



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

30 SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Judith Vanessa Galeano
Buenaventura
Universidad CES

www.corporacionsoa.co

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

Seminario Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral.

Marco Normativo Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Beneficios y Retos en la Implementación

Judith Vanessa Galeano Buenaventura
Universidad CES



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

EQUIPO SEMINARIO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL (DEI)

30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL



**Emmanuel Ramírez
Herrón**
Estanterías Metálica
Medellin SAS
Asistente Administrativo



Santiago Ruiz González
IQOR COLOMBIA S.A.S.
Coordinador de Recursos
Humanos



**María José Mejía
Pimentel**
Consultora Organizacional
Consultora



**María Carolina
Córdoba Herrera**
Universidad CES
Docente



**Luz Clemencia
Cadavid Ríos**
ASASI - Universidad del
Tolima
Miembro Comité
Académico - Docente



**Kelly Paola Gutiérrez
Galvan**
Universidad del Tolima
Coordinadora Centro de
Atención Tutorial Medellín



**Judith Vanessa Galeano
Buenaventura**
Universidad CES



**Diana Patricia Arbeláez
Duque**
Avícola San Martín SA



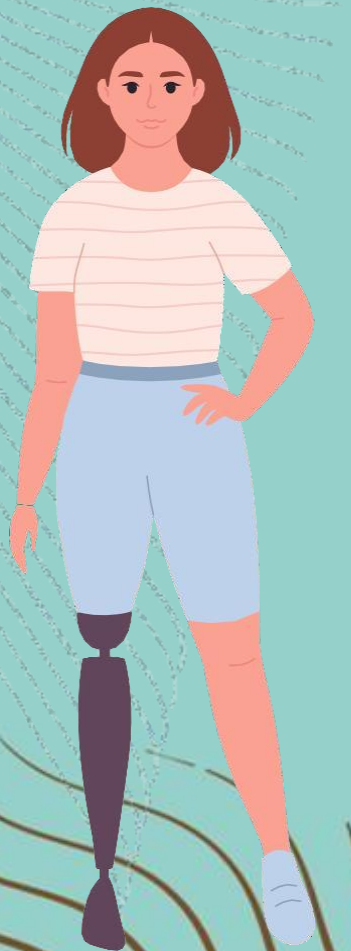
Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Objetivo

Analizar el marco normativo respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando sus beneficios, avances y retos.




Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Contenido de la presentación



Marco **Normativo Internacional y Nacional** de los Derechos de las Personas con Discapacidad.



Beneficios y retos en la Contratación Laboral.



Introducción

Definición

Son aquellas personas que presentan **deficiencias** físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos. (Convención de la ONU, 2006).

“Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”

Hablar de personas con discapacidad en **términos de derechos** es fundamental porque reconoce su:

- **Dignidad humana**
- **Igualdad formal y material**

Vivir Bien

Vivir sin Humillaciones

Vivir de Acuerdo con la Autonomía Personal

*C.C (2002) ST 881.

En el contexto de Colombia, abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos implica **superar enfoques asistenciales o caritativos** que históricamente han limitado la participación plena.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

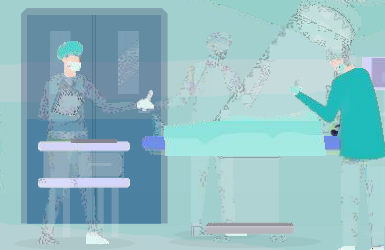
30
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Introducción

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad **ha evolucionado de un modelo asistencial a uno basado en derechos humanos**

***Justicia contributiva y capacidades**

¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona?





Organiza:

Marco General Normativo Internacional

 **ONU**
1948 - Declaración
Universal de los
Derechos Humanos

Año Internacional
de las Personas
con Discapacidad
(AIPD)
1981

 **OIT**
1983 - Convenio No. 159 de la
OIT sobre la readaptación
profesional y el empleo.

 **ONU**
2006 - Convención sobre los
Derechos de las Personas con
Discapacidad (CDPD)
***Cambio de paradigma

1969 - Convención Americana
sobre Derechos Humanos
(Pacto de San José de Costa
Rica)

 **OEA**

Igualdad de oportunidades
1999- Convención Interamericana
para la eliminación de todas las
formas de discriminación contra las
personas con Discapacidad

 **OEA**

Derechos Económicos, Sociales y Culturales
2015 - Protocolo de San
Salvador (parte de la
Convención Americana sobre
Derechos Humanos)

 **OEA**

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Marco General Normativo Nacional

1997 - Ley 361
(mecanismos de
integración social de la
personas con limitación)

2009 - Ley 1346
Ratifica la Convención sobre los
Derechos de las Personas con
Discapacidad (CDPD) de la ONU.

2022 - Resolución 1239
(Certificación de
discapacidad)

Modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada

Ajustes razonables

1991 -
Constitución
Política de
Colombia

2007 -Ley 1145
Sistema Nacional de
Discapacidad.

