

Análisis de la Normatividad Legal en Seguridad y Salud en el
Trabajo con Énfasis en Población Laboral con Discapacidad
Física en Colombia

William Fernando Guerra Rivera

Luis Orlando Martínez Villabona

Néstor José García Rodríguez

UNIVERSIDAD – ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

JUNIO 2019

Análisis de la Normatividad Legal en Seguridad y Salud en el
Trabajo con Énfasis en Población Laboral con Discapacidad
Física en Colombia

William Fernando Guerra Rivera

Luis Orlando Martínez Villabona

Néstor José García Rodríguez

Proyecto de Grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en
el Trabajo

Asesora

Angela María Montoya Fonseca

UNIVERSIDAD – ECCI

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

Tabla de Contenido

1. Introducción	4
2. Problema de Investigación	7
2.1 Descripción del problema	7
2.2 Formulación del problema	8
2.3 Sistematización	8
3. Objetivos	8
3.1 Objetivo general	8
3.2 Objetivo específicos	8
4. Justificación y delimitación	9
4.1 Justificación	9
4.2 Delimitación	10
4.3 Limitaciones	11
5. Marcos de referencia.....	11
5.1 Estado del arte.....	11
5.2 Marco Teórico.....	18
5.2.1. La dignidad humana y sus implicaciones en el contexto de la discapacidad.....	31
5.2.2. La Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.	31
5.3 Marco legal y constitucional.....	33
6. Marco Metodológico de la Investigación	38
6.1. Técnica e instrumentos	38
6.2. Recolección de datos y fuentes de información.....	39
6.2.1. Población estudio.....	39
6.2.2. Muestra	39
6.2.3. Fuentes de información.....	39
6.2.4. Fases	39
6.2.4.1.Fase 1. Recolección de la información.	39
6.2.4.2.Fase 2. Verificación de la información.	40
6.2.4.3.Fase 3. Análisis de la información.	40
6.2.4.4 Fase 4. Elaboración de propuestas.	41
7. Cronograma.....	41
8. Analisis de la información	44
8.1 Estructura jerárquica de la normatividad en Colombia	44
9. Resultados	47
10. Conclusiones	59
11. Recomendaciones	62
12. Lista de referencias	65

1. Introducción

El trabajo de investigación tiene como fin dar respuesta al interrogante ¿Han sido efectivas las normas creadas por la legislación colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para establecer igualdad de oportunidades para la población laboral que poseen discapacidad física?

Durante el desarrollo de alguna actividad física, recreacional o laboral las personas están expuestas a sufrir algún tipo de accidente, accidente que lo puede llevar a adquirir algún tipo de discapacidad de carácter físico. Igualmente, por el desarrollo normal de su trabajo las personas están expuestas a factores que por repetición lo lleva a que adquiera una limitante física, limitante que lo aleja del desarrollo y desempeño laboral.

Es por lo anterior que la Discapacidad se ha tornado en un tema de bastante actualidad en el desarrollo de normatividad que regule y ayude al desarrollo personal, educativo y laboral para las personas que la poseen. Es por esto que entidades de carácter mundial como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Naciones Unidas (ONU) crean normas para que los gobiernos las asuman y formulen nuevas leyes que se acomoden a lo establecido por ellas.

Colombia durante los diferentes años ha creado normas, decretos, resoluciones tendientes a ir mejorando las condiciones de los trabajadores en pro de que no adquieran esas limitantes, discapacidades, o sufran alguna fatalidad. Es por esto, que se considera necesario analizarlas y determinar de qué manera la normatividad en SST ha tenido presente en su desarrollo a la población laboral que adquirieron o poseen algún tipo de discapacidad física.

Se considera necesario analizarlas y crear parámetros de mejora si los hay, aportando recomendaciones y conclusiones que lleven a una mejor interpretación al análisis de la normatividad legal SST que lleven a incluir en su desarrollo a este tipo de población laboral con discapacidad física.

El presente trabajo se basó en la búsqueda de normatividad que hiciera mención en la discapacidad y su desarrollo laboral, a los beneficios que puede tener las empresas que adopten dentro de su política de contratación la inclusión laboral de personas con discapacidad física. La investigación se basó en la búsqueda de información por medio de la Internet, en revistas indexadas, tesis de grado, documentos que hicieran referencia al tema a tratar no solo a nivel nacional sino a nivel internacional y así poder hacer análisis y estudio a casos que tienen éxito en países como México, España, entre otros.

La búsqueda fue de carácter minucioso, encontrando información referente a la inclusión laboral y a la nueva normatividad legal en SST, pero por las obligaciones laborales de los investigadores, el tiempo y el acceso a las diferentes redes de fuentes de investigación se convirtió en una limitante, ya que los tres investigadores trabajan en campo en diferentes empresas, no muy cerca de ciudades importantes. Los tiempos de encuentro se limitaban a espacios en las horas de la noche, tiempos que fueron aprovechados al máximo para poder sacar adelante el documento que se les presenta.

RESUMEN

El trabajo de investigación se basa en el desarrollo de dos temas de bastante importancia, la discapacidad física y su forma de incluir laboralmente a la población que la sufre, y por otro lado el realizar un análisis a la normatividad en SST durante los últimos años en Colombia, teniendo como base las creadas por organismos de carácter internacional como la OIT y la OMS.

Se entra a mirar ejemplos de inclusión laboral en otros países que pueden dar pie para realizar programas a nivel nacional que den la oportunidad laboral a personas que sufren discapacidad física, entre los países analizados se tiene a México con su programa “Éntrale”, en España el programa “El Empleo con Apoyo”, etc. Ejemplos de programas que han hecho de este tipo de personas en seres productivos, participes de un crecimiento personal a verse valorados por su labor y al poder colaborar a sus familias con un aporte económico.

Se analiza en el marco teórico la inclusión laboral para las personas que poseen discapacidad física, donde la discapacidad se puede entender como “la interacción entre las deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales de un ser humano y las barreras que se les impone en la sociedad para la igualdad de condiciones y participación, debido a la actitud de los demás seres humanos en su entorno” y el desarrollo legislativo en Colombia con el desarrollo de una matriz de las diferentes leyes adoptadas durante los últimos años en el país.

Palabras Clave

Discapacidad física, discriminación, dignidad humana, inclusión laboral, personas, población laboral, SST.

2. Problema de Investigación

2.1 Descripción del problema

La discapacidad hace parte de la condición humana. El hombre, en algún momento de su vida sufrirá algún tipo de discapacidad permanente o temporal, que puede conllevar a la muerte o a limitaciones funcionales cada vez mayores a lo largo de su existencia.

La población mundial en condición de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud, conforman una minoría, entre 785 millones y 975 millones (OMS y Banco Mundial, 2011). La primera cifra corresponde al 15,6% de la población de 15 años (Encuesta Mundial de la Salud). La segunda representa el 19,4% de la población de referencia (Carga Mundial de Morbilidad). (Fedesarrollo, 2018. Informe mensual del mercado laboral, en: Revista Inclusión laboral de las personas con discapacidad). En la ciudad de Bogotá D.C., según el DANE, hay 2,91 millones de personas en condición de discapacidad, más de la mitad puede laborar y un 15,5% ya tiene algún tipo de trabajo; las mujeres poseen mayor preponderancia, seguido de personas de edad adulta, y en poblaciones con menores recursos. Colombia ha promovido programas, incentivos empresariales, con el fin de que se garantice la inclusión laboral de la población discapacitada.

Acorde con los nuevos preceptos que se están estableciendo en materia legal frente a la generación de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, existen empresas que se están comprometiendo con la Responsabilidad Social Empresarial, y han diseñado diferentes tipos de proyectos y programas en SST que impactan grupos de interés ofreciendo

calidad de vida bajo los preceptos de igualdad y derechos humanos, contribuyendo a disminuir las cifras de desempleo de las personas con discapacidad y población vulnerable del país.

2.2 Formulación del problema

¿Han sido efectivas las normas creadas por la legislación colombiana en SST para establecer igualdad de oportunidades laborales para las personas que poseen discapacidad física?

2.3 Sistematización

- ¿Cuáles han sido las normas legales colombianas más influyentes en la elaboración de programas en SST que abarcan a personas con discapacidad física?
- ¿Cómo ha sido la evolución normativa en Colombia en torno al SST y que ha tenido en cuenta a las personas que poseen discapacidad física?
- ¿Han sido positivos los resultados de la implementación de las normas legales en SST en Colombia respecto a sus trabajadores con discapacidad física?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar la normatividad legal colombiana en SST que hace algún tipo de referencia a personas que poseen discapacidad física.

3.2. Objetivos Específicos

- Revisar la normatividad colombiana vigente en SST con relación a las personas con discapacidad física
- Identificar falencias dentro de la normatividad colombiana en SST en torno a la población laboral que poseen discapacidad física

- Generar propuestas de mejora a la normatividad legal vigente en Colombia en SST para personas con discapacidad física

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

En Colombia la discapacidad física para las personas que la sufren, en algunos sectores como el social, el económico, la salud y en especial en lo laboral, es vista como una de las mayores limitantes en los procesos de inclusión, de adaptabilidad, para el mejoramiento de las condiciones de vida y entre ellas la oportunidad de consecución de empleo. En nuestro país, se ha creado normatividad respecto a la aplicación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite regular las condiciones laborales para el trabajador, pero igualmente el estado ha creado incentivos para las empresas para la implementación de procesos para la inclusión laboral a personas con discapacidad; éstas disposiciones aún no se han puesto en marcha dentro de la gran mayoría de las empresas colombianas, debido especialmente a los costos en los que tienen que incurrir en el mejoramiento locativo y estructural para el desarrollo normal de las labores de las personas en condición de discapacidad física.

El estado colombiano, ha venido gestionando a través de sus gobernantes de turno, y como miembro de la OMS y OIT, ha adoptado la normatividad referente en SST que tiene como fin la protección de los trabajadores y la disminución de los accidentes letales y los ausentismos por enfermedad laboral y en especial la del aumento de personal con discapacidad física por ocasión de un accidente laboral.

