

**Análisis del impacto social y jurídico de la inclusión laboral de personas con
diversidad funcional en la Alcaldía Municipal de Villa del Rosario a partir del Decreto 392
de 2018**

MARIO ANGULO MONCADA

Cod. 8.061.767

JESUS ADRIANO AYALA CABALLERO

Cod. 1.092.355.425

Presentado a

VICTOR MARTIN PAREDES

Programa de Derecho

Facultad de Artes y Humanidades

Universidad de Pamplona

Pamplona, Norte de Santander Colombia

2020

**Análisis del impacto social y jurídico de la inclusión laboral de personas con
diversidad funcional en la Alcaldía Municipal de Villa del Rosario a partir del Decreto 392
de 2018**

MARIO ANGULO MONCADA

Cod. 8.061.767

JESUS ADRIANO AYALA CABALLERO

Cod. 1.092.355.425

**Programa de Derecho
Facultad de Artes y Humanidades
Universidad de Pamplona
Pamplona, Norte de Santander Colombia
2020**

Tabla de contenido

Introducción	4
Resumen	9
Capítulo Primero.....	11
El Problema.....	11
1.1. Descripción del problema.....	11
1.2. Objetivos	15
1.3. Justificación	15
1.4. Marco Metodológico.....	18
1.4.1. Tipo de investigación	18
1.4.2. Enfoque de la investigación	19
1.4.3. Diseño de investigación	19
1.4.4. Población.....	20
1.4.5. Técnicas e Instrumentos de recolección.....	20
1.4.6. Alcance	25
1.4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	26
1.4.8. Hipótesis	27
Capitulo segundo	28
Antecedentes teóricos o Estado del arte	28
La discapacidad.....	31
Definiciones importantes en el tema de capacidad funcional diferente	32
• Minusvalía.	32
Entidades colombianas encargadas de promover la contratación de personas con diversidad funcional	33
Factores que inciden en la vulneración de los derechos de personas con capacidades diferentes	40

Capítulo tercero	46
Caracterización de la contratación de personas con diversidad funcional	46
Caracterización social	46
Caracterización legal	53
Bases legales de la investigación	53
Capítulo cuarto	60
Beneficios e incentivos de contratación laboral de personas con diversidad funcional para las empresas en Colombia	60
Capítulo cinco	71
Estrategias para minimizar las barreras legales y sociales impuestas en la contratación de personas con diversidad funcional	71
Aspectos Físicos	71
Aspectos económicos:	72
Aspectos sociales:	72
Entidades que gestionen y coadyuben	73
Capacitación a los empleadores y recursos humanos en inclusión laboral	74
Creación de una bolsa de empleos exclusiva para personas con capacidades diferentes que este conectadas con todos los sectores productivos privados y públicos	74
Resultados	76
Conclusiones	85
Referencias	89

Introducción

La población con discapacidad en el mundo cuenta con el instrumento jurídico, que, a juicio de muchos investigadores, como quien describe, constituye el más completo y complejo instrumento jurídico de Naciones Unidas.

Este instrumento nos presenta un claro enfoque de derechos, plantea el modelo social de discapacidad, recoge un modelo complejo entre promoción de derechos, acciones afirmativas y prohibición de las discriminación por razón de discapacidad. En suma, esta convención constituye un verdadero paradigma de protección para las personas con discapacidad. Es necesario entonces profundizar sobre las posturas conceptuales que ha marcado la orientación de la legislación sobre política social en Colombia para entender porque en determinados grupos poblacionales que, por sus condiciones de exclusión social, están por fuera de los beneficios del desarrollo.

El desconocimiento de los responsables de garantizar los derechos y los servicios contemplados en la normatividad para las personas con discapacidad en un déficit institucional que el país y las instituciones debe superar.

En muchos casos la garantía de derechos es el resultado de tutelas y presiones sociales; el país carece de una cultura de inclusión, no se puede negar que se han obtenido importantes y exitosos esfuerzos en algunos lugares, pero estos son el resultado de una Política Nacional de Discapacidad.

En Colombia se ha legislado, por un lado, para atender las necesidades de diferentes tipos de discapacidad cognitiva, sensorial, física, mental y por otro lado, se ha legislado para

contextualizar, orientar y definir los grandes retos del país para la garantía integral de los derechos de la población con discapacidad, sus familiares y cuidadores.

Pero no se ha hecho para dar a conocer a los empresarios las ventajas de contar con personas con diversidad funcional, y especialmente las ventajas y beneficios que sus empresas pueden adquirir a la hora de estas contrataciones, sin contar además que la inclusión en un país pluralista y democrático es un fin del Estado.

La presente investigación tiene como finalidad determinar si las personas con diversidad funcional impactan positiva o negativamente en la productividad de una empresa, en Colombia; la inclusión laboral de personas en esta situación tiene una connotación extrema, según un estudio realizado por la empresa Meta2¹ donde presentó una estadística comparativa entre diferentes países mencionó: “El caso más extremo es Colombia, donde el 90% de las compañías no cuentan con empleados que tengan alguna discapacidad”, así las cosas si el impacto en la productividad resulta ser positivo, esta estadística estaría próxima a ser menor, teniendo en cuenta las cantidad de variables, que trae por si sola la investigación, se especifico las ventajas que trae para la empresa el contratar personas con discapacidad, no solo en el desempeño laboral sino también en el ámbito tributario.

Este estudio será una investigación de enfoque cualitativo, descriptivo con recolección de datos mediante estudios de caso y entrevistas semiestructuradas, además de la revisión bibliográfica del tema.

Esta investigación se estructura en dos partes, en la primera parte se presentará una perspectiva general sobre la situación de empleo que presentan las personas en condición de

¹ Empresa multiservicios, que realiza investigaciones para mejorar la calidad de sus empleadores

discapacidad en Villa de Rosario y su vulneración de derechos laborales y el segundo tendrá como fin dar a conocer el contexto nacional de las políticas de discapacidad que están establecidas en el país y sobre todo haciendo enfoque en el tema de empleo para los mismos y que muchas veces no se cumplen, además de revisar en la Alcaldía de Villa de Rosario, el estado actual de este fenómeno y su concordancia con la ley, además de sugerir algunas estrategias de acuerdo a lo encontrado, tanto de parte de las personas discapacitadas y sus representantes como de la entidad pública estudiada.

Lo que se pretende lograr es llegar a analizar las diferentes medidas que se han establecido en el país, para la generación de empleo de las personas que se encuentran en condición de discapacidad y ver si de verdad sirven de algún modo a estas personas, así mismo, indagar sobre las posibles causas por las que muchos empleadores no ofrecen y dan la oportunidad de empleo a estas personas aun cuando existen incentivos con los que los empleadores pueden contar como son: “Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a estos trabajadores”.

Por otra parte, “la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%, este beneficio se puede encontrar en el artículo 31 de la ley 361 de 1997” (Patiño y Mora, 2009.p, 23).

Muchos de los beneficios que el Estado otorga a los empleadores, sigue siendo desconocido para ellos y es ahí donde se ve una de las posibles causas del porque no se otorga empleo para las personas discapacitadas, muchos de los artículos de la Constitución Nacional, hacen referencia a

los derechos que tienen estas personas y se estipulan así mismo los deberes que como empleador se deben cumplir; estos artículos que ya están establecidos buscan velar por la integridad de las personas discapacitadas, ofreciendo una formación profesional o técnica y de igual manera propiciar una ubicación laboral que esté acorde a las diferentes condiciones de salud.

Estos beneficios para los empleadores los definiríamos de una mejor manera, llamándolos como una “bonificación de motivación”, pues al ellos conocer todos los beneficios que les pueden ser otorgados por el Estado, accederían mucho más fácil a ofrecer empleo para las personas que se encuentran en condición de discapacidad, tendrían grandes beneficios como ya se ha mencionado el empleado y el empleador, esto haría que las compañías colombianas brindaran estas oportunidades y que muchas de las que no cuentan con instalaciones acordes y ajustadas para estas personas, se motivaran a realizar un cambio en la empresa para así poder ofrecer un empleo digno y además ajustado a las diferentes necesidades que se puedan presentar por los empleados que estén discapacitados.

Durante el desarrollo de la investigación, se necesita buscar apoyo de diferentes fuentes, donde se pudiera analizar y observar las diferentes normas que están establecidas en el país, estas normas deberían definir los beneficios que tiene cada una de las personas discapacitadas, pues muchos de los artículos que se citaron durante el desarrollo de la investigación, tienen como objetivo buscar el beneficio para las personas que se encuentran en condición de discapacidad y de igual manera para los empleadores, se busca siempre ofrecer las mismas oportunidades para ellos y que no se vea como una sociedad dividida sino por el contrario brindando y velando por ofrecer las mismas oportunidades para todos, es ahí donde cabe resaltar que para lograr esto siempre como empleadores se debe tener la mayor información sobre cómo se puede ayudar y ofrecer estas oportunidades, ya que no se trata simplemente de generar empleo sino de además

contar con un lugar digno y ajustado a las diferentes condiciones de salud que estas personas presentan, ya que no pueden ser las mismas instalaciones y herramientas con las que una persona sin discapacidad alguna trabaja, todos los espacios de la compañía deben estar condicionados para que todas las personas discapacitadas puedan acceder fácilmente a todo este espacio laboral; este es alguno de los impedimentos por los que muchos empleadores no contratan personas discapacitadas, pues no cuentan con espacios adecuados para ellos donde se pueda lograr una adaptación mucho más fácil.

En conclusión, a lo largo de esta investigación se pretende mostrar la realidad de Villa del Rosario desde la Alcaldía Municipal, revisando el porcentaje legal, las condiciones de trabajo y la opinión de las asociaciones acerca de estos derechos otorgados por ley a las personas que sufren de alguna discapacidad.

Resumen

La exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad no solo representa un factor de discriminación éticamente inaceptable, sino que representa un costo importante para los países.

El propósito de este trabajo es el análisis desde un estudio de caso, las implicaciones sociales y jurídicas que se presentan con la inclusión en el ámbito laboral de personas con discapacidades, llegando a conocer la opinión de personas con capacidades especiales y diferentes y específicamente la inclusión en la Alcaldía Municipal de Villa del Rosario un referente importante en este municipio, inclusión vista desde el punto de vista de las partes y desde las asociaciones creadas para proteger los derechos de estas personas.

Este estudio se realizó mediante una investigación cualitativa de carácter descriptivo, con un enfoque socio jurídico, para llegar a la posibilidad de sugerir estrategias para mejorar la situación de estas personas de acuerdo a la ley y a los incentivos y normas que impone el gobierno tanto para las empresas como para las asociaciones.

Palabras claves: Implicaciones sociales, implicaciones jurídicas, oportunidades laborales, personas con capacidades diferentes, incapacidad.

Abstract

The exclusion of working and productive life of persons with disabilities not only represents an ethically unacceptable discrimination factor, but also represents a significant cost to countries.

The purpose of this work is the analysis from a case study of the social and legal implications that arise with the inclusion in the workplace of people with disabilities, getting to know the opinion of people with special and different abilities and specifically the inclusion in the City Hall of Villa de Rosario an important reference in this municipality, inclusion seen from the point of view of the parties and from the associations created to protect the rights of these people.

This study was carried out through a qualitative research of a descriptive nature, with a socio-legal approach, to arrive at the possibility of suggesting strategies to improve the situation of these people according to the law and to the incentives and norms that the government imposes both to as companies as for associations.

Keywords: Social implications, legal implications, job opportunities, people with different abilities, disability.

Capítulo Primero

El Problema

1.1.Descripción del problema

La legislación Colombiana y los ordenamientos internacionales respecto a personas con discapacidad y su inclusión laboral de manera activa conllevan a un solo propósito y es el de mejorar la calidad de vida de estas personas y hacer que la sociedad los incluya y trate con igualdad y equidad.

Estas consideraciones son concordantes con las observaciones contenidas en el Convenio 159 (OIT), de 22 de junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Que obligan a los Estados miembros a adelantar políticas públicas que ayuden a vincular a la población con discapacidad, en el mercado laboral para garantizar mejores condiciones de vida y lograr el disfrute real de los derechos y garantías humanas.

En Colombia el tema sobre los derechos laborales de la población con discapacidad, según el reciente trabajo realizado por el grupo de investigación CIJUS de la Universidad de los Andes, patrocinado por la Defensoría del Pueblo, se encuentra apenas en la etapa inicial del proyecto, que el tema es un punto ciego de los estudios jurídicos y socio jurídicos. De hecho, con excepción de los pocos documentos oficiales y los ocasionales estudios locales, no existen análisis que combinen un enfoque de derechos humanos con investigaciones empíricas sobre la realidad de inserción laboral de las PCD.

El grupo de investigación CIJUS de la Universidad de los Andes, con el respaldo de la Defensoría del Pueblo, que es uno de los pocos estudios en el país que tiene como eje central, la inserción laboral de Personas con Discapacidad, así como, los pronunciamientos de las Naciones

Unidas y la OIT, que obliga al Estado colombiano como empleador a generar oportunidades eficaces, de ingreso al sector público de Personas con Discapacidad.

Existen criterios eficientes y eficaces en la implementación de políticas públicas que garanticen la participación en el empleo público a las personas con discapacidad; en la adaptación de programas de participación efectiva y real de las personas consagradas en el inciso final de artículo 13 Superior, enfocando los derechos fundamentales de esta población en un plano de igualdad en los procesos de selección de personas que ingresan a un empleo formal, por cuanto estas entidades hacen parte de la estructura del Estado que tiene la función de garantizar el pleno goce de los derechos de esta población que se encuentra bajo protección especial en la Constitución Política; sin embargo, no es claro, si las políticas nacionales, departamentales y regionales vayan a la par con la legislación y con el ordenamiento internacional, por lo que se hace necesario reflexionar y analizar sobre el tema especialmente en entidades públicas como la Alcaldía de Villa del Rosario.

