



GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



MINTRABAJO



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN



BEST BUDDIES
COLOMBIA
AMIGOS DEL ALMA



Oportunidades
incluyentes
Un reconocimiento de la diversidad



GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PcD

MINISTERIO DE TRABAJO

Clara López Obregón

Ministra del Trabajo

Mariella Barragán Beltrán

Viceministra de Relaciones
Laborales e Inspección

Francisco Javier Mejía

Viceministro de Empleo y Pensiones

Jorge Bernal Conde

Secretario General

Ricardo Ernesto Villa Sánchez

Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo

Campo Elías Baquero Vanegas

Profesional Especializado
Supervisor Convenio No. 223/2016

BEST BUDDIES COLOMBIA

Olga Lucía Lacouture

Presidenta Junta Directiva

Alejandra Arenas Medina

Directora Ejecutiva

Angélica María García

Gerente Programa de
Oportunidad Laboral

Patricia Villaveces Ronderos

Gerente Proyectos Especiales

Luz Adriana Rico M.

Coordinadora
Proyectos Especiales

Joan Sebastián Zambrano M.

Coordinador Mercadeo Social
y Comunicaciones

Puntoaparte
bookvertising

Andrés Barragán

Director Editorial

Mateo Zúñiga

Director de Arte

Lina Martín

Directora de Arte / Diseñadora

Andrés Álvarez

Diseñador

Camila Ríos

Diseñadora

María Fernanda Villamil

Diseñadora

Angélica Villate

Diseñadora

Juan Mikán

Corrección de Estilo

Presentación

El Ministerio de Trabajo y Best Buddies Colombia hacen entrega de esta guía que permitirá a cualquier empleador conocer e iniciar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD).

Como resultado de más de 10 años de experiencia de Best Buddies Colombia y su programa de Oportunidad Laboral, esta guía recoge experiencias exitosas de empresarios y empleadores que han decidido incluir a PcD en sus empresas. De tal manera ha sido posible demostrar que este proceso de inclusión es posible gracias a la

credibilidad, compromiso y apoyo de los empresarios en Colombia, empleadores como usted.

En definitiva, este esfuerzo conjunto del Ministerio de Trabajo, empresas y fundaciones que trabajan con discapacidad tiene como objetivo ampliar las posibilidades de inclusión laboral de la población con discapacidad. Por lo tanto, se espera que esta sea una oportunidad para abrir un mundo de posibilidades laborales dirigidas a PcD en Colombia, con información y prácticas para la inclusión que se encontrarán a lo largo de esta guía.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en el mundo hay más de mil millones de personas que viven con algún tipo de discapacidad, esto es, alrededor del 15% de la población total (Organización Mundial de la Salud, 2011). Este grupo poblacional está esperando una oportunidad para demostrar sus capacidades y destrezas, mejorar su calidad de vida y aportar al mundo productivo. El desarrollo laboral les facilitará la consecución de este objetivo.

Está demostrado que las habilidades y destrezas laborales se



miden por la capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno, trabajo en equipo y, sobre todo, ganas de trabajar, habilidades que las PcD han demostrado sin ningún impedimento. Incluso, se destaca su compromiso, sentido de pertenencia y responsabilidad con respecto a las personas sin discapacidad.

Este documento incluye un marco general, experiencias de inclusión y un paso a paso metódico de la vinculación laboral, lo que constituye información valiosa y útil para que la inclusión sea una realidad en su empresa. Así se espera generar nuevas estructuras y

nuevos modelos culturales, rompiendo barreras y estigmas sociales, y sensibilizando a los empresarios, funcionarios y sociedad civil sobre las ventajas de incluir en sus nóminas a personas con diferentes capacidades.

¡Trabajo digno para todos!

El derecho al trabajo digno está endosado por diferentes instrumentos internacionales. Es

un derecho fundamental para todos y cada uno. Con esa premisa, Colombia ratificó la Convención sobre los Derechos de las PcD en el 2009, reconociendo que todas las personas son iguales ante la ley y que, en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de esta en igual medida sin discriminación alguna.

Específicamente, el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las PcD 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 PcD 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.

Específicamente, el artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las PcD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

Contenido



1.

BIENVENIDA A LA INCLUSIÓN LABORAL

1. Bienvenida a la inclusión laboral.....	6
1.1. Introducción a la inclusión laboral.....	7
1.1.1. ¿Por qué hacer inclusión laboral de PcD?.....	8
1.2. Conceptos relevantes a la inclusión	10
a. Inclusión	10
b. Discapacidad.....	10
c. Tipos de discapacidad.....	11
d. Modelos de la discapacidad en la historia	12
e. Acciones afirmativas	13
f. Ajustes razonables.....	14
g. Barrera.....	15
h. Diseño universal	16
i. Acceso y accesibilidad	16
j. Pérdida de capacidad laboral (PCL).....	16
k. Registro de Localización y Caracterización de PcD (RLCPD).....	17

1.1.

Introducción a la inclusión laboral

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.¹ Esto significa una tasa de desocupación del 84,5%.

1. Cfr. Información de Pacto de Productividad, una alianza entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Fundación Saldarriaga Concha y otras entidades colombianas. Ver: [http://www.pactodeproductividad.com/pre_pacto11.html].



1.1.1. ¿POR QUÉ HACER INCLUSIÓN LABORAL DE PcD?

La inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.

A continuación encontrará los beneficios que la empresa adquiere al contratar a PcD:

1 Cuando hay aceptación de la **diversidad**, ocurren cambios positivos en el clima laboral y en la cultura organizacional.

2 La discapacidad en la empresa abre **posibilidades de innovación** y eficiencia y nos invita a trabajar con diversidad.

3 La empresa identifica mejores talentos haciendo un **proceso de selección** a partir de las habilidades.

4 La **capacidad de concentración** y el mayor rendimiento en el trabajo de las PcD está comprobado.

5 Sentirse útil, apreciado y con oportunidades convierte a la PcD en un **empleado comprometido** y leal con la empresa.

6 Las PcD tienen más probabilidad de **permanecer** en un puesto de trabajo, evitando altos costos en rotación laboral.

Las empresas inclusivas

son conscientes del beneficio que representa para las PcD su contratación, y también reconocen los beneficios de esta inclusión.

Una empresa que incluye PcD contempla en su estrategia corporativa la diversidad, pues esta población y sus familias pueden ser, además de trabajadores, clientes, consumidores o proveedores².

La inclusión laboral es una obligación ética, y puede ser el resultado de llevar a cabo procesos de selección donde no se discrimina por discapacidad, respetando la Ley 1752 del 2015.

2. Tomado de: Asociación Empresarial para el Desarrollo. [<http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/CajaHerramientas>].

¿Qué no es inclusión?



1

Contratar a una PcD con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que no tenga discapacidad.



2

Considerar que se está haciendo un favor al contratar una PcD.



3

Pensar que la discapacidad es una enfermedad.



4

Apadrinar a un empleado por su discapacidad y no hacerle cumplir el reglamento de trabajo.

1.2.

Conceptos relevantes a la inclusión

a. Inclusión

Según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión 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 PcD.

b. Discapacidad



De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF), una PcD es aquella que presenta una alteración en sus funciones y estructuras corporales que le genera una limitación en la actividad y una restricción en la participación, donde intervienen factores ambientales que facilitan u obstaculizan su desempeño.



Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.



Condición



Barrera



Discapacidad

c. Tipos de discapacidad

TIPOS DE DISCAPACIDAD		EJEMPLOS
Discapacidad física	Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).	<ul style="list-style-type: none"> • Monoplejía/paresia: una sola extremidad. • Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado. • Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo; por ejemplo, ambos brazos. • Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas. • Cuadriplejía/paresia: afecta a las cuatro extremidades.
Discapacidad mental o psicosocial	Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> • Esquizofrenia. • Bipolaridad. • Estrés postraumático. • Distintos trastornos.
Discapacidad intelectual y/o del desarrollo	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> • Hipoxia cerebral. • Síndrome de Down. • Asperger. • Autismo.
Discapacidad sensorial	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye la discapacidad visual y auditiva. • Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. • Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceguera. • Baja visión. • Sordera. • Hipo acústico.
Múltiple	Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Sordoceguera. • Parálisis cerebral - Discapacidad intelectual.

d. Modelos de la discapacidad en la historia

A lo largo del tiempo, las PcD han sido visibilizadas de diferentes maneras. Se han evidenciado tres enfoques que se describen a continuación.



Actualmente se promueve el modelo social; sin embargo, aún persiste el modelo asistencialista debido al desconocimiento y a la fuerza del pasado. Así, muchas PcD, familias, empresarios, instituciones de educación y de salud, además de la sociedad, no han podido modificar su pensamiento sobre nuevas

tendencias que evidencian las habilidades que las PcD tienen.

En la medida en que haya educación sobre discapacidad y apertura a incluir a las personas diferentes en entornos sociales y laborales, como pretendemos hacer con esta guía, iniciaremos un cambio y aprendizaje sobre la discapacidad.

MODELOS SOBRE LA DISCAPACIDAD EN LA HISTORIA (Pacto de Productividad, 2013)

EVOLUCIÓN EN EL TIEMPO ----- ● ACTUAL

Prescindencia o asistencialista

- Ubica el origen de la discapacidad en un motivo de tipo religioso y, por tanto, la discapacidad se entiende como un castigo divino.
- Se considera que las PcD constituyen una carga y no aportan nada a su comunidad, por lo que lo más "conveniente" es prescindir de ellas.
- Tiene una visión caritativa, bajo la cual cualquiera que demuestre consideración hacia una PcD está realizando un acto de buena voluntad.

Médico rehabilitador

- La discapacidad se asocia a una enfermedad que en la medida de lo posible debe "curarse". Así, las causas de la discapacidad son científicas y están en la persona.
- Las PcD pueden contribuir a la sociedad en la medida en que sean rehabilitadas. Este es un modelo normalizador, en donde todos los esfuerzos están orientados a ocultar o eliminar las diferencias funcionales.

Social

- Parte de una concepción de la discapacidad como una construcción social que resulta de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que encuentra en el entorno para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades.
- Los orígenes de la discapacidad están en las barreras sociales que generan esquemas de exclusión de este sector de la población.
- Es un modelo que tiene como centro la voluntad de las PcD y les otorga la plena potestad para ser agentes de su propio destino.



e. 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 1618 de 2013).



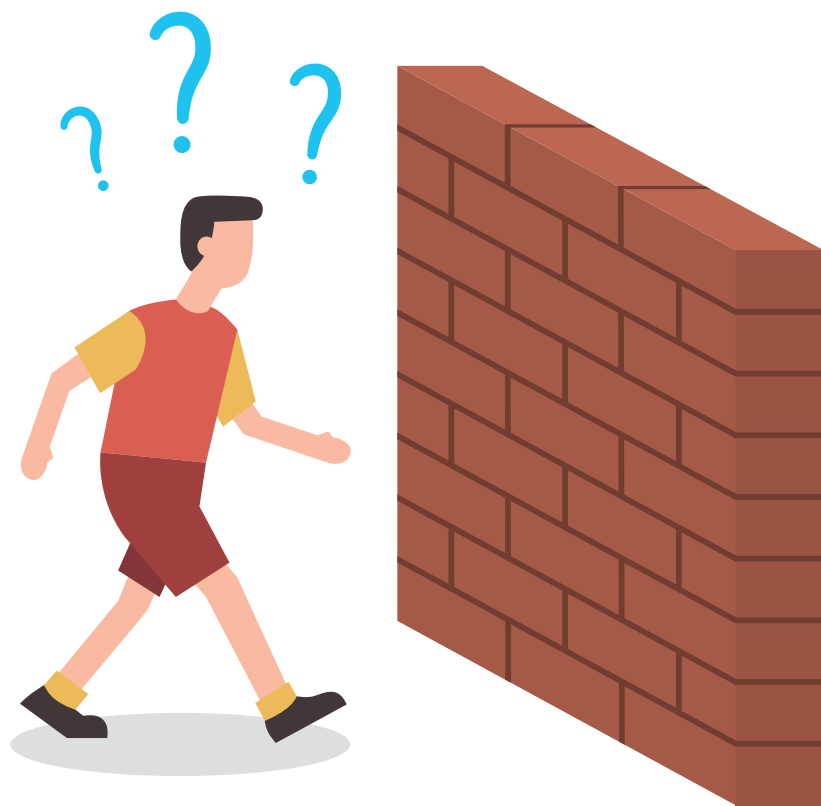
f. Ajustes razonables

Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal para las necesidades específicas de las PcD. Estos ajustes deben facilitar la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Organización de las Naciones Unidas, 2006). Todas estas adecuaciones se realizan en cada etapa del proceso de forma transversal según las necesidades específicas de cada una de las PcD. Dicho arreglo permite la accesibilidad o participación de una PcD en igualdad de condiciones

que el resto de los trabajadores.

Los ajustes requeridos para que el empleado pueda trabajar son responsabilidad de la empresa. Esta debe prever la provisión de adaptaciones razonables para permitir que los empleados con discapacidad accedan a los espacios e información requeridos en la empresa y puedan realizar su trabajo de manera efectiva.