Es por ello, que se ha considerado la importancia de entrar a analizar la normatividad en SST que se han formulado en nuestro país partiendo como base que Colombia ha ratificado su inclusión en las convenciones internacionales en este argumento, suscritas por la OMS y la OIT, mediante las firmas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convención No. 159, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad Organización de los Estados Americanos (OEA) entre otras, igualmente tener en cuenta la normatividad legal vigente en SST de otros países que se encuentran adelantados en el tema respecto de la manera como se tienen en cuenta a las personas que poseen discapacidad física y las metodologías y acciones propias generadas por organizaciones privadas en nuestro país como ejemplo de avances para la inclusión, generación de alternativas, apoyo en el acondicionamiento psicológico, rehabilitación física y locativa, y se podría decir, sería lo más cercano a una ambientación en un SG-SST aplicada al ambiente laboral para la población con discapacidad.

Lo anterior, permitirá formular propuestas para que en Colombia se genere mejoras a la normatividad ya existente, o la creación de nuevas normas que garanticen un proceso sistemático para la inclusión y adaptabilidad del trabajador discapacitado en su condición, y a la prevención de accidentes laborales de cualquier índole que le generen riesgo, aún si su entorno físico está acondicionado para el cumplimiento de su rol como trabajador en condición de discapacidad.

4.2 Delimitación

El trabajo de investigación tiene como base la parte legal y se limita al análisis de las normas legales colombianas en SST vigentes que toman en cuenta a los trabajadores con

discapacidad física, con el fin de determinar si realmente están contribuyendo a mejorar las condiciones de estas personas para su desempeño laboral, y realizar un paralelo frente a normatividades más avanzadas en el tema en países como México, Chile y España.

Igualmente, se tiene el tiempo en el que se realizó el trabajo de grado, ya que se tuvo que replantear el tema de investigación, desarrollándolo nuevamente desde ceros, iniciando éste a mediados del mes de marzo de 2019 y finalizándolo en los últimos días del mes de mayo del mismo año.

4.3 Limitaciones

- La consecución de la información ya que no se tiene conocimiento de estudios anteriores donde el tema central sea el análisis a las normas legales y su impacto dentro de la comunidad que posee algún tipo de discapacidad,
- Acceso a revistas indexadas, tesis de grados, artículos especializados, etc., que traten del tema es muy restringido ya que los integrantes del proyecto se encuentran trabajando lejos de ciudades importantes y con una limitante en el tiempo para la realización de una consulta específica en el tema a analizar dependiendo exclusivamente de lo que arroja las fuentes de información investigadas por la internet.
- El Tiempo que requiere la revisión de la información arrojada en la consulta por internet es muy limitado, primero por el espacio reducido que se tiene después de reenfocar de nuevo el trabajo de grado, menos de dos (2) meses, y por otro, el tiempo que da las actividades realizadas por cada uno de los integrantes del proyecto.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

Se analiza igualmente información obtenida de artículos como “Inclusión Laboral de personas con Discapacidad” del Ministerio de Trabajo del 20 de febrero de 2018. Se tiene en cuenta la publicación CONSULTORÍA SOBRE ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD Y PROPUESTA DE AJUSTE. Este documento es producido como resultado de la "Consultoría sobre normatividad en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad" encargada por el Programa Pacto de Productividad, que fue promovida y financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Ministerio del Trabajo. (Discapacidad Colombia, 2019)

Se realiza lectura a la información encontrada en el artículo “La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia.” De Alix Solángel García y Aleida Fernández Moreno. Aquí se observa como las autoras dan un análisis sobre la discapacidad, inclusión social, igualdad y diferencias, todo basado en diferentes paradigmas frente a la realidad social de las personas con discapacidad. Tomando planteamientos de Díaz sobre reflexión de la discapacidad desde diferentes puntos de vista, de la comprensión y aplicación de los conceptos de inclusión y equidad y la postura de diferentes organizaciones.

Para el desarrollo de la investigación se analiza información a nivel país y si el tiempo lo da, se entra a realizar una investigación más profunda y así encontrar la aplicación de las normas sobre SST y los modelos de inclusión laboral desarrollados por diferentes empresas.

A nivel local se analiza información que se toma de los acuerdo distritales 16 de 1994 y 02 de 1999, se tiene como base de información el trabajo realizado por Olga Rocío Chaparro de enero de 2017, “Enfoque diferencial en la Política pública distrital de discapacidad, caso: Localidades de Teusaquillo y Kennedy en el periodo 2012 – 2015”, de la Universidad Santo

Tomás, trabajo que entra a analizar la Política Pública de Discapacidad, y entrando a entender que los ciudadanos con discapacidad están política y socialmente en condición de vulnerabilidad, que son personas dignas y con derechos a la propiedad, al trabajo, al bienestar, la cultura, la recreación, el deporte, etc., tomando como segmento objetivo las localidades de Teusaquillo y Kennedy. (Chaparro, 2017)

Igualmente, se entrará a ver como Fundaciones y las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) como la Fundación Arcángeles y la Organización Best Buddies Colombia entran a apoyar a personas con discapacidad en programas de capacitación, inclusión laboral, deportes, etc. y así lograr que sean aceptadas laboral y socialmente.

Lo anterior no es una camisa de fuerza para el desarrollo de la investigación, es claro que se puede ahondar más en este tema, pero es cierto que la falta de tiempo ha sido uno de las mayores limitantes para lograr una mayor profundización en la información sobre el tema de investigación.

Ya a nivel nacional se ha encontrado lo siguiente:

El artículo “La política de discapacidad del sector de seguridad y defensa en Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales” (Crespo, 2017) donde se entra a hablar de la política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia que tiene como objetivo la implementación del Sistema de Gestión del Riesgo y Rehabilitación Integral (SGRRI) para articular las acciones de los diferentes actores implicados en el sistema. Aquí se reflexiona sobre la construcción e implementación de esta política como un instrumento para avanzar hacia la inclusión social y garantizar el goce de los derechos fundamentales de las personas de la fuerza pública con discapacidad (PcD). (Carrillo, 2017)

Se tiene para analizar y ahondar sobre la legislación Colombiana frente a la discapacidad partiendo del artículo “La Discapacidad y su estado actual en la Legislación Colombiana” de Ana Milena Martínez, Ana Fernanda Uribe y Héctor José Velázquez publicado en la revista *Duazary: revista internacional de Ciencias de la Salud*, del 15 de enero de 2015, allí se quiere intentar dar conocimiento a cómo se encuentra la legislación Colombiana en torno a cinco factores de vital importancia que a diario tienen que afrontar las personas que poseen algún tipo de discapacidad, estos factores son: la salud, la educación, el empleo, el transporte y la accesibilidad a varios lugares. Realiza una comparación entre la legislación con los resultados obtenidos en la encuesta de calidad de vida realizada en el año 2012 por el Departamento Administrativo Nacional de Encuestas (DANE) y el Informe inicial sobre la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, de ésta comparación se encuentra que, aunque la legislación tiende a estar a favor de los derechos de las personas con discapacidad, el goce efectivo de la salud, la educación, el empleo, el transporte y la accesibilidad es mínimo. La población con discapacidad presenta un alto nivel de analfabetismo ya que las oportunidades de ingresar a un centro educativo es muy bajo por su situación y el lograr ingresar a una institución especializada es bastante oneroso, un alto porcentaje de ésta población no se encuentra afiliada al sistema de salud y en el mercado laboral las oportunidades para esta población son escasas ya que para las empresas entrar en el proceso de contratación repercute en una inversión bastante alta en el mejoramiento de las condiciones físicas para el buen desenvolvimiento laboral. En lo referente al transporte y a la accesibilidad, entendido esta última como la señalización, la movilidad y la comunicación, aún se encuentran barreras arquitectónicas. Se requiere que el país avance a pasos agigantados en el cumplimiento de todos los derechos de las personas con discapacidad, para evitar toda “clase de discriminación y marginación garantizando una mejor

calidad de vida para todos y se dé un empoderamiento mayor a las personas con discapacidad y la comunidad en general.” (Martínez-Rozo, Uribe-Rodríguez, & Velázquez-González, 2015)

Se analiza igualmente información obtenida de artículos como “Inclusión Laboral de personas con Discapacidad” (Ministerio de Trabajo, 2018). Se tiene en cuenta la publicación **CONSULTORÍA SOBRE ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD Y PROPUESTA DE AJUSTE**. Este documento es producido como resultado de la "Consultoría sobre normatividad en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad" encargada por el Programa Pacto de Productividad, que fue promovida y financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Ministerio del Trabajo. (Discapacidad Colombia, 2019).

Uno de los temas con mayor relevancia en la actualidad empresarial es la inclusión Laboral para personas con discapacidad física, donde el área de gestión del talento ha tenido que generar procesos para que el proceso sea lo más beneficioso para los empleados como para las empresas donde trabajan ya que con ello logran repercusiones favorables a nivel económico, social y productivo. En México el impacto que ha generado la inclusión laboral llevó a que desde el año 2013 se conmemore el Día Nacional de la Inclusión Laboral el día 27 de febrero.

En septiembre de 2015 en México nace “Éntrale. Alianza por la Inclusión Laboral de personas con discapacidad”, la iniciativa dada por el Concejo Mexicano de Negocios, que “tiene como propósito vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México” con la participación de 85 empresas, 30 fundaciones y 5 universidades. («La inclusión laboral de personas con discapacidad en México», 2017)

Desde el gobierno mexicano se crea la estrategia Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Programa que tiene por objetivo “Brindar a las personas con discapacidad los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones, al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos”(«La inclusión laboral de personas con discapacidad en México», 2017)

El programa Éntrale a través de su plataforma les ofrece a las empresas suscritas foros de mejores prácticas, una bolsa de trabajo, etc., para las personas en estado de discapacidad que se registren en la bolsa de trabajo de la plataforma les ayudan a ubicarse laboralmente, recibir capacitación, etc.

En España se está llevando a cabo el proyecto “El Empleo con Apoyo”, que es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, programa que tuvo sus inicios en Estados Unidos durante los años 80, en España se ha hecho posible gracias a lo siguiente: A) La promulgación de la (Congreso Español, 1992, art.37), la cual es la Ley marco del Estado Español en defensa de todos los derechos de las personas con discapacidad, que tiene sus bases en el principio escandinavo de Normalización e integración social. La ley española en su artículo 37 dice: *"será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo"*, y B) El Programa de Integración Escolar, iniciado por el Ministerio de Educación y Ciencia en 1985, obedeciendo el mandato de la ley que, en su artículo 23 que dice: *"la persona con minusvalía se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo los apoyos necesarios"*.