De esta manera visualizar la problemática en Colombia para identificar los derechos garantizados a la población con discapacidad por los organismos nacionales para la inserción laboral, además estudiar los procesos de vinculación utilizados para empresas frente al tema y los incentivos que pueden recibir y que repercutirán en su productividad es un importante avance.

Lo anterior si se tiene en cuenta que en la actualidad Colombia presenta baja contratación de personas en condición de discapacidad, debido a que la información de los beneficios que otorga el Estado al contratar personas en discapacidad, no se encuentra plasmado de forma clara y llamativa para los empleadores, y como consecuencia gran parte de las empresas piensan que contratar personas en condición de discapacidad va a disminuir la productividad de sus empresas.

En un estudio realizado en octubre del 2016 por la empresa IDC WHITEPAPER, (Evolución Tecnológica de los Recursos Humanos en Empresas de Latinoamérica y España),

quiso mostrar la actualidad laboral enfocada en las personas que se encuentran en condición de discapacidad y algunos de los resultados obtenidos de este estudio fueron: En cuanto a la cantidad de puestos laborales que destinan las empresas a personas con capacidades diferentes, Argentina lidera la nómina de países con un 5% más de empleados en esa condición; en otros países como España, México, Chile y Colombia, este porcentaje es menor, es decir, por debajo se enlistan España, México, Chile y Colombia. (p, 4).

Señaló que el caso más extremo es Colombia,

Donde el 95% de las compañías no cuentan con empleados que tengan alguna discapacidad. En Chile, ese porcentaje es del 78%, en México llega al 65%, en Argentina al 63% y en España al 56% (Meta4, 2016), trayendo así a la luz el estado crítico en el que se encuentra Colombia en comparación con los demás países con los cuales tiene similitud en políticas públicas y leyes en cuanto a la inclusión laboral de personas con diversidad funcional. (p,4).

Por otro lado, Según, Garavito, 2014:

Uno de los grupos de población que ha sido afectado por el desempleo es el de las personas con discapacidad (PcD en adelante), que aunque no se menciona puntualmente dentro del informe de la OIT, merece especial atención por los procesos históricos de exclusión del mercado laboral y sus repercusiones a nivel social, político y económico (P,33).

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud - Banco Mundial, 2011), “las PcD tienen mayores probabilidades de ser pobres, de registrar tasas de ocupación considerablemente menores y tasas de desempleo muchos mayores que las personas sin discapacidad, y recibir menores ingresos por su trabajo”.

Para incentivar la creación de puestos para esta población, el Gobierno creó la Ley 361 de 1997, en la cual señaló que quienes empleen a personas con alguna condición de discapacidad pueden deducir del impuesto de renta hasta 200% del salario y las prestaciones de seguridad social pagadas al empleado, aun así los empresarios poseen un temor a contratar personas con

diversidad funcional, por otro lado, el 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".

Estas y otras son una iniciativa con un doble propósito: contribuir al conocimiento de la realidad del mercado de trabajo del país y poner las bases para avanzar en el necesario proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, la situación laboral de las personas con discapacidad en todo el mundo es insatisfactoria.

Sin embargo, Colombia no es ajena a esta situación general, el nivel de participación o actividad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad está muy lejos del de las personas sin discapacidad (26% frente a 62%) y la tasa de paro es de casi el doble (23% frente a 12%)” (Fundación ONCE en América Latina, 2017).

En términos comparativos internacionales, Colombia también ocupa posiciones poco avanzadas, en parte como consecuencia de problemas estadísticos. (Fundación ONCE en América Latina, 2017).

Como lo manifiesta este informe de la Fundación ONCE en América Latina (2017)

El mayor desafío en el corto plazo es persuadir a las empresas. Son ellas las que tienen la llave. Ellas son las que crean empleo y ellas han de ser las que superen los prejuicios y asuman las ventajas (fiscales, administrativas, sociales, de rendimiento, de imagen) que conlleva la contratación de personas con discapacidad. (P.34)

En ese proceso de autoconvencimiento hay que acompañarles, y todos los esfuerzos de comunicación que se hagan para poner en su conocimiento el marco normativo y los beneficios reales a los que pueden optar serán bienvenidos. Asimismo, las ayudas en la identificación, formación, selección y contratación de las personas con discapacidad son también un potente incentivo para las empresas.

Así las cosas, surge el interrogante:

¿Cuáles son las implicaciones sociales y jurídicas de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional en la alcaldía municipal de Villa del Rosario a partir del Decreto 392 de 2018?

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Análisis del impacto social y jurídico de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional en la alcaldía municipal de Villa del Rosario a partir del Decreto 392 de 2018.

1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer las características sociales y legales de la contratación de personas con diversidad funcional en la alcaldía municipal de Villa del Rosario a partir del Decreto 392 de 2018.
- Identificar los beneficios e incentivos de la contratación laboral de personas con diversidad funcional para las empresas o entidades en Colombia.
- Plantear estrategias para minimizar las barreras legales y sociales impuestas por los empresarios en la contratación de personas con diversidad funcional.

1.3.Justificación

En Colombia se ha legislado, por un lado, para atender las necesidades de diferentes tipos de discapacidad cognitiva, sensorial, física, mental y por otro lado, se ha legislado para contextualizar, orientar y definir los grandes retos del país para la garantía integral de los derechos de la población con discapacidad, sus familiares y cuidadores.

Sin embargo, no se ha legislado de manera clara para dar a conocer a los empresarios y al mundo laboral de las ventajas y beneficios que reciben las empresas por hacer parte de esta inclusión; lo que dice el informe de la Fundación ONCE en América Latina (2017) es que además estas actuaciones deberían ir de la mano de una campaña de concienciación y mentalización de la clase empresarial colombiana para hacerle ver que un trabajador no se mide por su condición sino por su rendimiento.

Experiencias en diversas empresas acreditan que las personas con discapacidad son más productivas, llegan antes a trabajar, trabajan más en equipo, están más comprometidas con los objetivos de la empresa y tienen una actitud de constante superación.

La sociedad debe fortalecerse y creer en la igualdad y la equidad, pero sobre todo en el respeto a las personas a pesar de sus discapacidades, por lo que debe brindarle oportunidades a estas personas y coadyuvar con el estado y las leyes para el mejoramiento de su calidad de vida.

Es necesario entonces profundizar sobre las posturas conceptuales que ha marcado la orientación de la legislación sobre política social en Colombia para entender porque en determinados grupos poblacionales que, por sus condiciones de exclusión social, están por fuera de los beneficios del desarrollo.

El desconocimiento de los responsables de garantizar los derechos y los servicios contemplados en la normatividad para las personas con discapacidad es un déficit institucional que el país y las instituciones debe superar.

En muchos casos la garantía de derechos es el resultado de tutelas y presiones sociales; el país carece de una cultura de inclusión, no se puede negar que se han obtenido importantes y exitosos

esfuerzos en algunos lugares, pero estos son el resultado de una Política Nacional de Discapacidad.

Por ende, es necesario desarrollar el eje temático de la vulneración de los derechos laborales en la población de discapacidad y los incentivos para los empresarios, para dar una luz jurídica a los vacíos y la problemática social que afecta a cada uno de sus miembros.

La presente propuesta de trabajo de investigación, busca la relación con el ingreso y permanencia de la población discapacitada en el mercado laboral, además de los incentivos a los empresarios o las entidades, para ello es necesario estudiar los procesos de vinculación formal utilizados por las entidades estatales frente al tema y desde diferentes contextos y realizar un estudio sobre la vulneración de los derechos laborales en la población con discapacidad en Villa del Rosario.

Se busca desde la academia con los diferentes programas de las universidades de la región, sobre el conocimiento que se debe tener al momento de ejercer nuestra profesión no actuar de forma discriminatoria frente a las personas con discapacidad, tener una mirada hacia la diferencia con el propósito de hacer una sociedad universal e incluyente en los diferentes contextos de la vida en comunidad, debe ser un compromiso en la academia el formar el aspecto de los derechos humanos en los profesionales del siglo XXI, en relación con la población vulnerable y discriminada históricamente por tomarse como seres diferentes y carentes de capacidades para participar en la vida social, económica, laboral y familiar.

Igualmente, desde la sociedad se busca articular con el estudio de las disposiciones constitucionales, internacionales, jurisprudenciales y legales, que consagran la protección de las personas dentro del Estado Social de Derecho y algunas que de manera especial protegen a personas en condiciones de vulnerabilidad, por sus condiciones naturales o sobrevinientes, que

los ponen en desigualdad ante los demás individuos de la sociedad, en el contexto de lo laboral específicamente.

Esta investigación fortalece intelectualmente y estimula a todos los estudiantes a trabajar de la mano de las personas en situación especial de discapacidad laboral en Colombia para obtener mecanismos y programas de capacitación a nivel local y municipal, para que esta población cuente con garantías laborales y las garantías de sus derechos fundamentales ya que constitucionalmente este tipo de población son de especial protección y es deber del Estado brindarle los mecanismos propios y adecuados para que esta población supere su situación o pueda tener una calidad de vida social, política, cultural, económica y que además los empresarios reciban los respectivos incentivos.

Un estudio hecho por el Ministerio de Salud y Protección Social sobre la problemática que enfrenta las personas con diversidad funcional, nos enfoca a buscar iniciativas para la incentivación económica y productiva y así contratar personas con condiciones físicas excepcionales, por lo tanto, la finalidad que tiene este proyecto es determinar los factores que disminuyen las oportunidades en cuanto a la contratación para las personas en condición de diversidad funcional y la vulneración de los mismos.

1.4.Marco Metodológico

1.4.1. Tipo de investigación

La presente investigación tendrá como base el método Socio-jurídico, que para (Rodríguez, 2010) es el estudio de las instituciones jurídicas *en el contexto social en el que ellas operan*, el énfasis en el estudio del “derecho en contexto” y en el contraste entre el derecho tal como existe en los códigos y el derecho como opera en la práctica diaria ya que se toma un colectivo de la

sociedad de especial protección, que a través de la historia ha sido relegado a vivir en situaciones inhumanas por el resto de la sociedad normal, que los tiene en un concepto peyorativo “*anormal*”, por sufrir una limitación a participar plenamente o deficiencia congénita o sobreviviente, que al enfrentarse a las barreras actitudinales, arquitectónicas, sociales y culturales, reflejen la discapacidad porque tienen que depender de un tercero que los ayude a superar dicha situación, las deficiencias pueden ser físicas, mentales o intelectuales.

1.4.2. Enfoque de la investigación

Se tendrá en cuenta el enfoque descriptivo, frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos.

Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (Dankhe, 1986).

“Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga”. (Hernández S, 2003).

1.4.3. Diseño de investigación

La perspectiva metodológica que se ha seguido en este estudio ha sido la interpretativa con diseño cualitativo.

Para (Arnal, del Rincón y Latorre, 1992,

“En esta perspectiva, se pretende comprender la experiencia, de cada uno de los protagonistas considerando que la realidad se construye por los individuos en interacción con su mundo social, en la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que

los individuos construyen, es decir, como toman sentido de su mundo y de las experiencias que tienen en él". (P. 247)

1.4.4. Población

Se toma como población la alcaldía de Villa del Rosario, puesto que en el orden municipal, Cúcuta mantiene su preponderancia con 674,831 habitantes participando con el 48.11%. Le siguen Ocaña con 101.158 (7.21%), Villa del Rosario con 96.953 (6.91%).

Según el Censo de 2004, Cúcuta cuenta con 14.264 discapacitados, mientras que Villa del Rosario tiene 396 entre las diferentes discapacidades, una cifra baja comparada con otros Municipios con menos población como La Playa.

Muestra

Se tomará una muestra por conveniencia en La Alcaldía Municipal de Villa del Rosario.

El muestreo de o por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Es decir se tendrá en cuenta algunas personas con discapacidad que tengan vínculos laborales con la Alcaldía Villa del Rosario.

1.4.5. Técnicas e Instrumentos de recolección

Para la recolección de datos se tendrán en cuenta varios instrumentos de recolección que harán más confiable el estudio.

1. Revisión bibliográfica

En primer lugar se tendrá en cuenta el análisis documental o revisión bibliográfica sobre el tema que se completara con un análisis jurídico y normativo de carácter constitucional y legal; para reconocer la parte teórico e identificar los derechos laborales de las personas con discapacidades físicas y mentales en Colombia y en el mundo.

2. Método de estudio de caso

Por otra parte se tomara en cuenta 2 estudios de caso con personas que padezcan de alguna discapacidad y su narración acerca de sus derechos laborales y su inserción a la fuerza laboral.

El estudio de caso es un instrumento o método de investigación con origen en la investigación médica y psicológica y que ha sido utilizado en la sociología por autores como Herbert Spencer, Max Weber, Robert Merton e Immanuel Wallerstein. Se sigue utilizando en áreas de ciencias sociales como método de evaluación cualitativa.

El psicólogo educativo Robert E. Stake es pionero en su aplicación a la evaluación educativa. Merriam (1988), quien define el estudio de caso “como particularista, descriptivo, heurístico e inductivo. Es muy útil para estudiar problemas prácticos o situaciones determinadas. Al final del estudio de caso encontraremos el registro del caso, donde se expone éste de forma descriptiva, con cuadros, imágenes, recursos narrativos, etc”.