Como su nombre lo indica, estos ajustes son razonables y no deben significar un gasto desproporcionado. Las organizaciones tanto privadas como públicas pueden apoyar a las empresas en el estudio y realización de estas medidas.



g. Barrera

De acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, una barrera es cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Las barreras pueden ser:

1

Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.

2

Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las PcD a través de cualquier medio o modo de comunicación. Se incluyen las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

3

Físicas: aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las PcD.



h. Diseño universal

Consiste en el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueden utilizar todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de PcD cuando se necesiten (Organización de las Naciones Unidas, 2006).



i. 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 PcD, en igualdad de condiciones, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones en zonas tanto urbanas como rurales (Ley Estatutaria 1618 de 2013).



j. Pérdida de capacidad laboral (PCL)

Se entiende por pérdida de capacidad laboral la adquisición de una discapacidad permanente o parcial por cualquier origen que presente una disminución en habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que no permita el desempeño en un trabajo habitual.

k. Registro de Localización y Caracterización de PcD (RLCPD)

Es una herramienta que permite identificar y recoger información sociodemográfica de las PcD residentes en Colombia³. Las principales características del registro es que su inscripción es voluntaria, es gratuito y el diligenciamiento del formulario dura alrededor de 40 minutos en las Unidades Generadoras de Datos (UGD), por las cuales se puede preguntar en las Secretarías de Salud de cada departamento y/o municipio.

3. Ministerio de Salud y Protección Social en: [https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCapacidad_RLCPD.aspx].

Los requisitos para registrarse en el RLCPD son:

- Consultar las direcciones y horarios de la Unidad Generadora de Datos más cercana a su residencia con la Secretaría de Salud de su municipio.
- Acercarse a la Unidad Generadora de Datos para diligenciar el formulario.
- El registro no tiene costo para la PcD, ni para sus familiares.
- Portar el documento de identidad en el momento del registro y tener claro el tipo de discapacidad dictaminado por el médico.

Incluir los datos en el RLCPD es el inicio del reconocimiento de sus derechos, porque dicha información permite:

- Conocer el número de personas con discapacidad y las condiciones en que viven a nivel departamental, distrital y municipal, con el fin de planificar acciones para suplir las necesidades de esta población.
- Disponer de una información veraz sobre las personas con discapacidad como base para ejecutar adecuadamente programas y proyectos en favor de esta población a nivel municipal, departamental /distrital y nacional.

- Identificar cuáles son las acciones inclusivas que se pueden generar a nivel departamental, distrital

y municipal con el fin de equiparar las oportunidades para la población con discapacidad.





2.

NORMATIVIDAD

2. Normatividad.....	19
2.1. Beneficios legales y tributarios.....	21

En Colombia se cuenta con las siguientes normas que garantizan la inclusión laboral de las PcD:

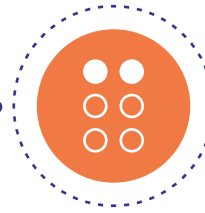
- Letras en alfabeto Braille.



- a. Constitución Colombiana** (artículos 13, 47, 54 y 68).



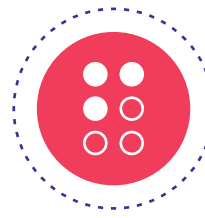
- b. Convenio 159 de 1989** de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo.



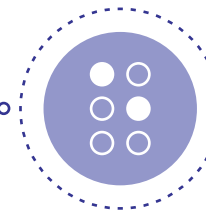
- c. Ley 361 de 1997**, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.



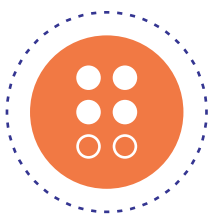
- d. Ley 762 de 2002**, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD.



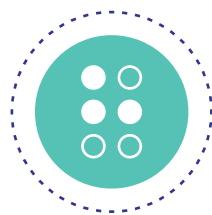
- f. Ley 1346 de 2009**, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las PcD de las Naciones Unidas.



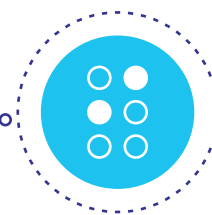
- e. Ley 1145 de 2007**, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley tiene como objeto impulsar la formulación en implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local.



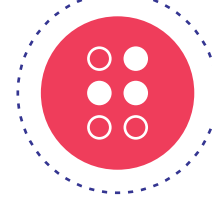
- g.** **Ley 1306 de 2009**, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.



- h.** **Ley 1429 de 2010**, de formalización y generación de empleo, más conocida como Ley del Primer Empleo. En el párrafo 5.º del artículo 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su artículo 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.



- i.** **Ley Estatutaria 1618 de 2013**, que tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.



- j.** **Ley 1752 de junio de 2015**, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las PcD.

2.1.

Beneficios legales y tributarios

Ley 361 de 1997⁴

FUNDAMENTO LEGAL	BENEFICIO	CONDICIONES
Artículo 24	a) Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados.	<ul style="list-style-type: none"> • Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificados en la oficina de trabajo de la respectiva zona. • Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. • Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación.
	b) Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Si orienta esos créditos y subvenciones a programas que den empleo a PcD.
	c) Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de PcD.	
Artículo 31	a) Deducción en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable.	<ul style="list-style-type: none"> • A trabajadores con más del 25% de la limitación, mientras esta vinculación laboral sea vigente. • Que el empleador esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios.
	b) Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar aprendices que sean PcD comprobados en una proporción no inferior al 25%.

Ley 1429 de 2010

FUNDAMENTO LEGAL	BENEFICIO	CONDICIONES
Artículo 10	<ul style="list-style-type: none"> • Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

4. Cuadro tomado de documento Medidas para la promoción del empleo de PcD en Iberoamérica (2010, p. 153).

* En la sección 4 encontrará cómo acceder a los beneficios tributarios.



3.

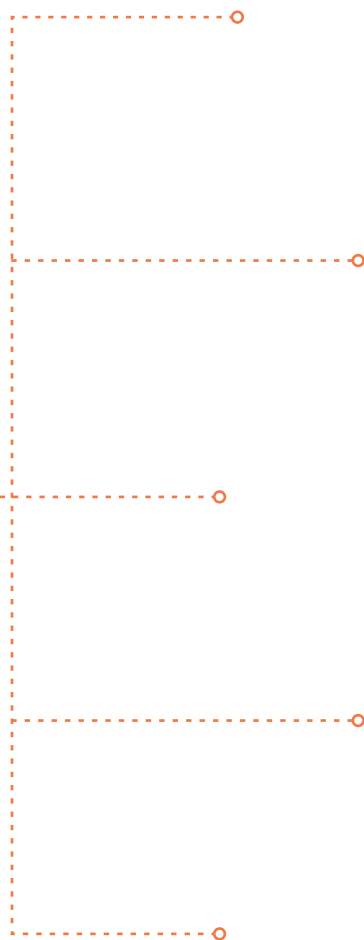
PASO A PASO DE LA INCLUSIÓN LABORAL

3. Paso a paso de la inclusión laboral.....	23
3.1. Decisión gerencial.....	24
3.2. Proceso de selección y contratación.....	27
3.2.1. Recomendaciones para determinar y ajustar el perfil del cargo.....	28
3.2.2. Perfil laboral de la PcD.....	30
3.2.3. Reclutamiento.....	31
3.2.4. Entrevista.....	34
3.2.5. Contratación.....	37
3.3. Sensibilización.....	39
3.4. Acompañamiento de la empresa a la adaptación laboral para la PcD.....	41
3.5. Evaluación de desempeño.....	42
3.6. Evaluación del programa de inclusión laboral de PcD en la empresa.....	46

El paso a paso de la inclusión laboral involucra tanto a la empresa como a la PcD y cuenta con cinco pasos que serán desarrollados a continuación.

Ajuste

RAZONABLE



3.1.

Decisión Gerencial



La inclusión laboral de PcD sugiere un proceso que incide en todas las áreas de la empresa, y quien la hace efectiva es el área de recursos humanos. Por esta razón, la decisión de hacer inclusión laboral debe ser tomada por la cabeza de la organización.

La **decisión gerencial** que avala la inclusión laboral pretende:

1

Dar una garantía de que la inclusión se va a permear en la organización.

2

Plantear una política y una estrategia de la empresa a desarrollar y no una iniciativa aislada.

3

Incidir sobre todas las áreas de la organización.

4

Evaluar el impacto y los resultados de esta estrategia para continuar con su desarrollo.

5

Promover en la empresa los ajustes razonables o ajustes requeridos para llevar a cabo una inclusión exitosa.

6

Hacer explícito el respeto a la diversidad humana y adherirse a la política de no discriminación y respeto a los derechos humanos.



EJEMPLO



Alkosto

Política de responsabilidad social:

"Ofrecemos el desarrollo de oportunidades laborales para jóvenes con discapacidad cognitiva. Actualmente contamos con 132 jóvenes que se desempeñan como empacadores contratados directamente por Alkosto. Ellos tienen un reconocimiento económico y, sobre todo, social⁵".



Homecenter

Política de responsabilidad social:

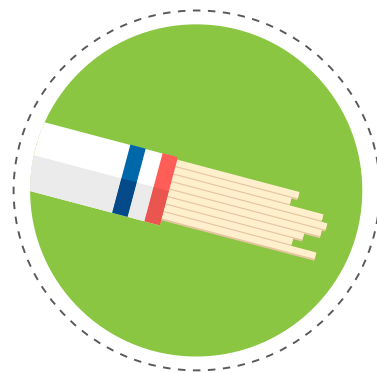
"Manos capacitadas": Programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad cognitiva y física para el trabajo en tiendas⁶".

5. [<http://www.alkosto.com/quienes-somos>].

6. Video: Gerente de Gestión Humana. [<https://www.youtube.com/watch?v=Rn9jFaCxn4c&feature=youtu.be>].



**Procafecol
Juan Valdez**



Pastas Doria

“Somos promotores de la inclusión laboral” Para la coordinadora del programa en Juan Valdez® Café, los empresarios deben darse la oportunidad de conocer el mundo de la discapacidad y aprovechar este recurso humano disponible. Este programa ha sensibilizado a los empleados que tienen cerca a un Amigo del Alma, quienes ahora son más conscientes de que esta es una realidad que también les puede tocar a ellos⁷.



Visite el siguiente enlace para ver este ejemplo de inclusión laboral:

<https://youtu.be/rAXJmXL-jpQ>

Desarrollo sostenible. Política de responsabilidad social:

“Desde el año 2006, Doria se unió al programa de inclusión laboral de la Fundación Best Buddies, el cual facilita que personas con discapacidad intelectual o capacidades diferentes adquieran conocimiento y experiencia y desarrollen habilidades y competencias para el desarrollo personal y profesional⁸”.

7. [http://www.juanvaldezcafe.com/es-co/sostenible-desde-origen/somos-promotores-en-la-inclusion-laboral/].

8. [http://www.pastasdoria.com/informaci%C3%B3n-corporativa/desarrollo-sostenible].

3.2.

Proceso de selección y contratación

El proceso de selección tiene por objeto que la empresa encuentre a la persona idónea para desempeñar la labor indicada. Para ello debe existir una relación entre el perfil del puesto y las competencias y habilidades de la persona a seleccionar. De esta manera se garantiza un proceso transparente y libre de sesgos respecto a la discapacidad y discriminación.

Con esto en mente, **es necesario proponer un cambio de paradigma así:**



En torno a este perfil, cabe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

3.2.1.

RECOMENDACIONES PARA DETERMINAR Y AJUSTAR EL PERFIL DEL CARGO

En la definición del perfil del cargo, tenga en cuenta las necesidades del puesto de trabajo, las habilidades requeridas y las exigencias de las labores a desarrollar. Es importante que este perfil incluya las funciones a realizar, así como las herramientas que requiere el cargo. Después se elige qué discapacidad podría tener el candidato y los ajustes requeridos para su buen desempeño.



01 Céntrese en las capacidades; no en la discapacidad.



02 Identifique las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo.



03 Incluya las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes requeridas.



04 Incluya dentro del perfil una descripción detallada de las responsabilidades y actividades que realizará la persona a contratar.



05 Especifique si cada tarea es esencial o no lo es. Considere aspectos como: tiempo dedicado en la tarea, cantidad de personas que realizan esta actividad, experiencia requerida y consecuencia que se tendría si no se realizara la tarea.