El Empleo con Apoyo ha tenido tanto éxito que se ha ido extendiendo por distintos países del mundo. Por lo que en España, se dio a conocer públicamente en el I Simposio Internacional

sobre Empleo con Apoyo donde además de dar a conocer las experiencias norteamericana e irlandesa, se dio a conocer los resultados dos experiencias españolas, el Proyecto AURA, pionera en la implementación del modelo Empleo con Apoyo, donde se enfatizaron esfuerzos para una integración socio laboral para personas con síndrome de Down, esto en la ciudad de Barcelona dentro de empresas con sistema de economía de mercado libre; y Treball amb Suporté, que se realizó en la isla de Mallorca, proyectos pioneros en la aplicación de este método y que se han convertido en ser imitables. Con esto se puso de manifiesto que la metodología del Empleo con Apoyo era aplicable no solo en el extranjero, sino también en España y probablemente en cualquier otro país donde exista un sistema de sociedad con una economía de mercado libre. (Verdugo, de Urríes, & Bellver, s. f.)

Por otro lado, en Sur América se tiene el ejemplo de Ecuador, este país establece políticas para identificar a las personas con discapacidad ya que son consideradas como un “grupo de atención prioritaria”. Y es por esto, que en la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, todo con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas como son la educación, la rehabilitación y la habilitación, la inserción social, la salud y el empleo. (Constitución Política, 1991)

Con la inclusión laboral las personas con discapacidad logran mejorar sus condiciones de vida, y así poder mantener a sus familias y ayudan al crecimiento de la economía y al desarrollo del país, ya que se convierten en personas productivas.

En el proceso de inserción o inclusión laboral de una persona con discapacidad, se requiere que las empresas tomen medidas que garanticen el acceso y la permanencia de estas personas en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Pero para

que el Ecuador logre una verdadera inserción laboral ha requerido mejorar en los temas de educación y formación ocupacional para las personas con discapacidades, ya que el 85% de las personas que poseen discapacidad no tienen o no han podido acceder a un sistema educativo y el restante 15% ha logrado terminar sus estudios o poseen educación superior. Y para las personas que durante su vida laboral ha adquirido una discapacidad, las empresas se han de comprometer a que no pierdan su empleo, sino lograr acomodarlos en un puesto donde logren desarrollar sus capacidades. (Ordóñez, 2011)

Otro país referente para el desarrollo de la investigación es Chile donde se ha estado utilizando el modelo de teletrabajo, por lo que el Código del Trabajo fue revisado y modificado en su artículo N° 22 para dar cabida a la situación de los teletrabajadores (Ley 19.759 del 01/12/2001), pero no se tienen cifras estadísticas sobre la cantidad de teletrabajadores que existen a nivel país y por lo tanto no se puede determinar qué impacto ha tenido ésta práctica en el desarrollo laboral de los discapacitados que optan por este tipo de trabajo.

Lo que se ha logrado inferir es que con el teletrabajo (TeTra) las personas con discapacidad obtienen una oportunidad real para desarrollarse laboralmente, ya que el teletrabajador puede adaptarse a sus limitaciones y necesidades al evitar los desplazamientos para ir a trabajar. Surgiendo entonces otro inconveniente y es si las personas con discapacidad poseen la capacitación adecuada en el manejo de las herramientas TIC's que les permitirán acceder al TeTra. (Concha, 2007)

Igualmente, se tiene en cuenta la “estrategia y plan de acción para la inclusión de discapacidad 2014 – 2017”. Un doble enfoque en acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad.” de la Organización Internacional del Trabajo, 2015. La finalidad de esta estrategia y el plan de acción es dirigir los esfuerzos de la OIT destinados a convertirla en

una organización que incluye realmente a las personas con discapacidad. La estrategia y el plan de acción abarcan todos los ámbitos de trabajo de la OIT, incluidas sus prácticas internas. (OIT, 2015).

5.2 Marco Teórico

Según el Ministerio de Salud y Protección social en Colombia, citando la Convención sobre el derecho de las personas con discapacidad “Organización de Naciones Unidas” (ONU, 2006), expresan que:

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resalta 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. Por consiguiente, son consideradas personas en situación de discapacidad aquellas que presentan una condición mental, física y/o sensorial que afecta su desarrollo y puede traer como consecuencia interacciones difíciles con su entorno, ocasionado en algunos casos exclusión de la sociedad y por ende impedimentos para gozar sus derechos” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2006).

Tradicionalmente, la discapacidad era vista como un aspecto asociado a la salud, no obstante, al considerarlo como un tema de salud pública, se ha visto la necesidad de involucrar otras esferas de la sociedad pues según cifras del DANE (Departamento administrativo nacional de estadística) la incidencia de discapacidad es de 8% (DANE, 2005).

Según la OIT (2015) se calculan que alrededor del mundo existen 386.000.000 de personas en condición de discapacidad. Esta población independiente de su condición cuenta con habilidades para pertenecer al mundo laboral y desempeñar algún cargo y/o función tanto para el desarrollo de sí mismo, como el de sus familias y su país.

En el caso de Colombia según el Censo general realizado por el DANE en el año 2005 hay alrededor de 2.632.225 personas en condición de discapacidad; lo que equivale al 6.4% de la población colombiana y de este porcentaje el 79% pertenece a los estratos 1 y 2. De esta población el 3% (62.384) finalizó el bachillerato y solo el 13 % de los que están en la edad productiva (270.333) y tienen acceso a la vida laboral (Lugo, 2015).

Pese a esta situación, en el país se ha logrado avanzar en este tema gracias a la normativa y a las actividades desarrolladas para promover la inclusión de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, aún se encuentran barreras que afectan las condiciones de equidad que se deben generar para el acceso de esta población al mercado laboral.

Según García (2009) la responsabilidad social empresarial (RSE) es un medio por el cual las empresas voluntariamente contribuyen al bienestar de la sociedad, la prosperidad económica y el mejoramiento al medio ambiente. Se resalta que al utilizar este mecanismo se reciben beneficios económicos, sociales, y de proyección al recibir el reconocimiento por su labor. Desde esta postura la RSE debe ser un compromiso ético para el beneficio común.

Durante los años Colombia como miembro activo de la OIT y de la OMS ha tenido que mejorar y actualizar leyes y decretos que tienen como fin una mejor atención de las necesidades de protección del trabajador, y ante el incremento de los accidentes de trabajo ha hecho que el país adopte y mejore leyes para ser más rigurosas y lleve a que las empresas cuiden a su activo más importante, el trabajador.

Por otro lado, a nivel mundial la tasa de empleo para personas que sufren algún tipo de discapacidad es bastante baja, y para aquellos que logran acceder a un trabajo estable sus condiciones laborales y de paga no son las mejores, y tiene que adaptarse al entorno social y

físico de la empresa, y en este punto son muy pocas las empresas que incurren en gastos adicionales para acondicionar su planta física en pro de las personas que poseen la discapacidad.

Se aborda el término de trabajo para entenderlo mucho mejor y se realiza un análisis respecto a las personas que poseen algún tipo de discapacidad. El concepto de trabajo se ha definido de varias maneras; una de ellas, como una ocupación retribuida (RAE, 2016), o, como el conjunto de actividades que realiza un ser humano, que pueden ser de carácter remunerativo o no, y que durante su proceso elaboran bienes y servicios para una economía, y tienden a satisfacer las necesidades de una comunidad o de un grupo de individuos (OIT), la OMS toma el término empleo como la actividad efectuada a cambio de un pago, que puede ser un salario, sueldo, comisión, propina, pago a destajo o en especie, ya sea bajo una relación de dependencia o de independencia laboral., en Colombia se entiende el trabajo como toda clase de actividad realizada por el hombre de manera libre al servicio de otra en ejecución de un contrato de trabajo, ésta puede ser material o intelectual, de manera permanente o transitoria.

Actualmente, se entra a analizar el trabajo desde una nueva perspectiva, el trabajo decente, que se entiende como “la oportunidad que tiene todo ser humano en edad de trabajar de acceder a un empleo productivo que en contraprestación le retribuya un ingreso justo, bajo los parámetros de seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para su familia, unas mejores perspectivas de crecimiento y desarrollo personal, de integración social, donde pueda expresar libremente sus opiniones, logre organizar y participar en las decisiones que lleguen a afectar su vida, con la misma igualdad de oportunidades y de trato, desde un punto de vista de la dignidad del hombre y de la mujer. Y cuando hablamos de dignidad humana de debe tener en cuenta a todas las personas que sufre algún tipo de discapacidad, ellos también requieren un

trabajo digo, donde se les trate por igual y posean las mismas condiciones de desarrollo en sus sitios de trabajo.

La discapacidad se entiende como “la interacción entre las deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales de un ser humano y las barreras que se les impone en la sociedad para la igualdad de condiciones y participación, debido a la actitud de los demás seres humanos en su entorno” (ONU, 2008).

De lo expresado anteriormente, las empresas colombianas se han visto en la necesidad de generar y planear nuevas estrategias, estrategias que deben ser eficaces en pro de la seguridad y salud en el trabajo de todos sus colaboradores, internos y externos, en especial de aquellas personas en condición de discapacidad y así garantizarles un trabajo decente, esto de la mano de la legislación colombiana, que la ha llevado a tomar una mayor conciencia y darle la importancia que requiere.

Por otra parte, es necesario reconocer la diversidad de personas con discapacidad, ya que puede encontrarse distintos tipos, sea una discapacidad por nacimiento, también puede ser derivada de una enfermedad común e incluso de un accidente. Precisamente aquí el estado interviene para proveer un beneficio o garantía de protección para su desempeño laboral, logros que son posibles alcanzar por medio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), con lo que es posible romper las barreras que se presentan para la igualdad de condiciones y oportunidades laborales.

Como aspectos normativos aplicables a cualquiera persona con discapacidad, las empresas deben tener en cuenta que la ley 361 de 1997 (C.R. de Colombia, 1997, p. 361) establece mecanismos de integración social para estas personas, resaltando la protección que se les debe dar en caso de ser despedidas de su trabajo por razón de su limitación física, síquica o

sensorial sin la autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual se ha denominado estabilidad laboral reforzada. Esta ley lleva a que las empresas no cometan discriminación o de lo contrario deberá pagar las prestaciones e indemnizaciones de Ley, más 180 días de salario. También, el gobierno de Colombia promulgó la Ley 1618 de 2013 en las que se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, que posean condiciones dignas de trabajo, pero también incentiva a que las empresas que contraten personas con discapacidad tengan beneficios tributarios y obtengan mejores oportunidades en procesos de contratación estatal.

