



**INFORME SOMBRA SOBRE EL ARTÍCULO 27
"TRABAJO Y EMPLEO"
DE LA CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS
SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

Con base en el informe combinado y periódico de Colombia, presentado en junio de 2021, períodos segundos a cuarto, referido a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Presentado por:

COORDINADORA NACIONAL DE ORGANIZACIONES
DE PERSONAS CON LIMITACIÓN VISUAL
CONALIVI COLOMBIA



Dirección:

DEAN LERMEN

Coordinación:

ANDREA HERRERA

Colaborador:

ANDERSON HENAO OROZCO

Diagramación:

MAR LOPERA

Agosto de 2022

TABLA DE CONTENIDO



1. PRESENTACIÓN	4
2. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR	7
3. MARCO NORMATIVO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA	9
4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 27 TRABAJO Y EMPLEO	11
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34

1. PRESENTACIÓN



La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – CDPD (2006), fue ratificada por el Estado Colombiano, mediante la Ley 1346 de 2009, y declarada constitucional con la sentencia C-293 de 2010. En consecuencia y en cumplimiento de las responsabilidades adquiridas por el Estado Colombiano en los artículos 35 y 36 de la CDPD, relativos a la presentación de informes de avance en la implementación de la Convención, y a la consideración de estos informes por parte de la sociedad civil y de las organizaciones de las personas con discapacidad, a continuación se presenta el informe elaborado por la Coordinadora Nacional de Organizaciones de Personas con Discapacidad Visual de Colombia – CONALIVI, en torno, específicamente, a la implementación del **Artículo 27 (“Trabajo y empleo”)**.

En ese sentido, la información de la cual partimos, se basa en el informe que el Estado Colombiano presentó en el mes de junio de 2021, concerniente al segundo a cuarto periodos combinados, donde las instituciones colombianas reportaron sus principales avances en la implementación de la Convención, para el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2016 y el 27 de mayo de 2021 ¹, de conformidad con las funciones que competen a las entidades del orden nacional en materia de discapacidad, y particularmente en el marco de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social, reunida en el documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social-- CONPES 166 (2013 – 2022), el cual fue evaluado en el 2020, por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.

¹ El informe presentado por el Estado colombiano está disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/countries.aspx?CountryCode=COL&Lang=EN

Cabe anotar que este informe sombra es elaborado por CONALIVI gracias al apoyo de la Fundación Saraki de Paraguay que, en el marco del proyecto América Inclusiva, financió este trabajo, con presupuesto de la Democracy, Human Rights and Labour Bureau del Departamento de Estado, de los Estados Unidos de América.

Para la elaboración de este informe sombra se solicitó, acopió y analizó información contenida en documentos oficiales, en informes de organizaciones sociales y en 9 derechos de petición de solicitud de información a instituciones públicas tales como: el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.

Así mismo, se aplicaron cinco entrevistas estructuradas a igual número de expertos, líderes del sector y líderes sociales, reconocidos por tener un amplio dominio en los asuntos de la política pública y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las personas entrevistadas hacen parte de entidades públicas y organizaciones sociales, entre las cuales se encuentran: el Ministerio del Trabajo, la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, la Rama Judicial, el Programa de Acción para la Igualdad y la Inclusión Social – PAIIS, de la Universidad de los Andes, y un miembro de la sociedad civil con discapacidad que es Consejero Nacional de Discapacidad – CND.

De igual forma, para recoger otros insumos e información por parte de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, se desarrolló en el mes de mayo de 2022 el conversatorio “El empleo de las personas con discapacidad en Colombia: Nuevos datos, viejas deudas”, con la participación del Ministerio del Trabajo, en el cual se presentaron cifras sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y se abrió un debate frente al tema con los participantes de 11 organizaciones de personas con discapacidad, 2 alcaldías municipales y 2 Gobernaciones. La grabación del conversatorio está disponible en el siguiente link <https://www.youtube.com/watch?v=iLKxAVvh7fY>

Este informe está estructurado en cuatro apartados, a saber: cifras y datos de la situación actual de empleabilidad de las personas con discapacidad; el marco normativo de la inclusión laboral en Colombia; el análisis propuesto con base en el reporte del Estado colombiano acerca de los avances en la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad a 2021, y un apartado de conclusiones y recomendaciones generales en torno a la implementación del artículo 27 de la CDPD, con

las cuales consideramos que se puede avanzar para cerrar brechas en materia de inclusión laboral.

