el riesgo de caer en la pobreza, confinados en sus casas y bajo la dependencia económica de sus familiares más cercanos, en el mejor de los casos terminan sobreviviendo en el mercado laboral informal, así lo demuestra un estudio realizado por Rico y Rodríguez (2009) del Centro de Investigaciones Socio jurídicas (CIJUS) de la Universidad de los Andes, sobre las barreras y discriminación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Además, en dicho estudio se identificó la existencia de obstáculos socioeconómicos, físicos y legales para la inserción de las personas con discapacidad, al mercado laboral. Pero incluso se comprobó que aun cuando se superan estas barreras, surgen otras que dificultan su permanencia en los puestos de trabajo que consiguen.

De acuerdo a lo anterior un primer tipo de obstáculo consiste en la percepción de empleadores y empleados sobre la discapacidad y sus efectos. Según los entrevistados, la mayoría de estas percepciones provienen del desconocimiento, la ignorancia, el rechazo o el temor a la discapacidad, hasta crear un conjunto de creencias sobre las características, causas, efectos y consecuencias de la misma. Estos imaginarios atraviesan materias como los riesgos de productividad, el daño a la imagen empresarial, y un supuesto mayor nivel de ausentismo a causa de las incapacidades médicas. Situaciones a las cuales los empleadores prefieren no enfrentarse más aun contando con una alta oferta de trabajadores en condiciones óptimas de salud que no demandarían a la empresa mayor inversión, que la capacitación normal, ni adecuación de puestos de trabajo ni una estabilidad más allá de la exigida en la ley laboral.

En palabras de la Corte “lo anterior, demuestra que debe avanzarse en esfuerzos de sensibilización y promoción de las capacidades de este grupo humano, seriamente afectado por la ausencia de oportunidades laborales.”

Al respecto, también es conducente citar, una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, en la que textualmente se indicó lo siguiente: “Cuando se han brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias,

intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía como empleados y empresarios de éxito y, al mismo tiempo, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial a menudo desaprovechado; que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza y que hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad.”

Por otro lado cabe resaltar que en el Manual de la Organización de Naciones Unidas sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad denominado “De la exclusión a la igualdad”, basados en estudios empíricos se logró concluir que las personas con discapacidad reciben calificaciones altas por su desempeño en el trabajo y tienen elevadas tasas de retención del empleo, y mejores historiales de asistencia que sus compañeros sin discapacidad. Además, el costo de adaptarse a los trabajadores con discapacidad es muchas veces mínimo, y en la mayoría de los casos no requiere ningún ajuste especial. Los estudios han demostrado que hay otros beneficios que perciben quienes brindan oportunidades de empleo a personas con discapacidad, entre ellos una mejor moral del personal al ver lo que es capaz de hacer una persona “discapacitada” muchas veces con mayor entrega, pasión y disposición que una persona con plenas capacidades, lo cual genera mayor empatía y mejor imagen ante la clientela de la Empresa.

En la citada sentencia T-340 de 2017, la Corte trae a colación el Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, al respecto reitera “que los Estados se obligan a posibilitar la readaptación profesional de este grupo poblacional, lo cual conlleva a que la persona obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración de esta persona en la sociedad.

En este orden de ideas, corresponde a los Estados formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de PCD, la cual se debe basar en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general”.

Además, los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, a través de la adopción de medidas que prohíban la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

De acuerdo a lo dicho, es obligación social de los Estados emplear dentro de su planta a personas con discapacidad, así mismo en todas las entidades del sector público, adoptando todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables, de igual forma debe promover su vinculación en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que incluyan programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas, tendientes a lograr la igualdad de hecho de las Personas en estado de discapacidad.

La corte constitucional afirma que “de conformidad con los instrumentos internacionales que consagran y desarrollan el derecho al trabajo de personas con discapacidad, es evidente que (i) el trabajo es un derecho de trascendental importancia para la realización plena del ser humano. Por lo tanto, el Estado tiene la obligación de garantizar que todos, en consideración de sus posibilidades, vean protegido este derecho y, (ii) la garantía del derecho al trabajo de las PCD está estrechamente ligada al derecho a la igualdad en su dimensión material, por cuanto requiere la implementación de medidas que propicien la plena integración de las personas con discapacidad, su rehabilitación vocacional y profesional, el mantenimiento del empleo y la reincorporación al trabajo”

No obstante todos los pronunciamientos de la Corte respecto al tema, la práctica demuestra que aún existe una sociedad indiferente a la suerte de las personas con discapacidad, donde no solamente se les discrimina sino que además se les vulneran sus derechos fundamentales, en la mayoría de los ámbitos en los que se desenvuelven, En esa medida, y ante la escasa legislación que los ampare o les brinde garantías reales que puedan materializarse en la realidad, la labor del juez constitucional es fundamental, por cuanto son ellos los que están en capacidad de asegurar que ese conjunto de normas nacionales e internacionales sean debidamente aplicadas y de esa manera se disminuya la brecha entre lo reconocido y la aplicación efectiva de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

## **5. Estadísticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), estima que existen 1.000 millones de personas en situación de discapacidad, es decir el 15% de la población total, y que el 80% se encuentra en edad productiva. Según esta misma organización, en un país como el nuestro, alrededor del 10% de las personas viviría con alguna condición de discapacidad.

En Colombia, las estadísticas mas completas y actualizadas de información referente a personas con discapacidad las ha recolectado el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), que es un sistema de información que permite recoger datos actuales de las personas con discapacidad, para localizarlas y caracterizarlas, con el objetivo de usar esta información para dar apoyo a la elaboración de programas encaminados a garantizar los derechos de las personas con esta condición en Colombia.

### **RLCPD**

De acuerdo al Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), desde el año 2.002, hasta diciembre de 2018 se han identificado 1.448.889 personas con discapacidad en Colombia.

Además, el 64,3% de las personas con discapacidad (931.274) no tienen ningún tipo de ingreso, y el 20,8% (302.002) reciben menos de \$500.000 pesos mensuales.