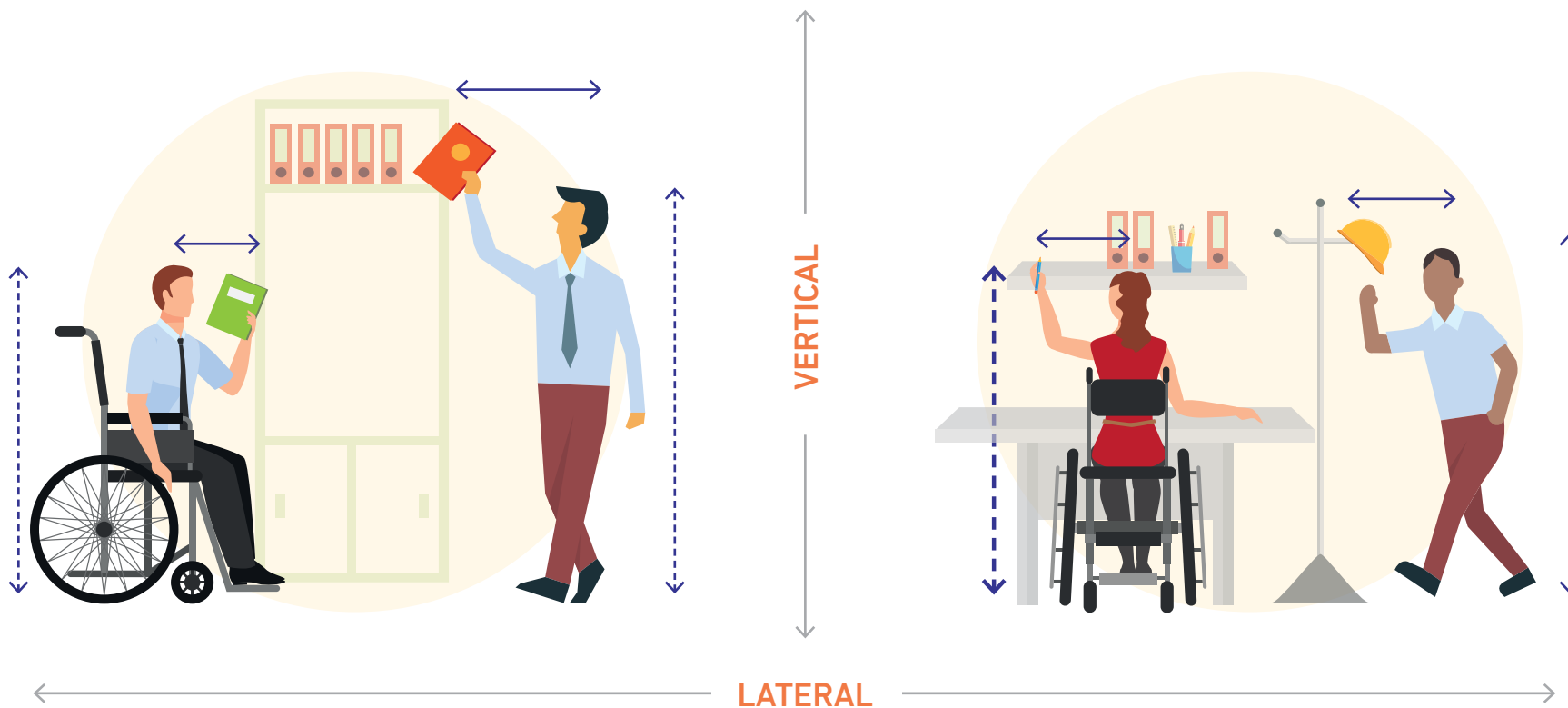
06 Determine las necesidades e intensidad de apoyos requeridos según la discapacidad seleccionada.



07 Especifique los equipos de trabajo como: mobiliario, máquinas, herramientas, etc. Estos determinan, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.

POR EJEMPLO

El siguiente gráfico muestra la utilización de espacios que se tiene en cuenta para la adaptación física de una persona con silla de ruedas.



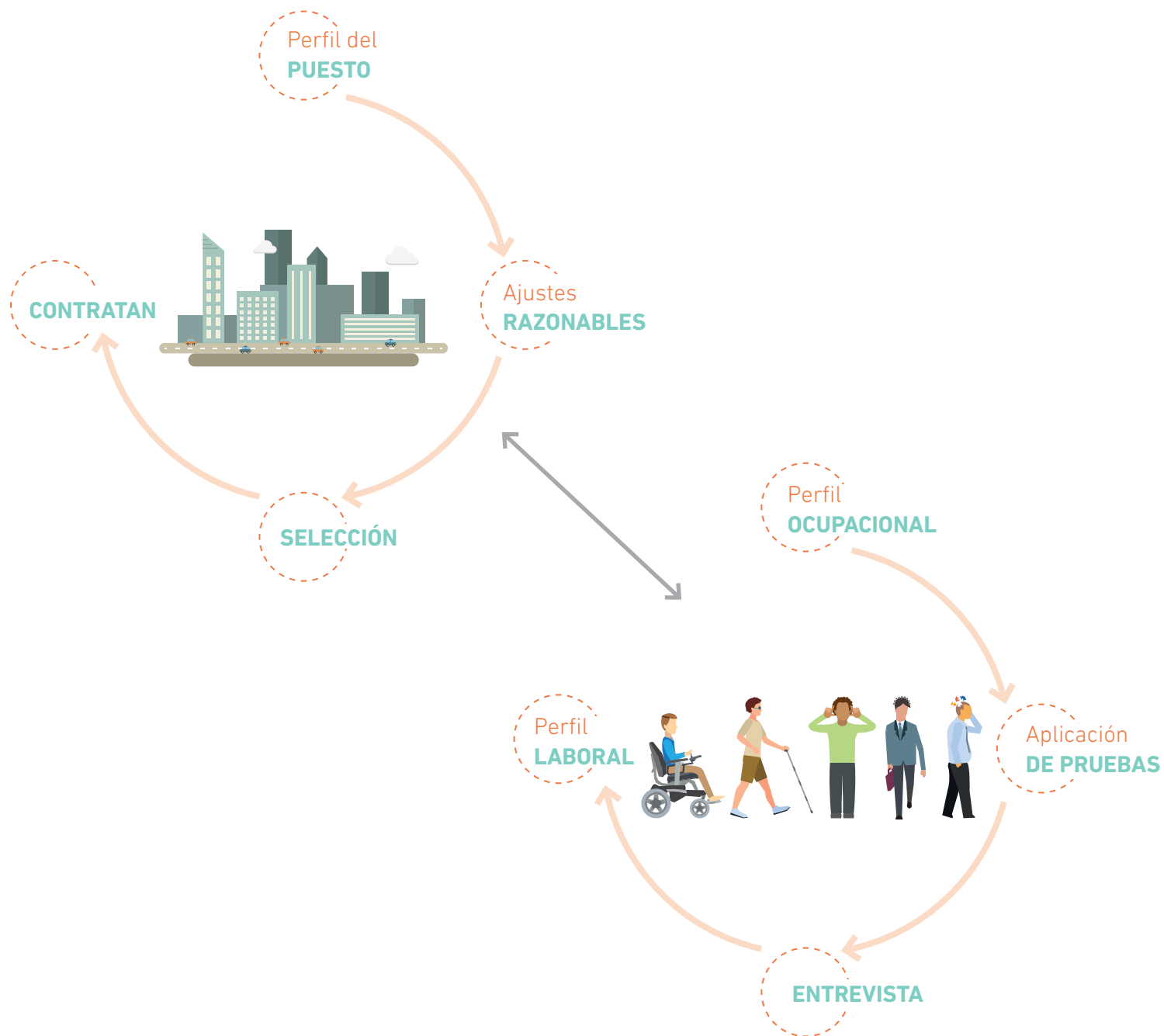
3.2.2.

PERFIL LABORAL DE LA PcD

Este perfil tiene como propósito conocer las habilidades laborales que posee la PcD para cubrir el puesto de trabajo que la empresa requiere.

Resulta del cruce entre el perfil del cargo y el perfil ocupacional⁹ de la PcD.

⁹ El perfil ocupacional lo elabora un terapeuta ocupacional a partir de la medición de habilidades, capacidades, destrezas y aptitudes que definen las competencias para el trabajo de la PcD.



3.2.3.

RECLUTAMIENTO

Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento son las mismas que usa la empresa regularmente, y se pueden incluir otras donde haya más posibilidad de encontrar a PcD. Pueden ser tanto internas como externas para lograr cubrir la vacante acertadamente.



01.

- SENA.
- Alcaldías.
- Cajas de Compensación.
- Gobernación.
- Presencial / Virtual.



02.

- Directamente por la empresa.
- Empresas Servicios temporales.
- Buscadores web de trabajo.
- Periódico.



03.

- Instituciones de y para personas con discapacidad.

A propósito de las fuentes de reclutamiento, **es importante tener en cuenta:**

1



Al poner avisos de prensa o publicar la disponibilidad del cargo, la empresa debe manifestar que tiene una política de inclusión y no discriminación y que recibe hojas de vida de PcD.

2



Algunas organizaciones que trabajan con discapacidad se pueden encontrar en el enlace [<http://goo.gl/FkGvap>].

3



Agencia Pública de Empleo: el Servicio Público de Empleo cuenta con varios puntos de atención a nivel nacional que se pueden encontrar en [<http://buscadordeempleo.gov.co/Home/mapa>].

4



Es recomendable apoyarse en una organización que conoce de discapacidad para que la empresa pueda hacer un proceso adecuado de selección y contratación. Si bien esto no significa que el proceso sea complicado, sí son precisas unas indicaciones diferentes como las que se han venido mencionando a lo largo del proceso.

Preselección de candidatos

La persona correcta, en el puesto correcto, haciendo lo correcto de la manera correcta.

En esta etapa se hace un filtro a partir de las hojas de vida recibidas. Luego, los postulados elegidos continúan en la realización de entrevistas y pruebas, y de allí se selecciona el candidato idóneo para cubrir la vacante.



PERSONA

- Intereses
- Competencias
 - Ocupacionales
 - Psicosociales



EMPRESA

- Políticas
- Cargo
 - Necesidades
 - Intereses

Proceso DE SELECCIÓN

Evalúa compatibilidad entre perfil laboral del aspirante vs. perfil de puesto de trabajo.



Pruebas
Psicotécnicas



Pruebas de
Conocimientos Específicos



Entrevista

3.2.4.

ENTREVISTA

Las entrevistas y las diferentes pruebas de selección deben ser accesibles para que las PcD participen en igualdad de condiciones y expongan sus aptitudes, conocimientos y demás, al igual que las personas sin discapacidad. Recuerde que la discapacidad es una condición adicional de la persona, así que trátela como a cualquier otra y esté dispuesto y abierto a posibilitar una comunicación y apre-

ciar sus habilidades y competencias.

En estos casos, cuando cite a una persona a entrevista, pregúntele si tiene alguna discapacidad y si necesita algún apoyo. Cerciórese además de cumplir su objetivo de entrevistar a la persona, aun si se demora un poco más o debe realizar más preguntas.

Los siguientes serán ajustes razonables para tener en cuenta en las entrevistas de acuerdo a cada discapacidad.

PcD FÍSICA



- Situar de frente y a una misma altura mientras conversan.
- Cerciórese de que no haya problemas de accesibilidad. De ser así, cambie el lugar o espacio de la entrevista.
- Si la persona tiene que desplazarse por la oficina, ajuste el paso al de la persona a entrevistar.
- Pregunte si la persona necesita ayuda. Ella le indicará cómo hacerlo.
- Coopere a superar obstáculos o gradas, girándole la silla y haciéndola descender por sus ruedas traseras.
- Si la persona se moviliza en silla de ruedas, recuerde que esta también es parte de su espacio personal.
- Si usa prótesis, no fije su mirada en esta.

PcD AUDITIVA



- Si necesita llamar la atención de esa persona, tóquele con suavidad en el hombro.
- Si el entrevistado puede leer los labios, mírele directamente cuando hable.
- Ubíquese delante de la persona con el rostro iluminado, no de lado
- Mantenga contacto visual mientras esté conversando.
- Utilice un lenguaje simple y directo.
- Repita la información si es necesario.
- Use un intérprete de lenguaje de señas. Háblele al entrevistado, no al intérprete, y mantenga el contacto visual con el primero.
- Puede utilizar lenguaje escrito, sí así lo considera.
- Al llegar la persona al sitio de la entrevista, permítale que se sostenga de su brazo o de su hombro e indíquele la silla donde debe sentarse colocándole la mano sobre el espaldar de esta.

PcD VISUAL



- Identifíquese y presente a cualquier persona que esté en el lugar.
- Si la persona no extiende la mano para saludar, dele la bienvenida verbalmente.
- Antes de iniciar la entrevista, indique al aspirante si usted se va a mover de un sitio a otro y cuándo concluye la entrevista.
- Utilice de forma normal las palabras "ciego", "ver", "mirar", porque las personas ciegas las utilizan igual que los demás.
- Si la persona le pide que le lea algo, debe hacerse de forma literal evitando incluir juicios de valor o tratando de resumir contenido.

Recuerde que la discapacidad es una condición adicional de la persona, así que trátela como a cualquier otra.

PcD INTELLECTUAL



- Haga una pregunta concreta a la vez.
- Sea natural en la forma de hablar.
- Emplee un lenguaje conciso y frases simples.
- Si se encuentra en un lugar lleno de gente, con muchos elementos de distracción, procure trasladarse a otro sitio.
- Ofrezca ayuda a la persona entrevistada para complementar los formularios o comprender las instrucciones escritas y dele más tiempo para tomar decisiones. Procure no ayudarlo en exceso.

