

DESARROLLO Y CRECIMIENTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Nombres y apellidos

Bleyder Acuña Bustillo
C.C. No. 1129518531
Código estudiantil: 20142158037
Correo institucional: bacuna4@unisimon.edu.co

Danniella Stephanie Mojica Nieto
C.C. No. 1143163812
Código estudiantil: 20141151035
Correo institucional: dmojica2@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Tutor(es):

Jairo Enamorado Estrada

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio, determinar el desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia y realizar un recorrido por el estado actual de las normas que regulan este proceso. Aunque que se han generado diferentes iniciativas para motivar que las PcD (personas con discapacidad) sean reconocidas y puedan acceder al mercado laboral desarrollándose personal y profesionalmente, aún no hemos alcanzado la meta del 100% de esta vinculación en las diferentes entidades y las implementaciones en los lugares de trabajo para

que estas personas desarrollen sus habilidades y competencias, haciéndolos parte del proceso y poniendo en práctica todo su conocimiento y capacidades.

Dicho lo anterior el desempleo es una problemática real que se suma para las personas con discapacidad, y con esto identificamos que, aunque la evolución de nuestro país ha sido significativa, aun no hemos alcanzado los niveles de inclusión que deseamos, donde tengamos a un país que vea la inclusión laboral como oportunidad de progreso y no como una dificultad más, que se le atraviesa en el camino a la productividad.

Sin lugar a dudas Colombia ha sido un país que con el transcurso del tiempo ha consolidado una mirada garantista de los Derechos humanos, en especial de los grupos vulnerables, logrando normativamente constituir un andamiaje jurídico de protección especial para estos. En ese sentido, respecto de las personas con discapacidad se han redactado una serie de normas y se han adoptado internacionalmente unos convenios orientados a la protección, garantía y defensa de sus Derechos laborales.

Esta inclusión es más que todo considerada para el Estado como una oportunidad para accionar los derechos que tienen los discapacitados al ser involucrados laboralmente y analizando el tema del reconocimiento a sus derechos y el valor que cada una tiene como persona, sin embargo se busca brindarles a las mismas servicios de calidad de vida en sus trabajos para que ellos den buenos resultados dentro del ámbito laboral, con esto se quiere lograr una política diferente e inclusiva para integrarlas dentro de la comunidad y no solo sean consideradas o llamadas

como personas discapacitadas si no como un grupo de personas con atenciones prioritarias y funciones distintas pero con los mejores resultados para la empresa. Sin embargo uno de los grandes retos que tiene el Estado Colombiano es que en nuestro país se tiene la percepción que solo las grandes empresas deben ser las abanderadas en el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad, haciendo a un lado las medianas y pequeñas empresas, las cuales deberían hacer parte de la empleabilidad de estas personas, lo cual podría ser un claro ejemplo de la apertura del Estado y las empresas a nuevas formas de trabajo, nueva visión del futuro y una estructura empresaria inclusiva y determinada a que todas las personas pueden hacer parte del proceso sin importar su condición y el Estado debe garantizar independientemente y sin importar el tamaño de la empresa contratantes se les pueda suministrar las formaciones, entrenamiento a las diferentes entidades e infraestructuras para desarrollar este proceso de transformación.

Palabras clave: inclusión, desfavorecidos, oportunidades, condición, pobreza, desempleo, garantizar, laboral, desarrollar, empleo, equidad, construcción, discapacidad, desarrollo, evolución, estrategias, derechos, trabajo.

ABSTRACT

This work had as a main objective to determine how developed are opportunities and labor inclusion for people with special requirements in Colombia and note the present situation of the law in regards to this matter. Although it has been stated certain initiatives in order to promote for people with special requirements being acknowledged and also be able to access to labor force, looking forward to grow as a person and professionally; it has not been reached the 100% link goal in different organizations and accomplish in the workplace, willing to help develop skills which makes easier their process.

Unemployment arises as a real problem for people with special requirements, and with this we identify that even it is right that there has been an improvement in Colombia, we have not reach the levels of labor inclusion seeing it as a progress opportunity, not as a disadvantage or downside to achieve goals in the organization. Colombia has been a country willing to guarantee human rights, with a special emphasis in vulnerable groups, achieving a legal structure in order to protect their rights. According to this, several laws has been written and international agreements has been adopted looking for establish an environment in defense of labor rights.