Como estrategia para incentivar la contratación de personas con discapacidad en el país, el Banco Internacional de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Trabajo lideran el programa Empresarial de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad, el que se ha llamado Pacto de Productividad, donde se promueve y se incentiva a que las empresas realicen inclusión laboral de personas con discapacidad, y lo pretende es la contratación inclusiva. A 2015, 5657 personas se habían beneficiado y 142 empresas se habían comprometido con la contratación y capacitación para el empleo. Sin embargo, a la fecha no se tiene actualizado reporte alguno que muestre evidencia al seguimiento que se haya realizado a las empresas y de esta manera verificar las condiciones de trabajo en las que se encuentran desempeñando sus laborales y la forma como se integra esta política inclusiva a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Por lo tanto, la política de inclusión, y el SG-SST se deben integrar. Para ello se debe revisar y generar una estrategia para cumplir las normas laborales y de protección legal para las personas que poseen discapacidad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.”(Congreso de la República de Colombia, 2012).

En el Decreto 1072 de 2015, “los ciclos en que debe surtirse este Sistema de Gestión, son definidos de la siguiente forma: “P” de planificar, es decir, las formas de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, para saber que se está haciendo incorrectamente o que se debe mejorar, la “H” de hacer, lo cual es la implementación de las medidas planificadas, la “V” de verificar, que es revisar y analizar esas acciones implementadas en los pasos anteriores, y finalmente la “A” de actuar que es realizar esas acciones para buscar siempre el mejoramiento en la seguridad y la salud de los trabajadores. El Sistema de Gestión se basa en acciones que deben tomar las empresas que buscan la optimización de sus procesos y que lleven a generar políticas coherentes para lograr mejorar tanto al empleador como al trabajador, y todos los factores que intervengan en el desarrollo de un buen trabajo, y así disminuir todos los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Adicionalmente, en la Ley 1072 de 2015, se indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de él, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los riesgos con el fin de prevenir los accidentes y las enfermedades laborales, así como también crear un ambiente de protección y prevención de estos eventos.” (Ministerio del Trabajo, 2015)

También es clara la intención del Gobierno de cuidar la salud de los trabajadores, por lo cual se exige la integración de un adecuado sistema de gestión en el marco del ciclo PHVA, con la finalidad de apoyarse en acciones de mejora y un adecuado control y manejo de riesgos, con indicadores, medidas de prevención y control. Aunque no se visualiza en la ejecución del Sistema de Gestión la forma de integrar a las personas con discapacidad, si hay un margen normativo en el país que permitiría su adaptación e integración en entendido que este sistema debe comprender que los trabajadores pueden estar en situación de discapacidad de forma temporal o permanente.

El artículo 125 de la Ley 9 de 1979 expone la obligación legal del empleador de implementar programas de medicina preventiva que tienen como objeto la rehabilitación y recuperación del trabajador. Posteriormente, a través de la Resolución 1016 de 1989 se obliga a que las empresas tengan que implementar el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, haciendo énfasis en la rehabilitación, la reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial. Esta normativa, aplica a cualquier trabajador que presente un evento de salud en el trabajo, pero implica un mayor compromiso con las personas con discapacidad que adquieran una deficiencia física, psíquica o sensorial en el trabajo.

La Ley 361 de 1997 en sus artículos del 22 al 34, hace referencia a la integración laboral de las personas en situación de discapacidad, estipulando además de políticas de empleo y de estudios, incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad sin importar el origen de la misma. Ya en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, se hace referencia a prever que luego de terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, y que sea del mismo nivel al que poseía

anteriormente. Por su parte, el Decreto 1072 de 2015, impone obligaciones a las entidades administradoras de riesgos laborales respecto a los servicios de rehabilitación de sus afiliados y de evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores, esto a través de los indicadores para identificar la efectividad de estos programas de rehabilitación. Es de resaltar de esta Ley que ve la necesidad de integrar a cualquier persona con discapacidad sin importa la causa que da lugar a las barreras para la igualdad de oportunidades y participación en su lugar de trabajo.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Personas con Discapacidad, se debe hacer referencia a la reinserción laboral, ya que se hace necesario el tener sitios especializados para la capacitación de las personas con discapacidad y la colaboración en la reinserción laboral, igualmente, en lo relacionado a las prestaciones económicas a la población cesante y la capacitación para la reinserción a través de los programas de capacitación para el empleo en condiciones dignas.

Para poder garantizar una buena y verdadera inclusión laboral para las personas con discapacidad y así optar por un trabajo digno de deben tener unas medidas específicas que tienen como objeto o meta la accesibilidad en casos particulares, pero que se deben adoptar cuando no es posible desde la previsión del diseño para la igualdad de condiciones de todos los trabajadores, ya que es necesario entrar en consideración de las necesidades específicas de cada persona que posee la discapacidad. El tema de ajustes razonables, aunque tiene un amplio desarrollo en el ámbito internacional en nuestra legislación apenas se encuentra referenciado en la citada Ley 1618 de 2013 y todavía no se he visto reglamentado, lo que impide su obligatoriedad y cumplimiento en los entornos de trabajo. De forma adversa se considera que su

implementación es muy alto costo, pero que a la larga generalmente suelen ser sencillos y de bajo costo.

Desde una perspectiva al entorno laboral, los ajustes razonables pretenden la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, lo cual implica las adecuaciones necesarias en el puesto de trabajo. Al respecto el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el informe de agosto de 2016, manifiesta su preocupación sobre la ausencia de una regulación en la materia y solicita al Estado adoptar normas que traten este aspecto en materia de empleo. (Salazar, 2016).

El Decreto 1072 (2015), impone obligaciones a las entidades administradoras de riesgos laborales respecto a los servicios de rehabilitación de sus afiliados y de evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores, esto a través de los indicadores para identificar la efectividad de estos programas de rehabilitación. De ella se ve la necesidad de integrar a cualquier persona con discapacidad sin importa la causa que da lugar a las barreras para la igualdad de oportunidades y participación.

Por último, es de advertir que estos retos son generales ya que la dinámica de su aplicación implicará un trabajo colectivo por parte del Estado, empleadores, asociaciones y de las propias personas con discapacidad, quienes se deben empoderar cada día más de sus derechos y sus obligaciones en materia de trabajo. Generar una cultura de empleo para personas con discapacidad es un trabajo de todos que conlleva a un cuestionamiento proactivo en materia legislativa en aras de la regulación real de la 1618 de 2013, los SG-SST y demás afines a la materia.

En la Ley Estatutaria No 1618 del 27 de febrero de 2013 se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y en su artículo 2 presenta los conceptos que la rigen, ellos son:

- Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano plazo y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, ciudadanos, sin ninguna eliminación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Tal como lo afirma De Lorenzo (2003) las políticas de empleo han cambiado de manera importante en lo relacionado con las personas discapacitadas. , donde se están otorgando mayores recursos para la creación de puestos de trabajo, tanto en la empresa privada como en el sector público. Los grupos de presión discapacitados han organizado sus propias comunidades para lograr beneficios y oportunidades. También se ha generado una mayor conciencia general frente a los obstáculos que tienen estas personas. De igual manera De Lorenzo afirma que las personas con discapacidad pueden generar fuentes de ingreso para el país.

Como de resultados de estos cambios en las políticas laborales, de las personas con discapacidad cuentan, en la actualidad, con un amplio abanico de opciones laborales, y pueden encontrar trabajo en los talleres protegidos, en las Administraciones Públicas, en fórmulas de

empleo con apoyo, en entidades sociales, en el mercado ordinario de trabajo y como autónomos.

(De Lorenzo García, 2003. p.125)

En Colombia aún se tienen grupos que son excluidos por medio de diversas prácticas que abarcan desde el sesgo, el estigma y las supersticiones por razones de género, raza, etnia, religión, orientación sexual y discapacidad. Este tipo de prácticas afecta la dignidad y la seguridad de las personas, además de la oportunidad de tener una mejor calidad de vida. (De Lorenzo García, 2003)

La OIT, generó un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, documento generado en Ginebra, Suiza en octubre de 2001; allí se da la importancia y la relevancia a las personas con discapacidad de todo tipo y como personas incluyentes dentro de un conglomerado social al igual que tienen derecho a participar y contribuir en todos los niveles en lo laboral y profesional en casi todas las disciplinas, pero advierte que por esta condición especial en su mayoría no tienen las oportunidades laborales por las “barreras” que la misma sociedad impone. Debido al desarrollo global y acelerado de las economías y la industrialización donde el crecimiento económico puede generar las mayores oportunidades de empleo en todas las áreas, este Repertorio sugiere unas mejores prácticas que permiten a muchas organizaciones aprovechar todas esas capacidades, habilidades y conocimientos de aquellas personas con discapacidades y orientar ese potencial, lógicamente desarrollado dentro del marco de las condiciones nacionales existentes. El documento además, menciona el deber de los empleadores a generar *“La estrategia de gestión de las discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, análisis de riesgo de cualquier adaptación o ajuste, una temprana intervención y orientación a*

servicios de tratamiento y readaptación profesional de las personas que contraen una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores.” (OIT, 2001).

Para un empleador necesita diseñar estrategias que le permitan mejorar, mantener, adaptar medios procesos y procedimientos para garantizar condiciones adecuadas y saludables dentro de los ambientes laborales a través de los SG-SST.

Las personas que poseen discapacidad física al lograr obtener un trabajo digno les va a permitir a corto y mediano plazo mejorar su calidad de vida, a lograr desarrollarse y realizarse como personas productivas, lo que a nivel organizacional va a impactar de forma positiva dentro de sus grupos de trabajo, creando desafíos internos de mejora en la productividad, éstas personas por su nivel de compromiso y dedicación al ser parte del engranaje empresarial influyen en que sus demás compañeros deseen alcanzar los mismos niveles productivos.

Al permitir en las empresas el intercambio laboral con personas que poseen algún tipo de discapacidad lleva a que el clima laboral mejore, convirtiéndose en una gran experiencia de carácter significativo, generando resultados positivos a nivel humano ya que lleva a que exista una mayor tolerancia y aceptación de las distintas capacidades que ofrecen este tipo de personas.