PcD PSICOSOCIAL



- Garantice que el ambiente sea agradable, ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atención.
- Pregúntele a la persona si tiene alguna recomendación o sugerencia de ajuste que debe tener en cuenta el entrevistador.

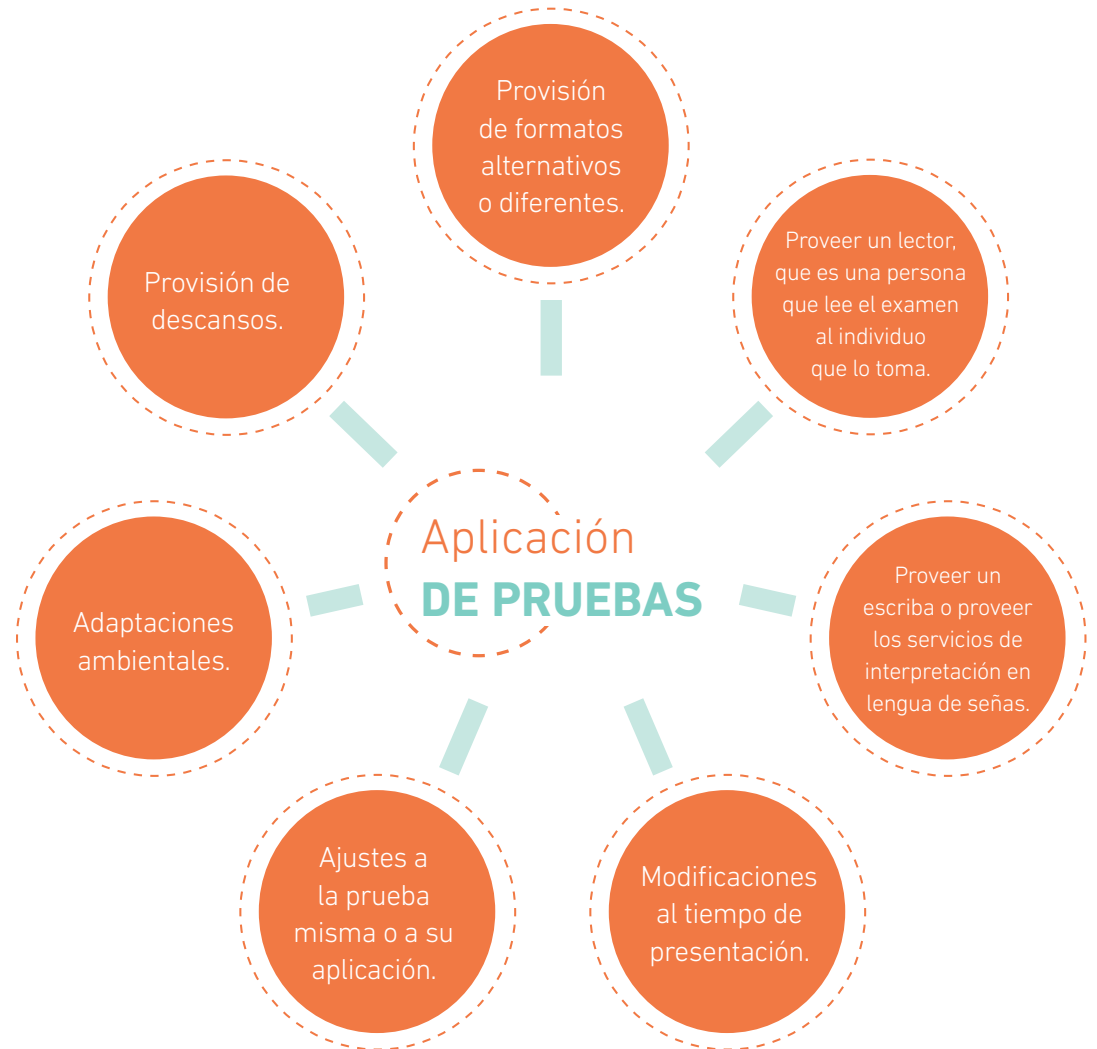
Aplicación de pruebas



Existen dos tipos de pruebas: conocimiento y psicotécnicas. Las siguientes son recomendaciones generales para aplicar pruebas en PcD según la discapacidad.

En el caso de la discapacidad intelectual es necesario realizar ajustes en la aplicación de pruebas psicotécnicas. Teniendo en cuenta que

depende del nivel de comprensión de la persona, algunas no logran comprender en su totalidad la prueba y por consiguiente los resultados no siempre son veraces. Asimismo, los tiempos no pueden ser elevados, el lenguaje no puede ser técnico, y es importante contar con un tutor que le lea y le ayude a comprender.



3.2.5.

CONTRATACIÓN

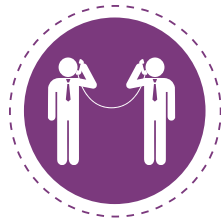
Cuando decida contratar a una PcD, indíquele de manera concreta y puntual las condiciones de la contratación y permítale hacer preguntas. Su contratación no difiere de la de una persona que no

tiene discapacidad; solo hace falta incluir una cláusula que indique que la persona tiene discapacidad en el momento de tener el contrato.

Estas son algunas modalidades de contratación:



Contrato de **aprendizaje**



Contrato como **teletrabajador**

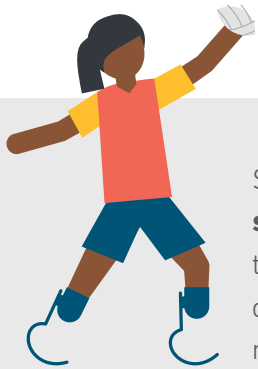
Modalidades de CONTRATACIÓN



Contrato a **término indefinido**



Contrato a **término fijo**



Se debe destacar que **cada empresa es autónoma en sus procesos de selección y contratación**. No obstante, es necesario que para la contratación de PcD se cuente con una serie de documentos esenciales en el momento de la firma. Se recomiendan los siguientes:

- Examen médico de ingreso de la PcD.
- Certificado de discapacidad (Decreto 1507 de 2014) y/o calificación de la pérdida de capacidad laboral.
- Se podría incluir en el contrato que la contratación de la PcD se realiza bajo un marco de inclusión laboral o de responsabilidad social.



**SE RECOMIENDA
EVALUAR**

También la situación jurídica de cada PcD (pensión, interdicción, régimen especial de salud) para poder ajustar el modelo del contrato y las vinculaciones a salud y pensión.

Además, se sugiere tener en cuenta:

01 Para las PcD visual, lea en voz alta el contenido del contrato y asegúrese de que el contratista/empleo/aprendiz con discapacidad visual ha comprendido bien cada una de las obligaciones estipuladas, antes de proceder a firmarlo.

02 Las personas con discapacidad visual pueden firmar el contrato y se debe leer o firmar con un testigo. Verificar que la PcD visual entendió el contrato.

03 Una vez contrate a la PcD, valide con ella que los ajustes realizados le permiten realizar su trabajo de manera adecuada.

04 Informe a candidatos que no fueron seleccionados sobre la finalización del proceso, y de esta manera ellos no tienen que esperar y se es respetuoso con su tiempo.

3.3.

Sensibilización



OBJETIVOS DE LA SENSIBILIZACIÓN

Es un proceso que permite a todos los empleados de la empresa conocer sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el lugar de trabajo y sobre las políticas de la empresa en esta materia. También ayuda a la empresa a ajustarse a la inclusión laboral.

Reconocer la Discapacidad como diversidad.

Generar espacios para que se valoren las habilidades y fortalezas de las PcD.

Promover la relación de iguales entre las personas de la empresa y las PcD (evitar trato condescendiente).

Incentivar en el grupo de trabajo apoyos naturales (compañero de trabajo, jefe).

Promover una cultura empresarial inclusiva para que la implementación del programa sea exitoso.



Proceso de planeación **INICIAL DE LA SENSIBILIZACIÓN**

Después de la contratación de una PcD se recomienda sensibilizar a todos los colaboradores respecto a la discapacidad. Este proceso debe ser continuo en la empresa, fortaleciendo así la inclusión de las PcD y creando una cultura inclusiva.



Etapa de la **SENSIBILIZACIÓN**

- Identificación del entorno de trabajo.
- Diseño de la estrategia y del plan de sensibilización.
- Implementación y evaluación de la estrategia y del plan de sensibilización.



Tenga en cuenta para **LA SENSIBILIZACIÓN**

- Participación de todos los colaboradores de la empresa.
- Invitar a la persona con discapacidad para ser presentada.
- Utilizar estrategias lúdicas que permitan interiorizar los temas tratados en la sensibilización.

3.4.

Acompañamiento de la empresa a la adaptación laboral para la PcD



El acompañamiento puede constituir la diferencia entre una experiencia de inclusión laboral significativamente positiva o, al contrario, una experiencia frustrante para el trabajador y la empresa.

Proceso mediante el cual se desarrollan acciones específicas de responsabilidad tanto de la empresa como del empleado con discapacidad contratado para asegurar una inclusión exitosa. Para ello se inicia con el plan de inducción de la empresa hacia la PcD, el cual debe contener:

- Presentación de la empresa (historia,

misión y visión).

- Normas de seguridad.
- Presentación del grupo de trabajo.
- Entrenamiento en las funciones del cargo.

Esta inducción se debe hacer igual que a cualquier otro empleado. Es importante que el proceso y la información que se entrega tengan los ajustes requeridos para que la PcD

pueda recibirla. Es posible hacerla de manera presencial, virtual o telefónica, dentro y fuera del entorno laboral, de acuerdo con las políticas de la empresa, las diferencias individuales y el tipo de discapacidad.

La inducción al cargo incluye enseñarle a la PcD cómo realizar las funciones de su cargo, y debe ser constante hasta evaluar y comprobar que

la PcD puede desempeñar sus labores de manera autónoma. En este proceso es importante que la PcD pueda comentar y recomendar los ajustes o necesidades para poder tener una inclusión laboral exitosa. En ese sentido, es fundamental recordar que cada persona es diferente, de manera que no todo aplica igual para todos.

Ante dudas o inquietudes, se debe buscar la ayuda de una organización que trabaje con discapacidad para apoyar el proceso en la empresa.

3.5.

Evaluación de desempeño



La evaluación de desempeño debe ajustarse de acuerdo al perfil del cargo y no enfocarse en las habilidades de la persona. Esto quiere decir que la PcD que fue seleccionada cuenta con las capacidades para desempeñar el cargo por sus habilidades y que los ajustes realiza-

dos fueron los adecuados. La evaluación evidencia si existe falta de acompañamiento y si se deben definir estrategias para que las PcD puedan realizar efectivamente sus funciones a partir de un refuerzo o capacitación, tanto a la persona como a los jefes o compañeros.

Para la evaluación de desempeño tenga en cuenta:

- 01 Adaptar el formato o forma de evaluación a colaboradores para la PcD de acuerdo a las funciones establecidas.
- 02 Evaluar los ajustes razonables realizados.
- 03 Utilizar un vocabulario sencillo para la discapacidad intelectual.
- 04 Las relaciones interpersonales en el proceso de inclusión laboral.
- 05 Qué beneficios han obtenido la PcD y su familia.
- 06 Analizar y evaluar los apoyos naturales.
- 07 Qué beneficios se han generado en el interior de la empresa.
- 08 Lo que se busca con la evaluación es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de mejora.

Un proceso que se adapta a las políticas de la organización es sistemático y periódico y sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus fortalezas y puntos de oportunidad con el fin de ayudarles a mejorar. Lo que se busca es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar el desarro-

llo profesional de sus trabajadores. Posteriormente, se evalúa si los ajustes están siendo efectivos y si se han integrado fácilmente a las dinámicas de la organización.

NOTA:

Se recomienda realizar evaluación en las siguientes instancias de la empresa: jefe inmediato, gestión humana, compañero de trabajo, PcD, y un profesional en discapacidad que ayude a identificar ajustes de acuerdo a los resultados obtenidos.

¿Qué se debe revisar durante las evaluaciones?



Valorar:

- Planta física.
- Puesto de trabajo (herramientas).
- Desarrollo de las funciones.



Evaluar:

- Proceso efectivo de la comunicación entre empleado y equipo de trabajo.
- Efectividad de la comunicación.
- Grado de conocimiento que ha adquirido el equipo de trabajo para comunicarse en lengua de señas.

Evaluar:

- La adquisición de habilidades básicas de movilidad y orientación en el puesto de trabajo.
- Efectividad de la comunicación.
- Capacidad, disposición y facilidad para desplazarse en el entorno.
- Seguimiento y valoración de los apoyos y señalizaciones (braille, JAWS).

Revisar:

- Algunas variables que tienen influencia directa sobre la adaptación y el comportamiento del empleado en su contexto laboral.
- Identificar posibles situaciones de crisis o descompensaciones futuras que puedan desencadenarse por múltiples factores.
- Seguimiento del tratamiento que la PcD ha de cumplir para prevenir que se den episodios de la discapacidad.

Identificar:

- Si el empleado está asimilando el aprendizaje de tareas nuevas que se establezcan en la rutina de funciones.
- Iniciativa de participación, autonomía en actividades de la vida diaria.