Algunos consideran el estudio de caso como un método, y otros como un diseño de la investigación cualitativa. Como dice Yin (1993),

El estudio de caso no tiene especificidad, pudiendo ser usado en cualquier disciplina para dar respuesta a preguntas de la investigación para la que se use. Para la selección de un caso, puede atenderse al carácter representativo de un caso concreto, aunque la intención del estudio de caso no sea precisamente la de generalizar datos (puede ser que la intención sea transformar esa realidad, y no generalizar a otros casos).

3. Entrevista semiestructurada a personal o funcionarios de la Alcaldía de Villa del Rosario.

En el caso específico se realiza una entrevista semiestructurada a personal de Talento Humano y secretaria de Gobierno.

Son muchos los autores que avalan esta metodología (Elliot, J. (1990); Hopkins, D. (1989) Kemmis, S. Y McTaggart, R. (1988); Pérez, G. (1994), entre otros), y su validez; se ha escrito mucho (Cohen y Manion (1990); Taverner, S. (1996); Sfard, A. (1999); y es suficientemente conocida su efectividad por Sabino 1992.

La entrevista. El Diccionario de la Real Academia define entrevista de la siguiente manera: “Vista, concurrencia y conferencia de dos o más personas en lugar determinado para tratar de resolver un negocio”.

En general remite al intercambio verbal en el cual existen dos roles bien definidos, el del entrevistador y el del entrevistado, donde generalmente el primero intenta obtener información sobre el segundo. Se trata en consecuencia de un proceso de interacción con un fin determinado (Hernández et al, 2003 p. 455).

Es más flexible y abierta, de modo tal que el entrevistador puede modificar el orden de sus intervenciones y la forma de encauzar o enunciar sus interrogantes para adaptarlos a las diversas situaciones y características particulares de los sujetos de estudio. No obstante esa flexibilidad, sus intervenciones dependen de los objetivos que se persiguen de acuerdo al problema a abordar en relación con el marco teórico adoptado.

Entre las ventajas de este tipo de entrevista se tienen:

- a. La flexibilidad para aplicarse a toda clase de sujetos en situaciones diversas.

b. La posibilidad de profundizar temas emergentes en la misma entrevista u otros temas de interés.

c. La posibilidad de orientar la exploración hacia nuevas áreas de interés.

Entre sus desventajas se mencionan:

a. La duración temporal puede ser mayor.

b. La dificultad para la comparación de los datos obtenidos.

c. La mayor exigencia en la formación del entrevistador, tanto en el tema abordado como en la habilidad técnica para obtener información.

Dentro de la Entrevista no estructurada se suelen distinguir algunos subtipos: Entrevista en profundidad, y Entrevista focalizada.

La Entrevista Semiestructurada, conocida también como mixta o semilibre, es:

Una herramienta de investigación cualitativa; la entrevista estructurada está completamente preparada siguiendo un orden secuencial con preguntas previamente establecidas para obtener respuestas puntuales; tanto como un sí o un no. La modalidad libre o abierta, en cambio, no se rige por una estructura, más bien, es una conversación que sí se basa en un objetivo pero las preguntas son totalmente espontáneas, sin seguir un guion específico o con un guion que puede variar teniendo en cuenta el curso de la entrevista. (Sabino, 1992 p.116)

Se utiliza con dos objetivos, primero, y muy importante, para obtener un tipo de información general, respecto a las personas que se entrevistan, a partir de las preguntas de la parte estructurada sobre: habilidades, capacidades, conocimientos, entre otros. El segundo objetivo es profundizar en algún tema, área o característica particular de forma libre y con preguntas espontáneas sobre el tema que se quiere conocer.

Es usual distinguir diferentes etapas de la o las entrevista/s.

a) Preparatoria o pre entrevista: El entrevistador planifica la entrevista y define las áreas o ejes que orientarán el intercambio para la obtención de información así como el tiempo a utilizar. Se tiene en cuenta: el origen de la consulta, quien la realiza y las características que tiene.

b) Desarrollo. Comprende generalmente dos momentos diferentes.

1) Introducción o pretura. Corresponde al saludo y presentación. En su transcurso se informan los objetivos del proceso, la metodología, el contexto, etc. En ese momento es importante atender a la comunicación no sólo verbal sino extra verbal, que proporciona información adicional sobre características del entrevistado.

2) Cuerpo o acontecer propiamente dicho Se exploran, de acuerdo a los objetivos, áreas específicas sobre las que se necesita obtener información o se escucha lo que propone el sujeto (paciente).

En general se recomienda además de tomar registro escrito de los intercambios verbales, registrar las observaciones acerca de las manifestaciones emocionales posturales, etc. del sujeto durante la entrevista.

c) Cierre: Se refiere al momento de finalización de la entrevista. Según los objetivos propuestos en algunos casos se trata de producir situaciones abiertas que permitan futuros esclarecimientos; en otros se indican los próximos pasos del proceso, se comprueba la disponibilidad del sujeto, etc.

d) Evaluación Se trata de un momento posterior a la entrevista en el que se analizan los resultados de la entrevista; se relaciona la información obtenida con la de otras fuentes, que permitirán posteriormente elaborar el informe.

Las entrevistas y el entrevistar son elementos esenciales en la vida contemporánea, es comunicación primaria que contribuye a la construcción de la realidad, instrumento eficaz de

gran precisión en la medida que se fundamenta en la interrelación humana. Proporciona un excelente instrumento heurístico para combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (Galindo, 1998:277)

Sabino, (1992 p.116) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método:

Es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. Por razones obvias sólo se emplea, salvo raras excepciones, en las ciencias humanas. (P,3)

“La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer” (Sabino, 1992 p.116).

1.4.6. Alcance

Esta investigación intenta conocer las capacidades de la Alcaldía Municipal de Villa de Rosario para contratar personas con capacidades limitadas y la vulneración de sus derechos puesto que las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

Y conocer los esfuerzos que hacen las empresas y los incentivos que el gobierno ha propuesto, esto teniendo en cuenta que La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

1.4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizaría una triangulación con los instrumentos escogidos.

La triangulación es una técnica en donde se usan 3 o más perspectivas o diferentes observadores, o varias fuentes de datos, los cuales pueden ser cualitativos/cuantitativos distintos.

La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. El término triangulación es tomado de su uso en la medición de distancias horizontales durante la elaboración de mapas de terrenos o levantamiento topográfico, donde al conocer un punto de referencia en el espacio, éste sólo localiza a la persona en un lugar de la línea en dirección a este punto, mientras que al utilizar otro punto de referencia y colocarse en un tercer punto (formando un triángulo) se puede tener una orientación con respecto a los otros dos puntos y localizarse en la intersección. Este término metafórico representa el objetivo del investigador en la búsqueda de patrones de convergencia para poder desarrollar o corroborar una interpretación global del

fenómeno humano objeto de la investigación y no significa que literalmente se tengan que utilizar tres métodos, fuentes de datos, investigadores, teorías o ambientes.

Dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos). Al hacer esto, se cree que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen con las de las otras y que en cambio sus fortalezas sí se suman. Se supone que al utilizar una sola estrategia, los estudios son más vulnerables a sesgos y fallas metodológicas inherentes a cada estrategia y que la triangulación ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos (sea cual sea el tipo de triangulación) y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos.

1.4.8. Hipótesis

El desconocimiento de la normatividad y de los incentivos en las empresas y entidades, crea un ambiente laboral inestable para toda la población que tiene problemas de funcionalidad.

Las Entidades consideran que las personas con capacidades funcionales diferentes o discapacitadas son un estorbo y no generan productividad en sus organizaciones, por esto prefieren no contratarlos.

Capítulo segundo

Antecedentes teóricos o Estado del arte

Uno de los estudios importantes que encontramos con respecto a las personas con discapacidad y sus oportunidades en la vida laboral es la “Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas con discapacidad” (2016) un informe de la Fundación ONCE y la Unión Europea; donde se pone de manifiesto la existencia de un mayor número de problemas para la integración laboral de las personas con discapacidad que para el conjunto de la población.

Según los últimos datos disponibles a nivel global, las tasas de actividad y paro entre las personas con discapacidad muestran valores claramente más negativos que para el conjunto de la población. Así, si para la población general la tasa de actividad relativa era, en el 2012, de un 70,0%, para las personas con discapacidad la cifra se reducía a menos la mitad, 33,7%. A su vez, el porcentaje de desempleados sobre activos era, entre las personas con discapacidad, de un 15,3%, mientras que en el conjunto de la población el valor era inferior en más de 4 puntos (11%). La tasa de paro entre las personas con discapacidad sólo era superada por la de las personas analfabetas, que en el 2002 registraban un porcentaje de desempleados por encima del 20% (Fundación NCE, 2016).

Y en si este estudio encuentra que en definitiva, los análisis expuestos revelan un amplio escenario de actuación para los agentes implicados, especialmente entre aquellas entidades que o bien no se han planteado la inclusión de personas con discapacidad en sus

plantillas o bien se lo han planteado pero finalmente lo han llevado a cabo por razones de diversa índole.

Dichas actuaciones, deben ser entendidas desde una doble vertiente: Desarrollo de acciones que faciliten a las entidades interesadas una primera aproximación hacia el colectivo y sus posibilidades y condiciones de contratación.

Establecer dispositivos y mecanismos que propicien un acceso cómodo y ágil a la información que demandan las empresas. La complementación de ambas vías permitirá optimizar la presencia de personas con discapacidad en el mundo laboral, dado que el conocimiento del colectivo y el acercamiento al mismo desbloqueará prejuicios y percepciones equivocadas.

La información se constituye así, como elemento fundamental para la integración.

También podemos encontrar en este ámbito de investigación, un estudio de la Universidad Autónoma de occidente de Cali, el título “La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial”, (2015) de María Torres y Silvia Sanvoni, donde se busca conocer el impacto de las acciones de inclusión laboral en Santiago de Cali, se recurrió a empresas que han adoptado el programa liderado por el Pacto de Productividad, realizándose un estudio exploratorio para cinco de ellas.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que las empresas participantes efectúan la inclusión laboral con esta población con el objetivo de desarrollar acciones frente a los lineamientos de la Responsabilidad Social; así se contribuye con el desarrollo social de la región, más que por los beneficios tributarios a que tienen derecho.

En el 2010, se publica un trabajo documental de la OIT llamado “Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas”, donde se examina que son muchas las empresas que

reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo. Asimismo, consideran que una fuerza de trabajo diversa que integre a las personas con discapacidad es un activo importante.

La publicación está dirigida a empresas, agrupaciones de empleadores y demás organizaciones empresariales representativas, también a organizaciones de trabajadores, personal de la OIT, personas con discapacidad y otros interesados en aprender sobre las prácticas empresariales relacionadas con la temática.

Es una de las primeras iniciativas de divulgación de conocimientos de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. La Red está integrada por empresas multinacionales, organizaciones de empleadores y redes empresariales de todo el mundo, con un interés específico en el tema de la discapacidad y sus vínculos con el lugar de trabajo y la empresa.

Por otro lado, se encuentra un estudio concienzudo titulado: “Discapacidad y accesibilidad” de Jaime Huerta Peralta, de la comisión especial de estudio sobre discapacidad del congreso de la república fondo editorial del congreso del Perú, donde en el año 2006, se encuentra que la falta de accesibilidad es la primera barrera que enfrentan las personas con discapacidad, pues ella dificulta su integración a la escuela, centros de salud, centros de trabajo, iglesias, estadios, playas, cines y teatros, parques, centros comerciales, mercados, y un largo etcétera. En cuanto a la adaptación razonable del ambiente de trabajo, de existir una ley que garantice a que todo trabajador con alguna discapacidad debe tener la oportunidad de lograr el mismo rendimiento y de disfrutar de los mismos beneficios que los trabajadores sin discapacidad

d alguna que ocupen un puesto igual o similar. La propuesta garantiza la deducción del costo de la adaptación a fin de evitar desincentivos a los empleadores tanto públicos como privados (Huerta, 2006).

2.1.Bases Teóricas.

La discapacidad

Según Cazar, 2008:

“La discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad les ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones”. (P, 14)

En palabras de la Comisión Técnica del CONADIS, “La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Lupercio, 2012: 15).

Discapacidad: Por otro lado una discapacidad es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles. Pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona (Lupercio, 2012: 15).

Definiciones importantes en el tema de capacidad funcional diferente

Para entender la discapacidad como desde el enfoque físico, psicológico y de derechos es necesario tener presente algunos conceptos:

- **Minusvalía.**

Una minusvalía, (que en nuestro idioma tiene una connotación muy peyorativa) es una situación desventajosa para un individuo determinado, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales). “La minusvalía, representa la acentuación de la deficiencia y discapacidad (grado más alto)”

(Lupercio, 2012: 15)

Personas con y/o en situación de discapacidad

“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 estatutaria no. 1618 27 de febrero de 2013).

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 con discapacidad”. (Ley estatutaria no. 1618 27 de febrero de 2013).

Acciones afirmativas

“Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”. (Ley estatutaria no. 1618 27 de febrero de 2013)

Acceso y accesibilidad

“Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales”. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona”. (Ley estatutaria no. 1618 27 de febrero de 2013).

Entidades colombianas encargadas de promover la contratación de personas con diversidad funcional

- **Sistema Nacional de Discapacidad (SND)**

En Colombia existe un Sistema Nacional de Discapacidad (SND), es 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 la Ley 1145 de 2007. Art. 2; las normas consagradas en esta ley tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en lo que se refiere a los Derechos Humanos (Ministerio de Salud y Protección Social).

