



**LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS ACTUALES ADOPTADAS POR EL
ESTADO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**

GERMÁN ESTEBAN PÉREZ RUIZ

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
MEDELLÍN
2021**



**La eficacia de las medidas actuales adoptadas por el Estado para
garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad
en Colombia**

Germán Esteban Pérez Ruiz

Nombre del director

Eddison David Castrillón García

Abogado, Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al
título de abogado**

Pregrado en Derecho

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

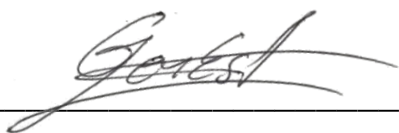
2021

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Fecha: 02 de noviembre de 2021

Yo, **GERMÁN ESTEBAN PÉREZ RUIZ**, estudiante de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana, identificado con **ID 000319602**:

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



Germán Esteban Pérez Ruiz

CC: 1.037.589.868

La eficacia de las medidas actuales adoptadas por el Estado para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia

Sumario:

Resumen

INTRODUCCIÓN

- 1. Normatividad sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad**
- 2. Medidas adoptadas por el Estado para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia.**
- 3. Eficacia de las medidas de inclusión laboral adoptadas por el estado**

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS ACTUALES ADOPTADAS POR EL ESTADO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Resumen

En Colombia existe un gran número de personas con discapacidad que, pese a estar en edad de trabajar y contar con las aptitudes necesarias para hacerlo, se encuentran desempleadas, esto debido a la falta de oportunidades que tienen en el mercado laboral por falta de políticas eficaces de inclusión laboral. El presente artículo pretende analizar la eficacia de las medidas actuales implementadas por el Estado para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia; Para lo cual se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativo, desde el enfoque hermenéutico, que implicó análisis de doctrina y jurisprudencia, y se complementó con el análisis de la información estadística que se tiene en las bases de datos nacionales sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, lo que permitió concluir que, si bien hay una gran base normativa y políticas que buscan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estas han resultado ineficaces.

Palabras claves: Discapacidad, Derecho al trabajo, inclusión laboral, desempleo, política de empleo, oportunidades de empleo.

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son “aquellas personas que tengan 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” (Ley 1618 de 2013, artículo 2). Estas personas son sujetos de especial protección por parte del Estado, el cual debe garantizar políticas que permitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás personas. En base en este deber, en Colombia se han expedido varias normas que buscan implementar políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. No obstante, pese a que existen actualmente un gran número de

leyes y políticas que buscan su inclusión laboral, en su mayoría no han logrado su cometido, lo cual se puede evidenciar en las cifras de estadísticas nacionales sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Según cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que más de 1000 millones de personas (cerca del 15% de la población mundial) viven con una discapacidad, y que, de esa cifra, entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) sufren dificultades significativas de funcionamiento (OMS, 2011). “De los mil millones de personas con discapacidad en el mundo -es decir, un 15 por ciento de la población actual - al menos 785 millones están en edad de trabajar” (OIT, 2015). En Colombia, para diciembre de 2019 había en total 1.298.738 de personas con discapacidad identificadas y localizadas en el registro oficial del Ministerio de Salud y Protección Social, lo que equivale al 2,3% de la población total nacional. Del total de personas con discapacidad registradas, apenas el 12% se encontraba trabajando (MSPS, 2020).

El objetivo de este artículo es establecer, a partir de la normatividad vigente y un conjunto de información estadística, si las medidas actuales implementadas por el Estado para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia son eficaces, para lo cual se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativo, desde el enfoque hermenéutico, que implicó análisis de la normatividad y la jurisprudencia, y se complementó con el análisis de la información estadística que se tiene en las bases de datos nacionales sobre la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, lo que permitió concluir que, si bien hay una gran base normativa y políticas que buscan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estas han resultado ineficaces.

A partir del estudio de la eficacia de las diferentes normas y políticas que actualmente se está implementando en el país, se puede vislumbrar el panorama real de las personas con discapacidad en torno a su empleabilidad, para así contribuir al complemento de las políticas actuales o al desarrollo de unas nuevas que logren una mayor inclusión laboral de este sector poblacional.

Para cumplir con el objetivo del artículo, en un primer apartado se presentará la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad; en un segundo apartado, se enunciarán las políticas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia; en un tercer apartado, se analizará la eficacia de las medidas de inclusión laboral y se realizarán diferentes

propuestas de posibles políticas que permitan una mayor inclusión laboral; por último, se presentaran las conclusiones a las que se llegaron.