De acuerdo a su ocupación en los 6 meses anteriores al registro, el 32% personas con discapacidad (444.756) en el RLCPD señaló estar incapacitado para trabajar y no tener

pensión, el 17% (240.272) manifestó realizar trabajos del hogar, y el 15% (211.271) se encontraban trabajando al momento del registro de discapacidad.

Respecto a su actividad laboral, en total 165.331 personas en el RLCPD declararon encontrarse trabajando. De las personas que se hallaban trabajando, el 26% (43.545) tenían como actividad económica servicios, y el 22% (37.199) se dedicaba a la agricultura. En cuanto al tipo de contrato, el 71% (134.675) personas reportaron trabajar sin contrato laboral.

Haciendo referencia al último nivel educativo aprobado de personas con discapacidad mayores de 24 años de edad, al momento del registro 42% tenían como último nivel educativo aprobado la Primaria, 20% la Básica Secundaria, y 31% de las personas no habían alcanzado ningún nivel educativo. El 30% (378.611) del total de la población en el RLCPD mayor de 24 años señaló no saber leer ni escribir.

## **DANE**

De acuerdo al censo del año 2018 realizado por el DANE, en Colombia existen 3'065.361 de personas en condición de discapacidad, es decir el 7,1% de la población total. Además, el 58,5 % de estas personas está en la edad más productiva, entre los 15 y los 64 años de edad

Respecto a la actividad laboral, el 26,7 % reportó que trabajó por lo menos una hora en una actividad que le produjo algún ingreso, el 25,4 % manifestó que realizó oficios en el hogar, el 16,4 % señaló tener una incapacidad de manera permanente para trabajar, el 8,7% que vivía de una renta, pensión o jubilación, el 8,2 % manifestó que estaba en otra situación distinta a las anteriores, el 7,7 % ocupaba parte de su tiempo en algún estudio, el 3, 5 % buscó trabajo, el 2,6 % señaló que no se encontraba trabajando en momento pero había tenido una actividad por la que recibió algún ingreso, y 0,8 % trabajó o ayudó en algún negocio pero sin recibir ingresos. En síntesis, es preciso advertir que apenas 29,1 % (3 de cada 10) personas en condición de discapacidad ha percibido alguna vez ingresos por su trabajo. El Estado es uno de los empleadores de población discapacitada, con un total de 2.516 servidores públicos, 0,08 % del total calculado por el DANE.

Respecto a la tasa de alfabetismo, se calculó que en Colombia es del 96 %, mientras que en la población discapacitada que está entre 15 y 24 años la cifra baja al 85,8 %.

## **6. Entrevistas a dos empresas del Valle del Cauca**

### **Entrevista # 1**

#### **Entrevista a gerente de una empresa de transporte, fabricación y distribución de materiales para construcción**

Se trata de una empresa del área de la construcción que maneja alrededor de 15 empleados y cuenta con más de 10 años de trayectoria y se encuentra domiciliada en el Municipio de Jamundí en el departamento del Valle del Cauca.

La empresa maneja dos frentes, uno es el constructivo que comprende el desarrollo de obras civiles, transporte de materiales, alquiler de maquinaria pesada y el otro es la fabricación y distribución de materiales para construcción.

La selección del personal para el desarrollo del objeto social de la empresa se hace de acuerdo a un proceso de selección que inicia, con la publicación de la vacante en sitios web, recomendaciones de empleados de confianza que pertenezcan o hayan pertenecido a la empresa o el estudio de hojas de vida que se hayan recepcionado en otras oportunidades.

Posteriormente, una vez corroborados los datos y recomendaciones puestas en las hojas de vida, se cita a entrevista a los preseleccionados, en esta etapa se tienen en cuenta diferentes aspectos, entre ellos la disposición de la persona para el trabajo y para viajar, la experiencia, la puntualidad, la aspiración salarial, pero sobretodo se evalúa un aspecto importante cual es la honestidad y honradez por el grado de confidencialidad y manejo de recursos que implican algunos cargos.

La empresa maneja ciertos criterios a la hora de ponderar, en este sentido opta por dar una calificación superior a personas que vienen recomendadas dentro del gremio, que hayan trabajado largos periodos de tiempo en otras empresas, que puedan certificar su experiencia y por último es importante la región de donde proviene el aspirante.

Una vez realizado este proceso y luego de un análisis minucioso de los resultados se procede a contratar al personal seleccionado. No sin antes remitirlos a un centro especializado para la realización de los exámenes médicos exigidos por salud ocupacional.

Generalmente la empresa no somete al empleado al periodo de prueba, sin embargo en algunas ocasiones se ha hecho de esta manera porque no se tiene certeza sobre el desempeño de la persona en el cargo para el cual se contrata.

Una vez indagado sobre la razón social de la empresa su perfil y como se maneja el proceso de selección del personal, nos adentramos en el tema que nos compete y es la contratación de personal con discapacidad.

La entrevistada asegura que en muy pocas ocasiones se ha contratado en la empresa personas con discapacidad y nos habla acerca de su experiencia. En primer lugar manifiesta con mucha sinceridad que el tema de inclusión no se encuentra entre las prioridades de la empresa, pese a los beneficios tributarios que la ley ofrece y el tema de responsabilidad social que implica la contratación de personal en estado de discapacidad, al respecto considera que es completamente optativo para el empleador su contratación, no obstante prescindir de una persona en dicho estado puede convertirse en una imposición por parte de la ley por el fuero que adquiere, lo cual impone cargas a la empresa que no está dispuesta a soportar.

Por otro lado resalta que dentro de la empresa se manejan cargos en las diferentes áreas, tanto administrativa como operativa, pero la gran mayoría de puestos de trabajo se

encuentran en el área operativa, distribuidos entre operarios de producción, conductores, operadores de maquinaria pesada, y maestros de obra.

Comenta que estos son cargos que requieren personal en óptimo estado de salud tanto física como mental y sobretodo con el correcto funcionamiento de todos los sentidos, ya que son cargos calificados con el riesgo más alto, por parte de la aseguradora de riesgos profesionales, precisamente por la responsabilidad frente a sí mismos y a terceros, que implican el desarrollo de las actividades de construcción, movimiento de maquinaria pesada y de vehículos tipo volqueta.