El Sistema Nacional de Discapacidad (SND), está conformado por cuatro niveles, los cuales son:

1. El Ministerio de la Protección Social o el ente que haga sus veces como el organismo rector del Sistema Nacional de Discapacidad.
2. El Consejo Nacional de Discapacidad (CND) como organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.
3. Los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad (CDD), como niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública en Discapacidad.
4. Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad (CMD o CLD) como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social).

Los lineamientos generales a partir de los cuales los Comités Territoriales de Discapacidad pueden desarrollar sus funciones y efectuar la elección de sus representantes, está reglamentada mediante la Resolución 3317 de 2012 y su documento "ABC para la operatividad de los comités territoriales de discapacidad, en este documento se pretende continuar la construcción de fundamentos que contribuyan a fortalecer una efectiva estructura y operatividad de los Comités Territoriales de Discapacidad (CTD), entendidos como espacios de construcción colectiva y participativa, en los que confluyen permanentemente el sector público, el sector privado, la sociedad civil organizada y demás actores que aporten al bienestar y la inclusión social de las personas con discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

- **Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS)**

El objetivo de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS), es asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. Dichos derechos deben ser garantizados partiendo de la comprensión de que cada territorio tiene unas características físicas, económicas, culturales y políticas que le son propias y que configuran su particularidad, razón por la cual las acciones de política pública deben adaptarse a dichas particularidades, siempre teniendo presente que el vínculo entre la nación y el territorio es el que permite que toda la sociedad colombiana, desde su diversidad, transite por la misma vía para el logro de la inclusión plena de las personas con discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012).

Durante el año 2016 el Ministerio de Salud y Protección Social, desarrolló un proyecto con el objeto de implementar una estrategia que permita el fortalecimiento del Sistema Nacional de Discapacidad (SND) para mejorar la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en cada uno de los niveles del Sistema, esta estrategia incluyó la elaboración de una cartilla de fortalecimiento de organizaciones sociales con el fin de fomentar en las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad el ejercicio de la participación, tanto en los diferentes niveles del Sistema Nacional de Discapacidad (SND) , como en otros espacios de socialización e incidencia política (Ministerio de salud y protección Social, 2012)

- **Consejo Nacional de Discapacidad**

Por otra parte el Consejo Nacional de Discapacidad, durante una sesión que se desarrolló el 30 de agosto de 2017, se enfocó en que el gobierno colombiano debe ofrecer garantías a las personas en condición de discapacidad a través del nuevo Decreto 1421 de 2017, el cual según el Consejo Nacional de Discapacidad “ofrece un modelo de educación inclusivo a la altura de las necesidades verdaderas de esta población en Colombia” (Ministerio del Interior, 2017).

También nos podemos encontrar con el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, el cual tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes generales, programas y proyectos para la superación de la pobreza, la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención y reparación a víctimas de la violencia, la atención a grupos vulnerables, entre ellos la población con discapacidad, y la reintegración social y económica y la atención y reparación a víctimas de la violencia (Ministerio de salud y protección Social,, 2015).

La Consejería de Programas Especiales es una dependencia de la Presidencia de la República que fue creada mediante el Decreto 519 de marzo de 2003 y tiene como finalidad apoyar al Gobierno Nacional en su propósito de consolidar políticas públicas orientadas a la construcción de equidad social. Para tal fin, la Consejería diseña, desarrolla e implementa programas y proyectos que contribuyen al fortalecimiento de las instituciones del Estado en lo local, aportando al afianzamiento de la autonomía regional, la descentralización y la consolidación de los gobiernos departamentales como nivel articulador de lo nacional con lo municipal, promoviendo la participación ciudadana. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

- **Plan Nacional de Intervención en Discapacidad**

El Programa de Apoyo a la Discapacidad de la Consejería de Programas Especiales tiene como objetivo contribuir a la construcción de una sociedad incluyente para las personas en condición de discapacidad, en su situación de sujetos plenos de derechos. Está basado en dos objetivos principales, que definen sus líneas de acción:

- Ampliar el acceso de las personas con discapacidad al uso de ayudas técnicas y tecnológicas que mejoren su desempeño autónomo aportando al mejoramiento de su calidad de vida

- Apoyar al Ministerio de Salud y Protección Social en la construcción de la política pública de discapacidad en el nivel local, mediante el fortalecimiento o conformación de Redes Sociales de Apoyo a la Discapacidad que promuevan una atención integral, y participando en las instancias nacionales de coordinación de la política como el Consejo Nacional de la Discapacidad y los Grupos de Enlace Sectorial (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

- **Ministerio de Trabajo**

Otro de los organismos responsables en el ámbito estatal de las políticas de empleo de las personas con discapacidad y normativa reguladora de los mismos, es el Ministerio de Trabajo el cual es el resultado de la reorganización, llevada a cabo por la Ley 1444, de 4 de mayo de 2011, del Ministerio de la Protección Social, que fue creado mediante la Ley 790 de 2002 que fusionó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud. Por la citada Ley 1444 (artículos 6 y 7), se escinden del Ministerio de la Protección Social los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes al Despacho del Viceministro de Salud y Bienestar, y los temas relacionados al mismo, así como las funciones asignadas al Viceministerio Técnico, que se integran en el Ministerio de Salud y Protección Social, y se reorganiza el Ministerio de la Protección Social, que pasa a denominarse Ministerio del Trabajo y continúa cumpliendo los objetivos y funciones señalados por las normas vigentes, salvo en lo concerniente a la escisión antes apuntada (Ministerio de Trabajo, 2012).

Entre otras funciones el Ministerio de Trabajo, está la de crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral, y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo

decente. Para el cumplimiento de esta función, el Ministerio de Trabajo ha definido los siguientes objetivos:

- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información sobre el mercado laboral y a mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.

- Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.

- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada (Ministerio de Trabajo , 2012).

Estos son muchos de los beneficios con los que pueden contar tanto las personas que se encuentran en condición de discapacidad, así como los empleadores y poder generar una oportunidad de empleo para estas personas.

- **Universidad Nacional de Colombia: Herramienta de Valoración Ocupacional**

La oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud y Protección Social, es la entidad rectora de la Política Pública de Discapacidad en Colombia. En un convenio con la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia, para la construcción una herramienta de Valoración Ocupacional que promueva la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El

reconocimiento de la capacidad de las Personas con Discapacidad y su legitimación a nivel estatal es una demanda permanente de las personas con discapacidad y sus familias. Según el DANE, se estima que apenas un 7% de la población con discapacidad accede a un trabajo.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, obliga al estado Colombiano a generar iniciativas que promuevan el derecho al trabajo y favorezcan la inclusión laboral de esta población, en condiciones de igualdad y libertad de elegir (Angarita, Reyes, Jiménez, Rátiva, & Ortiz, 2013); mediante este convenio se quiere lograr que se generen más oportunidades de empleo para las personas que tengan alguna limitación, la discapacidad puede llegar a afectar el tipo y la cantidad de trabajo que una persona puede llegar a realizar, esto puede afectar la posibilidad de generar ingresos y fortalecer las capacidades de las personas en condición de discapacidad. (P.13)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo cerca de un 60% de las personas en edad de trabajar se encuentra desempleada y según el Informe Mundial de Discapacidad, generalmente, cuando las personas con alguna limitación logran acceder al empleo, ganan menos en comparación con la población sin discapacidad que realiza el mismo trabajo y desarrollan actividades como trabajadores informales (Angarita, Reyes, Jiménez, Rátiva, & Ortiz, 2013).

Según Angarita et al, 2003,

Es evidente el poder observar que la relación entre empleo y discapacidad se ve afectada por factores tales como el tipo y severidad de la discapacidad presentes en la persona, y las barreras en los entornos laborales como la falta de accesibilidad y de acomodaciones razonables y la presencia de prejuicios y actitudes de discriminación de parte de los empleadores; es por esto que mediante esta problemática, surgió este convenio para la creación y construcción de la herramienta denominada Valoración Ocupacional de Personas con Discapacidad, cuyo propósito es contribuir a la garantía de los derechos al trabajo, al reconocimiento y respeto de las capacidades diversas y dignidad humana de esta población. (P,34)

Factores que inciden en la vulneración de los derechos de personas con capacidades diferentes

Como ha quedado dicho, en Colombia la tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es muy baja. Para poder abordar este grave problema la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda poner en práctica políticas de inserción enfocadas a los jóvenes con discapacidad, que es uno de los colectivos más perjudicados por su condición.

Según la OCDE, las personas jóvenes deben recibir atención y apoyo máximos para permitirles participar en el mercado laboral lo antes posible.

De esta manera, se sientan las bases para mejorar el nivel y la calidad de la ocupación de los jóvenes en el futuro, al proporcionarles una experiencia temprana que podría ser crucial para aumentar sus posibilidades de obtener más y mejores empleos en el largo plazo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017).

El principal problema del mercado laboral son las barreras de entrada y, una vez que se ha accedido a él, las diferencias salariales. No existe ningún dato sobre la productividad de las personas con discapacidad. Sin embargo, una manera de aproximarnos a esa realidad es el salario medio, sobre el que sí existen algunas evidencias. Según una publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, el 91% de las personas con discapacidad tiene un nivel de ingresos inferior al salario mínimo vigente. Si trasladamos ese porcentaje al ejercicio de 2013, para el cual disponemos de datos comparables, podemos deducir que en ese año el 91% de las personas con discapacidad percibía menos de 589.500 pesos mensuales (el salario mínimo legal), mientras que el salario medio era de 975.037 pesos mensuales, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, un trabajador con

discapacidad cobra, en el mejor de los casos, un 40% menos, y teóricamente su productividad es también inferior en esa misma proporción (Fundación ONCE en América Latina, 2017).

La incapacidad en Colombia

En Colombia, la Constitución Política de 1991 se refiere de manera específica a la población discapacitada en cuatro artículos. En primer lugar, el artículo 13 concerniente a la libertad y la igualdad de las personas frente a la ley, dispone en el párrafo tercero que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. (Soto, 2013: 26)

“Tal expresión, si bien no constituye una mención directa de los términos “discapacitado”, “inválido” o “minusválido”, supone el reconocimiento por parte del constituyente de la existencia de una población con estas condiciones”. (Soto, 2013: 26)

En segundo lugar, el artículo 47 establece la obligación del Estado de adelantar “una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Posteriormente, el artículo 54 de la Carta relativo al ámbito laboral, dispone: ...es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Para Soto (2013) “El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. (P,13)

Y finalmente, el artículo 68 referente a la educación, consagra en su último párrafo como obligación especial del Estado “la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales”.

Es importante anotar que el “hecho de que la Constitución Política de Colombia de 1991 en sus 380 artículos sólo haga referencia literal a la discapacidad en cuatro de ellos, no significa que no constituya una herramienta útil para la protección de los derechos de la población discapacitada”. (Soto, 2013: 28)

De hecho, gracias a la participación de sectores representativos de la población con discapacidad, se logró la inclusión de estos artículos y la posibilidad de que a partir de nuestra Carta Magna se estableciera un marco constitucional propicio para el posterior desarrollo legislativo orientado a la verificación de oportunidades para las personas discapacitadas.

De esta manera, Soto, 2013, manifiesta que:

En efecto, iniciativas como la Ley 324 de 1996 mediante la cual se crearon algunas normas a favor de la población sorda, y la sucesiva entrada en vigor de la Ley 361 de 1997 a través de la cual se establecieron mecanismos de integración social de las personas con limitación, tanto el legislador colombiano como las entidades públicas nacionales han demostrado la intención de ponerse a tono con las disposiciones internacionales y los preceptos constitucionales cuya aplicación representa avances en materia de inclusión social de discapacitados. (P, 28)

Cabe anotar que las disposiciones nacionales antes mencionadas, no son las únicas que componen el conjunto de normas que Colombia ha expedido con miras a favorecer a la población discapacitada.

Inserción laboral a personas con discapacidad

Según González & Pérez (2017), la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa. Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo,

cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador.

Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona discapacitada y evitar luego de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas. Adicionalmente, indicaron Monereo, Fernández, & López (2016), que dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor (Espinosa y gallegos, 2018).

Según lo indicado por estos autores, la inserción laboral tiene un impacto en aspectos sociológicos ya que corresponde a un proceso transitorio que permite a las personas ser coprotagonistas en el desarrollo económico y empresarial de un país. En el contexto social y convencional que trasciende dentro de la inserción laboral, se presentan aún limitantes y deserciones en las personas con discapacidad, debido a que no se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas; para garantizar las oportunidades y la inclusión laboral, donde se cumplan con todas las disposiciones legales. Por otra parte, aún persisten situaciones desfavorables para un discapacitado que no puede gozar de su derecho de formar parte de actividades económicas, ya que se lo considera incapaz o limitado por sus problemas físicos, visuales, auditivos, sensoriales, entre otros (Reyes, 2015).

Factores de discriminación laboral

La OMS (2018a) indica que la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, por consiguiente, la

discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. La discapacidad provoca en la persona dificultades para desarrollar actividades de forma normal, pero que no lo hace incapaz de participar en el campo laboral, a pesar de ciertas restricciones conforme al nivel de capacidad. Es importante acotar con una idea teórica referencial sobre la discapacidad, De Alba (2015), indicó que las limitaciones físicas o sensoriales no le permiten a una persona poder interactuar de manera normal dentro de un entorno social. (Espinosa y gallegos, 2018).

Por consiguiente, con respecto a la participación de los discapacitados dentro del campo laboral, aún es un problema, que se viene corrigiendo paulatinamente, se han hecho esfuerzos por hacer valer los derechos individuales de estas personas, tomando en cuenta sus habilidades y conocimientos. (Espinosa y gallegos, 2018).