This inclusion is seen for the Government as an opportunity to put into effect people with special requirements rights to be involved in the labor force also taking in account their rights as a person. It is needed to provide tools to achieve good results, be considered persons with priority needs and different functions, not as just “handicap people”. One of the main challenges for the Colombian Government is fight against the perception that only large companies must be the leaders in inclusion for people with special requirements, making small and medium companies

less responsible and with zero commitment with this situation. A different perspective is needed with a new corporate structure willing to provide a positive framework regardless of the condition. Government should supply training and the guidelines to develop this transformation process.

KeyWords: inclusion, disadvantaged, opportunities, condition, poverty, unemployment, guarantee, work, develop, job, equity construction, disability, development, strategy, rights.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldía de Barranquilla . (16 de septiembre de 2020). *Barranquilla.gov.co*.

Obtenido de <https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/inclusion-laboral-personas-discapacidad-barranquilla>

Alcaldía de Barranquilla. (09 de Mayo de 2022). *barranquilla.gov.co*. Obtenido de

<https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/barranquilla-se-ratifica-como-lider-nacional-en-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad>

Baahamon, D. (01 de julio de 2010). *Best Buddies*.

Obtenido de

<https://actoresdelopublico.wordpress.com/>

Barranquilla, A. d. (2020). *Centro de oportunidades laborales* . Obtenido de

<https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/centro-de-oportunidades/quienes-somos>

Castillo, J. J. (26 de 1 de 2019). La discriminación laboral en razón del género y la

edad en Colombia . *Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, págs. 308-326.

Colombia, A. C. (1991). *Constitucion Política de Colombia*. Bogota: Temis.

Colombia, C. d. (7 de 2 de 1997). *Funcionpublica.gov.co* . Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Colombia, C. d. (10 de 7 de 2007). *oig.cepal.org*. Obtenido de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007_ley1145_col.pdf

Colombia, C. d. (5 de 6 de 2009). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley%201306%20de%202009.pdf>

Colombia, C. d. (29 de 12 de 2010). *redjuridica.com*. Obtenido de

https://www.redjurista.com/Documents/ley_1429_de_2010_congreso_de_la_republica.a

spx#Gracias

Colombia, C. d. (27 de 2 de 2013). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Colombia, C. d. (27 de 2 de 2013). *funcionpublica.gov.com*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

colombia, C. d. (3 de 6 de 2015). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61858>

Colombia, C. d. (30 de 11 de 2017). *funcionpublica.gov.com*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

Constitucion Politica de Colombia . (1991). *Constitucion Politica de Colombia*. Bogota: Legis. Constitucional, C. (5 de 2 de 2021). *Corteconstitucional.gov.co*.

Obtenido de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-025-21.htm>

Inclusión laboral de personas con discapacidad, o. d. (2020). Obtenido de <https://www.barranquilla.gov.co/desarrolloeconomico/inclusion-laboral-personas-discapacidad-barranquilla>

Pacto de productividad . (01 de 06 de 2010). *Pactodeproductividad.com*. Obtenido de <https://www.pactodeproductividad.com/>

Republica, C. d. (31 de 7 de 2002). *funcionpublica.gov.co*. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797#:~:text=%22Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20nueve%20\(1999\)%22](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797#:~:text=%22Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20nueve%20(1999)%22)

Repunlica, C. d. (31 de 7 de 2009). *Funcionpublica.gov.com*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>

Trabajo, M. d. (15 de Diciembre de 2016). *MinTrabajo.gov.co*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

trabajo, M. d. (2019). *Guia para el proceso de inclusion laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

trabajo, M. d. (2020). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

trabajo, M. d. (2021). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales->

del- trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad

Ley 1346 de 2009 Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

BALBINDER, Martín. "Telecapacitados"

Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe | Publications. (s. f.).

Recuperado 24 de noviembre de 2020, de Recuperado 24 de noviembre de 2020,

de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Somos_todos_Inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf

Nuvaez-Castillo(2019), recuperado en

(https://www.researchgate.net/publication/334222987_Alcance_sociocultural_de_la_discriminacion_laboral_en_razon_del_genero_y_la_edad)

C-025-2021- La presunción de los derechos laborales de las personas con discapacidad protegiendo su vinculación e inclusión laboral.

Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. El artículo 27º establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.