1. NORMATIVIDAD SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este capítulo se hará un recuento de la normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad partiendo de los tratados internacionales reconocidos por Colombia, seguidamente se mencionarán el soporte constitucional y, finalmente, se presentarán las leyes y decretos más relevantes sobre el tema.

1.1. Marco normativo internacional

En cuanto al derecho internacional relacionado con el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Colombia, al ser un Estado garante de los derechos de estas, hace parte de varios tratados internacionales que contienen planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas con discapacidad y de los deberes del Estado para generar medidas de integración social y laboral. Entre los principales cabe mencionar los siguientes:

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 69a. reunión, Ginebra, 1983, ratificado por Colombia a través de la ley 82 de 1989. La finalidad de este tratado, según su artículo 1 y 2, es la de exhortar a los Estados parte para que establezcan leyes que promueva una política que permita que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado en el cual pueda progresar (Organización Internacional del Trabajo, 1983). “Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general...” (Organización Internacional del Trabajo, 1984, artículo 4).

“Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999), ratificada por Colombia por medio de la ley 762 de 2002. El objetivo de esta es “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”

(Convención de Estados Americanos, 1999, Artículo 2), para lo cual los Estados parte se comprometen a “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...” (Convención de Estados Americanos, 1999, artículo 3).

“Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por Colombia con la Ley 1346 de 2009. Cuyo propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Asamblea General de la Naciones Unidas, 2006, artículo 1). Respecto al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dicha convención promueve como principios su participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades; y, como deberes, establece la obligación de los estados parte de tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad (Asamblea General de la Naciones Unidas, 2016).

1.2. Marco normativo constitucional

La constitución de 1991 consagró varios artículos sobre los derechos de las personas con discapacidad, de los cuales podemos destacar los artículos 1, 13, 25, 47 y 54 que hacen referencia a su dignidad, igualdad, inclusión laboral, rehabilitación y protección especial.

El artículo 1 menciona la dignidad humana que, en palabras de la Corte, puede ser entendida como: principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido como un valor; como principio constitucional; y como derecho fundamental autónomo (Corte Constitucional, Sentencia T 881 de 2002).

Como derecho fundamental autónomo “...equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana” (Corte Constitucional, Sentencia T 291 de 2016). Es claro que al ser un derecho fundamental debe ser reconocido a todos los ciudadanos en general y, con relación a las personas con discapacidad, este cobra mayor importancia, puesto que nos

indica que independientemente de sus deficiencias o limitaciones, merecen un trato acorde con su condición humana por el solo hecho de ser personas.

Otro artículo de igual importancia es el artículo 13, el cual menciona varios derechos como el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la protección especial de las personas con discapacidad por parte del Estado. En cuanto a la igualdad, se insta al Estado para que adopte medidas con el fin de garantizar que esta sea real y efectiva (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 13). De igual forma, el artículo 47 hace referencia a las políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los cuales se les debe prestar una atención especializada (Constitución Política de Colombia, 1991). Por último, el artículo 54 nos dice que “El Estado debe...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Constitución Política de Colombia, 1991). Haciendo referencia a la garantía de inclusión laboral por parte del Estado para con esta población.

Finalmente, sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protección constitucional, la Corte Constitucional dice lo siguiente:

Esta Corporación ha establecido en jurisprudencia reiterada y uniforme que las personas con discapacidad son sujetos de especial protección constitucional, como consecuencia de los mandatos de igualdad ante la ley, prohibición de discriminación, y promoción y protección de grupos tradicionalmente discriminados o personas en condición de debilidad manifiesta (artículo 13 de la Constitución Política), y de la obligación del Estado de propiciar la reintegración y rehabilitación de las personas en condición de discapacidad (artículo 47 de la Constitución Política) (Corte Constitucional, Sentencia C-401, 2005).

1.3. Marco legal

En cuanto a la normatividad relacionada con la discapacidad, hay una diversidad de leyes y decretos que regulan temas como la educación, la salud, el trabajo, el transporte, la accesibilidad, la cultura, recreación y deporte de las personas con discapacidad. No obstante, para el propósito de este artículo se tendrá como base normativa las normas y decretos que regulan el tema del derecho al trabajo y, entre estas, se hará referencia a las que tengan relación con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Tabla 1. Normatividad relacionada con la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad.