Dentro del sector público y privado, se busca eliminar la percepción de que los discapacitados son limitados y no son capaces de efectuar funciones administrativas u operativas; es claro que el objetivo es discernir estos fundamentos y considerar los atributos que disponen en cuanto a motivación para seguir un proceso formativo y progresivo dentro de un puesto de trabajo, por lo que el apoyo de las entidades estatales para regular el sector laboral será predominante para la inclusión social y laboral para discapacitados. (Espinosa y gallegos, 2018)

A pesar de que existe un arduo trabajo para incluir a los discapacitados en el ámbito laboral, la discapacidad en diferentes aspectos, continúa siendo un estereotipo en cuanto a la visión de las empresas sobre la contratación de estas personas, donde se excluyen, por ejemplo, a discapacitados en sillas de ruedas, sordos, entre otros. (Espinosa y gallegos, 2018).

La aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces es insuficiente, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan

viabilizar adecuadamente la integración de los discapacitados en sus equipos de trabajo; más grave aún es la evasión de obligaciones que mantiene el empleador, al no cumplir con cada una de las disposiciones legales en cuanto a la protección integral de discapacidades. Muchas empresas también piensan con detalle si contratan a una persona discapacitada, ya que consideran que implica una inversión en cuanto a sistemas de acceso, equipos especializados y recursos para este tipo de personas; en las empresas grandes aumenta el número de discapacitados a ser insertados a nivel laboral, lo cual en muchos casos consideran que elevará el costo en cuanto a mecanismos de accesibilidad (Cabeza, 2014).

La falta de una conducta social integral ha sido un factor discriminatorio en el momento de la inclusión laboral al discapacitado, lo que lo puede llevar a la deserción laboral luego de su contratación. La cultura empresarial completa no se ha forjado plenamente, la mentalidad del empleador refleja que una persona que presente problemas físicos o sensoriales no puede desempeñarse de forma eficiente o dificulta la gestión laboral al tomarse más tiempo en el desarrollo de las funciones encomendadas. (Espinosa y gallegos, 2018).

Capítulo tercero

Caracterización de la contratación de personas con diversidad funcional

Es importante conocer el estado de las cosas relacionado con la inclusión laboral en las empresas o entidades públicas, para lo que es necesario revisar las características sociales y la legislación, así como las políticas públicas en Colombia y específicamente en Villa del Rosario, para esto se revisaron informes institucionales y de entidades sin ánimo de lucro para conocer cifras y las acciones legislativas del gobierno a nivel nacional y local, además de entrevistas aplicadas a funcionarios públicos de la alcaldía Municipal de Villa de Rosario y líderes de las asociaciones existentes en el Municipio en pro de las personas con alguna discapacidad.

Caracterización social

Datos generales

Con respecto a las generalidades sobre diversidad funcional se puede decir que, por departamentos, las mayores prevalencias de discapacidad se encontraron en Cauca 9,7%, Nariño 9,3%, Boyacá 8,8%, Huila 8,7%, Quindío 8,0%, Tolima 7,9% y Putumayo 8,1% (Censo, 2018).

Según la Organización Mundial de la Salud cerca del 15% de la población mundial vive con una discapacidad, se estima que la cifra supera los 1.000 millones de personas (Min trabajo, 2016).

De acuerdo con el Censo 2005 en Colombia el 6,4% de la población tiene una discapacidad, es decir, cerca de 2,7 millones de personas.

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%. (MinTrabajo, 2016).

Además, el 6,4 de la población colombiana tiene una discapacidad y solo el 30% de las personas con discapacidad se encuentran incapacitadas para trabajar y no reciben una pensión, solo el 2% recibe una pensión.

Con respecto a la ocupación de estas personas es necesario decir que según el DANE el 19% se ocupan del hogar, el 13% tiene un trabajo, las personas con discapacidad deben poder trabajar y generar sus propios ingresos, sea esto en el empleo formal, en el autoempleo o a través de iniciativas de emprendimiento. Estos datos son relacionados a todo el país.

Datos sobre el Departamento

El Departamento de Norte de Santander, después de Antioquia, es la segunda entidad territorial en construir una política pública para este sector de la población en el año 2015, Alta Consejería para Población en Discapacidad, presentará a la Asamblea del Departamento el texto final de la Política Pública que reúne los lineamientos para garantizar los derechos de la población discapacitada.

El documento contempla las acciones que cada ente – secretarías de despacho, eps, alcaldías, entre otras- deberán ofrecerles, según su competencia. Jesús Augusto Romero Montoya, Alto Consejero para la Población en Discapacidad, explicó que los parámetros incluidos son transversales, es decir, que involucran aspectos como el derecho a la salud, educación, recreación y deporte, infraestructura, desarrollo social y acceso a una oferta laboral.

Según lo reportan para medios de comunicación los funcionarios, ya se ha avanzado en un 70% en dicha política, construida con representantes del Sena, ICBF, Universidades de Pamplona, UFPS, Simón Bolívar, las EPS y los representantes por cada condición de discapacidad.

Según el Comité de Discapacidad Departamental, en Norte de Santander aparecen registradas 32 mil personas con discapacidad, dato que debe ser actualizado con un nuevo censo y

caracterización, ya que según cifras de la Alta Consejería para la Discapacidad el número supera las 90 mil en el departamento.

Sin embargo, es claro que para lograr una atención total a esta población es necesario obtener un registro real por discapacidad; cognitiva, visual, auditiva, física o mental en cada uno de los 40 municipios.

Según información de la Fundación Saldarriaga, hasta el momento el Servicio Público de Empleo ha capacitado a 232 funcionarios en temas de inclusión para mejorar la atención de las personas con discapacidad que asisten a las agencias de empleo.

Por otro lado, es importante decir Cúcuta se está empezando una gran labor que se está llevando a cabo con ComfaOriente y empresarios de la región, aunque la cifra de contratación es baja aspiran que se pueda cubrir el 20% de las personas con discapacidad este año”, con la bolsa de empleo.

Villa del Rosario

En la presente investigación de acuerdo a los participantes que decidieron colaborar con la Investigación, pero decidieron mantenerse en anonimato, en las entrevistas en la Alcaldía Municipal de Villa del Rosario encontramos que una de las funcionarias manifiesta “que al 2017 contamos con 5 personas que estaban contratadas, entre esos hay un funcionario acá en la alcaldía, en la planta en el palacio. Contamos con dos personas una persona de nómina y hay otra persona por una OPS. En la bagatela hay otra persona, un abogado que también hace parte de esta población y que está trabajando con nosotros”, mientras que la oficina jurídica y de personal de la misma alcaldía dice que son dos los empleados en nómina y uno en contrato de OPS, sin embargo es claro que estas personas fueron reubicadas y no

contratadas con incapacidad, en el momento de suceder el siniestro de su incapacidad ya se encontraban laborando dentro de la Alcaldía.

Es claro, para la ley que se requiere solo un 1% de personal cuando se cuenta con aproximadamente 100 empleados, sin embargo, habría en este caso que analizar que estas personas no fueron contratadas como personas incapacitadas y que la Alcaldía no manifiesta tener ningún programa en el que ayude con la incorporación de nuevos empleados en estas condiciones, y que no cuenta con pruebas especiales y no tienen en cuenta a personas incapacitadas para empleos que puedan ellos realiza, incluso en calidad de aprendices.

También manifiestan tener un censo de población discapacitada a quienes no se les tiene en cuenta para las vacantes laborales.

Por otro lado, la funcionaria entrevistada es clara en decir que “el centro de convivencia se caracteriza por que trabajan 5 o 10 personas con discapacidad no, están todos muy distribuidos, incluso son pocos pero si hay”.

También informa que aunque no se tengan empleos formales la Alcaldía realiza capacitaciones a esta población para que sean productivos, “ha traído diferentes formaciones en realización de proyectos, como elaboración de muñecos de navidad en donde se les brindaba todos los materiales, los formadores y algunos de ellos vendían sus artículos, aparte de aprender y poder sentirse útiles. Hace poco tuvimos la clausura y ellos realizaron bolsos, monederos, tulas en trapillo, también se les brindo un stand en la feria microempresaria de la uva, para que esta población pudiera exponer todo lo que ellos venían realizando. Además, la alcaldía municipal siempre ha sido muy inclusiva con ello todos los

años se ha realizado la celebración del día blanco que es la conmemoración a la población en condición de discapacidad. (Funcionaria Alcaldía Municipal, 2019).

También se encontró que esta población tienen dos asociaciones, una es “Asodisvir, asociación de Discapacitados de Villa del Rosario” y la otra asociación es “Asodicap, asociación de discapacitados”, cada una compuesta por aproximadamente 60 u 80 personas, según la funcionaria de la Alcaldía, con esta información se buscó a las personas encargadas y se les entrevistó.

También se pudo constatar que personas con discapacidad crearon veeduría en Villa del Rosario, el 16 de febrero de 2019. Durante cuatro sábados se llevó a cabo el curso que certificó a 84 personas y trató los temas de enfoque diferencial, mecanismos de protección de Derechos humanos, veedurías ciudadanas y por último equidad de género y derechos de la mujer. Estas capacitaciones fueron gestionadas por Juan Pablo Guerrero de “Asodicap” y Ciro Albarracín de “Asodisvir”, líderes que insisten por la inclusión en Villa del Rosario.

Guerrero, presidente de la veeduría, dijo que esta se creó con el fin de luchar por las más de 1.000 personas en condiciones especiales del municipio y exigir derechos tales como la salud y educación puesto que la gran mayoría de estas personas, según el presidente, no tienen el bachillerato y conseguir empleo se les hace imposible.

Por su parte Albarracín, integrante de Villa del Rosario Incluyente y quien ha trabajado durante 14 años con la asociación “Asodivir”, afirmó que el deseo es ayudar a la población para ir ganando espacios en distintos ámbitos “y podamos superar la exclusión”.

Como trabajo de campo también se contactó a la señora Johanna Valcárcel, quien manifestó apoyar y pertenecer a la asociación “Asodicap” del municipio de Villa del Rosario, “básicamente a ellos yo los asesoro, los oriento, los guio y los acompaño”.

Sin embargo, contrario a los funcionarios de la Alcaldía, con respecto al municipio de Villa del Rosario y las personas discapacitadas se puede decir que, “Es muy poco incluyente, realmente los programas que se están desarrollando no están tomando en cuenta a la población con discapacidad como tal. Hay que fortalecer desde todos los aspectos, de hecho desde la secretaria que se presta la atención para la población y que realmente la persona que sea puesta allí cuente con las herramientas, la capacidad y el conocimiento apropiado, por que la población lo que busca es obtener la información, el canal regular, a donde ellos puedan recurrir a pedir ayuda sobre alguna solicitud y como pueda ser respondida apropiadamente. Sin necesidad de que la persona este de un lado para otro y se dirijan directamente al punto donde les van a prestar la atención que están solicitando”. (Entrevista a Miembro de “Asodicap”, 2019)

Aunque acepta que: “por el tema de contratación de OPS, si han vinculado a una persona o veces cuando realizan empleos temporales básicamente usan a la población para esos empleos que se están requiriendo allí, pero si hay personal con discapacidad profesionalizado acá en el municipio que hay que abrirle el espacio, darles la oportunidad y darles a conocer que la alcaldía está siendo incluyente en este aspecto”. (Entrevista a Miembro de “Asodicap”, 2019)

Con respecto al Comité Municipal, al parecer está conformado desde que empezó la administración actual, pero ningún funcionario hablo sobre él, aun cuando es una de las herramientas más importantes, en cuanto a discapacidad al nivel local, sin embargo, la señora Ana manifiesta textualmente: “Lo que si le hemos estado pidiendo al Comité Municipal es resultado, porque ya pasaron estos cuatro años y no ha salido nada, se necesita una sede, precisamente porque a veces nos toca en la casona, y a veces en la escuela de San

Martin en un lado y en otro” También dice que desde la asociación solicitan brigadas de salud y pago a cuidadores, pero no han sido tenidos en cuenta.

Comenta la entrevistada, la señora Ana, que la Asociación de discapacidad de Villa del Rosario “Asodicap”, se guía a nivel de la alcaldía, se nombra un comité municipal y pues hasta la presente, cuando nos convocan a participar en algo, como por ejemplo una marcha por la discapacidad, cada secretaria tiene un grupo de discapacidad y pues a mí me parecía bien porque al menos nos mostramos verdad (mejorar redacción). El problema es que hay algunos compañeros que dice que eso es una payasada (cambiar por: eso no sirve de mucho), no se confía en la asociación, a pesar de ser supuestamente guiada por la Alcaldía, “Nosotros para tener algo de fondo, se hace a través de venta de boletos, mediante rifas entregamos un premio y nos queda para pagar la renovación de cámara de comercio, los gastos, porque del resto nosotros no, nos llega ayudas, ya que no es fundación sino una asociación”. (Entrevistada Asociación Asodicap).

Mientras tanto, y con respecto a la población discapacitada, la entrevistada de “Asodicap”, confirma que si bien existen personas trabajando en la Alcaldía, el porcentaje para su opinión es muy poco, existiendo muchos lugares en los cuales personas discapacitadas pueden emplearse para cumplir una función y ser trabajadores puesto que, son trabajos como recepción u otros, sin mucho esfuerzo físico; pero la Alcaldía no los tiene en cuenta y solo tiene trabajadores en los cuales la condición de discapacidad se dio a futuro de sus contratos, lo que no hace que cumplan el porcentaje legal ya que ellos no contrataron personas discapacitadas, solo no despidieron, a quienes ya tenían trabajo. (Entrevistada “Asodicap”).