Además de resaltar las obligaciones que adquiere el Estado Colombiano con los derechos de las personas con discapacidad, y específicamente con el derecho al trabajo y al empleo de estas personas, (artículo 27 de la CDPD), en este informe sombra resaltamos los compromisos suscritos por Colombia en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, y con la Agenda 2030, en la cual se menciona explícitamente (en el ODS 8) que los Estados deben *"promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos"*. Así mismo, en la meta 8.5, se plantea que: *"De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*.

Este informe sombra también considera el grave contexto social y económico provocado por la pandemia de COVID-19: la Resolución No. 1/2020 ("Pandemia y Derechos Humanos en las Américas"), adoptada por la CIDH el 10 de abril de 2020, señaló que la Pandemia por COVI-19, afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad, y especialmente a las mujeres con discapacidad. En este mismo sentido, la Resolución de la Asamblea General de la ONU, emitida en la Septuagésimo quinto período de sesiones del 16 de diciembre de 2020, bajo el título de: "el Desarrollo Inclusivo para y con las Personas con Discapacidad", afirma categóricamente que la pandemia genera impactos diferenciados, desproporcionados e interseccionales sobre la realización de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la población, en particular de grupos poblacionales con especial situación de vulnerabilidad como el de discapacidad.

En coherencia con lo anterior, el Banco Interamericano de Desarrollo – BID, a través del documento "Políticas Sociales en Respuesta al Coronavirus: Medidas Claves para Afrontar los Impactos del COVID-19 en las Personas con Discapacidad" (2020), afirma que se requiere: por un lado, de un enfoque diferencial para reconocer el impacto desproporcionado y las necesidades que enfrentan las personas con discapacidad en el marco de la Pandemia, y por otro, de un enfoque inclusivo para diseñar políticas de reactivación y recuperación económica y social con base en la consulta a las propias personas con discapacidad.

En términos generales, este informe, con base en los datos estadísticos de la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, recomienda actualizar la legislación nacional con el fin de clarificar algunos conceptos jurídicos como el de Estabilidad Laboral Reforzada, así como

simplificar procedimientos requeridos para la contratación de personas con discapacidad que pueden constituirse en barreras, tal y como lo es el Certificado de Discapacidad. Por su parte, recomienda hacer mayor pedagogía y control social y legal, entre las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, el sector empresarial y las instituciones de control (como la Procuraduría General de la Nación) frente al cumplimiento del marco normativo de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR

Según los datos del censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, realizado en 2018, el 7,2 % de la población colombiana presenta una dificultad para realizar actividades diarias (3134086 personas); sus resultados muestran que el 46% son hombres y el 54 % son mujeres; el 50,1% de esta población se encuentra en edad productiva y el 10,42 % son jefes de hogar.

El censo de población, muestra que la tasa de participación laboral de las personas sin discapacidad es mayor que la de las personas con discapacidad (50% versus 39%). El 26% de aquellos que trabajan lo hacen como empleados en empresas del gobierno, empresas privadas, o como empleados domésticos. Más de la mitad son trabajadores.



En el documento de "Evaluación de resultados de la política pública Nacional de discapacidad – PPDIS, realizado por el Departamento Nacional de Planeación – DNP (2020), se indica que dentro de las restricciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad, es *"la baja participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, donde solo el 32% ofrece su fuerza laboral al mercado, mientras que esta tasa es del 52% en las personas sin discapacidad"*. Esta baja participación (señala la evaluación) *"puede deberse, por un lado, a una falta de motivación por la dificultad que perciben de conseguir un empleo. Todas las personas que buscan empleo reportaron dificultades para conseguirlo. Pero también puede deberse al bajo nivel educativo, producto de la dificultad que existía para el acceso a la educación y a la formación para el trabajo, que hacen que sus habilidades no respondan a las necesidades del mercado"* (DNP, 2020).

Las personas con discapacidad enfrentan mayores retos para encontrar y mantener empleos de calidad. Según la Nota Estadística del DANE de abril de 2022: "Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia",² en el desarrollo de actividades remuneradas, la brecha entre personas con y sin discapacidad alcanza los 22 puntos porcentuales en contra de aquellas con discapacidad, ya que sólo el 28% de las personas con discapacidad realiza actividades remuneradas, frente al 50% de las personas sin discapacidad. Es decir el 72% de las personas con discapacidad no desarrollan actividades remuneradas; que significa también que 7 de cada 10 personas con discapacidad no desarrollan ninguna actividad remunerada.