Norma	Fundamento
Ley 82 de 1988	Por medio de la cual se Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.
Decreto 2177 de 1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas
Decreto 970 de 1994	Por el cual se promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones.
Ley 443 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
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", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
Ley 780 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Decreto 205 de 2003	Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones.
LEY 909 DE 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 982 de 2005	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1145 de 2007	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1306 de 2009	Por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Decreto 4910 de 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1429 de 2010 y el artículo 616-1 del Estatuto Tributario
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones
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.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 2177 de 2017	Por el cual se integra el Consejo para la inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Decreto 392 de 2018	Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022
Ley 1996 de 2019	Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.
Resolución 113 de 2020	Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

Fuente. Elaboración propia

Entre el conjunto de leyes relacionadas con la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad se encuentra la Ley 361 de 1997 que reguló el tema de los derechos y garantías de las personas con discapacidad, y estableció mecanismos para su inclusión social y laboral. Esta disposición normativa estableció que “el Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad” (Ley 361 de 1997, artículo 22).

Adicionalmente se establecen varios incentivos para las empresas que contraten personas con discapacidad, como: el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad (Ley 361 de 1997, artículo 31); a ser preferidos en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados; prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, entre otros (Ley 361 de 1997, artículo 24).

Otro hito normativo importante fue la promulgación de la ley 1346 de 2009 que, como se mencionó anteriormente, fue por medio de la cual se aprobó la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Al hacer parte del bloque de Constitucionalidad “la Convención tiene la misma fuerza de ley que las normas constitucionales y, por lo tanto, con su ratificación el Estado colombiano se comprometió a reformar todas las leyes, normas y políticas a través de las cuales se discrimine a las personas con discapacidad” (MSPS, 2014).

La aprobación de dicho convenio sirvió como punto de partida para que más adelante se expidieran nuevas leyes y decretos que buscaban la implementación de dichas políticas, tal es el caso de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la cual tiene como objetivo “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (Ley 1618 de 2013, artículo 1).

En materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad ordena: establecer una puntuación adicional en los procesos de licitación pública para las empresas que contraten persona con discapacidad; garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad; fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad y; desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles (Ley 1618 de 2013, artículo 13).

La importancia de esta ley radica en que por medio de esta se pretende complementar todas las disposiciones anteriores sobre los derechos de las personas con discapacidad e implementar políticas que contribuyan a garantizar dichos derechos; para lo cual se exhorta al Gobierno a expedir los decretos correspondientes para la implementación de estas políticas.

En virtud de este compromiso se expide el Decreto 2011 de 2017, el cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público en los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes (Decreto 2011 de 2017).

De igual forma se expide el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, por medio del cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, “cuyo objeto será coordinar acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad” (Decreto 2177 del 22 de 2017, artículo 1); y el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.

Por otra parte, la Ley 1996 de 2019, con la cual se establecen medidas específicas para la garantía del derecho a la capacidad legal plena de las personas

con discapacidad, mayores de edad, y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para el ejercicio de la misma; nos indica que la capacidad legal de las personas con discapacidad se presume, y que "...la presunción se aplicará también para el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, protegiendo su vinculación e inclusión laboral" (Ley 1996 de 2019, artículo 6).

Por su parte, el Ministerio de Salud Y Protección Social, expide la Resolución 113 de 2020, la cual tiene como objeto "implementar la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - RLCPD -, como mecanismos para localizar, caracterizar y certificar a las personas con discapacidad" (Resolución 113 de 2020, artículo 1), con el cual se pretende establecer una fuente oficial de información respecto de las personas con discapacidad, pero que aún se encuentran en desarrollo.

Por último, se debe mencionar la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Este Plan de Desarrollo está compuesto por objetivos de política pública denominados pactos, y dentro de ellos se encuentra el "Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad". Entre los objetivos de este pacto se encuentra el de impulsar la vinculación laboral y el emprendimiento de las personas con discapacidad.

2. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA.

Con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, el Estado se comprometió a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, para lo cual, se obligó a reformar la normatividad que impedía el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de discapacidad y expedir nuevas leyes que permitieran implementar políticas públicas a favor de estas. En virtud de esto, se expiden varias leyes y decretos que buscan promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La Ley 361 de 1997, por ejemplo, fija varios incentivos para las empresas que contraten personas con discapacidad. En su artículo 31 establece que "los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada

y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable” (Ley 361 de 1997, artículo 31) .