La misma entrevistada también manifiesta que igual, las entidades no se han tomado en serio las oportunidades que deben darle a las personas con capacidades diferentes ya que las instalaciones no son adecuadas, la estructura para una persona discapacitada no existe, hicieron un ascensor que nunca funciona, lo que obviamente sería un problema para contratar personal así; por lo que en principio hay que tener en cuenta que existan los medios físicos y luego la parte laboral, bolsa de empleo y el resto de contratación. (Entrevistada “Asodicap”, 2019).

Caracterización legal

Bases legales de la investigación

A continuación, se enuncia el acumulado de leyes que han facilitado la planificación y ejecución de programas que benefician a la población con discapacidad:

- Ley 324 de 1996, mediante la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda.
- Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación.
- La Ley 582 de 2000, mediante la cual se establece el Sistema Deportivo Nacional de las personas con discapacidad y se crea el Comité Paraolímpico Colombiano.
- Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Ley 1145 de 2007, mediante el cual se organizó el Sistema Nacional de Discapacidad.
- Ley 1346 de 2009, a través de la cual se ratificó la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad suscrito en Nueva York en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre del 2006.

- Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad

Además del marco normativo apenas enunciado, existe un número considerable de leyes relacionadas con diversos aspectos del ámbito nacional, que han tenido en cuenta a las personas con discapacidad aportándole así a la promoción de oportunidades de dicha población.

Así mismo, es posible encontrar en el ordenamiento jurídico colombiano, innumerables Decretos y Resoluciones que en desarrollo de las leyes antes expuestas, han sido expedidas por múltiples entidades públicas nacionales para favorecer la inclusión social del discapacitado.

“Sin embargo, y a pesar de que Colombia puede presentar kilómetros de documentación jurídica y administrativa referente a discapacitados, debemos reconocer que el asunto de la integración social de esta población no encuentra solución única y exclusivamente en la norma”.

(Soto, 2013: 29).

Soto, 2013, mantiene que:

Se requiere de un cambio de actitud por parte de la sociedad en general. Una sociedad que pone en evidencia el contraste existente entre el cumplimiento del deber del Estado en materia de expedición de normas, y la ignorancia de la ley por parte de quienes tenemos el deber de observarla. Un panorama desalentador, pues mientras la sociedad se lamenta por la ausencia o la deficiencia de ciertas regulaciones, hace poco o nada -cuando existen- por valorarlas. (P,29)

En aras de implementar procesos de inclusión laboral en el País, la Dirección General de Promoción del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los últimos 3 años ha venido consolidando una estrategia de desarrollo del componente laboral mediante los lineamientos que señala la ley 361 de 1997, dando cumplimiento en igual medida dentro de la estructura de la matriz del CONPES 80.

Además de los compromisos que ha adquirido en el componente de superación, como son los procesos de promoción y divulgación de la normativa laboral que favorece a esta población,

tales como; la ley 361 de 1997, artículo 13 de la ley 789 y la ley 14 de 1990 por medio de la cual hace referencia a la inserción laboral para reservistas.

Esto es realizado, con el propósito de dar a conocer a los gremios empresariales, y población en General, y a la población en situación de discapacidad la protección que se ha venido desarrollando en el campo laboral del Ministerio a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo; tanto a nivel nacional como territorial, de otra parte venimos trabajando a nivel territorial, brindando fortalecimiento a los comités en el campo de nuestra competencia y de acuerdo con el decreto 205 /03 que lo señala. Adicionalmente participamos a nivel local en encuentros con empresarios y con resultados positivos en favor de la población discapacitada.

Es importante empezar por saber que específicamente, el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las Personas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

Principales normas sobre discapacidad:

El Artículo 47 de la Constitución establece que: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

Por su parte, el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia establece que "Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social" y el artículo 49 de la C.P. establece que: "La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud".

Además, el Artículo 54 de la Constitución establece que: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El

Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

Así, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que se cristaliza en la Ley 1346 de 2009.

Por otro lado, Ley 1618 de 2013 Ley Estatutaria de Discapacidad y mediante 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", suscrita en la ciudad de Guatemala, en su artículo 2 establece que: "Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad".

Así las cosas, la ley 1145 de 2007, organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones" tiene por objeto "impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos", y en su artículo 17 establece que: " De conformidad con la Ley 715 de 2001 o las normas que hagan sus veces o la complementen, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, incorporarán en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad y del Plan Nacional de Intervención allí mismo, los adaptarán a su realidad y asumirán la gestión y ejecución de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propósitos planteados en los componentes de promoción de entornos protectores y prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación, y equiparación de oportunidades".

Es importante señalar además que ya la ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", en su artículo 1 establece que: "Los principios que inspiran la presente ley, 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", en su artículo 4 ratifica que: "Las ramas del poder público pondrán a disposición todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, siendo obligación ineludible del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales. Para estos efectos estarán obligados a participar para su eficaz realización la administración central, el sector descentralizado, las administraciones departamentales, distritales y municipales, todas las corporaciones públicas y privadas del país y en el artículo 19° establece que "Los limitados de escasos recursos serán beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social establecido en la Ley 100 de 1993".

Es también importante la Ley 361 de 1997, por que establece Mecanismos de integración social de las personas con discapacidades.

Y mediante la Resolución 14861 de 1985, se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos.

Luego, la Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998 expide normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa,

a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Además, la ley 82 de 1989, ratificó el Convenio 159 de la OIT que mediante las cuales se propende para que la persona con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o la reintegración de ella en la sociedad con participación de la colectividad

El Decreto 970 de 1994, promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Es importante decir en este capítulo que las normas no faltan, sin embargo, son leyes que muchas veces las administraciones de turno no tienen en cuenta, es claro que componentes importantes como el comité Municipal de personas con discapacidad es un ente que la Alcaldía debe gestionar y que en el Municipio de Villa del Rosario parece haberse creado pero no cumple con el propósito para el cual la legislación lo cree necesario como es administrar y buscar recursos, gestionar necesidades y cumplir con políticas públicas en pro de los discapacitados, lo que lo hace preocupante; y en el Municipio de Villa del Rosario no solo existe este ente, sino que además se creó una veeduría de la cuál ni los representantes de los discapacitados, ni los funcionarios de la alcaldía hablan o quiza no conocen, cuando se supone su propósito debe ser regular y controlar las obligaciones de los entes locales con respecto a la población discapacitada.

Por lo que pareciera que se cumple a medias con lo que la Ley exige, y la administración no se preocupa por la parte laboral y generación de oportunidades para esta población, sino únicamente con cumplir el pequeñísimo e irrisorio porcentaje de vinculación de personas

discapacitadas que la ley pide el Decreto 2011 del 2017 y de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013 solo en el papel.

Capítulo cuarto

Beneficios e incentivos de contratación laboral de personas con diversidad funcional para las empresas en Colombia.

Aunque la generación de empleo inclusivo no es responsabilidad únicamente de la empresa o entidad, su participación es fundamental ya que es en donde las personas tienen la posibilidad de acceder a un empleo formal y estable.

En primer lugar, entre los beneficios que representa la inclusión laboral para las personas con discapacidad, se encuentra el hecho de que pueden convertirse, mediante su trabajo, en un aporte a la economía familiar, autofinanciando sus necesidades y sus tratamientos. Además, a medida que mejoren su desempeño en el trabajo, se convierten en personas más autónomas, que pueden valerse por sí mismas sin necesidad de estar bajo la continua atención de su familia. Por otro lado, las personas con discapacidad mejoran considerablemente sus niveles de autoestima cuando sienten que cumplen un papel útil en la sociedad. (Botero, 2016)

Colombia ha optado por incluir varios incentivos en las leyes para la garantía del derecho laboral a personas con diversidad funcional y son varios los beneficios tributarios que tiene una empresa que ofrece empleos formales a personas con discapacidad en Colombia.

Sin embargo, es importante que los empresarios conozcan que al brindar esta posibilidad hay 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 (que son de todos); el trabajador con discapacidad mejora su calidad de vida y la de su familia y además el empresario se beneficia en los siguientes aspectos:

El artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

Así mismo, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos.

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.

Por otro lado, es un progreso revelador la Ley Estatutaria 1618 de 2013, inspirada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por medio de la cual se adoptan medidas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, entre otras muchas disposiciones relevantes.

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas**. Colombia adopta mediante **Ley 1346 de 2009** la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de

garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>

- **Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

- **Ley No. 361 de 1997.** Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a 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.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

- **Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

- **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. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

Además, económicamente se dan los siguientes incentivos.

Descuento en impuesto de renta: Según la Ley 1429 de 2010, los aportes parafiscales, el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión

Mínima de la población con discapacidad que contrate la empresa podrán ser utilizados como descuentos tributarios para la determinación del impuesto de renta (Congreso de Colombia, 2010). Este beneficio aplica únicamente para nuevos empleos en donde se contraten personas con discapacidad, que no reemplacen al personal existente. La población con discapacidad debe contar con un documento que los certifique como tal por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. El beneficio podrá ser utilizado por un tiempo máximo de tres años.

Preferencia en procesos de contratación: De acuerdo con la Ley 361 de 1997, si la empresa tiene en su nómina un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad debidamente certificados y contratados con al menos un año de anterioridad, tendrá preferencia en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos. El requisito es que el personal continúe contratando por al menos un año adicional a la adjudicación del contrato (Congreso de Colombia, 1997).

Prelación en el otorgamiento de organismos estatales: De acuerdo con la misma ley (361 de 1997), las empresas que propongan créditos orientados al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad tendrán prelación en el otorgamiento de los créditos (Congreso de Colombia, 1997).

Incentivos tributarios: Las empresas que contraten personas con discapacidad tienen derecho a reducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable (Ley 361 de 1997). Adicionalmente, tendrán descuento tributario el monto de los aportes a SENA, ICBF y cajas de compensación familiar (Congreso de Colombia, 1997) (Congreso de Colombia, 2002).

Contratación de aprendices: Las empresas que contraten aprendices con discapacidad mayor al 25% tendrán una disminución del 50% en la cuota de aprendices que están obligados a contratar (Ley 361 de 1997). Los aprendices deben contar con el correspondiente certificado de discapacidad expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Mayor fidelización y compromiso: La contratación de este grupo poblacional será un ejemplo de inclusión para el país. Las personas con discapacidad valorarán la oportunidad de desempeñarse laboralmente, lo que ayudará a aumentar la fidelización y el compromiso con la empresa. Este tipo de iniciativas podrá disminuir la rotación de personal, generando ahorros para la organización.

Reconocimiento nacional e internacional: La apuesta por aumentar la contratación de personas con discapacidad hace que la empresa sea reconocida por promover la inclusión social y se convierta en un ejemplo para otras empresas.

Otras leyes, además de las ya mencionadas y que complementan esta garantía a las personas con capacidades diferentes, son la Ley 1.306 de 5 de junio de 2009, que regula la protección de las personas con discapacidad cognitiva, y la Ley 1145, de 10 de julio de 2007, que crea el Sistema Nacional de Discapacidad. Junto a esta realidad legal persisten en Colombia algunos temores infundados, tanto por parte de los empresarios como de las propias personas con discapacidad, que en algunos casos entorpecen el proceso de contratación, puesto que está muy extendida la idea, por ejemplo, de que las empresas pueden tener problemas si contratan a personas con discapacidad que cobran pensión de invalidez o de sobreviviente. En ambos casos está contemplado y expresamente permitido por la ley 361 de 1997.

Podemos entonces decir que la legislación de Colombia para la inclusión laboral de las personas con discapacidad es avanzada e incorpora importantes incentivos para las empresas.

Sin embargo, por diferentes razones, la observancia normativa es desigual, y en muchos casos se desperdician los beneficios establecidos. Por ejemplo, las muy favorables ventajas de fiscalidad se aplican ocasionalmente porque para tener derecho a ellas es condición imprescindible que las empresas paguen la declaración de la renta, lo cual solo ocurre en una cada ocho compañías colombianas. En otros casos, la falta de fluidez en las relaciones entre la Administración y las empresas obstaculiza el proceso de solicitud de los incentivos e impide que la legislación sea eficaz para estimular la contratación de trabajadores con discapacidad. (Hamilton PWC, 2017)

Podemos ver en la parte normativa que por ejemplo el numeral 1 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que el Gobierno Nacional, a través del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.

El numeral 7 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que el Gobierno Nacional debe implementar mediante decreto reglamentario un sistema de preferencias aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales para quienes vinculen laboralmente a personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores, lo que se encuentra reglamentado por el Decreto 1082 de 2015, al establecer un sistema de preferencias como factor de desempate para los proponentes que acrediten por lo menos el 10% de su nómina personas con discapacidad en el respectivo proceso de contratación.

Por otro lado, el numeral 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que el Gobierno Nacional debe fijar mediante decreto reglamentario en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias que contemple un puntaje adicional a quienes demuestren la vinculación de personas con discapacidad.

También en cumplimiento de las citadas normas, decreto No. 392 de 2018, reglamenta el puntaje adicional previsto en la Ley 1618 de 2013 para los Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad para las modalidades de licitación pública y concurso de méritos.

Beneficios regionales

En la parte local parecer que Medellín es quien más ha avanzado en este sentido, mediante el Acuerdo 50 de 1997, los contribuyentes de Industria y Comercio que empleen personal con discapacidad residente en Medellín, podrán descontar de la base gravable anual el 200% de los pagos laborales en el año gravable. (Revista Portafolio, 2017).

Los beneficios mencionados aplican cuando los trabajadores con discapacidad tienen una calificación superior al 25%. Esta certificación puede ser generada por las Juntas de Calificación de Invalidez o las Entidades Promotoras de Salud (EPS, ARS).