Por esta razón es enfática en resaltar que en el área de la construcción no es dable la contratación de personal con limitaciones físicas o sensoriales en aras de no generar cargas para la empresa difíciles de soportar como lo son accidentes laborales, ausentismos prolongados, daños a terceros, daños de materia prima, daños en los vehículos, muertes etc.

Manifiesta la entrevistada que dentro de la planta de personal de la empresa, se ha tenido en contadas oportunidades personas en estado de discapacidad, sobretodo en el área operativa, y la experiencia puede verse desde aristas diferentes, por un lado el aspecto humano, y por otro la productividad. Así, resalta lo gratificante que es poder brindar oportunidades laborales a personas que de alguna u otra manera por su condición podría decirse que se encuentran en una posición de desigualdad frente a los demás, lo que hace que tengan menores posibilidades de ubicarse laboralmente y es que muchas veces la discriminación es injustificada en el sentido que la limitación en sí misma por grave que sea no tiene nada que ver con el desempeño laboral del trabajador, más bien cobra importancia de acuerdo al perfil del cargo, en ese entendido la discapacidad si se convierte en una limitante cuando este perfil requiere de unas capacidades que la persona por la naturaleza de su limitación está imposibilitada a cumplir.

Continúa diciendo que debe entenderse que los cargos se crean de acuerdo a las necesidades de la empresa y no de acuerdo a las necesidades del trabajador, es decir difícilmente la empresa querrá asumir la carga de adecuar el puesto de trabajo a la medida de la discapacidad del empleado y no solo eso sino que las instalaciones en general deben brindarle seguridad y condiciones de accesibilidad y en tal sentido según las política que tenemos preferimos contratar personal que se adecue a nuestras necesidades y es ahí donde cobra importancia la otra arista mencionadas anteriormente y es la discapacidad de un trabajador frente al tema de la productividad, lo cual se evidencia en mayor medida en el área operativa y más aún si la productividad y competitividad se mide con relación a personas que ocupan el mismo cargo y que no tienen ningún tipo de limitación, evidentemente nunca habrá un punto de equilibrio en tal sentido.

Resalta la entrevistada que la naturaleza de cualquier empresa, emprendimiento, negocio o como se quiera llamar, sea grande, mediana o pequeña, tiene principalmente un fin económico el cual está determinado de acuerdo a las utilidades que esta deja después de realizar un ejercicio contable, dichas utilidades dependen de múltiples factores que entran en juego dentro del mercado en el que se desenvuelven los negocios. Hay empresas que gracias a inyecciones importantes de capital nacen fuertes o rápidamente se posicionan en el mercado, otras que son la gran mayoría como ésta, comienzan desde abajo asumiendo

desde el principio cargas como endeudamientos, arrendamientos, competencia, compra de maquinaria y equipo etc., ello implica que ha tardado mucho tiempo primero en lograr un equilibrio, segundo, posicionarse en el mercado y tercero, generar unas utilidades importantes que permitan además de mantenerse vigente, seguir creciendo lo cual es cada vez más difícil por la gran carga tributaria que implica hacer empresa en ese país. Así entonces es necesario ser muy cuidadoso en los gastos operativos y de producción a fin de no desbalancearse e incurrir en pérdidas.

Entonces, según manifiesta la entrevistada, en el área operativa son muy exigentes con el tema de la producción, el rendimiento debe mantenerse siempre en el punto más alto, es decir una producción en masa implica una disminución en costos importante, por lo tanto ventajas en el momento de competir en el mercado y todo ello se traduce en utilidades.

Todo lo anterior lo trae a colación la entrevistada para llegar al punto que nos compete en esta oportunidad y es el tema de la inclusión laboral de personas discapacitadas, a ese respecto enfatiza que una empresa que lucha cada día por crecer, asumiendo riesgos y muchas veces pérdidas no se puede detener a reorganizar su área de producción para dar cabida a personal con limitaciones físicas o sensoriales es decir no resulta rentable en términos de costo beneficio. En trabajos operativos la inclusión se hace muy dispendiosa porque es un trabajo que exige que el trabajador esté en plenas capacidades para desarrollarlo, además requiere de fuerza, desplazamientos, cargue y descargue entre otros, en tal sentido tendría que tratarse de una discapacidad muy leve e imperceptible para que un trabajador fuese competitivo en esta área de lo contrario implica problemas como bajas en la producción, accidentes laborales, daños en los equipos o maquinarias etc., lo que se traduce en costos que muchas veces no se está en condiciones de asumir.

Señala que las empresas siempre buscan las estrategias para reducir este tipo de riesgos al mínimo, para no incurrir en gastos injustificados y aunque los trabajadores son afiliados a una aseguradora de riesgos profesionales es inevitable que el empleador se vea afectado por todo lo que implica un accidente de tipo laboral desde trámites administrativos, el ausentismo del empleado y llegando al peor de los escenarios el pago de indemnizaciones onerosas cuando se alega culpa patronal, aunado al fuero por discapacidad que hace casi imposible prescindir del trabajador, es por todas estas razones que si existe el dilema entre contratar una persona con capacidades plenas y otra con alguna limitación preferimos siempre la primera.