De igual forma, el artículo 24 establece que los empleadores que tengan en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad, serán preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos; y que se les otorga prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación (Ley 361 de 1997, artículo 24).

Así mismo, la Ley 1429 de 2010 otorgó un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Este descuento se otorga por cada nuevo empleado en situación de discapacidad y no se toman en cuenta los que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad (Ley 1429 de 2010, artículo 10).

La Ley 1618 de 2013, por su parte, insta a diferentes entidades como el Ministerio de Trabajo, el SENA, el Fondo Nacional del Ahorro, entre otras, a que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo debe garantizar la capacitación y formación al trabajo, fortalecer el programa de ubicación laboral, desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles, fomentar la creación y fortalecimiento de las unidades de producción de las personas con discapacidad. El SENA, por su parte, debe asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico. El Fondo Nacional de Ahorro debe otorgar créditos de vivienda y educación para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, debe crear líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20% (Ley 1618 de 2013, artículo 13).

Adicionalmente, esta ley solicitó al Gobierno Nacional que expidiera un decreto reglamentario que estableciera una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

Respecto a la puntuación adicional en los procesos de licitación público y concursos de mérito, el Decreto 392 de 2018, estipulo que “para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de persona” (Decreto 392 del 26 de 2018, artículo 1). Para obtener dicho incentivo, estas empresas deben certificar el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección y acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal.

Así también, el Decreto 2177 de 2017 creó el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, el cual tiene por finalidad coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad y tiene como principales funciones articular las acciones en materia de inclusión social, laboral y productiva que se adelanten en concordancia con la Política Pública de Discapacidad; promover, difundir y visibilizar el ejercicio efectivo de los derechos a la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad; participar en la construcción e implementación de las políticas de la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad y promover la articulación entre los sectores para generar alianzas público-privadas (Decreto 2177 de 2017, artículo 1).

Finalmente, en cuanto al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, el Decreto 2011 de 2017 dispone que "el Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, deberán establecer un porcentaje mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública” (Decreto 2011 de 2017, artículo 1). Este porcentaje dependerá del tamaño total de la planta, así que, si la planta tiene entre

1 y 1000 empleados, su porcentaje será de 2%; si tiene entre 1001 y 3000, será del 1%; y si es mayor a 3001 será de 0,50%.

3. EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE INCLUSIÓN LABORAL ADOPTADAS POR EL ESTADO

Ahora bien, una vez analizada la normatividad, si bien vemos que se cuenta con una gran base normativa que busca promover la contratación laboral de las personas con discapacidad, capacitándolas para el trabajo, dando incentivos tributarios a las empresas, concediendo un porcentaje de preferencia en los procesos de licitación, creando líneas de crédito especiales y estableciendo un porcentaje mínimo de cargos en las entidades públicas; las cifras de empleabilidad de este sector poblacional no son positivas.

3.1. Aproximación al panorama actual

De acuerdo con el Censo del 2005 y con las proyecciones poblacionales de 2015, de los 3.000.000 de PcD que tiene Colombia, el 52,3% está en edad de trabajar (cerca de 1,6 millones de personas), pero solamente el 15,5%, (480.000 PcD) tiene trabajo, y solo el 2,5% ganan un salario mínimo legal o más. Esto significa una tasa de desocupación del 84,5%. (Ministerio de Trabajo, 2018)

En el Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 del DANE, se estableció que “de las 44.164.417 de personas encuestadas, el 7,2% dijo presentar dificultades para realizar actividades cotidianas, lo que equivale a 3.179.838 de personas con discapacidad” (DANE, 2018). En el Informe de estadística de la discapacidad del DANE, se indica que sólo “el 32% de las personas mayores de 10 años y que presentan alguna dificultad, estaban trabajando” (DANE, 2004).

Por su parte, en el “Panorama General De La Discapacidad En Colombia” se advierte que “hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población del país), de quienes 1.784.372 (4,07% de la población del país) reportaron tener dificultades en los niveles de severidad 1 o 2 según la escala del Washington Group” (DANE, 2020).

En el mismo informe se dice que “de las personas con discapacidad de 12 años y más según su sexo que reportaron estar trabajando, el 46,3% de los hombres con discapacidad reportó estar trabajando, y el 31,5% de las mujeres con discapacidad

reportó estar trabajando” (DANE, 2020). Mientras que el porcentaje de las personas sin dificultades es de 69,3% en los hombres y 41,7% en las mujeres. Lo cual evidencia una gran diferencia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad frente a las personas que no tienen discapacidad.