No es prudente que el empresario exija a una persona con discapacidad esta certificación como requisito previo para su contratación. Lo importante es que la empresa pueda tenerla en algún momento antes del pago de sus impuestos, para que sirva como sustentación ante la DIAN en caso de que sea fiscalizado el descuento del que se benefició.

Los practicantes universitarios con discapacidad vinculados para cubrir cuota de aprendices ante el SENA, también pueden beneficiar a las empresas, pues valen por dos.

Las empresas pueden aprovechar los descuentos tributarios para generar mayores y mejores empleos; por tal motivo es importante que estos beneficios sean aprovechados; no deberían

interpretarse como algo negativo o de manipulación hacia la población con discapacidad.

(Incluyeme.com,2017).

Requisitos para los beneficios

Las condiciones y requisitos para obtener los beneficios tributarios anteriormente señalados son los siguientes:

1. El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
2. Solo aplica para empleos nuevos, es decir que no se puede tomar el descuento para personas que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad, ni los empleos que surgen luego de la fusión de empresas.
3. La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
4. El empleador debe incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina (suma de todos los ingresos base de cotización de sus empleados) del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.
5. Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.
6. Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.
7. Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.
8. Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.

9. Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio. (Bautista 201)

Como se observa los beneficios tributarios han sido desde hace décadas un medio para incentivar determinados sectores económicos, privilegiar sectores sociales pero, sin embargo, nunca se ha hecho un análisis de las relaciones entre costos fiscales y beneficios sociales que deberían estar implícitos en ellos, pero por otro lado, se evidencia que el gobierno nacional tiene planes, proyectos y propuestas donde están implícitos los beneficios con los que están amparadas las empresas que contraten con poblaciones vulnerables como son las personas en condición de discapacidad entre otras, pero que en un porcentaje alto las empresas lo desconocen y por lo tanto no lo aplican.

Hay que decir que Bogotá se ha preocupado por tener política local acerca del tema, Política pública Distrital de Discapacidad, adoptada por el Decreto 470 de 2007.

El 23 de Febrero de 2007 se firmó el Manifiesto de Bogotá, por organizaciones de y para personas con discapacidad, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, organizaciones internacionales y universidades, en el que expresan su voluntad concertada en el desarrollo de redes, programas y estrategias que buscan garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Cómo vemos en la parte regional Bogotá y Medellín son las ciudades donde más se tienen en cuenta la política para discapacitados y los incentivos en materia laboral.

En Norte de Santander estas políticas de inclusión son menos visibles, mas en Villa del Rosario donde se puede realizar inclusión y tomarse los incentivos ni la estructura de las

instalaciones, ni las políticas de empleabilidad son asequibles a estas personas, además ellos afirman que no existe una bolsa de empleo que los ayude, ni pruebas estándar para población con incapacidad que les permita concursar para puesto de trabajo, y sin educación inclusiva ni siquiera pueden terminar bachillerato lo que les hace más esquivo el contar con un empleo digno.

Capítulo cinco

Estrategias para minimizar las barreras legales y sociales impuestas en la contratación de personas con diversidad funcional.

De acuerdo a lo encontrado en estudio y de acuerdo a las sugerencias de las personas discapacitadas que se entrevistaron y sus representantes y teniendo en cuenta también lo que los funcionarios de la alcaldía contestaron se erigen las siguientes propuestas estratégicas que se tendrán como recomendaciones.

Aspectos Físicos

Se recomienda que la asociación incluya proyectos de remodelación de las estructuras físicas de la Alcaldía Municipal con el objeto de obtener mejores instalaciones para personas con alguna discapacidad que busque oportunidades laborales en esta entidad, entre las mejoras deben permitir que la persona pueda moverse de un lugar a otro en la ciudad. Esto es fundamental para poder ir al trabajo, a estudiar, a actividades de ocio, al médico, es decir, para poder realizar las actividades cotidianas. Algunos elementos básicos son unas aceras anchas (para sillas de ruedas), lisas, con rampas, sin postes o farolas en lugares no habituales; o estaciones de metro con ascensor o escaleras automáticas; semáforos con voz; carteles con información en braille y con imágenes simples. Estos elementos

permiten que las personas con discapacidad se muevan libre y seguramente por la ciudad.

Tecnología de asistencia

La tecnología de asistencia (TA) es el conjunto de dispositivos o equipos que se pueden utilizar para ayudar a que una persona con una discapacidad participe plenamente en las actividades de la vida diaria. La tecnología de asistencia puede ayudar a mejorar la

independencia funcional y facilitar las tareas cotidianas mediante el uso de dispositivos que ayudan a una persona a viajar, comunicarse con los demás, aprender, trabajar y participar en actividades sociales y recreativas. Ejemplos de esta tecnología pueden ser desde cualquier objeto sencillo, como una lupa, hasta un dispositivo de alta tecnología, como un computador que habla y ayuda a alguien a comunicarse. También pueden ser sillas de ruedas, andaderas y escúteres (*scooters*) que ayudan a moverse y pueden ser utilizados por personas con discapacidades físicas. Los teléfonos inteligentes han expandido significativamente la disponibilidad de la tecnología de asistencia para las personas con dificultades de visión o audición, o que tengan problemas con la comunicación eficaz de sus pensamientos debido a limitaciones mentales o físicas.

Aspectos económicos:

Tienen en cuenta a las personas con discapacidad en el diseño de oportunidades laborales y en el diseño de espacios y productos de consumo. Como ejemplos se pueden citar puestos de trabajo adaptados; edificios accesibles y con baños adaptados para sillas de ruedas; espacios sin colores estridentes, o insonorizados; centros comerciales con puntos de información y señalización sencilla. Esto permite que las personas con discapacidad física e intelectual puedan aportar como trabajadores y consumidores.

Aspectos sociales:

Son aquellos que permiten que todos los ciudadanos compartan los mismos lugares, facilitando la interacción y la participación en la comunidad. Por ejemplo, parques con columpios adaptados; museos con guías formados sobre discapacidad; colegios de integración y sobre todo puestos laborales asequibles.

Entidades que gestionen y coadyuben

Con el trabajo de campo en este estudio, surge la idea de coadyubar a una persona que pidió asesoramiento para la creación de una fundación, lo que es necesario para que estas personas puedan asociarse, deben tener entidades que las ayuden y asesoren en estas áreas de garantizar sus derechos.

Así las cosas, entidades como la asociación sin ánimo de lucro “Fundación Somos Diversidad Productiva De Villa Del Rosario” realiza actividades de bienestar social a sus Asociados y/o representados en especial a todas las personas con diversidad funcional relacionadas, como talleres, charlas, financiación, tecnificación, fortalecimiento empresarial, dignificación y promoción del oficio y mejora de la calidad de vida de fabricantes, proveedores y emprendedores de la industria de la elaboración y distribución de productos de aseo y productos afines a través de iniciativas tendientes a gestionar procesos de dinamización de las actividades productivas en relación con los mercados para generar empleo y desarrollo social en el Municipio de Villa del Rosario.

Para lograrlo se propone:

Promover y gestionar las consultorías del personal vinculado a las empresas asociadas, pertenecientes a los niveles operativos, tácticos y estratégicos a través de asesorías, seminarios, talleres, etc., en competencias y conocimientos que permitan insertar a las unidades productivas en escenarios competitivos globales.

Con esta persona y otros miembros mas durante dos meses se capacitaron legalmente tomando talleres con los autores de esta monografía, de lo cual se anexa acta de asesoramiento para crear y diligenciar todos los documentos de la fundación ante los entes previstos en la ley.

Se espera al finalizar esta monografía ya la fundación esté funcionando y gestionando oportunamente en pro de esta población.

Capacitación a los empleadores y recursos humanos en inclusión laboral

Capacitar a las entidades para que los empleadores y todos los empleados especialmente los de recursos humanos entiendan que La **Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad**, instrumento internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, está destinada a proteger los derechos y dignidad de las personas en situación de discapacidad, siendo uno de ellos, el derecho al trabajo.

Se reconoce el derecho de las personas en situación de discapacidad a tener un trabajo en igualdad de condiciones respecto a las demás personas, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de acceder a un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y en entornos laborales que sean inclusivos y accesibles.

Pruebas de entrada eficaces para su evaluación como son las de la Universidad Nacional estandarizada para toda Colombia.

Esto considera que las empresas e instituciones que contratan personas, incorporen un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos, que considere los procesos de inclusión laboral desde la postulación, ingreso y promoción interna del trabajador o trabajadora en situación de discapacidad. (Protocolo Institucional para la inclusión laboral de funcionarios en situación de discapacidad, SENADIS, 2014).

Creación de una bolsa de empleos exclusiva para personas con capacidades diferentes que este conectadas con todos los sectores productivos privados y públicos.

La situación laboral de las personas con discapacidad en todo el mundo es insatisfactoria. Colombia no es ajena a esta situación general. El nivel de participación o actividad en el

mercado de trabajo de las personas con discapacidad está muy lejos del de las personas sin discapacidad (26% frente a 62%) y la tasa de paro es de casi el doble (23% frente a 12%). En términos comparativos internacionales, Colombia también ocupa posiciones poco avanzadas, en parte como consecuencia de problemas estadísticos. Esta realidad laboral se explica por variadas razones económicas, sociales y culturales. Hay una conexión entre discapacidad y pobreza cuyo corolario más perverso es el impacto negativo en la educación. En general, las personas con discapacidad tienen menos posibilidades de comenzar sus estudios, mayores tasas de abandono y muy bajo nivel de acceso a las titulaciones académicas medias o superiores. Hay también una densa red de entornos discapacitantes (fundamentalmente físicos, pero también sociales y actitudinales) que impiden o dificultan su inclusión laboral. En última instancia, esos factores negativos se asocian y entrelazan para generar una profunda brecha salarial y de productividad que es la raíz del bajo nivel de incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, entre otras razones porque no existe un medio que promueva sus capacidades como una bolsa de empleo.

Resultados

Para muchos colombianos la búsqueda de empleo puede resultar una tarea bastante ardua. En ocasiones el camino de la inserción laboral está lleno de dificultades, no todas aceptables desde el punto de vista constitucional y legal. Es muy posible que el desempleado se haya sentido discriminado durante la búsqueda, porque a pesar de ser un profesional altamente calificado, y cumplir con el perfil requerido, recibió un trato diferencial por cuestiones de género o por pertenecer a una minoría étnica, religiosa, o sexual. A estas prácticas discriminatorias, desafortunadamente arraigadas en nuestra cultura, se unen otras como aquellas donde no se brinda igualdad de oportunidades a los más jóvenes, a los de avanzada edad, y a las personas con discapacidad.

En Colombia, de acuerdo con estimados de la Fundación Teletón, más del 20% de la población, es decir, alrededor de 9 millones de personas, padece algún tipo de discapacidad.

A pesar de esta importante cifra, la lucha para reclamar sus derechos no ha sido fácil, hasta la mitad del siglo XX no se les consideraba aptos para alquilar inmuebles, y se les privaba de la custodia de sus hijos. En la actualidad esta parte de la sociedad no cuenta con una inclusión social real; en nuestras ciudades no existe una adecuación efectiva de los medios de transporte, de los espacios públicos, los restaurantes y demás zonas de libre acceso, lo que origina limitantes serias para su desarrollo y normal desenvolvimiento social. (Portilla, 2011)

Sin embargo, El MEN, manifiesta que en Colombia se han generado diferentes iniciativas para motivar que las PcD sean reconocidas y puedan acceder al mercado laboral teniendo en cuenta el desarrollo tanto personal como profesional dentro de las empresas. Este proceso lo han vivido históricamente otros grupos poblacionales como las mujeres, las comunidades afro, la

población LGBTI, entre otras. 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%.(MEN, 2014)

Es importante hacer énfasis en que algunos países tiene programas donde se formulan estrategias para apoyar la no discriminación, es el caso de España con su programa “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012 aprobada por el Gobierno de España”, que continua durante años posteriores, consiste en promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral. Entre los objetivos generales de la citada Estrategia, se encuentra el de —aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad, y también —mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación, permitiendo beneficios y quitando barreras para su contratación. De este modo, se insta a los poderes públicos a que realicen acciones encaminadas al diseño e implementación de políticas para lograr el pleno empleo, sin incurrir en ningún tipo de discriminación, dando cumplimiento al mandato Constitucional emanado del artículo 49. (Lesmes, 2015)

Por otro lado, en 2010 se realizó un estudio con un grupo de investigadores del pacto de productividad, sobre las barreras de inclusión laboral, con ayuda del SENA, BID, Cámaras de comercio entre otros, en Colombia, busca la movilización del sector empresarial hacia la inclusión y el fortalecimiento de las instituciones de inclusión, se realiza en estudio piloto en Cali, Bogotá, Medellín y Pereira, se estudiaron barreras en tecnología para personas con

discapacidad, barrera relacionadas con el entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana, desconocimiento de la ley, la no existencia de programas y políticas empresariales, adecuación de espacios físicos, barreras del apoyo y de relaciones de la persona, barrera por roles en la sociedad, barreras relacionadas con la actitudes, barreras en los servicios, sistemas y políticas (educación, seguridad social, económicos, etc).

Como ya se dijo las barreras no surgen únicamente de las empresas y de las políticas, sino de distintas formas e instituciones; entre otras, encontramos:

Barreras de actitud: Las barreras de actitud son las más básicas y contribuyen a otras barreras. Por ejemplo, algunas personas pueden no ser conscientes de que las dificultades para llegar o entrar a un lugar pueden limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades comunes y de la vida cotidiana. Los ejemplos de barreras de actitud incluyen...