Finalmente nos habla sobre la experiencia con un empleado con una limitación auditiva, sin embargo el uso de un dispositivo auditivo permitía que escuchara pero muy poco, esta persona fue contratada por recomendación y la empresa conocía perfectamente de su discapacidad, se realizaron los exámenes de rutina y su estado de salud era aceptable, se realizaron las afiliaciones correspondientes y comenzó trabajando dentro de una obra de construcción como ayudante, donde encajo fácilmente porque contaba con una gran fuerza de trabajo y agilidad sin embargo tenía problemas para acatar órdenes no se sabe si no las seguía al pie de la letra porque no escuchaba bien o porque no le parecía la forma como se las daban, en una oportunidad sufrió un accidente laboral en una fundición, al caerse de un segundo piso, afortunadamente no hubieron consecuencias graves, además de unas leves contusiones, por estas razones fue necesario reubicarlo de sitio de trabajo ya que los

maestros encargados de la obra tenían muchos inconvenientes con él, así que fue puesto en el área de producción como operario, donde aprendió rápidamente de sus funciones, se acoplo con mayor facilidad en este cargo y su discapacidad no fue impedimento en el desempeño del trabajo, aunque se debía tener consideraciones especiales por el tema de salud, en el sentido de otorgarle constantes permisos para citas médicas, terapias y demás y en el área de producción permanecía retirado de la maquinaria cuando se encontraba encendida con el fin de evitar accidentes.

En realidad la empresa prescindió de los servicios de este trabajador porque comenzó a ausentarse mucho, de pronto abandonaba su puesto de trabajo sin razón aparente, lo que pudo establecerse es que tenía problemas de tipo emocional lo cual hacía que se desestabilizara con facilidad y trasladaba sus emociones negativas al sitio de trabajo generando un mal ambiente laboral, sus compañeros de trabajo manifestaban que no se podían establecer una relación de trabajo cordial por su carácter cambiante y hasta agresivo en algunas oportunidades. Dichas ausencias sin justificación dieron pie a la configuración de la justa causa para su despido. A raíz de esta y otras experiencias la empresa no ha vuelto a contratar personas con limitaciones físicas ni sensoriales, sin embargo llegan solicitudes de personal para el área administrativa, sobretodo femenino, y se han considerado las hojas de vida donde predomina la experiencia no obstante al establecer pro y contras teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas, se opta en la mayoría de ocasiones por la no contratación.

## **Entrevista # 2**

### **Entrevista a persona del área de Recursos Humanos de una empresa de salud**

La segunda entrevistada forma parte del área de Recursos Humanos de una empresa grande del sector salud de la ciudad de Cali.

Comienza advirtiendo, definitivamente no vinculamos personas con discapacidades, porque por lo general la operación de este tipo de personas es más baja de la de una persona que tiene todas sus condiciones optimas, “lo digo porque tenemos personas con fueros y realmente se nos vuelven un problema dentro del área y dentro de las áreas, porque siempre están pidiendo citas, permisos, se les debe dar preferencia”.

Nosotros tenemos un rol específico, por ejemplo, un auxiliar administrativo tiene unas funciones específicas, si la persona tiene discapacidad no cumple con el rol, y si no cumple toca sobrecargar al otro, y se vuelve una carga para el área. Necesitamos que la gente se mueve y sea ágil, por el volumen que se maneja.

Si contratamos personas de manera temporal para un reemplazo por licencia de maternidad, y resulta que esta persona sale con una discapacidad, tenemos que contratar otra persona que cubra esta persona con discapacidad, se nos vuelve un fuero y nunca la vamos a poder sacar.

Como somos una empresa de salud hay perfiles que no admiten personas con discapacidad, ejemplo, una persona que no escuche o este en silla de ruedas y que sea auxiliar de



enfermería, definitivamente no puede ejercer el cargo, porque tiene funciones específicas, por ejemplo el baño en cama, para bañar un paciente en cama, el paciente se tiene que mover, y si el trabajador está en silla de ruedas sería muy difícil para él mover a una persona que está casi inmóvil. O el caso de una enfermera que debe estar atenta a varias áreas, y si está en silla de ruedas no podría hacerlo porque no tiene agilidad física, por ejemplo, si al paciente le da un infarto ella tendría que actuar. Un auxiliar que no vea o no escuche bien y aplique el medicamento equivocado, como manejamos salud y vida no podemos ser flexibles y tener una responsabilidad social, se privilegia la calidad del servicio al usuario.

Una persona sorda, por ejemplo, nuestro personal no sabe el lenguaje de señas, y realmente generaría mucho esfuerzo en términos de tiempo y gastos preparar, entrenar a todo un equipo, o llevarlos a una academia para que aprendan este lenguaje.

Y como nosotros trabajamos con usuarios, no podemos poner a una persona que no escucha, ya sean secretarias, ayudantes de oficina, cajeros, médicos, enfermeros, orientadores, a atender un usuario. No estamos preparados para eso y nuestro cliente tampoco está preparado. Otro caso es el de las personas con discapacidad cognitiva, definitivamente no podríamos contratarlas porque se trabaja bajo presión, y no se le puede exigir esto a una persona con discapacidad cognitiva.

Otra cuestión vista desde el área de seguridad y salud en el trabajo sería el caso de una persona cojita o con alguna discapacidad, que exija no mantener mucho tiempo en determinadas posiciones, muchos roles exigen eso, y si las personas que estamos en óptimas condiciones nos afecta la espalda o al estar tecleando, imagínate una persona que venga con esa discapacidad, se puede afectar más por la rutina.

O el impacto económico que podría generar por ejemplo contratar a una persona invidente, si se llega a tropezar es un costo alto para la clínica. Estas personas van a tener más restricciones o se la van a pasar en citas médicas, es un costo porque no va a estar la persona 100% ejerciendo su cargo, y se debe o recargar el equipo o traer otra persona.

En el mismo proceso de selección se descartarían las personas con discapacidad. En el proceso de reclutamiento, si en la hoja de vida el aspirante manifiesta que tiene una condición de discapacidad, se rechazaría. Además, desde la entrevista conocemos los roles, si llega una persona en silla de ruedas ya sabemos no van a poder cumplir el 100% las funciones, si se selecciona se estaría haciendo una mala selección, porque se pierde velocidad en los procesos, por ejemplo, un auxiliar de enfermería se puede encargar de 30 camas, si es una persona con discapacidad podría ser más lenta y no podría abarcar todas las camas. Y si se debe bañar a los 30 pacientes, y esta persona solo baña 25 se van a empezar a recibir quejas de los usuarios.