En lo referente a tasas del mercado laboral de las personas con discapacidad, el estudio del DANE reporta que el 22% participó en la fuerza laboral a diciembre de 2021, en comparación con el 64% de las personas sin discapacidad, su tasa de ocupación es del 19% frente al 57% de las personas sin discapacidad. En definitiva, estos datos muestran la gran brecha de exclusión laboral de las personas con discapacidad.

En lo que respecta a la tasa de desempleo la Nota Estadística del DANE muestra que es de 13% a diciembre de 2021 con base a los datos a la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2021.

² Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/abr_2022_nota_estadistica_estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf

3. MARCO NORMATIVO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Colombia cuenta con un amplio marco jurídico relativo a la garantía de los derechos e inclusión social de las personas con discapacidad. De manera específica, las siguientes normas son las que promueven la vinculación laboral y el derecho al trabajo de la población con discapacidad:



- **Ley 361 de 1997**

En su artículo 31 menciona: *"Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista."*

- **Decreto 2011 de 2017**

Mediante el cual se reglamentó el porcentaje mínimo de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público, siendo de obligatorio cumplimiento tanto a nivel nacional como territorial.

- **Decreto 2177 de 2017**

El cual integró el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y dicta disposiciones 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 establece que en los Comités Departamentales, Distritales, Municipales y Locales de Discapacidad se creará la Subcomisión para la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad.

- **Decreto 392 de 2018**

Estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos.

- **Ley 1996 de 2019**

Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Con esta Ley, se reconoce el pleno derecho de las personas con discapacidad a adelantar actos jurídicos y contractuales, incluyendo los contratos laborales.

- **Decreto 1279 de 2021**

Mediante el cual se reglamentó la Ley del Vigilante (Ley 1920 de 2018) con el fin de establecer una puntuación adicional hasta un 3% como incentivo para la vinculación laboral de mujeres, personas con discapacidad (1%) y personas mayores de 45 años en los procesos de contratación pública. Cabe anotar que este decreto aplica para empresas de vigilancia y seguridad privada y/o las cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada.

4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 27 TRABAJO Y EMPLEO



A continuación se presenta el análisis del Artículo 27 de la CDPD, “Trabajo y Empleo”, desagregado por cada uno de sus 2 numerales y 14 literales, con base en la propuesta metodológica con la que se elaboró este informe, y que aparece descrita en la presentación de este mismo documento.

Artículo 27: (1) Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

Literal a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables:

Respecto a la discriminación por motivo de discapacidad en lo que concierne a la inclusión laboral, hay que señalar que en el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD presentado en el 2021, no existe mención alguna o reporte alguno sobre procesos judiciales o demandas interpuestas por personas con discapacidad en materia de discriminación y violación del derecho al trabajo.

A través de un derecho de petición que presentó CONALIVI (organización que elabora este informe sombra) a la Fiscalía General de la Nación, donde solicitó información acerca del número de demandas presentadas por personas con discapacidad debido a actos de discriminación laboral por motivo de discapacidad, se encontró que entre el 2019 y el 2021, se interpusieron 966 demandas, por el delito “actos de racismo o discriminación” (artículo 134A del Código Penal), de las cuales, solo 24 demandas fueron interpuestas por personas con discapacidad. Sin embargo, no fue posible establecer cuáles de estas demandas están relacionadas con actos de discriminación laboral por motivo de discapacidad.

A continuación se muestran los datos estadísticos proporcionados por la Fiscalía General de la Nación, por solicitud de CONALIVI:

Número de delitos, actos de racismo o discriminación Art. 134 A. Código penal.

- En el año 2019 fueron 262.
- En 2020, 294.
- En 2021 fueron 410.
- Para un total de 966 procesos.

Fuente: Fiscalía General de la Nación.



Número de delitos, actos de racismo o discriminación interpuestas por personas con discapacidad.
Art. 134 A. Código penal.