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

Organiza:

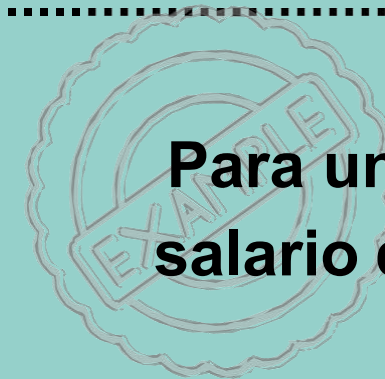
Beneficios en la Contratación

La **Ley 361 de 1997**, artículo 27 y 31.

- Preferencias

*Permite a los empleadores que contratan personas trabajadoras con discapacidad del 25% o más, deducir el 200% de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año fiscal.

Además, la cuota obligatoria de aprendices se reduce en un 50% si son personas con discapacidad (25%)



Para una persona trabajadora con un salario de \$1.300.000 en 2024, el costo mensual es:

=1.806.256

Costo anual:

$1.806.256 \times 12 = 21.675.072$

Beneficio tributario:

$21.675.072 \times 200\% = 43.350.144$

Deducción en la declaración de renta:

La empresa puede deducir \$43.350.144

Ley 1429 de 2010.

Descuento tributario sobre el impuesto de renta, los aportes realizados por estas personas al SENA, ICBF y Cajas de Compensación familiar, el aporte a la subcuenta de solidaridad, FGPM.

Organiza:

Beneficios en la Contratación

DECRETO 392 DE 2018

En licitaciones públicas y concursos de méritos, se otorgará un 1% adicional de puntos a los proponentes que tengan trabajadores con discapacidad, bajo los siguientes requisitos:

-Número mínimo de personas trabajadoras con discapacidad.

Número **mínimo** de trabajadores con discapacidad:

1 a 30 trabajadores: 1 Personas W con discapacidad.

31 a 100 trabajadores: 2 Personas W con discapacidad.

101 a 150 trabajadores: 3 Personas W con discapacidad.

151 a 200 trabajadores: 4 Personas W con discapacidad.


Más de 200 trabajadores: 5 Personas W con discapacidad.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

3
SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL

Beneficios en la Contratación



La desvinculación de personas con discapacidad que fueron contratadas en el marco de una política de inclusión social

Sentencia SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional

La estabilidad laboral reforzada no opera en aquellos eventos en que la situación de discapacidad de la persona trabajadora fue determinante para su contratación, ya que no puede entender que la terminación de la relación sea discriminatoria.

Organiza:

Beneficios en la Contratación

BENEFICIOS

MAYOR PRODUCTIVIDAD



DISMINUCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL



MENOR ACCIDENTALIDAD LABORAL



BENEFICIOS TRIBUTARIOS



MEJOR CLIMA DE TRABAJO



IMAGEN FAVORABLE E IMPACTO EN
LA REPUTACIÓN DE LAS COMPAÑÍAS



DISMINUCIÓN EN LA TASA DE ROTACIÓN



Las empresas que tienen mecanismos de medición argumentan que los indicadores de ausentismo laboral, productividad y clima laboral, entre otros, han mejorado. Así, a diferencia de lo que se ha creído, los trabajadores con discapacidad que han contratado no presentan ausencias laborales constantes por razones de salud. Por el contrario, estas personas son muy responsables y cumplen con sus funciones y horarios. De hecho, de acuerdo con las versiones V y VI de la Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades para los años 2018 y 2019, es de resaltar que los costos asociados a los trabajadores con discapacidad (ausentismo, seguimiento médico, reubicaciones y restricciones médicas) disminuyeron significativamente cada año en comparación con los costos asociados a estas mismas variables de los trabajadores que no tienen ninguna discapacidad.

Organiza:

Avances y retos en la Inclusión Laboral

Los referentes legales en Colombia **avanzan** en el acceso al empleo y la concientización empresarial sobre políticas inclusivas.

Existen diversas **barreras** que impiden el trabajo digno de las personas con discapacidad.

Barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales y económicas.

Es fundamental establecer **conexiones educativas y empresariales** que garanticen no solo el acceso al empleo, sino también **condiciones de permanencia y seguimiento laboral.**

Conclusiones

“No necesariamente debe generarse un gran gasto. **Se puede empezar vinculando a personas cuya discapacidad sea compatible con la infraestructura**”

“La implementación de **ajustes razonables** y accesibles, o apoyos según las necesidades, resulta **beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores**”

“Lo que interesa en los procesos de selección es que se cuente con las competencias necesarias para ocupar el cargo, **sin que el centro de la valoración sea la categoría de discapacidad que tiene la persona**”

“La tarea de la inclusión es una responsabilidad que deber ser compartida entre (**TODOS**) el sector público, el sector privado, la academia y la sociedad en general”



44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.
Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
6, 7 y 8 de noviembre de 2024

SEMANA
de la
SALUD
OCUPACIONAL
Reflexión, madurez y nuevos desafíos

**El avance hacia la inclusión laboral depende del
compromiso colectivo para transformar las
normativas en realidades**

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