Otros beneficios que pueden recibir las empresas son:

- Activar y encausar debidamente la Responsabilidad Social de la compañía.
- Recibir asesoría profesional especializada en capacitación, gestión, difusión y marketing.
- Ampliar las vías de información hacia el segmento específico.

El desafío laboral entonces se enmarca ahora desde una perspectiva más humana donde el valor radique en la calidad y capacidad del trabajador. Fortaleciendo a través de elementos como

la capacitación una mejor proyección de él mismo en su entorno laboral, es decir; pensando en el ser humano y su potencial se pueden alcanzar todos los propósitos que una empresa o determinada entidad se propongan en su proyección futura, todo depende del humanismo y la competitividad con la que sea enfrentada.

Por esto se considera importante también tener presente que antes de una persona con discapacidad deba ser reconocida como miembro activo del ámbito laboral, es de mucha más importancia ser valorada primero como ser humano.

5.2.1. La dignidad humana

Según Palacios (2008), “el debate más importante que genera la discapacidad en el ámbito de los valores, radica en el modo en que debería ser abordada la diferencia humana, y en el modo en que la humanidad esencial debiera ser respetada. Si se realiza una aproximación al término de la dignidad humana, que en resumen afirma que todas las personas son fines en sí mismas, se observa que en la sociedad se valora al ser humano por lo que puede ser útil y no por lo que es, es decir, que, si no genera utilidad o se está limitado para generarla, el valor como ser humano tiende a disminuir”.

Si se hace una aproximación al valor de la autonomía, la idea de que cada persona se autogobierna y dirige sus metas, se observa que todavía se les niega a las personas con discapacidad el derecho a tomar sus propias decisiones. Sin embargo, la respuesta correcta para aquellos que tienen disminuida su capacidad para la autonomía, o para quienes son percibidos con dicha disminución, sea la asistencia para poder llevar una vida independiente, y no la sustitución de su autonomía. (Palacios, 2008)

De acuerdo a lo anterior, es mirar hacia el ahora con la suficiente capacidad humana y luego laboral para brindarle al ser humano- trabajador el mejor espacio para que desarrollo a

plenitud todas sus capacidades de manera competitiva y así alcanzar el bienestar social que tanto se anhela a nivel empresa.

5.2.2. La no Discriminación e igualdad de oportunidades

Como expresa Gerard Quinn (Palacios, 2008), la igualdad de oportunidades se enfoca sobre el uso negativo de la diferencia prohibiendo la discriminación que tiene como base la discapacidad. En consecuencia, al dar igualdad de oportunidades a las personas que poseen algún tipo de discapacidad implica exigir acciones o intervenciones oportunas por parte del gobierno, de forma que:

- La igualdad de oportunidades lleve a realizar inclusiones estructurales en entornos como son el transporte, los equipamientos públicos, los servicios públicos y las comunicaciones,
- Garantizar que las personas con discapacidad se preparen hasta el máximo de sus capacidades para lograr asumir un papel productivo y responsable en la sociedad,
- No se permitan los casos de discriminación que incluyen a las personas con discapacidad. Para esto se hace necesario que el gobierno cree leyes que vayan en contra de la discriminación y adicionalmente, deben realizar jornadas donde reconozcan la necesidad de integrar positivamente la diferencia que supone la discapacidad.
- Creen un programa donde la igualdad de oportunidades haga frente a las actitudes sociales que dejan de lado a las personas que poseen algún tipo de discapacidad. (Palacios, 2008)

De acuerdo a todo lo anterior se puede apreciar que las personas que poseen algún tipo de discapacidad pueden llegar a ser parte esencial en el aumento productivo de la sociedad, ya que poseen las mismas condiciones que las demás personas, pero para ello es necesario tener en cuenta los valores esenciales que son fundamento de los derechos humanos como son la libertad

personal, la igualdad y la dignidad humana que conllevan a que no existan barreras y se logre la inclusión a nivel social, que pone en la base los principios de autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. La premisa es que la discapacidad es una construcción social, no una deficiencia que crea la misma sociedad que limita e impide que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades. (Palacios, 2008)

5.3 Marco legal y constitucional

Para referenciar el soporte constitucional y legal de las políticas públicas coherentes con la discapacidad, a continuación, se relacionan las normas como marco referencial, lo cual se reconoce que Colombia ha tenido una evolución en lo que respecta al reconocimiento e inclusión de la población con discapacidad física, derechos que son contemplados en la Declaración de los Derechos Humanos, ratificado en nuestra constitución Política de Colombia y que aún se continúa en el compromiso legislativo para reafirmar la libertad y derechos de igualdad a sus nacionales.

Una de las primeras manifestaciones de inclusión de personas discapacitadas se da en la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José -OEA, celebrado en San José de Costa Rica, fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 entrando en vigencia el 18 de julio de 1978. Los estados participantes, se comprometieron a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que estuviera sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna. Allí se puede resaltar los artículos 6 que se refiere específicamente al derecho al trabajo para los grupos de población con discapacidad y el artículo 18. Que la

Convención establece que los discapacitados tienen derecho a recibir una atención especial para alcanzar su desarrollo.

El 9 de diciembre de 1975 es proclamada por la Asamblea General en su resolución 3447, la Declaración de los Derechos de los impedidos, en virtud de la carta de los Derechos Humanos, y evocando la Resolución 1921 del Consejo Económico y Social, del 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados se proclama la necesidad de los derechos de aquellos en condición de incapacitación para acceder a tratamiento médico, educación, capacitación, rehabilitación y el derecho a la seguridad económica, nivel de vida digna, oportunidad de desempeño laboral.

La expedición del Decreto 2358 de 1981, crea el Sistema Nacional de Rehabilitación teniendo como misión principal el proponer ante el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) o a la autoridad pertinente, las políticas generales que permitan coordinar y facilitar el desarrollo armónico de acciones integrales multisectoriales, para prevenir, recuperar o minimizar los posibles efectos de la condición limitante y obtener la reubicación social laboral del limitado rehabilitado. La Ley 82 de 1988, aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión realizada en Ginebra en 1983.

El Decreto 2107 de 2016, dispone 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" y adiciona al Decreto 1072 de 2015, el Artículo 1.1.2.12. Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. Intégrese el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, cuyo objeto será 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.

El Decreto 2177 de 1989, por el cual se establece la Ley 82 de 1998, aprobada del Convenio número 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el ejemplo de personas inválidas. El estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas invalidas física, mental o sensorialmente, conforme el Convenio número 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.

El Decreto número 1352 de 2013 “Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictas otras disposiciones:”

“Naturaleza de las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez. Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social Integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio.

La calificación que llegue a las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez dada en primera oportunidad sobre el grado de pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración deberán estar soportadas en el Manual único para la Calificación de Invalidez o manual vigente a la fecha de la calificación.” (Decreto 1352. 2013)

La Constitución Política de Colombia de 1991, reafirma los derechos, deberes y garantías para los nacionales y a quienes residen en el territorio nacional y desde luego promulga fielmente

los derechos humanos universales incluyendo a personas con condiciones especiales, ya que la constitución colombiana promulga la igualdad en sus derechos, el artículo No. 13 que refiere de los derechos fundamentales “dice que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Constitución Política de Colombia. 1991). El artículo No. 47 refiere puntualmente 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. La Resolución No. 4696 del 20 de diciembre de 1993 (ONU) se refiere a las Normas Uniformes sobre la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, donde los Estados miembros deben definir obligaciones frente a la población con discapacidad (tomar conciencia social frente a la problemática, los derechos, necesidades y posibilidades y obligación que todo programa contemple la participación de las personas con discapacidad y sus familias, con oportunidades de acceso a la educación, recreación salud y deportes; garantizar el ejercicio de los derechos humanos). (ONU. 1993)

En el ámbito internacional la Organización de las Naciones Unidas, da a la luz la Resolución No. 4696 del 20 de diciembre de 1993, que contiene las Normas Uniformes sobre la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, las cuales definen obligaciones de los Estados partes respecto a la población con discapacidad (conciencia social frente a la problemática, los derechos, necesidades y posibilidades y obligación que todo programa contemple la participación de las personas con discapacidad y sus familias, con oportunidades de acceso a la educación, recreación salud y deportes; garantizar el ejercicio de los derechos humanos). Se da un gran giro respecto a que anteriormente no había un mayor interés y

atención hacia la población discapacitada y se visiona en la necesidad de ver a ese sector discapacitado, como parte implícita en el desarrollo social. Se abre las oportunidades a que este grupo de personas accedan a la información, comunicación y gozar de iguales derechos.

CONPES 1995. Se proclama el Documento No. 2761 denominado "Política de prevención y Atención a la Discapacidad". En los primeros seis artículos se proclama la obligación ineludible del estado de garantizar a las personas en condición de discapacidad severa o moderada, los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales. La titularidad de estos derechos está dada por la comprobación de la incapacidad de laborar por motivo de su invalidez. Posteriormente aparece la Ley 361 de 1997, el Decreto 276 de 2000, donde se crean mecanismos de integración social, la conformación de Grupos de Enlace Sectorial seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas estrategias y programas que garantizan la integración social del limitado físico y surgen mecanismos de índole consultivo y técnico, direccionado a la prevención, la educación, la rehabilitación, la integración aboral, el bienestar social y la accesibilidad al discapacitado. Una vez que la ONU crea el comité Especial para promover y proteger los Derechos y la dignidad de las personas con discapacidad en 1993, promulga la Resolución 49 del 23 de abril de 2003 que trata sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, cuenta con la participación de Colombia para crear un Comité Especial para promover y proteger los Derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Posteriormente la aparición de Ley 1145 de 2007, Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, consolida y reafirma el Sistema Nacional de Discapacidad eliminando toda fuente de discriminación para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

El CONPES No. 80 de 2004 y el CONPES No.166 de 2013 que hace parte de la evolución de la Política pública nacional de discapacidad e inclusión social generan los lineamientos en estrategias y recomendaciones para avanzar en la implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social, contribuyendo de esta manera al propósito de lograr el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad. Igualmente, La Corte Constitucional desde 1991 al 2015, genera una compilación de Pronunciamientos Jurisprudenciales relacionados con las personas con discapacidad, dándole un peso jurídico y sienta las directrices formalmente para generar soporte normativo. Se suma unos acuerdos generados en el Consejo de Bogotá, los Acuerdos 16 de 1994 y el Acuerdo 02 de 1999, doce se conforman el Consejo Distrital y Locales para personas con limitación física, psíquica o sensorial.