En caso de retiro de la PcD

En el proceso de inclusión laboral se pueden presentar inconvenientes con las PcD, los cuales deben ser resueltos de acuerdo a los procedimientos que la empresa tenga establecidos en el reglamento interno de trabajo.

Todos los empleados, incluyendo quienes tienen discapacidad, deben

recibir el mismo trato. Esto incluye los temas de llamados de atención y descargos. En esos casos se debe hacer el debido proceso con todos. En particular, si por algún motivo la empresa decide que debe ser retirada la PcD, debe tener en cuenta el siguiente artículo de la Ley 361 de 1997¹⁰:

ARTÍCULO 26

“En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, **salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo**”.



Es importante documentar las fallas o llamados de atención para que se justifiquen las fallas del contrato de manera objetiva.

10 [<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>].

3.6.

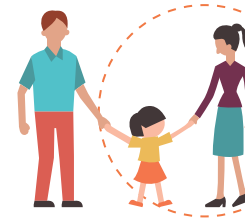
Evaluación del programa de inclusión laboral de PcD en la empresa

Es recomendable evaluar el programa de inclusión laboral y el impacto que generó en las diferentes áreas de la empresa. Los siguientes son algunos indicadores de medición que pueden ser útiles para ese propósito:



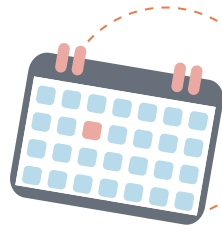
01 Cambios en el clima organizacional:

número de empleados que valoran positivamente el programa/número de empleados en la organización.



02 Cambios en la percepción de los clientes:

número de clientes satisfechos/número de clientes atendidos.



03 Calificación del desempeño inicial, semestral, anual.



04 Número de empleados con discapacidad/número total de empleados de la empresa.



05 Número de retiros de empleados con discapacidad/número de retiros de empleados sin discapacidad.

El Global Reporting Initiative (GRI), ISO 26000 y Pacto Global son iniciativas muy importantes que incluyen variables de inclusión y no discriminación, las cuales pueden ser una guía para la presentación de informes de reporte de sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa.



4.

¿CÓMO ACCEDER A BENEFICIOS LEGALES Y TRIBUTARIOS?

4. ¿Cómo acceder a beneficios legales y tributarios?.....	48
--	----

Para acceder a los beneficios tributarios tenga en cuenta los siguientes requisitos:



LEY 361 DE 1997

ARTÍCULO 24

- a. Preferencia a empresarios en licitaciones, adjudicación y celebración de contrataciones públicas y privadas, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas, si por lo menos el 10% de sus empleados son PcD.

Haga una solicitud escrita dirigida a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de domicilio principal de la empresa. Indique que se solicita la certificación contenida en el artículo 24 de la Ley 361 de 1997. Dentro de la solicitud se deben acreditar los siguientes requisitos:

- 1 Copia de la nómina de la empresa que permita verificar el número total de trabajadores y calcular el 10%.
- 2 Copia de todos los contratos de los trabajadores con discapacidad (10% del total de la nómina), que permitan evidenciar que están vinculados como mínimo un año antes de la solicitud.
- 3 Copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL), no inferior al 25%, emitido por la entidad promotora de salud (EPS) en la cual se encuentren afiliados, junta regional de calificación de invalidez, administradora de pensiones o la entidad competente, de conformidad con la normatividad vigente.
- 4 La documentación allegada por la empresa estará sujeta a verificación, por medio de una visita laboral administrativa, realizada por el inspector de trabajo comisionado para tal fin.
- 5 Esta certificación tendrá una vigencia de seis meses, contados a partir de su fecha de expedición.

ARTÍCULO 31

- a. Dedución en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con más del 25% de pérdida de capacidad laboral, mientras su vinculación laboral sea vigente. Para acceder a este beneficio hay que cumplir dos requisitos:

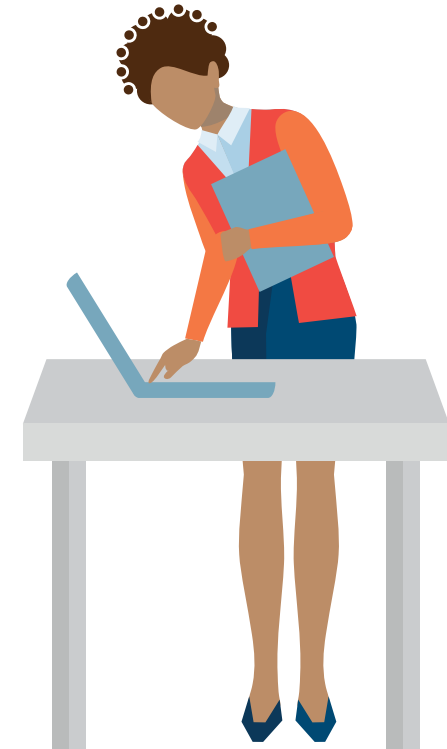
1

Que la discapacidad del trabajador contratado sea de por lo menos el 25% (aparece en el certificado de pérdida de capacidad laboral).

2

Que la situación de discapacidad se mantenga durante el período en que se pretende tomar el beneficio.

La deducción del 200% aplica sobre el pago de salarios y de prestaciones sociales. Los demás pagos relacionados, como aportes parafiscales y seguridad social, serán deducibles únicamente en un 100%.



Si, por ejemplo, un trabajador con discapacidad que tiene su certificado de pérdida de capacidad laboral del 25% o más, percibe un sueldo de \$1.000.000, los costos laborales anuales serían de 15,717,661. La deducción del impuesto de la renta quedaría de la siguiente forma:

Total
**COSTO
EN EL AÑO**

* Sobre el pago de salarios y prestaciones

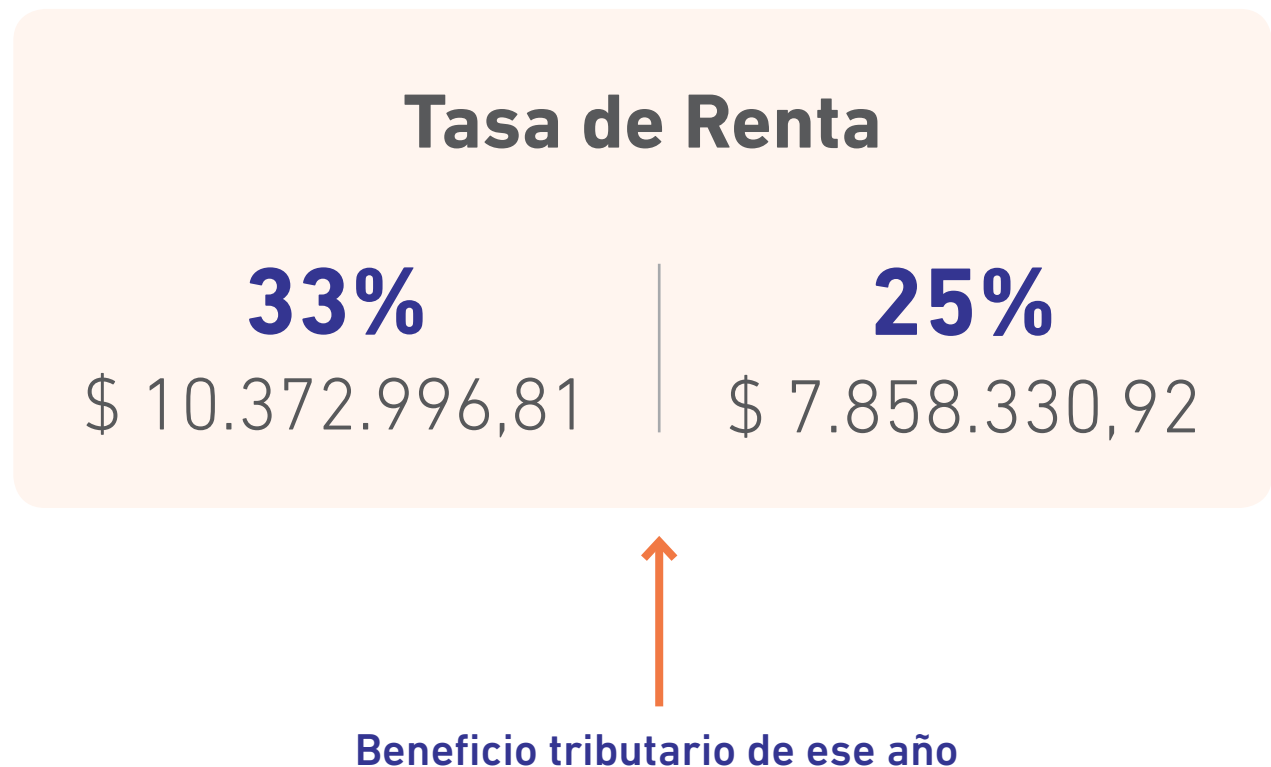
\$ 15.716.661,84

Total
200%

\$ 31.433.323,68

Dependiendo de la tasa de renta que le corresponda de acuerdo a la industria, se realizaría de la siguiente forma:

En el siguiente ejemplo utilizaremos un tasa de renta del 33% y del 25%



A este beneficio se puede acceder cada año de manera indefinida siempre y cuando el empleado con discapacidad este contratado.

Este beneficio tributario es aplicable a partir de 1 PcD contratada y por el tiempo que esta permanezca en la empresa durante ese año.

Es decir, que si dura 3 meses se puede acceder al beneficio con los costos laborales que tuvo durante ese período.

El 200% de los costos laborales se reportan en la declaración de la renta que se presenta a la DIAN como una deducción. Se reduce entonces el valor de la renta líquida gravable y, por tanto, el impuesto que paga la empresa es menor.

A este beneficio se puede acceder cada año de manera indefinida siempre y cuando el empleado con discapacidad este contratado.

- b.** Disminución a los empresarios del 50% en la cuota de aprendices SENA que deben vincular si los aprendices contratados tienen discapacidad con una pérdida de capacidad laboral de más del 25%.

En cada contrato de aprendizaje que se

suscriba con un aprendiz con discapacidad, el empresario deberá:

- Certificar que el aprendiz tiene discapacidad con un porcentaje no inferior al 25%.
- Anexar al contrato el certificado de discapacidad emitido por la EPS o de pérdida de capacidad laboral (PCL), el cual será verificado por el SENA cuando constate el cumplimiento de la cuota de aprendices que la empresa tiene.



LEY 1429 DE 2010**ARTÍCULO 10**

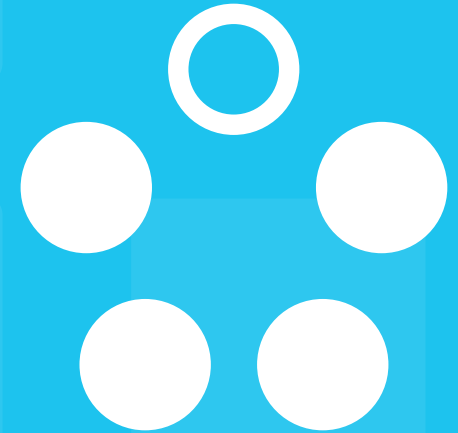
Se contemplan descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

Las condiciones y requisitos para obtener el beneficio tributario anteriormente señalado están reglamentados por el Decreto 4910 de 2011, en su artículo 11, así:

- 1** Que los aportes hayan sido efectiva y oportunamente pagados.
- 2** Que el contribuyente empleador incremente el número de empleados con relación al número que cotizaba a diciembre del año inmediatamente anterior.
- 3** El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
- 4** La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
- 5** Se requiere certificación expedida por la EPS.
- 6** Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.
- 7** Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del período gravable siguiente al de su existencia.
- 8** 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.

En el enlace [<https://www.youtube.com/watch?v=muQMK-CW1ae8>] se puede encontrar un video de explicación de la Ley 1429 de 2010 realizado por la DIAN.

Nota: el empleador solo puede hacer uso de uno de los beneficios tributarios establecidos para la inclusión de PcD, bien sea por la Ley 361 o por la Ley 1429.



5.

AJUSTES RAZONABLES EN INCLUSIÓN LABORAL PARA CADA DISCAPACIDAD

5. Ajustes razonables en inclusión laboral para cada discapacidad	53
5.1. PcD física.....	54
5.2. PcD auditiva	56
5.3. PcD visual	57
5.4. PcD intelectual	59
5.5. PcD psicosocial	60

5.1.

PcD física



Es importante tener en cuenta, cuando se vincula a una PcD física usuaria de silla de ruedas, que se debe evaluar la accesibilidad física: desde el ingreso a las instalaciones de la empresa hasta el uso de áreas comunes como comedores, baños y senderos peatonales, de manera que que no se conviertan en una barrera para su desempeño.

El uso de los baños representa una parte esencial; por ende, es necesario que la puerta cuente como mínimo con un ancho de 90 cm con apertura hacia afuera. También se requieren barras de apoyo y un mobiliario a una altura de 80 cm para los usuarios de silla de ruedas y personas de talla baja.