3.2. Recomendaciones para fortalecer las medidas de inclusión laboral adoptadas por el Estado

Al igual que en el sector público, se recomienda que para el sector privado se cree una política para establecer un porcentaje mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada empresa.

Flexibilizar la normatividad referente a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, sin que con ello se desproteja los derechos de estas personas, puesto que se evidencia que la estabilidad laboral reforzada con la que actualmente cuentan las personas con discapacidad es uno de los factores que más influye a la hora de la vinculación laboral por parte de los empleadores.

Realizar campañas de capacitación en las empresas sobre los beneficios de contratar a personas con discapacidad, al igual que un mayor acompañamiento a los empleadores para el proceso de vinculación laboral de las personas con discapacidad.

Mejorar el ofrecimiento de formación laboral para las personas con discapacidad, sin limitarlo exclusivamente a los programas de formación del SENA, sino ampliándolo a instituciones educativas de educación superior, con lo cual se lograra que las personas con discapacidad accedan a más puestos de empleos y de mejor calidad.

Finalizar el Registro para la Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad, para lograr que toda la información referente a las personas con discapacidad se encuentre recolectada en un solo lugar, lo cual permitirá el conocimiento de la situación actual de estas personas y permitirá implementar una mejor estrategia para el diseño de futuras políticas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

Como se pudo evidenciar en la investigación, son muchas las normas que regulan el tema de la discapacidad en general y de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en particular. Las principales normas que promueven la contratación laboral de las personas con discapacidad proponen capacitarlas para el trabajo, dar incentivos tributarios a las empresas, conceder un porcentaje de preferencia en los procesos de licitación, crear líneas de crédito especiales, otorgarles estabilidad laboral reforzada y establecer un porcentaje mínimo de cargos en las entidades públicas.

Si bien existen políticas que busca promover la contratación laboral de las personas con discapacidad, a través del análisis de la estadística nacional se pudo determinar que las políticas actuales sobre este tema, si bien han sido importantes, aun no logran cerrar la brecha laboral existente en cuanto a la empleabilidad de las personas con discapacidad se refiere.

A través de la investigación se pudo determinar que el mayor porcentaje de las personas con discapacidad con edad de trabajar se encuentra sin empleo. Se determino que existe una mayor empleabilidad de los hombres en situación de discapacidad frente a las mujeres en situación de discapacidad. De igual forma, se evidencio que hay una gran diferencia entre las personas con discapacidad en edad de trabajar que se encuentran sin empleo, respecto de las personas en edad de trabajar sin limitaciones.

Entre los motivos que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, podemos encontrar la falta de información por parte de los empleadores sobre los beneficios con los que cuentan por contratar personas con discapacidad, la falsa percepción sobre la imposibilidad de las personas con discapacidad para realizar actividades laborales, el recelo de los empleadores a contratar a este personal por la estabilidad laboral reforzada que se les otorga.

Otra de las cosas que llamó la atención en la investigación es la cantidad de datos estadísticos disimiles que existen en los diferentes registros de las entidades nacionales, lo cual se ha querido corregir con la implementación del Registro para la Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad, pero que hoy en día se encuentra aún en desarrollo.

REFERENCIAS

Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá.

Colombia. Congreso De La República. Ley 361. (1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Congreso De La República. Ley 1346. (2009). Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Colombia. Congreso De La República. Ley 1429 (2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

Colombia. Congreso De La República. Ley Estatutaria 1618. (2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Colombia. Congreso De La República. Ley 1996. (2019). Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 2011. (2017). Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 2177. (2017). Por el cual se integra el Consejo para la inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 392. (2018). Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 113. (2020). Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.

Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia T-291 del 2 de junio de 2016. Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. (2005) Bogotá D.C. Sentencia C-401 del 11 de mayo de 2005. Magistrado Ponente: Juan Carlos Henao Pérez.

Corte Constitucional. (2002) Bogotá D.C. Sentencia T-881 del 17 de octubre de 2002. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2004). Informe de estadística de la discapacidad.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Panorama General De La Discapacidad En Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Boletines poblacionales: Personas con Discapacidad Corte diciembre de 2019.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022.

Ministerio de Trabajo (2018). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Colombia.

Organización Mundial de la Salud, & Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Malta: Organización Mundial de la Salud

Organización Internacional del Trabajo. (1991). Convenio 169. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.