Esta recopilación normativa demuestra que el Estado Colombiano ha evolucionado por la normatividad de inclusión y desarrollo y defensa de la población discapacitada reafirmando igualdad de derechos y oportunidades.

6. Marco metodológico de la investigación

Para el desarrollo del proceso de investigación la metodología escogida es histórica ya que se revisan las normas en SST durante las últimas décadas, que se encuentran vigentes en el país, y que tienen relación con la discapacidad física en la población laboral.

Se maneja un paradigma cualitativo porque permite realizar una aproximación de análisis a la normatividad en SST con énfasis en la población con discapacidad física en Colombia y utilizando un método descriptivo que permite analizar y revisar la información recolectada y así identificar las falencias que posee para generar propuestas de mejora.

6.1. Técnica e instrumentos

La técnica para la recolección corresponde a un muestreo aleatorio irrestricto de los documentos e información documental obtenida de las fuentes de búsqueda como Google Académico, página del Mintrabajo y otras de índole no gubernamental como la OMS, la OIT y la ONU, entre otras, y el método para la recolección de ésta es el de la extracción para el análisis de la normatividad en SST con énfasis en la población laboral con discapacidad física en Colombia.

El proyecto de investigación requiere de una revisión documental histórica y de actualidad sobre la normatividad en SST y así se determina cuál es la información que aplica para realizar del proyecto. Para tener mayor claridad se tiene en cuenta la variable inclusiva que es la discapacidad y por otro la variable de exclusión que es todo aquello que está por fuera de la discapacidad.

6.2. Recolección de datos y fuentes de información.

6.2.1 Población estudio

Normatividad que hace referencia a la discapacidad física en Colombia.

6.2.2 Muestra

Normas vigentes con relación a la discapacidad física en Colombia

6.2.3 Fuentes de información

El proyecto requiere de dos tipos de fuentes de información, a saber:

- Fuentes de información primarias: Se realiza la recolección y extracción de las normas legales en SST en Colombia con relación a la discapacidad física en Colombia.
- Fuentes de información secundarias: Se revisan fuentes bibliográficas, artículos específicos y libros obtenidos de la búsqueda en la web y que permitan la elaboración del análisis a la normatividad en SST con énfasis a las personas con discapacidad física en Colombia.

6.2.4 Fases

6.2.4.1 Fase 1. Recolección de la información

Esta fase se divide en dos sub fases, la primera es la búsqueda de la información de acuerdo a los requerimientos de establecidos y a la variable de inclusión que es la discapacidad. La búsqueda se realiza por medio de páginas en internet en buscadores como el Google académico que arroja información pertinente al tema en lo referente a las normas en SST que Colombia ha desarrollado durante los años teniendo mayor importancia las normas actuales, y, por otro lado, se busca información sobre la discapacidad en personas en condición de trabajar y su relación con las normas en SST en Colombia.

La segunda sub fase es la verificación de la información recolectada teniendo en cuenta que las normas analizadas se encuentran vigentes, ésta primera verificación se realiza de manera muy superficial.

6.2.4.2 Fase 2. Verificación de la información

En este punto se toma la información obtenida en la fase anterior y se realiza una lectura más profunda y detallada frente al tema del proyecto de investigación. Se toma todo lo hallado y se reparte entre los integrantes del proyecto para así tener un aprovechamiento del corto tiempo que se posee para realizarlo.

El tiempo establecido para esta fase es de dos semanas donde cada integrante realiza una verificación más profunda y detallada para extraer la información más importante y relevante para la realización del proyecto. Para esta fase se hace énfasis en la búsqueda de falencias o aciertos de las normas en torno a la discapacidad de personas

6.2.4.3 Fase 3. Análisis de la información

Se recolecta la información extractada de la normatividad en Colombia en SST, de discapacidad, de la relevancia existente entre la norma y la discapacidad, realizando un análisis

muy profundo para que de esta forma se pueda tener una elaboración clara de las propuestas de mejora si hay que hacerlas. En este paso se hace necesario el tener puntos de comparación y se hace un análisis a normas establecidas en otros países y que pueden ser de ayuda para el mejoramiento de las normas colombianas en SST.

Se realiza comparación con normas de España, México, Chile que se encuentran vigentes y que tienen inmersas a las personas con discapacidad para así tomarlas como base y tener un mejor criterio a la hora de generar las propuestas a las normas colombianas.

6.2.4.4 Fase 4. Elaboración de propuestas

Es la fase que requiere la generación de ideas claras sobre todo el proceso anteriormente realizado, es el momento de tomar toda la información ya analizada y estudiada para tener claras las propuestas de mejora sobre la normatividad colombiana en SST y que incluya a las personas que sufren de discapacidad física, teniendo como base las normas y ejemplos adaptados en otros países, que al largo de sus años de puesto en marcha han logrado tener éxito y que ya han sido analizadas.

Para el desarrollo de esta fase el equipo de trabajo tiene como tiempo límite realizarla en una semana, la que se estipula para la tercera semana del mes de mayo, pero que va a requerir de algunos días más para estructurarlas bien y que sean coherentes con el problema establecido en el presenta trabajo de grado para optar por el título de Especialistas en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Cronograma

Tabla 1 cronograma de actividades

Actividades

Temas	Área Responsable	Marzo				Abril				Mayo			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Introducción Resumen	Estudiantes para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	X											
Descripción del problema Formulación del problema Sistematización	Estudiantes para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		X										
Objetivos (General y específicos) Justificación y delimitación	Estudiantes para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.			X									
Delimitación (Limitaciones)	Estudiantes para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				X								
Marco de referencia (Estado del arte)	Estudiantes para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.					X							

Fuente: Diseño Propio

8. Análisis de la información.

8.1. Estructura jerárquica de la normatividad en Colombia

La pirámide Kelseniana representa gráficamente el sistema jurídico escalonado. De acuerdo con Kelsen, el sistema jurídico es la forma en que se relaciona un conjunto de normatividad legal en Colombia frente al tema de discapacidad física de la población laboral y dentro de este sistema; su estructura se basa en el principio de la jerarquía.

Figura 1 Jerarquía



Fuente: Diseño propio teniendo como base la información de Hans Kelsen

9. Resultados

Tabla 2 Resultados

Normatividad	Fecha	Organismo/emisor	Descripción	Artículo
Tratados Internacionales				
Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José -OEA, celebrado en San José de Costa Rica, fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos	22 de noviembre de 1969 entrando en vigencia el 18 de julio de 1978.	Organización de los Estados Americanos	Los estados participantes, se comprometieron a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que estuviera sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna. Refiere específicamente al derecho al trabajo para los grupos de población con discapacidad. Que la Convención establece que los discapacitados tienen derecho a recibir una atención especial para alcanzar su desarrollo.	6 y 18
Rehabilitación teniendo como misión principal el proponer ante el CONPES o a la autoridad pertinente, las políticas generales que permitan	CONPES social No. 166. 9 de diciembre de 2013	Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia	Política pública nacional de discapacidad e inclusión social. Lineamientos de política y el financiamiento de las acciones a cargo de las diferentes entidades del orden nacional	Toda la norma

<p>coordinar y facilitar el desarrollo armónico de acciones integrales multisectoriales, para prevenir, recuperar o minimizar los posibles efectos de la condición limitante y obtener la reubicación social laboral del limitado rehabilitado.</p>		<p>Departamento Nacional de Planeación</p>	<p>involucradas, y que se encuentra vigente hasta el año 2022.</p>	
<p>OEA – Ley 762</p>	<p>31 de julio de 2002</p>	<p>Organización de Estados Americanos</p>	<p>La convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Exequible por la corte constitucional en la sentencia c-401 de 2003.</p>	<p>Toda la norma</p>
<p>Se refiere a Normas Uniformes sobre la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, las cuales definen obligaciones de los Estados partes respecto a la población con discapacidad.</p>	<p>Resolución No. 4696 del 20 de diciembre de 1993</p>	<p>Organización de las Naciones Unidas</p>	<p>Se refiere a Normas Uniformes sobre la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, las cuales definen obligaciones de los Estados partes respecto a la población con discapacidad (conciencia social frente a la problemática, los derechos, necesidades y posibilidades y obligación que todo programa contemple</p>	<p>Toda la norma</p>

			la participación de las personas con discapacidad y sus familias, con oportunidades de acceso a la educación, recreación salud y deportes; garantizar el ejercicio de los derechos humanos).	
Constitución política de Colombia				
Constitución política de Colombia	Junio 13 de 1991	Congreso de la República	La Constitución Política de Colombia de 1991, reafirma los derechos, deberes y garantías para los nacionales y a quienes residen en el territorio nacional y desde luego promulga fielmente los derechos humanos universales incluyendo a personas con condiciones especiales, ya que la constitución colombiana promulga la igualdad en sus derechos, que refiere de los derechos fundamentales dice que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar,	1 al 57 93 y 95

			lengua, religión, opinión política o filosófica. Refiere puntualmente 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.	
Leyes				
Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones – Ley 100	Diciembre 23 de 1993	Congreso de la República	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. modificado por la ley 1562 de 2012, publicada en el diario oficial no. 48.488 de 11 de julio de 2012, "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"	Toda la norma
Ley 361	Febrero 7 de 1997	Congreso de la República	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones	13, 26, 47, 54 y 68

Ley 1145	Julio 10 de 2007	Congreso de la República	Por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones.	7, 10, 14 y 15
ley 1438	Enero 19 de 2011	Congreso de la República	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones. Art. 66, incluir la garantía a la salud de las personas con discapacidad, mediante una atención integral y una implementación de una política nacional de salud con un enfoque diferencial.	66
Ley 1562	Julio 11 de 2012	Congreso de la República	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Toda la norma
Ley 1346	Julio 31 de 2009	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba la “CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, adopta por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Consolida y reafirma el Sistema Nacional de Discapacidad eliminando toda fuente de discriminación	1, 2 y 3

			para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	
Ley estatutaria 1618	Febrero 27 de 2013	Congreso de la República	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Mediante la sentencia c-765 de 2012 la corte constitucional efectuó la revisión de constitucionalidad del proyecto de ley de la ley estatutaria número 92 de 2011 cámara – 167 de 2011 senado.	5, 10 literal. e; 15 numeral 13
Ley 776	Diciembre 17 de 2002	Congreso de la República	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Reubicación laboral.	4
Ley 368	Mayo 5 de 1997	Congreso de la República	Por la cual se crea la red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo -Fondo Plante, y se dictan otras disposiciones.	3, numeral 2
Decretos				