En caso de personas de talla baja y usuarios de sillas de ruedas, ajustar escritorios y mostradores a su altura, contar con archivadores bajos, distribuir de manera cercana los elementos en el escritorio y contar con apoyapiés para las personas de talla baja.

Mantener pasillos libres de elementos que impidan la circulación de las personas usuarias de sillas de ruedas.

Para las personas con movilidad reducida en manos, se recomienda usar teclados táctiles y *mouses* adaptados para facilitar desempeño.

Realizar adaptación de herramientas y equipos de trabajo. Elementos como el computador, el escritorio, la impresora y los teléfonos deben estar ubicados y ajustados para poder usarlos.

Para personas de baja estatura en un puesto de recepción, se debe hacer un análisis de las posibles barreras para acceder al sitio de trabajo. Incluye rampas, botones de ascensor, puertas.



Para las personas con lesión de un hemicuerpo que afecta las extremidades superiores, se recomienda disponer los elementos en el espacio de uso del miembro funcional para el desempeño de las tareas.

Designar a una o dos personas de la oficina responsables de la persona usuaria de silla de ruedas, que tengan conocimiento de discapacidad, o capacitar para el caso de una emergencia.

Sensibilizar al jefe inmediato y a los compañeros de trabajo en discapacidad y derechos para no generar tratos condescendientes que afecten su desempeño.

5.2.

PcD auditiva



Si fuera necesario, comunicarse a través de tarjetas. Lo importante es comunicarse; no tanto el método. No tema en pedir que le repitan lo que no ha entendido.

En caso de no contar con el intérprete de señas, solicite apoyo al centro de relevo en [<http://www.centroderelevo.gov.co/632/w3-channel.html>], donde se puede hacer la traducción simultánea a lengua de señas.

Señalización en espacios y circulaciones del edificio para facilitar orientación de la persona y rutas de evacuación en caso de emergencia.

Es recomendable que el jefe, los compañeros y otro recurso humano aprendan lengua de señas.

Para estas personas es muy difícil participar de una conversación en un grupo numeroso. No podrá mirar el movimiento de los labios de todos al mismo tiempo. En este caso, si quiere colaborar con él, colóquese de frente y repítale lo que los demás dicen sin emitir voz.

Mantenga el contacto visual cuando se esté comunicando con una PcD auditiva.

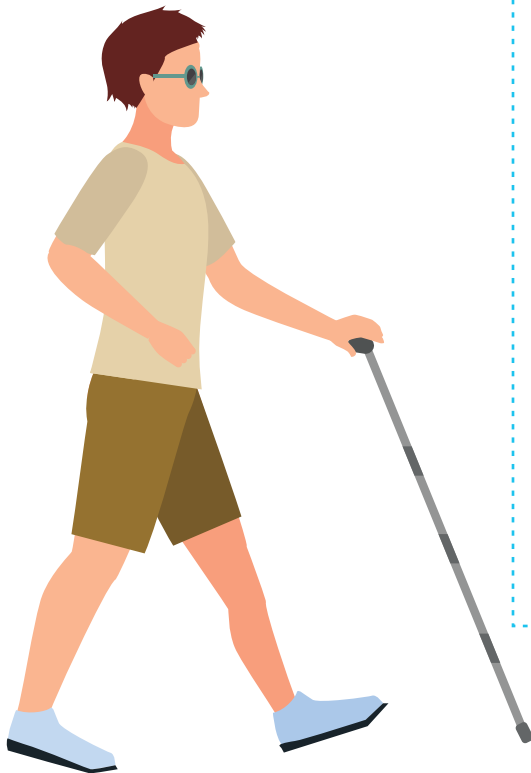
Letreros, carteles e imágenes informativas sobre el uso del equipo, maquinaria.

Uso de pantallas digitales informativas.

Sea expresivo al hablar. Como las personas sordas no pueden oír cambios sutiles en el tono de la voz que indican sentimientos de alegría, tristeza, sarcasmo o seriedad, las expresiones faciales, los gestos y los movimientos del cuerpo serán excelentes indicaciones de lo que se quiere decir.

5.3.

PcD visual



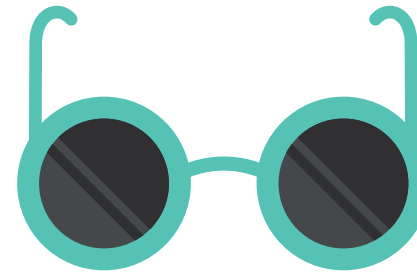
Evaluar la existencia de obstáculos que podrían provocar accidentes a la persona mientras se desplaza por su espacio de trabajo.

Uso de mapas táctiles en sistema braille y dibujos e imágenes táctiles.

Luces de emergencia con zumbador o sonido para que puedan tener una respuesta oportuna a la alarma de advertencia y proceder a salir del edificio.

Mantenga las puertas y ventanas totalmente abiertas o totalmente cerradas para evitar que el trabajador se golpee.

Fije los cables eléctricos con cintas adhesivas o póngalos contra la pared para prevenir accidentes.



Indíquelo la ubicación de baños, zonas de cafetería, extintores, escaleras y salidas de emergencia.

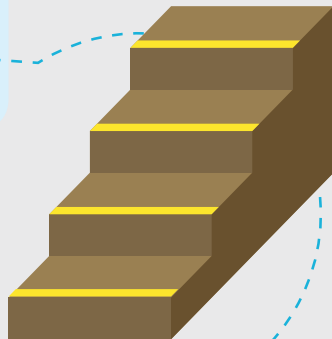
Se recomienda informar a los compañeros de trabajo, jefes y personal de servicios generales y seguridad la inducción sobre las pautas de abordaje a una persona ciega o con baja visión.

En el caso de los lectores de pantalla JAWS y Magic Vision, las licencias se pueden descargar de manera gratuita de la página web del Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicaciones: [www.vive-digital.gov.co/convertic]. También se puede solicitar información al correo convertic@mintic.gov.co.

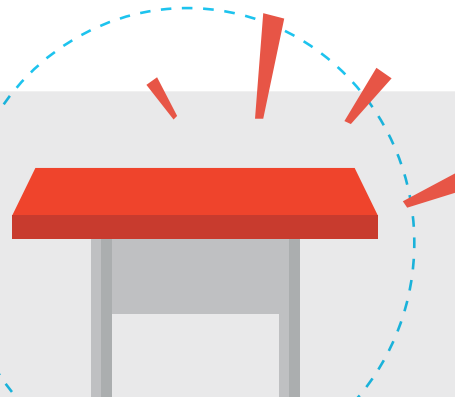
Durante el proceso de inducción, se recomienda realizar un recorrido dentro de las empresas con el trabajador con discapacidad visual para que conozca los espacios y pueda identificar puntos de referencia que le permitan su desplazamiento autónomo.

Si el trabajador tiene baja visión:

Cuando existan escaleras es importante colocar cintas de color en el borde de los peldaños que contrasten con el fondo de las mismas, de forma que se facilite el desplazamiento.



Utilice superficies de color mate en pisos y muebles para reducir los reflejos en el resplandor para personas con baja visión.

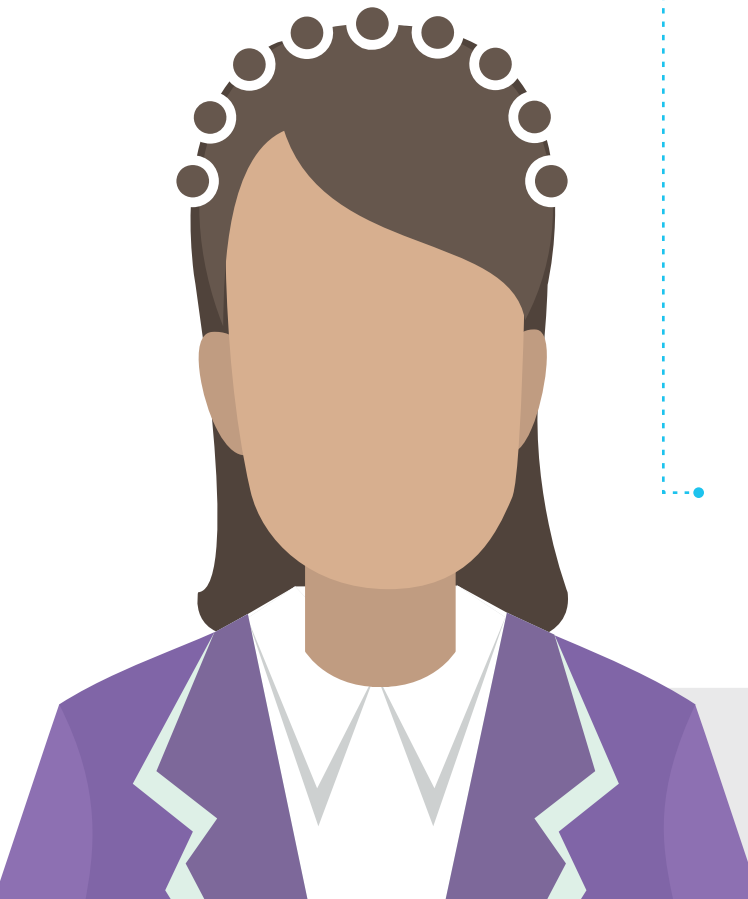


Utilice cintas, marcas o diseños que permitan discriminar la existencia de superficies transparentes como vidrios, puertas, acrílicos u otros.



5.4.

PcD intelectual



Evalúe si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades.

Tenga paciencia: sus reacciones suelen ser lentas y pueden tardar en comprender lo que usted dice.

Divida las tareas en procesos más cortos para su fácil ejecución.

No sobreproteger. Se debe dejar que estas personas hagan o traten de hacer solas todo lo que puedan. Ayúdelas cuando sea realmente necesario. Las personas con discapacidad intelectual llevan más tiempo para aprender, pero pueden adquirir muchas habilidades intelectuales y sociales.



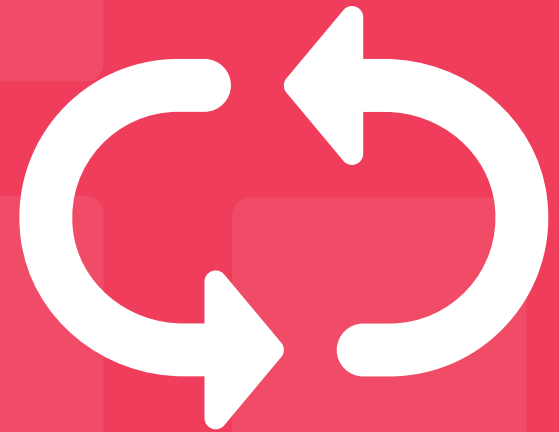
5.5.

PcD psicosocial

Evalúe si la persona requiere información y entrenamiento previo en el uso de maquinaria, equipo y otros materiales para realizar sus actividades.

Usar colores con poca saturación para propiciar espacios de trabajo relajantes.





6.

PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

6. Proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad	62
6.1. Preparación	63
6.2. Selección y contratación	67
6.3. Seguimiento y evaluación	69
6.4. Consolidación.....	71



Todas las PcD tienen habilidades y competencias laborales, las cuales son desarrolladas de acuerdo a las oportunidades que se les brinden para demostrarlas en espacios reales de inclusión laboral. Es por ello que las PcD también deben cumplir unos mínimos para el ingreso a un empleo que garantice el éxito del proceso de

inclusión laboral y desmitifique los imaginarios sociales y empresariales que se tienen sobre la discapacidad.

Cuando una PcD busca un empleo, lo importante es concentrarse en lo positivo. Por eso en este capítulo encontrará algunas herramientas que permitan a la PcD estar preparada para un proceso de inclusión laboral.

Cambio de paradigma para las PcD

- 1 Usted está ofreciendo su habilidad y capacidad de trabajo, no su discapacidad.
- 2 No busque que le tengan lástima o trato condescendiente.
- 3 Ningún empresario tiene la obligación de contratarlo por su discapacidad.
- 4 Es importante hacer el duelo a la discapacidad para tener una actitud proactiva y constructiva.
- 5 Tenga paciencia y persista: fórmese y busque oportunidades.

6.1.

Preparación

En este período se busca realizar una preparación de la PcD para el proceso de inclusión teniendo en cuenta los siguientes elementos:

Deseo de trabajar:

Debe haber un deseo por trabajar de parte de la PcD, así como interés en el cargo por el cual está buscando una oportunidad laboral. Lo que se pretende es que la PcD se sienta a gusto con el cargo a desempeñar y con las funciones que le sean asignadas. De no ser así, puede presentarse

una deserción laboral pronta o incumplimiento en las labores.

Este aspecto marca la diferencia en un proceso exitoso de inclusión ya que toma en cuenta el deseo de la persona, tal como lo impulsa la Convención para las Personas con Discapacidad en su derecho a la libre elección.



Desarrollo de habilidades:

En este aspecto colaboran la red familiar y las instituciones desarrollando las habilidades laborales que la PcD tiene para desempeñarse a nivel laboral. La habilidad es algo que se aprende con facilidad o que se hace bien. Hay habilidades naturales que se pueden desarrollar entrenándolas. Dentro de ellas se incluyen las habilidades blandas y las socioafectivas.