Si pasa el filtro de entrevista, tenemos un último filtro que es la valoración médica, si se detecta una discapacidad o si hay un riesgo en el futuro de que la persona desarrolle una discapacidad también se descarta, porque la probabilidad que se enferme o se incapacite son altas. Se descartan y no se dice la razón de discapacidad, solo que otra persona cumple mejor con el perfil fue o que otro candidato se acerca más al perfil requerido.

Además, a las personas con discapacidad no se les puede terminar el contrato fácilmente y esto es un problema. Tenemos casos con este tipo de fueros por personas que han generado alguna discapacidad y generan sobrecostos porque toca traer una persona de manera temporal, para cubrirlas porque estas personas mantienen en incapacidades o terapias, por lo que tendríamos dos personas en un solo cargo

Los beneficios económicos de contratar este tipo de personas no contrarrestan las dificultades y los riesgos que se asumen al contratarlas. Si no existieran fueros, podría ser mas fácil que para determinados cargos se consideraran personas con discapacidad, seria mas fácil pensar en la posibilidad, como digo nuevamente, no para todos los cargos, porque hay unos delicados que manejan directamente al paciente, podría abrirse como por ejemplo admitir que un cajero fuera una persona en silla de ruedas.

Sería mejor para ellos que la ley los tratara igual que a una persona normal al momento de terminar contrato, que no haya diferencias. También, que los beneficios sean mas atractivos para una empresa, por ejemplo que haya un buen acompañamiento del estado en la asunciones de los retos que se generan al contratarlos y en la adecuación de los cargos.

## **7. Análisis de la información recopilada**

Realizando un análisis de la información obtenida mediante las entrevistas, logramos establecer un común denominador, y es la renuencia de estas empresas frente al tema de contratación de personal con discapacidad, aunque una de ellas se mostró un poco más flexible que la otra.

Entre sus principales razones se encuentra el que las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, es decir que son poco productivos. En este sentido, cabe resaltar que la empresa constructora manifiesta que si bien una persona tiene una discapacidad ello no obsta para que tenga un buen desempeño de sus funciones siempre que el proceso de búsqueda y selección del trabajador sea adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las posibilidades y limitaciones propias de la discapacidad que tiene el candidato. Este es un argumento bastante valido pues de lo que se trata es que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral, para ello el perfil del cargo debe ser compatible 100% con la discapacidad del trabajador, y solo en esa medida hablando en términos de eficiencia y eficacia no debería existir diferencia en relación a otros trabajadores con plenas capacidades.

Otra de las razones esgrimidas para optar por la no contratación de personal con discapacidad es el hecho de que la empresa no es accesible para personas con discapacidad y que adecuarla implica cargas e inversiones que no están dispuestas a realizar. Al respecto, es preciso puntualizar que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Aunque muchas veces las adecuaciones no implican costosas adaptaciones ni grandes inversiones, es necesario realizar un análisis del puesto de trabajo previo a la incorporación, y de acuerdo a ello se puede realizar una búsqueda y selección de candidatos con discapacidad teniendo en cuenta las variables de accesibilidad del entorno, lo que

implica ejercicio de concientización por parte de los empleadores sobre qué posibilidades reales existen de otorgar ciertos cargos a personas con discapacidades específicas, sin realizar grandes cambios en su infraestructura o arreglos locativos en las instalaciones de la empresa, de esta manera los beneficios de contratar este tipo de personas pueden superar las posibles inversiones. Además, experiencias recogidas en empresas que contratan personal con discapacidad demuestran que estas personas desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas, debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, aunado a que tienen un bajo índice de rotación lo que conlleva a que cuiden y mantengan el trabajo que con dificultad consiguieron, siendo una retribución real a la oportunidad laboral recibida.

En tal sentido, existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad, empatía y compañerismo entre el personal de la empresa. Se mejora la fidelización de los empleados con los objetivos de la compañía al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de responsabilidad social, lo cual es de suma importancia entendiendo que una discapacidad es una situación desafortunada que puede sobrevenirle a cualquier persona y que de por sí constituye una carga, no solo para ella sino para su círculo más cercano cual es la familia. En esa medida, la sociedad no debería imponerles otra situación, quizá más gravosa que la discapacidad misma, como la exclusión laboral, que muchas veces es una exclusión en todos los ámbitos de su vida desde el mismo hecho de su desplazamiento, el uso de medios de transporte, su poca participación en las políticas de estado, la falta de programas de capacitación e inclusión, entre muchas otras.

Continuando, entre otras de las razones expuestas por los entrevistados para la no contratación de personas con discapacidad es el referido al tema del entorno de trabajo, el cual puede ser peligroso para este tipo de personas. Sobre el particular, la empresa constructora manifiesta que debido al riesgo que implica el desarrollo de actividades de la construcción, no resulta operante contratar personas con discapacidad en aras de evitar accidentes laborales, daños a terceros o daños en equipos o vehículos. En este sentido cabe decir que las razones que le asisten al empleador son comprensibles por cuanto es claro que para desarrollar actividades de alto riesgo se requiere que el operador se encuentre en sus cinco sentidos, con plenas capacidades para reaccionar de inmediato ante cualquier eventualidad, por lo cual sería difícil contratar personal con limitaciones de tipo físico o psicológico, para operar maquinaria o conducir vehículos pesados, o en efecto desarrollar actividades de construcción en alturas o en sitios de difícil acceso. No obstante lo anterior, es preciso aclarar que es muy diferente referirse al desarrollo de actividades que implican un riesgo alto, como en efecto ocurre en el sector de la construcción, a hablar de que el entorno de la empresa es peligroso, en cuyo caso lo sería para todos los empleados y posiblemente en mayor medida para personal en estado de discapacidad, en tal sentido se deberán asumir las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro para todos, para lo cual deben implementarse los protocolos relativos al tema de seguridad industrial y salud ocupacional, obligatorio para todas las empresas.

Aunado a lo ya dicho, existe otra circunstancia que implica que las empresas no sean muy dadas a la contratación de personas con discapacidad y a juicio de los entrevistados tiene que ver con que estas personas faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente, se

incapacitan, piden muchos permisos para asistir a citas médicas, terapias y demás procedimientos que requieren para el manejo de su condición.