Decreto 2177	Septiembre 21 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.	Toda la norma
Decreto 1072	Mayo 26 de 2015	Ministerio del trabajo	Decreto único reglamentario del sector trabajo, transición para que los empleadores sustituyan el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG- SST), impone obligaciones a las entidades administradoras de riesgos laborales respecto a los servicios de rehabilitación de sus afiliados y de evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.	2.2.4.6.37
Decreto 0171	Febrero 1 de 2016	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del decreto 1072 de 2015	Toda la norma
Decreto 052	Enero 12 de 2017	Ministerio del Trabajo	por medio del cual modifica el art. 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del	modifica el art. 2.2.4.6.37

			sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	del decreto 1072 de 2015
Decreto 1352	Junio 26 de 2013	Congreso de la República	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones	1, 2, 3 y 4
Resoluciones				
Resolución 1111 del 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019	Febrero 13 de 2019	Ministerio de Trabajo	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Toda la norma
Resolución 583	Febrero 26 de 2018	Riesgos Laborales	Implementa la certificación de discapacidad y el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad	Toda la norma
Resolución 392	Febrero 26 de 2018	Riesgos Laborales	Proceso de contratación a favor de personas con discapacidad	Toda la norma
Resolución 1016	Marzo 31 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. se crea la obligación del subprograma de medicina preventiva y del trabajo, que	Toda la norma

			adicional a la rehabilitación, la reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.	
Resolución 3165	De 1996	Ministerio de Salud y Protección Social	Se adoptan los lineamientos de atención en la salud para las personas con deficiencias, discapacidades y minusvalía.	Toda la norma.
Resolución 238	De 1999	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se establece las normas técnicas, científicas y administrativas que contiene los requisitos esenciales para la prestación de servicios de salud, quedando incluidos los servicios relacionados con psiquiatría, medicina física y rehabilitación, terapia ocupacional, física y del lenguaje, etc.	Toda la norma.
Circulares, mandatos, acuerdos entre otros				
Circular externa No 46332	Mayo 11 de 2006	Ministerio de la Protección Social.	Obligatoriedad de prestar servicios a la población con o en estado de discapacidad	Toda la norma.
Acuerdo No 72	Agosto 29 de 1997	Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud del Ministerio de Salud.	Por medio del cual se definió el Plan de Beneficios del Régimen subsidiado para la atención en Rehabilitación funcional de las personas con deficiencia, discapacidad o cualquiera que haya sido su patología	Toda la norma.

			causante de acuerdo a los dispuesto en la Resolución 5261 de 1994 (Artículo 84)	
Acuerdo No 77	Noviembre 20 de 1997	El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud	Por medio de la cual se define la forma y condiciones de operación del Régimen Subsidiado, incluyendo como prioritizables para la afiliación a la población con limitaciones físicas, síquicas o sensoriales.	Toda la norma.

Fuente: Diseño propio

Durante el proceso de análisis a la normatividad en SST vigente que hace referencia a la discapacidad física en Colombia se encuentra que no existe, se observa que el tema de discapacidad se maneja de manera muy sutil y básica en el Decreto 1072 de 2015 y en la Ley 1562 de 2012, la que no permite tener un direccionamiento en tiempo real para que el gobierno tome acciones contundentes y definan los parámetros de las necesidades de la población en condición de discapacidad física en Colombia.

El tema de discapacidad se maneja de manera muy general, haciendo referencia a diferentes tipos de discapacidades, y no tiene un enfoque a la necesidad de la población con discapacidad física, que en varios casos es adquirida en sus lugares de trabajo y donde las empresas se ven obligadas a realizar un programa de rehabilitación y posteriormente a su reinserción laboral. Pero con una falencia a nivel normativo y es el de obligarles a tener dentro de su programa en SST o SG-SST políticas que vayan en busca de mejorar su entorno laboral y de su ambiente laboral.

Se puede decir que en Colombia se ha dado una evolución en cuanto a normatividad que hace referencia a riesgos laborales y se ha establecido un SG-SST que está enfocado a fomentar la integridad y condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores en el desarrollo y desempeño de los trabajadores; viéndose como una prioridad hoy en día para la disminución de los accidentes laborales que lleven a una discapacidad física permanente o parcial.

Las Juntas Regionales califican en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, del estado de la invalidez y determinan su origen, por tal motivo la Junta de Calificación Nacional es la que regula las controversias en segunda instancia que sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales.

Se encuentra que la población que posee discapacidad física u otro de tipo es la que presenta mayor nivel de pobreza ya que algunas empresas no les brindan la oportunidad de poder ser productivas, de desarrollar sus capacidades, de aportar al desarrollo de éstas y ser importantes dentro de su núcleo familiar, ya que son vistas o se sienten como una carga, se sienten improductivas; las posibilidades de conseguir un trabajo es bastante baja y si lo logran las empresas no les brindan las condiciones apropiadas para su desenvolvimiento óptimo.

Para la normatividad Colombiana se ha realizado disposiciones hacia las personas con discapacidad. La Constitución Política como norma rectora de todas las leyes y las generadas a partir de la misma como la Ley 361 de 1997, la Ley 776 de 2002, la Ley 1145 de 2007, la Ley 1346 de 2009, la Ley 1438 de 2011, la Ley 1562 de 2012, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que se relacionan con Mecanismos de Integración Social de personas con limitación, del Sistema Nacional de Discapacidad, Garantía a la Salud de las personas con discapacidad con atención integral, Sistema de Riesgos Laborales, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Garantía al pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, Organización, Administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales para su reubicación labora, red de Solidaridad Social y el Decreto 1072 de 2015 donde habla de la aplicación del SG-SST con el fin de brindar bienestar al trabajador y donde se habla de personas con discapacidad, pero que sigue haciendo falta de un procedimiento a seguir para éstas personas.

10. Conclusiones

A partir de la Constitución Nacional de Colombia las normas han tenido un crecimiento en búsqueda de mejorar las condiciones laborales para el trabajador y romper el paradigma de barreras que impiden la participación y la igualdad, desde este punto de vista, los ambientes laborales deben existir prioridad especialmente a las personas en condición de vulnerabilidad, es decir, a las personas con algún tipo de discapacidad.

En el trabajo se analiza las normas con inclusión de personas con discapacidad y con ello se pretende proponer ajustes a la misma norma a través de estrategias que puedan establecer unas obligaciones y los deberes para con las personas con esta condición.

El proceso de implementación de SG-SST debe generar un proceso por etapas basados en una mejora e inclusión de una política, de su organización y planificación para ser aplicadas, reguladas a través de una evaluación y auditoría que permita los ajustes y acciones de mejora con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecta la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso de la República de Colombia, 2012)

Se analiza el Decreto 1072 de 2015, donde el Sistema d gestión se realiza en el ciclo PHVA, basado en acciones que busca la optimización de procesos que conducen a generar políticas lógicas con el fin de mejorar factores que intervengan para la ejecución de un adecuado trabajo y mitigar todos los riesgos que afectan tanto al empleador como al trabajador. La misma norma indica que debe ser liderado e implementado por el empleador, y debe garantizar medidas para el mejoramiento y comportamiento de trabajadores, ambiente laboral, condiciones de trabajo direccionados a la prevención de accidente y enfermedades laborales.

Igualmente, el decreto impone sanciones a la Administradoras de riesgos Laborales – ARL, Servicios de Rehabilitación, y Evaluación y resultado del programa de rehabilitación a la

salud de los trabajadores. Abre la oportunidad para la integración de las personas con discapacidad, generando oportunidades u participación.

Aunque no es claro que en la ejecución del proceso de Gestión la integración de personas con discapacidad deja una luz en materia de normatividad que puede hacer de este sistema adaptativo e integrativo a personas con discapacidad temporal o permanente.

La Ley 361 de 1997 toca aspectos normativos básicos aplicables a cualquier persona que posea discapacidad donde para el trabajador discapacitado se evidencia y se resalta la importancia de la estabilidad laboral reforzada, ya que reafirma la protección del trabajador con discapacidad de ser despedido por su discapacidad física, lo que garantiza un protocolo de no discriminación y a la obligación del empleador a pagos de prestaciones y prestaciones de Ley.

Otra norma importante es la Ley 1618 de 2013, donde se da garantía al pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (PcD) y concretamente les da la importancia a las condiciones y resalta prebendas tributarias, beneficios como la contratación estatal para las empresas que contraten PcD.

Se genera una conclusión dentro de los empleadores que estas normas son un obstáculo para la contratación laboral, aspecto relacionado en el informe de la Coalición Colombiana de la implementación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU 2008). Gracias a la interpretación del artículo 2 de la Ley 361 de 1997, donde la Corte Constitucional dictamina que la protección a las personas con discapacidad de forma permanente o temporal deben permanecer a pesar de causarles justificación para su despido, por lo que las asesorías jurídicas de las empresas no aconsejan la contratación de PcD, haciendo caso omiso a los incentivos tributarios de contratación estatal que promulga la Ley 1618 de 2013.

Por otra parte, y con relación a lo anterior, se suma la creencia de que la adaptación de los puestos de trabajos son de mucha inversión, como consecuencia de la adecuación de los espacios físicos, cambio o adecuación de equipo para que el trabajador con discapacidad pueda hacer uso de su entorno y ser lo más independientemente posible, pero las estrategias aplicadas en aquellos países donde han implementado el SG-SST como España, Chile, México, etc., han manejado medidas básicas y económicas que muy posiblemente se pueden usar y aplicar en nuestro país marcando una gran diferencia en el mejoramiento de las condiciones de las personas con discapacidad.

Las empresas Colombianas deben consultar estas medidas de los países referentes y adoptar otras estrategias como horarios flexibles, reubicación de puestos de trabajo según la infraestructura de la empresa y modalidades de trabajo como el Teletrabajo que pueden mejorar las condiciones de exposición de una persona a algún riesgo laboral.