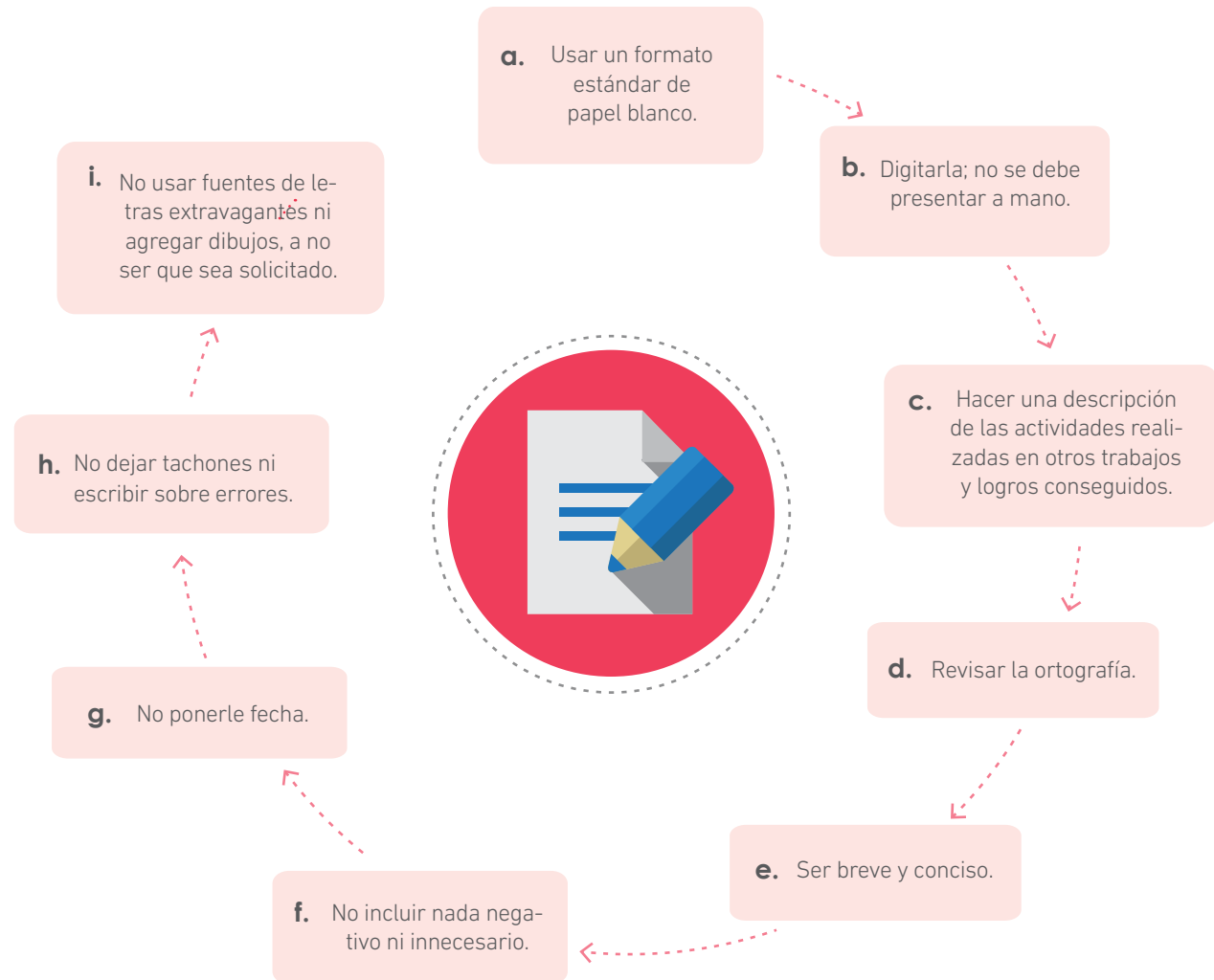
Por otra parte, y con gran importancia, se

encuentran las competencias, las cuales se relacionan con algo que se ha aprendido a hacer. Así las cosas, es fundamental hacer formación en diferentes competencias para el trabajo. Otros aspectos a tener en cuenta se relacionan con la movilidad por la ciudad o zona donde habita la PcD, el reconocimiento del dinero, la resolución de conflictos, entre otros.

Cada uno de los aspectos expuestos permite establecer el perfil laboral de la PcD, **en el cual se tiene en cuenta:**



Para realizarla, tenga en cuenta las siguientes pautas:



Documentación al día:

la importancia de tener la documentación al día marca la diferencia en el proceso de participación laboral y es responsabilidad tanto de la PcD como de su red familiar. Esto es lo que solicitan en toda empresa a todas las personas que desean presentarse a una oferta laboral.

La hoja de vida es un documento que resume las experiencias y títulos de las personas que están buscando empleo.

El siguiente es un ejemplo de formato para una **hoja de vida**:

FORMATO HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES			
Nombre del Candidato:		C.C.:	Expedida en:
Fecha de nacimiento:	Lugc	Rh:	E.P.S.:
Dirección:		Barrio:	Estrato:
Teléfono:	Celular:	Institución:	
Acudiente 1:		Parentesco:	
Teléfono:		Celular:	
Acudiente 2:		Parentesco:	
Teléfono:		Celular:	
Correo Electronico del Amigo del Alma:			
Origen de la condición:		Coefficiente intele	Pérdida de Capacidad Laboral:
Procesos legales (interdicción, pensión por sustitución, EPS especial, bajo protección, otros):			
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL			
Institución educativa	Nivel Educativo básico	Año	
EXPERIENCIA LABORAL			
EMPRESA	FUNCIONES	DURACIÓN	AÑO
DESCRIPCIÓN PERSONAL			
REFERENCIAS			
Nombre:		Parentesco:	
Teléfono:		Celular:	
Nombre:		Parentesco:	
Teléfono:		Celular:	



- Certificados de estudios.

- Certificados laborales.



- Certificado de discapacidad (EPS) o calificación de pérdida de capacidad laboral. El certificado de pérdida de capacidad laboral debe solicitarse a la EPS correspondiente tanto del sistema subsidiado como del contributivo. El trámite se inicia en una cita de la medicina general, a quien se le pide realizar la orden para la valoración por parte de medicina laboral de la entidad (Decreto 1507 de 2014).

Además, es importante tener los siguientes documentos para ser adjuntados a la hoja de vida:

6.2.

Selección y contratación

Al iniciar el proceso de selección de los candidatos más aptos para el cargo, teniendo en cuenta las habilidades de las PcD y su perfil laboral, se siguen los siguientes pasos:

Entrevista

Para este proceso la PcD debe procurar:

1.



Presentación personal adecuada.

2.



Puntualidad: revisar el tiempo y la movilidad.

3.



Solicitar los ajustes requeridos.

4.



Tener buena actitud.

5.



Contestar con sinceridad.

6.



Disponer de tiempo suficiente para presentar pruebas.

7.



Si tiene alguna duda, hacerla saber.

8.



Si requiere de acompañante, informarle del proceso que va a realizar y asegurarse de que disponga de tiempo para todo el proceso.



Aceptación del cargo

se oficializa con la firma del contrato. Si la PcD es interdicto, el tutor debe firmar el contrato. Si la persona tiene discapacidad visual, el contrato debe ser firmado ante

testigos y leído para que la PcD acepte los términos allí establecidos a través de la firma. Si la discapacidad es auditiva, se debe tener la seguridad de que la persona entendió el contrato.



Inducción

Este es un proceso que la PcD debe cumplir para su ingreso ya que le brinda toda la información sobre la empresa, sus procesos internos, sus funciones, identificación de la planta

física y dependencia de la empresa.

La inducción a realizar debe contar con los ajustes razonables de acuerdo a la discapacidad de quien ingresa a la empresa.

6.3.

Seguimiento y evaluación

En este punto se debe garantizar que la participación laboral sea exitosa y se puedan tomar las medidas necesarias para continuar con un buen proceso tanto para el empleador como para la PcD.

1.

Entrenamiento y acompañamiento en el puesto de trabajo: este proceso es el que permite que la PcD aprenda la funciones para las cuales fue contratada. Aquí se recomienda hacer un acompañamiento para la adquisición de los aprendizajes y para la adaptación general al puesto de trabajo. Durante este momento se impacta el entorno directo que va a tener contacto con la PcD, apoyando la inclusión para que se faciliten los apoyos naturales dentro del entorno. El tipo y duración del acompañamiento varía según la discapacidad y según la persona y las necesidades de la empresa. Por lo general, va disminuyendo en la medida en que la PcD es más autónoma y realiza las funciones de forma correcta y acorde a lo esperado para el cargo, aunque para el caso de la discapacidad intelectual sugerimos en particular un acompañamiento permanente, el cual ha sido exitoso en la experiencia de Best Buddies Colombia.

2.

Autoevaluación del proceso: es importante escuchar cómo la PcD percibe su proceso de participación laboral y evaluar los ajustes que se realizaron por parte del empleador para que las funciones a realizar sean desarrolladas conforme a lo que se espera para el cargo. En este espacio también se aclaran dudas, si existen, por parte de la PcD, así como sugerencias que permitan mejorar el proceso de acuerdo a lo que la PcD pueda aportar para su buen desempeño.

Es importante no solo escuchar en término de funciones y ajustes a realizar; este es el espacio para conocer la percepción y adaptación al contexto social de la empresa, así como para la aceptación de los compañeros de trabajo e identificación de los apoyos naturales que se empiezan a generar.

3.

Evaluación de funciones y tiempos de aprendizaje:

de forma objetiva se realiza la evaluación de las funciones por las cuales fue contratada la PcD. Se revisan tiempos en el desarrollo de las actividades, así como si los ajustes razonables han sido lo suficientes para el buen desempeño de las actividades asignadas.

Con el resultado que arroja la evaluación se hacen los ajustes y el plan de mejoramiento en las funciones o actividades que no hayan sido completamente asimiladas o desarrolladas por la PcD. De este modo podrán trabajar y mejorar para la próxima evaluación.

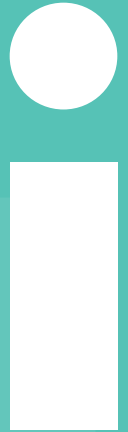
6.4.

Consolidación



La consolidación consiste en la participación real, efectiva y plena de la inclusión. Con ella se busca continuar con el crecimiento profesional de la persona en igualdad de condiciones dentro de la entidad que le ofreció la oportunidad laboral. En esta etapa identificamos que las personas con discapacidad pueden acceder al plan de carrera dentro de la empresa.

Consolidación del proyecto de vida: en esta fase las PcD ya cuentan con un reconocimiento por sus habilidades, su calidad de vida ha mejorado en diferentes niveles, y es reconocida en diferentes entornos de participación de forma natural.



7.

LISTADO DE ALGUNAS INSTITUCIONES QUE APOYAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PcD

7. Listado de algunas instituciones que apoyan la inclusión laboral de PcD.....	73
---	----

Listado de algunas instituciones que apoyan la inclusión laboral de PcD



1. Arcángeles:

Fundación sin ánimo de lucro enfocada al mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables del país.

www.arcangeles.org - info@arcangeles.org
Calle 106 N.o 17a-43 - Teléfono: 6297077
Bogotá, Colombia

2. INCI

Instituto Nacional para Ciegos

www.inci.gov.co - aciudadano@inci.gov.co
Carrera 13 # 34-91 - Teléfono: 3846666
Bogotá, Colombia

3. INSOR

Instituto Nacional para Sordos. Lidera los planes y programas tendientes a mejorar la calidad de la educación y la cobertura de estos servicios educativos para las PcD auditiva.

www.insor.gov.co
Carrera 19a # 78-80 - Teléfono: 3201912
Bogotá, Colombia

4. CRAC

Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos.

www.cracolombia.org - Sub.tecnica@cracolombia.org.co
Calle 8 Sur # 31a-31 - Teléfono: 7201948
Bogotá, Colombia

5. Fundamental Colombia

Organización sin ánimo de lucro (ONG) de carácter nacional, conformada por usuarios y sobrevivientes, familiares, acompañantes, cuidadores y personas comprometidas con el bienestar humano y la discapacidad psicosocial.

www.fundamentalcolombia.org
fundamentalcolombia@gmail.com
Teléfono: 4735093
Skype: Fundamental Colombia
Bogotá, Colombia

8.