- **Estereotipos:** Las personas a veces estereotipan a aquellos que tienen discapacidades, al asumir que su calidad de vida es mala o que no están sanos debido a sus deficiencias.
- **Estigma, prejuicio y discriminación:** Dentro de la sociedad, estas actitudes pueden provenir de las ideas que las personas tienen acerca de la discapacidad. Las personas pueden ver la discapacidad como una tragedia personal, como algo que se tiene que curar o prevenir, como un castigo por haber hecho algo malo, o como una indicación de la falta de capacidad para comportarse en sociedad del modo que se espera.

Actualmente está mejorando el entendimiento que tiene la sociedad acerca de la “discapacidad” al aceptarla como algo que ocurre cuando las necesidades funcionales de una persona no son abordadas en su entorno físico y social. Si la discapacidad no se considera como un déficit o una limitación personal, y en cambio se la concibe como una responsabilidad social

por la cual todas las personas puedan ser apoyadas para llevar vidas independientes y plenas, se hace más fácil reconocer y abordar las dificultades que todo el mundo enfrenta, incluidos aquellos con discapacidades.

Barreras de comunicación: Las barreras de comunicación son las que experimentan las personas que tienen discapacidades que afectan la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen estas discapacidades. Los ejemplos de barreras de comunicación incluyen...

- Mensajes de promoción de la salud escritos con barreras que impiden que las personas con deficiencias de la visión los reciban. Estas barreras incluyen lo siguiente:
 - uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande, y
 - no disponibilidad de Braille o versiones para lectores de pantalla.
- Mensajes de salud auditivos que puedan ser inaccesibles para las personas con deficiencias de audición. Estos incluyen:
 - videos que no tengan subtítulos, y
 - comunicaciones orales que no estén acompañadas de interpretación manual (como el lenguaje por señas americano).
- El uso de lenguaje técnico, las frases largas y las palabras con muchas sílabas pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

Barreras físicas: Las barreras físicas son obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso. Los ejemplos de barreras de físicas incluyen...

- escalones y curvas que le bloquean a una persona con deficiencias de movilidad la entrada a una edificación o le impiden el uso de las aceras;
- equipo para mamografías que requiera que una mujer con deficiencias de movilidad esté de pie; y
- ausencia de una báscula que acomode sillas de ruedas o a personas con otras dificultades para subirse a ella.

Barreras políticas

Las barreras políticas con frecuencia están ligadas a la falta de concientización o a no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Los ejemplos de barreras políticas incluyen...

- negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos la oportunidad de participar o beneficiarse de programas, servicios u otros beneficios con financiación federal;
- negarles a las personas con discapacidades el acceso a programas, servicios, beneficios, o las oportunidades de participar como resultado de las barreras físicas; y
- negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos modificaciones razonables para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo para el que se postularon o han sido contratadas para realizar.

Barreras programáticas

Las barreras programáticas limitan la prestación eficaz de un programa de salud pública o atención médica a personas con diferentes tipos de deficiencias. Los ejemplos de barreras programáticas incluyen...

- horarios inconvenientes;

- falta de equipo accesible (como equipo para mamografías);
- insuficiente tiempo destinado para los exámenes y procedimientos médicos;
- poca o ninguna comunicación con los pacientes o participantes; y
- actitudes, conocimiento y entendimiento de los proveedores con relación a las personas con discapacidades.

Barreras sociales: Las barreras sociales tienen que ver con las condiciones en que las personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen —o con los determinantes sociales de la salud— que pueden contribuir a reducir el funcionamiento entre las personas con discapacidades.

Barreras de transporte: Las barreras de transporte se deben a la falta de transporte adecuado que interfiere con la capacidad de una persona de ser independiente y de funcionar en sociedad.

Los ejemplos de barreras de transporte incluyen...

- falta de acceso a transporte accesible o conveniente para las personas que no pueden conducir debido a deficiencias visuales o cognitivas, y
- quizás no haya transporte público disponible o se encuentre a distancias o en lugares inconvenientes.

Teniendo en cuenta lo anterior y analizando los programas en otros países y las fallencias encontradas por el diagnóstico del ministerio, se pueden plantear estrategias, como:

Beneficiar la integración, participación y comunicación de la persona discapacitada que entra a hacer parte de una empresa, con los miembros restantes del equipo de trabajo. Es significativo crear nuevas cursos y estrategias que ayuden a que la persona no sólo consiga el trabajo, sino que además se integre con sus compañeros.

Es necesario e importante desarrollar estrategias que permitan evaluar el rendimiento del trabajador, su comodidad y satisfacción ante el empleo, además de su actitud en el empleo.

Ejecutar procesos de inclusión laboral que generen cambios positivos en la persona en condición de discapacidad, pues elementos como la motivación, la autonomía y la responsabilidad se fortalecen en la vida cotidiana.

Puesto que la discapacidad se encuentra íntimamente relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia, es importante darles un trabajo digno, para que las personas con capacidades diferentes se sientan parte de algo importante, y reconozcan un ambiente con calidad de vida.

Se cree según los estudios que las barreras más dificultosas de superar son la falta de experiencia y el desconocimiento en torno a las discapacidades, ya que cada una se relaciona puesto que la sociedad no tiene el suficiente conocimiento sobre la discapacidad, generando exclusión a dicha población.

Por otro lado, mediante la vinculación de personas en condición de discapacidad y de los resultados que han tenido en sus respectivos cargos, se han evidenciado que imaginarios sociales como la baja productividad, los riesgos laborales y la poca adaptabilidad al contexto laboral no son ciertos, pues se ha observado una alta productividad y compromiso con las labores.

Específicamente en la Alcaldía Municipal de Villa de Rosario, si bien es cierto con tres personas laborando como personal con discapacidad se cumple el porcentaje que exige la ley en una entidad, sin embargo son trabajadores que presentaron la discapacidad después de estar trabajando en la entidad no son contratados como persona con discapacidad anterior.

Por otro lado, se necesita que se reconozca la importancia de ofrecer redes de apoyo y estrategias para que la persona en condición de discapacidad logre la inclusión y que no solo sea un proceso de integración.

La inclusión de personas en condición de discapacidad, como presenta la ley 361 de 1997, está presentes en todo el marco de la contratación de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, hace falta mejorar y fortalecer los procesos de inclusión laboral, sobre todo en lo que tiene que ver con seguimiento y evaluación del proceso de la política pública.

El Estado debe realizar campañas de mayor impacto para dar a conocer los beneficios tributarios, administrativos y de cultura organizacional dirigidos a las empresas y las personas en condición de discapacidad para generar un mayor conocimiento y aprovechamiento de dichas leyes.

El comité local debe funcionar de manera correcta y cumpliendo los propósitos por los cuales fue creado de la misma manera que la veeduría creada en 2019 en Villa del Rosario para garantizar los derechos de esta población.

Es necesario generar comunicación en cuanto a los beneficios que se desprenden para las empresas, al desarrollar y gestionar procesos de inclusión laboral, se destaca una mayor reputación y prestigio a nivel social, un efecto positivo en el clima organizacional, y una mayor productividad al generarse un mayor compromiso por parte de los demás trabajadores con sus actividades cotidianas.

Incluir a trabajadores con discapacidad, mediante procesos y modelos adecuados, genera un efecto motivador en la empresa, y causa un elevado sentimiento de orgullo y pertenencia en todo el equipo de trabajo.

También es necesario educar a las empresas acerca de la importancia y beneficios existentes al respecto.

El estado debe crear normas que no solo beneficien, sino que sancionen a las empresas que creen barreras para la entrada de personal con capacidades diferentes en su planta de personal.

Al parecer, desde el Mintrabajo, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han venido desarrollando las siguientes actividades principales: a).

Sensibilizar a las empresas sobre la promoción del empleo de las personas con discapacidad y b).

Proceso de reglamentación de los derechos y garantías de las personas con discapacidad y de la

Reglamentación para la conformación y funcionamiento del Consejo para la Inclusión de la

Discapacidad, sin embargo en lo local, es aún más grave el problema ya que no se cuenta ni

con la infraestructura, ni con recurso humano capacitado para la contratación de estas

personas.

Conclusiones

El hecho de poderse vincular laboralmente para las personas discapacitadas es una oportunidad de demostrar sus capacidades y cambiar el paradigma que se tiene sobre ellos.

Adicionalmente, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos.

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.

Tan sólo el 36% de las empresas colombianas contratan personas en condición de discapacidad. Éstas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de servicio al cliente y producción.

De acuerdo con el estudio, en la mayoría de empresas del país no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad y sin embargo, su empleo les puede dar ventajas e incentivos.

El 30% desconoce programas gubernamentales o privados en este sentido, un 26% opinó que estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa. El 23% respondió que no recibe hojas de vida de estas personas, y el restante 21% no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su

compañía. El incorporar personas en condición de discapacidad debería formar parte de las prácticas de contratación en las empresas privadas y públicas.

Por otro lado, el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

Las condiciones y requisitos para obtener los beneficios tributarios anteriormente señalados son los siguientes:

1. El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
2. Solo aplica para empleos nuevos, es decir que no se puede tomar el descuento para personas que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad, ni los empleos que surgen luego de la fusión de empresas.
3. La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
4. El empleador debe incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina (suma de todos los ingresos base de cotización de sus empleados) del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.
5. Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.
6. Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.

7. Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.

8. Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.

9. Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio.

Como vemos en los requisitos el numeral 2, es claro cuando manifiesta que no deben ser empleos de personas que ya estén vinculadas con anterioridad, solo aplica para empleos nuevos, y no es el caso de la Alcaldía ya que las personas que presentan incapacidad la adquirieron dentro de la empresa, estando en sus cargos, no se le ha dado la oportunidad a otros trabajadores en estas condiciones.

Por otro lado es claro que la Alcaldía no cuenta con las condiciones para brindar empleo digno a estas personas, específicamente, el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las Personas con capacidades diferentes tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás, y que el Estado debe promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad. Este mismo artículo hace referencia al derecho de tener ingresos dignos a través de unidades productivas y negocios inclusivos, entre otros. De este modo se reconoce entonces el derecho de las Personas con capacidades diferentes a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la

vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles.

La inserción laboral de personas con discapacidad no se trata de “ayudarlos” a ellos, sino de adoptar una perspectiva de innovación y productividad que nos permita valorar sus aportes.

La inclusión laboral no es solamente un tema de equidad, sino también de productividad. Incluir otras perspectivas en la cultura organizacional puede mejorar el ambiente de trabajo, la productividad de la organización y la calidad de los productos y servicios. La verdadera inclusión laboral resulta de la suma de muchos componentes diversos al ADN de la organización, dándole a cada integrante un espacio real y productivo en las empresas e instituciones públicas.

Referencias

- ADNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos). (2002). «Estudio sobre los derechos humanos y la discapacidad», Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Bautista J. (2014) Los beneficios tributarios en el impuesto de renta: Análisis de sus determinantes técnicos y su impacto fiscal Red por la Justicia Tributaria en Colombia.
- Campos, S. (2009), “Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad”. Soluciones Laborales. Lima, año 2, número 15.
- Cabeza, J. (2014). Políticas Sociolaborales. México: Civitas Ediciones
- CEPAL. (2016). Índices de personas discapacitadas en América Latina y El Caribe. Panamá: CEPAL.
- CEPAL. (2018). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado a partir de <https://www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas>
- De Lorenzo, R. (2004), “El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número 50.
- De Alba, C. (2015). Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad. Lima: Ediciones Paraninfo S.A.
- Fuentes Patricia. (2014) Discapacidad en la república de Argentina, aspectos normativos. Instituto Universitario de ciencias de la Salud. Buenos Aires.
- Lupercio Lucas (2012) “El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador” Universidad De Cuenca. Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Políticas Y Sociales Escuela De Derecho.

Espinoza M y Gallegos D. (2018) Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.

Revista Espacios. Recuperado de:

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

FOAL, PEC, OISS (2017) La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia.

Estudio Nacional. Alberto Durán Consejero General Adjunto al Presidente de Cooperación y Relaciones Institucionales de la ONCE, Presidente de FOAL.

González Hernández, E. (2004). El artículo 138 de la Constitución Española de 1978 y el principio de solidaridad. Cuadernos de derecho público, (21), 47–78.

González, J., & Pérez, R. (2017). Formación y Orientación Laboral (Cuarta). Paraninfo.

Garavito D. (2014) La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

MIN Justicia. (2015) Pronunciamientos de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo Superior de la Judicatura , relacionados con las personas con Discapacidad (1991-2015)

OIT. (2018a). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?>

OMS. (2018a). Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes. Recuperado de

http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/

OMS. (2018b). Organización Mundial de la Salud. Recuperado a partir de <http://www.who.int/es>

OIT (2000) Informe definitivo del Relator Especial de la Comisión de Desarrollo Social relativo a las actividades de vigilancia de la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad

de oportunidades para las personas con discapacidad realizadas durante su segunda misión, 1997- 2000 .

ONU Organización de Naciones Unidas, (1994) “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, Editorial Nueva York, Estados Unidos.

Reyes D. Rubio J. (2014) “Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual” Universidad Academia De Humanismo Cristiano Escuela De Trabajo Social. Chile.

Samaniego P. (2006) Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Madrid.

Sanabria Luis. (2014) De la estabilidad laboral reforzada. un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

Soto Miller (2013) La integración social de los discapacitados. Análisis de la normativa internacional en materia de discapacidad desde la perspectiva colombiana. Justicia Juris, ISSN 1692-8571, Vol. 9. N° 2. Julio – Diciembre de 2013 Pág. 20-31

Valencia Luciano. (2014) Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. Recuperado de: <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>