



Evento Híbrido  
Virtual / Presencial

# 30 SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:



Judith Vanessa Galeano  
Buenaventura

Universidad CES

[www.corporacionsoa.co](http://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



## 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”



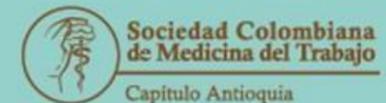
44° Congreso de Ergonomía, Higiene,  
Medicina y Seguridad Ocupacional.  
Hotel Intercontinental Medellín - Colombia  
6, 7 y 8 de noviembre de 2024

**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](http://www.corporacionsoa.co)