BEST BUDDIES COLOMBIA: REFERENTE DE INCLUSIÓN LABORAL EN COLOMBIA



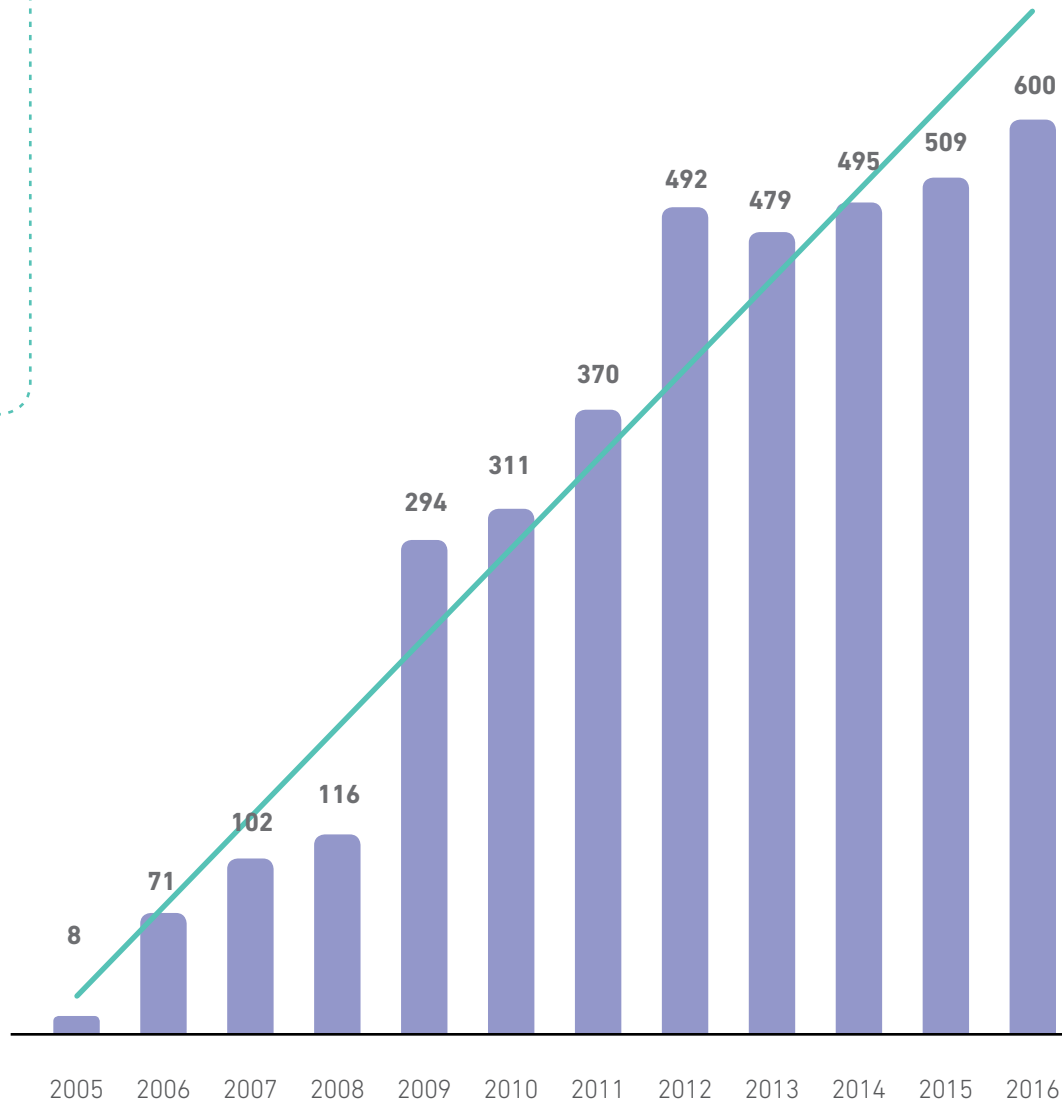
8. Best Buddies Colombia: referente de
inclusión laboral en Colombia75

El programa de inclusión laboral de la Fundación Best Buddies Colombia es referente de inclusión laboral de PcD intelectual.

A octubre de 2016, contamos con **600 personas** con esta discapacidad vinculadas en más de **63 empresas** a nivel nacional.

HISTÓRICO AMIGOS DEL ALMA: VINCULADOS 2005 A JUNIO 2016

* Amigos del Alma se refiere a personas con discapacidad intelectual.





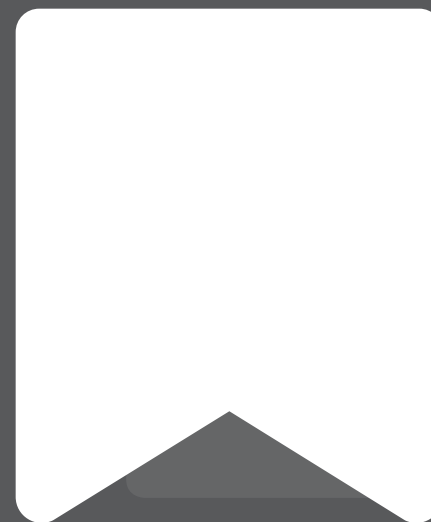
Best Buddies Colombia realiza su programa basado en un modelo de acompañamiento para dar respuesta a la necesidad de las PcD intelectual. Para esto desarrolla apoyos naturales en la empresa y forma en el puesto de trabajo tanto a las personas con discapacidad intelectual como a jefes y compañeros de trabajo.

El “preparador laboral” es el profesional que acompaña y apoya el proceso de adaptación. Asimismo, promueve el

desarrollo de habilidades en el trabajo.

El acompañamiento a PcD intelectual se realiza de acuerdo a las características de las personas y a la adaptación que tienen con el entorno. Este proceso es permanente durante las primeras semanas, y se va disminuyendo paulatinamente de acuerdo a los resultados, logrando que la PcD sea más independiente en el trabajo y que su desempeño sea el esperado para el cargo al que fue contratada.





9.

PREGUNTAS FRECUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

9. Preguntas frecuentes y bibliografía	77
9.1. Preguntas frecuentes.....	78
9.2. Bibliografía	83

9.1.

Preguntas frecuentes

1. ¿Qué beneficios se obtiene al contratar personas con discapacidad?

Se puede acceder a beneficios tangibles tales como:

Art. 24:

- Factor de desempate en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos y privados.
- Prelación en créditos o subvenciones del Estado.

Art. 31:

- Deducción en el impuesto de la renta del 200% del valor de salario y prestaciones.
- Deducción del 50% en la cuota de aprendices SENA.



Asimismo, existen beneficios intangibles como los siguientes:

- Las PcD son más estables en su puesto de trabajo, lo que evita altos costos en rotación laboral.
- Cambios positivos e importantes en el clima laboral y en la cultura organizacional debido a que hay una mayor aceptación a la diversidad.
- Sentirse útil, apreciada y con oportunidades convierte a la PcD en un empleado comprometido y leal con la empresa.
- Está comprobado un mayor rendimiento en el trabajo de PcD.
- La imagen corporativa mejorará gracias al reconocimiento de su acción social por parte de consumidores y clientes.

2. ¿A qué hace referencia la estabilidad reforzada para discapacidad?



El derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1,

13, 47, 54 y 95. El principio de estabilidad en el empleo consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído.

Por su parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar”.

3. Si la PCD no cumple con sus funciones o comete una falta, ¿qué se debe hacer?

Realizar los procedimientos que tiene la empresa a nivel disciplinar para estos casos. Desde luego, en el caso de las personas con discapacidad estas causales deben revisarse con un criterio de proporcionalidad. Por lo tanto, las exigencias a este tipo de trabajadores deben tener en cuenta su condición. Sin embargo, se parte del presupuesto de que las personas con discapacidad que han sido contratadas cuentan con el criterio suficiente para entender que ciertas conductas son inaceptables en un ambiente de trabajo como lo pueden ser los actos de violencia, llegar al trabajo bajo el efecto del alcohol, los actos delictivos o los daños intencionales a las instalaciones del empleador.



4. ¿Se debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a un empleado con discapacidad? ¿Qué se debe hacer para este trámite?

Sí se debe solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para este proceso, el cual se lleva a cabo con un inspector del trabajo. Ante dicho funcionario deberán probarse las causales de terminación con justa causa para que este determine si el despido es procedente o no.



5. Si una PcD tiene interdicción, ¿puede ser contratada? ¿Cómo?



Sí es posible que las personas con discapacidad puedan celebrar contratos laborales o contratos de aprendizaje con cualquier empresa pública o privada, solo que tienen unas formalidades especiales adicionales. La formalidad especial tiene que ver con la forma de subsanar la "capacidad legal" de la persona interdicta, la cual consiste en que, además de ella, firma quien la representa (Pacto de Productividad, s.f.).

6. ¿Existe algún impedimento legal para realizar el proceso de inclusión laboral de PcD?



No existen impedimentos legales para contratar PcD; por el contrario, el Estado colombiano, en virtud de sus compromisos internacionales y en cumplimiento de su deber de proteger el derecho a la igualdad, ha establecido diferentes normas que favorecen a las empresas que contraten personal con discapacidad.

7. ¿Qué riesgos hay al contratar PcD?



Los riesgos asociados a la contratación de PcD son iguales a los propios de la contratación de personal sin discapacidad ya que, dependiendo del grado de información obtenido en el proceso de contratación y de factores que escapan de la voluntad de las partes,

los trabajadores pueden, luego de haber sido contratados, presentar dificultades y asumir actitudes que afecten su productividad y el ambiente de trabajo. Desde luego que las PcD deben ser objeto de la comprensión y el respeto que su condición demanda, pero esto no es distinto que la consideración que debe tenerse con todas las personas y el buen trato que todos merecemos. Se debe ser consciente de las características de la condición de la PcD, pues no todas las personas ni sus discapacidades son iguales, por lo que la contratación de este personal debe venir acompañada de la socialización correspondiente a los demás trabajadores de la empresa.

8. ¿Se puede contratar a una PcD que tiene pensión por invalidez o pensión de sobreviviente?



Sí se puede contratar a PcD que tienen pensión por invalidez o pensión por sobreviviente. En la normatividad sobre discapacidad existe una norma específica que permite dicha contratación: el artículo 33 de la Ley 361 de 1997, el cual expresamente dispone que “El ingreso al servicio público o privado de una PcD que



se encuentre pensionada no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del Tesoro Público”. Es importante precisar compatibilidad con el sistema de riesgos laborales (Pacto de Productividad, s.f.).

9.2.

Bibliografía

Acción RSE (2005). *Integración laboral de PcD. Guía práctica para empresas*. Santiago, Chile. Recuperado de: [http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad_AccionRSE.pdf].

Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración (s.f.). *Guía para la inclusión laboral de PcD*. Argentina.

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

ASDOWN. Empleo con apoyo (2013). *Modelo de la intervención Down España*. España.

Confederación Autismo (s.f.). *Manual de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid, España. Recuperado de: [<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/12585/8-1/manual-de-buenas-practicas-en-empleo-con-apoyo-para-personas-con-autismo.aspx>].

Congreso de Colombia. *Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Colombia.

Congreso de la República. *Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Colombia.

Congreso de la República. *Ley 1346 de 2009 por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las PcD”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*. Colombia.

Congreso de Colombia. *Ley 1429 de 2010 por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Colombia.

Congreso de Colombia. *Ley 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PcD*. Colombia.

DAT Madrid Sur. Servicio de Unidad de Programas Educativos. Departamento de Atención a la Diversidad.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2006). *Censo general 2005*. Colombia.

Guía de buenas prácticas para la inserción laboral de PcD (s.f.). El Salvador.

Hilarión, P. y Koatz, D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Barcelona: Obra social La Caixa. Recuperado de: [<http://www.feafes.org/publicaciones/Guiaparaintegracionlaboralenfermedadmental.pdf>].

Inserción laboral del colectivo (2010). El Salvador.

Ministerio de Ciencia e Innovación (2009). *Guías de práctica clínica de intervenciones psicosociales en el trastorno mental grave*. España.

Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención de los Derechos de las PcD*. Estados Unidos.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. España.

Organización Mundial de la Salud (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. Malta.

Pacto de Productividad (2011a). Programa de fortalecimiento técnico a instituciones. Módulo de acompañamiento y seguimiento. *Programa empresarial de promoción laboral para PcD*. Bogotá.

Pacto de Productividad (2011b). Programa de fortalecimiento técnico a instituciones. Módulo de vinculación. *Programa empresarial de promoción laboral para PcD*. Bogotá.

Pacto de Productividad (2011c). *Programa empresarial de promoción laboral para PcD*. Colombia.

Pacto de Productividad (2013). *Marco normativo sobre inclusión laboral de PcD: percepciones, problemas y recomendaciones*.

Pacto de Productividad (s.f.). *Hojas informativas sobre normatividad en inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de: [<http://www.pactodeproductividad.com/pdf/hojasinformativasobrenormatividadeninclusion.pdf>].

Schalock, R. (s.f.). Implicaciones para la investigación de la definición, clasificación y sistemas de apoyos de la AAMR de 1992. *Siglo Cero*, 26(1): 5-13.

Schalock, R. (s.f.). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. *Siglo Cero*, 30(1).

Verdugo, M. (2003). *Aportaciones de la definición de retraso mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las PcD*. España.



Sede Principal del Ministerio
Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
PBX: (57-1) 4893900 / (57-1) 4893100
<http://www.mintrabajo.gov.co/>
Bogotá - Colombia



Carrera 7b Bis # 124-46
Tel. (57)(1)612 8210
<http://www.bestbuddies.com.co/>
Bogotá - Colombia