Al respecto es importante puntualizar que una discapacidad y una enfermedad son cosas muy diferentes. La discapacidad es una falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona, en la mayoría de los casos es permanente, sin embargo ello no implica que sea una persona enferma, ya que las enfermedades pueden sobrevenirle a cualquier otra persona, no únicamente a la discapacitada, no podría entonces afirmarse con seguridad que estas personas son más propensas a contraer enfermedades o a incapacitarse en razón de su condición, puede ser que en atención a ella tengan que asistir a un control médico periódico, o depender de algún medicamento o asistir a algún tipo de terapias pero son situaciones que pueden ocurrirle a cualquiera de los trabajadores de la empresa tengan o no limitaciones, verbigracia controles médicos que necesitan trabajadores que sufren de hipertensión o diabetes o cualquier otra enfermedad que no tiene cura pero se puede mantener controlada, lo cual es muy común y posiblemente los empleadores no le ven problema a otorgarles este tipo de permisos, cosa contraria sucede con los discapacitados, pues debido a la estigmatización que sufren, el tema de los permisos y las ausencias no son de recibo ya que lo relacionan directamente con su discapacidad y sale a flote nuevamente el tema de la productividad, eficiencia y el rendimiento.

Ahora bien, un tema que no puede dejarse de lado en este análisis, puesto que se evidenció en las entrevistas realizadas es lo atenuante al fuero que adquiere una persona discapacitada una vez es contratada. Esta es quizá un arma de doble filo, ya que por vía jurisprudencial estas personas han sido catalogadas como sujetos de especial protección en el afán de resguardar sus derechos fundamentales, como el trabajo y el mínimo vital, ello implica la garantía de la estabilidad reforzada cuando se encuentran en estado de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, sin embargo, esta distinción hace que los empleadores sean cada vez más reacios a contratar personal en estado de discapacidad, ante el temor que se conviertan en personas inamovibles, quienes no pueden ser despedidas generando una imposición y una carga que las empresas no están dispuestas a soportar.

Al respecto cabe resaltar que este es otro de los estigmas que se ha creado alrededor de las personas discapacitadas y es la falsa creencia de no poderlas despedir bajo ninguna circunstancia, lo cual es una mala interpretación de la protección otorgada, si bien es cierto que adquieren un fuero de estabilidad reforzada este únicamente los protege ante el despido en razón o por causa de su condición, pues de hacerlo se configuraría un acto discriminatorio, pero de ninguna manera obsta para despedir a una persona así sea discapacitada cuando incurre en una de las causales objetivas de despido con justa causa establecidas en el código sustantivo de trabajo o en el reglamento interno de la empresa, añadiendo una particularidad y es que el empleador debe solicitar ante el Ministerio de Trabajo el respectivo permiso para despedir, so pena de que mediante una acción de tutela se ordene el reintegro de esta persona a la empresa, con el consecuente reconocimiento de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo de su desvinculación y las indemnizaciones a las que haya lugar.

Como podemos evidenciar no debería existir ningún inconveniente a la hora de prescindir de los servicios de un empleado en condición de discapacidad si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas, si además la empresa ha realizado acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo y todo se encuentre debidamente documentado en caso de una controversia, de igual forma debe poderse constatar que al trabajador se le haya abierto el respectivo proceso disciplinario donde se ventila la causal por la cual se pretende el despido, respetando las garantías del debido proceso y la correcta valoración de las pruebas, en esta medida si las resultados del proceso determinan el despido, solamente es cuestión de solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo quien determinara que el mismo se haya surtido dentro del margen de lo establecido en el reglamento interno de la empresa, y la legislación laboral vigente, que efectivamente se configuró la causal invocada y que bajo ninguna circunstancia se evidencie que el despido obedece a razones discriminatorias con ocasión de la discapacidad del trabajador, para finalmente proceder a otorgar el permiso para despedir o en su defecto negarlo cuando encuentre mérito para hacerlo.

La Corte Constitucional ha sido la gran abanderada en tratándose de la defensa de los derechos de las minorías en este caso los discapacitados, y en tal sentido ha enfatizado en el alcance de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en los casos de despido por finalización del término establecido en el contrato de trabajo, afirmando que cuando el trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la entidad laboral correspondiente, ello obedece al deber de solidaridad que el empleador tiene para con su empleado.

Bajo estas premisas podría apreciarse en mayor medida la carga impositiva a la que se refieren los empleadores, esto es no poder despedir a uno o unos empleados que en términos de productividad y eficiencia ya no representan dentro de la empresa sino una carga económica, porque como bien manifestaba la entrevistada de la empresa del sector salud, el hecho que se presenten casos de incapacidades recurrentes o prolongadas implica sobrecargar el equipo de trabajo o contratar otra persona que supla las necesidades de la que está ausente o de quien no puede desempeñar sus funciones en óptimas condiciones, en ese sentido, una de las entrevistadas manifiesta que las empresas antes que un sentido social tienen un fin económico, razón ésta por la que el rendimiento y la productividad es fundamental para el alcance de sus objetivos económicos, constituyéndose el factor humano como el motor principal, en el andamiaje empresarial, así las cosas, si dentro de la planta de personal hay quienes que no rinden igual que otros trabajadores puestos en las mismas condiciones, lo más lógico es que la empresa opte por prescindir de sus servicios. Como en efecto sucede con el personal que no presenta ningún tipo de discapacidad, si no cumple con las expectativas del empleador, se desvincula y se atiende al pago de la indemnización, o en cuanto cumple un periodo de prueba lo evalúa y decide libremente si se queda o se va.

Entonces es ahí precisamente donde el fuero como un amparo legal al trabajador discapacitado o enfermo se constituye en un obstáculo para estos fines, por ende la salida más fácil para el empleador es no dar cabida a la inclusión en aras de evitar problemas,

trámites engorrosos, cargas económicas adicionales, entre otras, además si tenemos en cuenta los altos índices de desempleo en nuestro país y la gran demanda de personas preparadas o con vasta experiencia resulta bastante improbable que la oportunidad se la brinden a una persona en estado de discapacidad por más que se acerque al perfil requerido por la empresa.