La investigación se orientó en la búsqueda de información, a través de diferentes fuentes de información como el Internet, revistas indexadas, tesis de grado, documentos que hicieran referencia al tema a tratar no solo a nivel nacional sino a nivel internacional como los análisis y estudio de casos que tienen éxito en países como México, con el programa *Éntrale*, el programa *Alianza por la Inclusión Laboral de personas con discapacidad*, en España, o como en Sur América en Ecuador, que estableció políticas para identificar a personas con discapacidad, considerados de atención prioritaria “en donde por constitución está la atención a las personas con discapacidad respecto a ayudas técnicas, recursos económicos, inserción social etc., entre otros ejemplos.

Por último, es de aclarar que el país no cuenta con normatividad clara acerca del proceso de gestión en SST para las personas con discapacidad física, y han sido algunas organizaciones y

empresas las que se han adelantado a éste proceso creando programas de apoyo y contratación de personas con discapacidad física como es el caso del C.C. Gran Estación con apoyo de la Fundación Arcángeles.

El gobierno debe garantizarles normas enfocadas a reglamentar programas y políticas claras en el proceso de inclusión laboral y de manejo al interior de la empresa, siendo estos bastante claros y se logre una efectiva puesta en marcha de un programa de SST y de esta manera les colaboren en el crecimiento personal y laboral.

11. Recomendaciones

- Para que se pueda modificar, incluir o crear normas que hagan referencia a la implementación de un Sistema de Gestión e Seguridad y Salud en el Trabajo, especificado hacia la población discapacitada, como lo tienen en algunos países referenciados en el presente trabajo, consideramos que se debe hacer énfasis en solucionar algunos aspectos que tangencialmente permitiría una adecuada aplicación de un SG-SST, como lo es el mejoramiento en las falencias de aspectos como la salud, educación, el empleo, el transporte y la accesibilidad a la población discapacitada, en donde para algunos, las oportunidades son escasas, donde sus recursos económicos son pocos para acceder a programas de rehabilitación e inclusión.

- El desconocimiento de las políticas integrales, e incentivos que el Gobierno nacional ha diseñado para las diferentes organizaciones, hacen que algunas de las empresas no les interesan integrar a estas personas dentro de su recurso humano, generando la creencia de que sería una inversión muy alta y no rentable para la empresa, por lo que el estado en su conjunto (Educación, desarrollo económico, justicia, cultura, comunicaciones y demás entidades estatales), deberán diseñar y ejecutar una buena política de responsabilidad social, con el fin de generar grandes oportunidades a este grupo social con discapacidad, generando conciencia

social, y convirtiéndose en el mejor ejemplo de buenas prácticas, involucrando en el proceso a todos los sectores de la economía colombiana en el convencimiento que el sector empresarial se vea beneficiada al incluir a un talento humano en las personas con limitaciones. Actualmente muy pocas empresas en Colombia tienen una política laboral clara y concreta que abarque el tema de la contratación de personal discapacitado, en muchas ocasiones por mismo desconocimiento de los beneficios económicos y sociales que esto podría traer a la empresa.

- Se requiere una interacción tanto del Estado como de profesionales, organizaciones empresariales, sociales que conformarían un grupo interdisciplinario, que a través de la teoría y la experiencia, fundamentada en la política pública referenciadas, para generar una estrategia para realizar ajustes de buen juicio, prudencia y madurez, puedan servir en la intención de aportar elementos para las futuras regulaciones normativas que se requieren para construir los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como capítulo o norma que haga alusión a los trabajadores en condición de discapacidad.

- Por lo tanto, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las personas en condición de discapacidad deben contener normas que buscan garantizar condiciones dignas en los ambientes de trabajo.

- De otra parte se debe crear una hoja de ruta, donde el Estado pueda generar un proceso de información, sensibilización y seguimiento donde se informe de manera clara los beneficios creados por el Estado hacia las empresas, es decir, el apoyo del estado al empleador por el solo hecho de vincular dentro de su recurso humano a personas con discapacidad, los incentivos respecto a la facilidades de adquisición de tecnología, equipos, asesoramientos empresariales, régimen tributario entre otros beneficios.

○ Por último, se necesita que las empresas puedan visualizar estrategias para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a las Personas con Discapacidad. El pasado 3 de mayo de 2019, se aprobó el Plan Nacional de Desarrollo y en el capítulo XIII, de los pactos transversales, se refiere al Pacto por la inclusión de todas las personas con discapacidad, en donde su eje central es la de propiciar unas condiciones para lograr mayores impactos de la política pública enfocada a esta población. El programa está enfocado a la adecuación y mejora en la calidad de la oferta social y productiva, implementación de la educación participativa, la garantía de los derechos y de la capacidad jurídica, la accesibilidad de la infraestructura física, del transporte y de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), la puesta en funcionamiento del Observatorio Nacional de Participación Social y Productiva para Personas con Discapacidad y la vinculación activa a los sectores público y privado, es decir, que a través del Estado se generará el fortalecimiento del desarrollo, ejecución y seguimiento de las políticas públicas adoptadas por el país para la población con discapacidad. El Plan considera que es importante facilitar al ciudadano discapacitado a través del fortalecimiento de la norma para brindar al ciudadano en condición especial acceso a instalaciones físicas, oferta de servicios de las entidades y espacios públicos, tanto en infraestructura, equipos y herramientas, como en contenidos, y en la atención al ciudadano, considerando los diferentes tipos de discapacidad.

12. Lista de Referencias

Abecé de la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 2012. Ley de primer empleo.

Ministerio de Trabajo.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Ley+1429+del+2010+de+Formalizacion+Laboral+y+Generacion+de+Empleo.pdf/f05fb823-980e-cfb9-2f41-d3127d229736>

Carrillo, M. A. C. (2017). La política de discapacidad del sector seguridad y defensa en

Colombia: una mirada desde los derechos fundamentales

[<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. Recuperado 4 de noviembre de 2018, de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6148956>

Casales, J., & Ortega, H. (2000). Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera. *Revista Cubana de Psicología*, 3(17), 288–296.

Chaparro, O. R. (2017). Enfoque diferencial en la política pública distrital de discapacidad, caso:

localidades de Teusaquillo y Kennedy en el periodo 2012-2015. *Instname: Universidad*

Santo Tomás. Recuperado de <http://repository.usta.edu.co/handle/11634/1681>

Concha, C. S. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer, 11.

CONPES. 2013. *Para una Colombia sensible y accesible. POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL.*

<https://discapacidadcolombia.com/index.php/legislacion/177-politica-publica-nacional-de-discapacidad-e-inclusion-social>

De Lorenzo García, F. (2003) *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo.*

Fundación Once. Albacete

De Lorenzo, Rafael. 2004. *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión.* Fundación DIALNET. Universidad La Rioja.

Departamento administrativo nacional de estadística DANE, (2005). La Discapacidad Censo General 2005.2016, de <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/discapacidad.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. 2019. *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022.* <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Bases-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>

Discapacidad Colombia. 2019. *Por una Colombia sensible y accesible.* Discapacidad Colombia.

Recuperado de www.discapacidadcolombia.com

García, R.F. (2016). *Responsabilidad Social Corporativa Alicante, España: Club universitario.*

PP: 17 y 48 Gran Estación. http://www.granestacion.com.co/responsabilidad_social

González P. Miguel A. 2017. Responsabilidad social empresarial (RSE): Compromiso voluntario con la población discapacidad. Universidad de la Salle.

Gómez Rúa, Natalia Eugenia. 2016. *Seguridad y salud en el Trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*. Revista CES.

Gutiérrez M., Isis O. 2018. *La inclusión laboral de personas con discapacidad en México*. UDLAP. Ciudad de México.

Informe Mensual del Mercado Laboral. 2018. *Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Física*.

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

La ley Estatutaria No 1618 del 27 de febrero de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”

Ley 361 de 1997. 2017. Diario Oficial No 42,978. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Ley 1429 de 2010. 2010. Diario Oficial No 47,937, del 29 11 de diciembre de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación Empleo. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Ley 776 de 2002. 2002. Diario Oficial No 45,037, del 17 de diciembre de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html

Lugo, C.C. (2015). Inclusión laboral de población con discapacidad: una estrategia de desarrollo. Más vida ASOCAJAS.

Magistrado ponente: Alejandro Martínez Caballero. 1995.Sentencia C- 225/95. DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO – Naturaleza imperativa/IUS COGENS.

<http://www.suijuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20016147>

Martínez-Rozo, A. M., Uribe-Rodríguez, A. F., & Velázquez-González, H. J. (2015). La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana. *Duazary: Revista Internacional de Ciencias de La Salud*, 12(1), 49-58.

<https://doi.org/10.21676/2389783X.1398>

Ministerio de salud y protección social (2006). Recuperado el 26 de julio de 2016, de

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>.

Ministerio de Trabajo. Decreto Número 1072 de 2015. 2015. Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. Decreto Número 1072 de 2015. 2015. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(2), 145. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1994. UNESCO. *RBC con y para personas con discapacidad*. Ponencia conjunta. Ginebra.

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

Organización Mundial de la Salud (OMS). 2000. *Clasificación internacional del funcionamiento y la discapacidad CIF*. Ginebra.

Palacios, Agustina. 2008. *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Grupo Editorial CINCA. Madrid.

Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Rosa Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127–134.

Salazar. E.R.B (2016). La idea de los ajustes razonable como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. Pdf. Actualidad jurídica-Universidad de Norte (Barranquilla, Colombia), 8, 40-54.

Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, D.C. Dirección de Salud Pública. Lineamiento de atención en salud para personas con discapacidad en Bogotá; 2001.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=El+futuro+de+los+discapitados+en+el+mundo%3A+el+empleo+como+factor+determinante+para+la+inclusi%C3%B3n&btnG=

Scheaffer, R., Mendenhall, W., & Ott, L. (1987). *Elementos de muestreo* (3rd ed.). México: Grupo Editorial Iberoamérica S.A. de C.V.

Sentencia No. C-225/95. 1995. DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO – Naturaleza imperativa/IUS COGENS. <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-225-95.htm>

Verdugo, M. Á., de Urríes, B. J., & Bellver, F. (s. f.). Situación Actual del Empleo con Apoyo en España, 25.