Ahora bien, es preciso referirnos al marco normativo establecido alrededor de la protección e inclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral, la normativa internacional y la legislación colombiana, e incluso la jurisprudencia han mostrado una tendencia a incluir una multiplicidad de principios que abogan por la igualdad, la equidad, la no discriminación, la dignidad humana, la justicia, la equiparación de oportunidades, la diversidad, el respeto, entre otros, que obligan al país a actuar bajo ciertos parámetros que luchan por incluir a las personas con discapacidad tanto laboral como socialmente, sin embargo la realidad nos muestra un panorama bastante disímil, Colombia ha avanzado en la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad; la necesidad de trabajo y generación de ingresos cada vez tiene mayor visibilidad, no obstante es claro que mucha de la normatividad es letra muerta, desde el mismo hecho que la mayoría de las personas con discapacidad no pueden acceder, permanecer y mucho menos ascender en un trabajo o empleo en el mercado laboral formal en igualdad de condiciones con respecto a los demás, se puede percibir una soterrada discriminación desde los procesos de selección, como lo manifiesta la entrevistada de la empresa del sector salud, los lineamientos internos no les permiten la contratación de personal en condiciones de discapacidad, así las cosas las barreras se encuentran es en el acceso al mercado laboral en adelante la ley y la jurisprudencia propenden por proteger la estabilidad del empleo.

Esta realidad puede corroborarse con las estadísticas más recientes, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad en edad y condiciones favorables para trabajar es bastante baja alrededor del 11 % y lo es más aún si consideramos que el 71 % de estas personas manifiestan trabajar, en oficios como la agricultura y servicios, sin un contrato laboral de por medio, lo cual implica situaciones gravosas como explotación laboral, no pago de prestaciones sociales, horas extras, liquidaciones, indemnizaciones etc, este tipo de contratación informal reconoce únicamente el pago de una asignación salarial, que no alcanza un salario mínimo legal vigente. Esto implica que solo el 29% de la población discapacitada que se encuentra activa laboralmente, ha logrado romper las barreras contando con un trabajo formal.

## **8. Conclusiones**

Existen actitudes y prácticas organizacionales inclinadas a anular la inclusión y la continuidad laboral de los trabajadores con algún tipo de discapacidad física, sensorial o cognitiva. Estos comportamientos, algunas veces notorios, otras tenues o “neutros”, se evidencian en distintos procesos organizacionales como el reclutamiento, la selección y la contratación. Para minimizar y desarraigar estas conductas, se ha pretendido, a través de la promulgación de normas, una protección a esta población mediante la configuración de reglas, medidas específicas de estabilidad reforzada, beneficios para empleadores que contraten a esta población, entre otros. No obstante a estos esfuerzos, existe una gran

diferencia entre la población con discapacidad que actualmente labora respecto del total de la población, que muestra el precario desarrollo laboral de las personas en situación de discapacidad.

Algunos factores que inciden con la no vinculación laboral de estas personas son la no accesibilidad del ambiente físico, la ausencia o la no adecuada tecnología asistencial, actitudes de tipo negativo hacia la discapacidad, y las percepciones de los empleadores sobre las capacidades de los trabajadores con discapacidad.

Al respecto, consideramos que es necesario realizar algunos ajustes en algunos aspectos normativos. Si bien existen beneficios para los empleadores que contraten personas en condición de discapacidad, estos no guardan proporción con los retos que asumen las empresas al contratar personal de dicha población, puesto que requieren hacer esfuerzos para realizar ajustes razonables, que muchas veces requieren grandes cambios de tecnología o infraestructura.

En esa medida, estimamos que el Estado debe orientar recursos a estos empleadores distintos de los beneficios tributarios que ya se vienen implementando, para que las organizaciones adopten, cambien o acondicionen tecnologías, espacios, evalúen sitios de trabajo, con el objeto de mejorar el acceso y la continuidad laboral de las personas con discapacidad.

Además, se requiere generar reglas claras y específicas que ofrezcan un acompañamiento a los empleadores y que apoyen las necesidades que se generen, por ejemplo en capacitaciones en lenguaje de señas para los empresarios que empleen personas con discapacidades de tipo auditivo, guías concretas de adecuación de espacios físicos o personal capacitado que ayude a mejorar los ambientes laborales para dichas personas.

Por otra parte, según la información recogida en las entrevistas realizadas, encontramos que los departamentos de recursos humanos juegan un papel clave en la inclusión de las personas en condición de discapacidad, en tanto que dicha área es la ideal para propiciar cambios al interior de cada empresa, reforzando la responsabilidad de las altas gerencias sobre el particular.

Así, desde allí, existe la posibilidad de gestarse una comunicación efectiva al interior de cada organización respecto de las convocatorias, inserción laboral y capacitación de esta población, con el objeto de eliminar las muchas veces equivocadas pero arraigadas percepciones sobre la discapacidad, y de esta manera propiciar un cambio en la cultura empresarial que permita garantizar beneficios de tipo social y empresarial.

Ahora bien, también se ha encontrado que no obstante la protección brindada a las personas en condición de discapacidad, en los instrumentos internacionales, constitucionales y legales, en ocasiones se genera un resultado desfavorable, puesto que existe una desmotivación para incluirlas laboralmente.

Esto se ve reflejado y se da, en cierta medida, en una de las creencias equivocadas que tienen las organizaciones al momento contratar personas con discapacidad, respecto de la

dificultad para despedirlas. Por tanto, una recomendación es ofrecer capacitaciones a los empleadores en donde se precise que la imposibilidad de despedir, se da solo en los casos en que el motivo del despido atiende a la discapacidad, por cuanto al conocerse esta y no haber sido un impedimento para realizar una vinculación se podrá hacer un despido con justa causa sin perjuicio de un debido proceso disciplinario. Aclarando que las personas en condición de discapacidad, al igual que lo demás trabajadores, deben observar el cumplimiento de las normas laborales y reglamentos de cada organización.

Asimismo, existe un imaginario establecido sobre las personas en situación de discapacidad, basado en que ellos son sinónimo de ineficacia, ineptitud o impericia, y que contratarlos es simplemente un acto humanitario en donde las empresas no obtienen ningún tipo de beneficio. Este imaginario desmotiva a los empresarios a incluir laboralmente a esta población y por tanto dentro de las capacitaciones dadas a las empresas es fundamental luchar contra estas ideas a la par de referirse a los beneficios de tipo tributario.

Finalmente, es fundamental que en aras de disminuir la brecha de desigualdad y de discriminación a las personas con discapacidad, los empresarios de este país, se concienticen en que brindar posibilidades laborales a estas personas implica ganancias para todas las partes: por un lado la inclusión laboral de esta población aporta al crecimiento de la economía del país en la medida en que una persona con discapacidad que trabaja sale del sistema de subsidios y optimiza los recursos del Estado, por otra parte, el trabajador con discapacidad mejora su calidad de vida y la de su familia, y finalmente, el empresario recibe beneficios tributarios que a juicio de este análisis deberían ser más atractivos, más onerosos e incluir financiación en adecuaciones locativas y de infraestructura a fin de incentivar la contratación y permanencia del personal en situación de discapacidad en sus empresas.

## **9. Referencias Bibliográficas**

C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 20 de junio de 1983. Ginebra. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)

Constitución Política de Colombia [Const. P.]. (1991). Colombia. Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Convención Americana sobre Derechos Humanos. 22 de noviembre de 1969. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 8 de junio de 1999. Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de la Naciones Unidas [ONU]. 13 de diciembre de 2006. Ginebra. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], febrero 4, 2003, MP: Alfredo Beltrán Sierra. Sentencia C-072/03. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-072-03.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], febrero 8, 2006, MP: Jaime Córdoba Triviño. Sentencia C-076/06. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-076-06.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], mayo 10, 2000. MP: Álvaro Tafur Galvis. Sentencia C-531/00. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-531-00.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], octubre 3, 2007. MP: Rodrigo Escobar Gil. Sentencia C-810/07. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-810-07.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], septiembre 25, 1997. MP: Alejandro Martínez Caballero. Sentencia C-470/97. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena [C.C.], febrero 2, 2007. MP: María Victoria Calle Correa. Sentencia SU-049/97. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión [C.C.], mayo 19, 2017. MP: Gloria Stella Ortiz Delgado. Sentencia T-340/17. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-340-17.htm>

Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas [C.C.], octubre 5, 2012. MP: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Sentencia T-770/12. Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-770-12.htm>

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión [C.C.], abril 3, 2009. MP: Luis Ernesto Vargas Silva. Sentencia T-263/09. Colombia. Recuperado de [https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/T-263-09.htm?fbclid=IwAR0Uq6ELjmHrbaCFVldav2ch7aJ8YxS\\_hEHmnP-gP1K47PIwLeJcIkkVWto](https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/T-263-09.htm?fbclid=IwAR0Uq6ELjmHrbaCFVldav2ch7aJ8YxS_hEHmnP-gP1K47PIwLeJcIkkVWto)

De la exclusión a la igualdad: Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo (2007). Recuperado de <https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27016/disabilities-s.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=spn>

Decreto 1507 / 14, agosto 12, 2014. Ministerio del Trabajo. (Colombia). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Manual+Unico+de+Calificaciones+Decreto.pdf/7d224908-ef78-1b90-0255-f62a3e409e4c>

Decreto 205 / 03, febrero 3, 2003. Departamento Administrativo de la Función Pública. (Colombia). Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/DECRETO%200205%20DE%202003.PDF](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%200205%20DE%202003.PDF)

Decreto 2177 / 89, septiembre 21, 1989. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Colombia). Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2177\\_1989.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2177_1989.htm)

Decreto 2358 / 81, agosto 28, 1981. Ministerio de Justicia. (Colombia). Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1766747>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Censo Nacional de Población y Vivienda (2018). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Entrevista a gerente de una empresa de transporte, fabricación y distribución de materiales para construcción. 28 de abril de 2020. [Comunicación personal]. Jamundí.

Entrevista a persona del área de Recursos Humanos de una empresa grande del sector salud. 21 de abril de 2020. [Comunicación personal]. Cali.

Ley 1145/07, julio 10, 2007. Diario Oficial. [D.O.]: 46.685. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1145\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html)

Ley 119/94, febrero 9, 1994. Diario Oficial. [D.O.]: 41.216. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0119\\_1994.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0119_1994.html)

Ley 1306/09, junio 5, 2009. Diario Oficial. [D.O.]: 47.371. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1306\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1306_2009.html)

Ley 1346/09, julio 31, 2009. Diario Oficial. [D.O.]: 47.427. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1346\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)

Ley 1429/10, diciembre 29, 2010. Diario Oficial. [D.O.]: 47.937. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)

Ley 1618/13, febrero 27, 2013. Diario Oficial. [D.O.]: 48.717. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1618\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html)

Ley 1636/13, junio 18, 20113. Diario Oficial. [D.O.]: 48.825. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1636\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1636_2013.html)

Ley 324/96, octubre 16, 1996. Diario Oficial. [D.O.]: 42.899. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0324\\_1996.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0324_1996.html)

Ley 361/97, febrero 11, 1997. Diario Oficial. [D.O.]: 42.978. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)

Ley 762/02, agosto 5, 2002. Diario Oficial. [D.O.]: 44.889. (Colombia). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0762\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0762_2002.html)

Ley 82/88, diciembre 23, 1988. Diario Oficial. [D.O.]: 38626. (Colombia). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14931>

OMS y Banco Mundial (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)

Rico, L., & Rodriguez, C. (2009). Discapacidad y derecho al trabajo. Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Sala situacional de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Salud y Protección Social. Oficina de Promoción Social. Mayo, 2019. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-discapacidad.pdf>