Según el tipo de discapacidad, mujeres y hombres vivieron un acto de discriminación distribuidos así:

- Motriz (moverse o caminar): 2 mujeres y 8 hombres.
- Sistema nervioso (Problemas mentales, emocionales, de aprendizaje): 1 mujer y 2 hombres.
- Auditiva (Los oídos): 3 hombres.
- Del lenguaje (La voz y el habla): 2 hombres.
- Visual (Los ojos): 1 mujer y 1 hombre.
- Motriz (Usar sus brazos y manos): 1 hombre.
- Cardiorrespiratoria y las defensas: 1 hombre.
- Digestiva (La digestión, el metabolismo, las hormonas): 1 mujer.
- Incapacidad para entender o aprender: 1 hombre.
- Para un total de 5 mujeres y 19 hombres.

Fuente: Fiscalía General de la Nación.

Se resalta que Colombia cuenta con la Ley 1752 de 2015, mediante la cual, se sanciona penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad, y con la Ley 762 de 2002, con la cual se ratificó por parte del Estado colombiano, la Convención Interamericana contra todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad.

Es de anotar que la ausencia de información oficial acerca de la discriminación laboral por motivos de discapacidad refleja dos posibles situaciones: primera, la falta de denuncia por el desconocimiento de las normas; y la segunda, que sería más delicada y grave: el ocultamiento de la información.

En ambos casos, la ausencia de información impide monitorear y evaluar los procesos de vinculación, permanencia y retiro, de las personas con discapacidad, en el ámbito laboral y deja en evidencia que las autoridades y en especial las autoridades de control, no han adelantado acciones tendientes al cumplimiento del compromiso del Estado Colombiana en materia de información, e inclusive carecen de indicadores diferenciados por tipo de denuncia y por tipo de discapacidad.

Esa realidad, que implica la invisibilización de la discriminación y la exclusión laboral de las personas con discapacidad en los reportes del Estado, significa claramente la violación del derecho a datos estadísticos oficiales, como lo plantea el artículo 31 de la CDPD: “recopilación de datos y estadísticas”.

A través de un derecho de petición y de solicitud de información, presentado por CONALIVI, se pudo establecer que entre el 2019 y el 2021, se interpusieron 17 denuncias por violación del derecho al “trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias” por parte de personas con discapacidad. Esto significa que el 0,78% de las denuncias interpuestas por personas con discapacidad ante la Defensoría del Pueblo son en materia laboral.

A continuación se presentan los datos que dan cuenta de este análisis:

Número de denuncias por violación del derecho al trabajo por parte de personas con discapacidad.

- En el año 2019 hubo 1051 denuncias por violaciones en general a personas con discapacidad de las cuales 10 fueron específicamente por el derecho al trabajo (0.95%).
- En el año 2020 hubo 664 denuncias por violaciones en general a personas con discapacidad de las cuales 5 fueron específicamente por el derecho al trabajo (0.75%).
- En el año 2021 hubo 452 denuncias por violaciones en general a personas con discapacidad de las cuales 2 fueron específicamente por el derecho al trabajo (0.44%).
- Para un total de 2167 denuncias por violaciones en general a personas con discapacidad de las cuales 17 fueron específicamente por el derecho al trabajo (0.78%).

Fuente: Defensoría del Pueblo.



Número de denuncias por violación del derecho al trabajo según tipo de discapacidad. Años 2019 a 2021.

- Movilidad: 13 denuncias.
- Sensorial visual: 1 denuncia.
- Voz y habla: 1 denuncia.
- Mental cognitiva: 2 denuncias.
- Total denuncias: 17 denuncias.

Fuente: Defensoría del Pueblo.

Por último, a través de un derecho de petición elevado por CONALIVI al Ministerio Público / Procuraduría General de la Nación – PGN, acerca de actuaciones realizadas por la entidad con ocasión de información sobre casos de discriminación que estén relacionados con la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en los años 2019, 2020 y 2021, se reportó la siguiente información:

Número de denuncias interpuestas por personas con discapacidad ante la PGN. Años 2019 a 2021.

Según el tipo de investigación se puede clasificar por investigaciones activas e inactivas de la siguiente forma:

- Disciplinarios hubo 58 investigaciones activas, 292 inactivas para un total de 350 denuncias.
- Intervención: 5 investigaciones inactivas.
- Preventivos: 1333 investigaciones inactivas.

Fuente: Procuraduría General de la Nación.

La información se solicitó teniendo en cuenta el tipo de discriminación, derecho vulnerado (educación, salud, empleo, deportes, u otro sector), género, tipo de discapacidad, pero el sistema de información de la Procuraduría no maneja ese nivel de detalle.

Literal b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a

igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, no existe mención alguna o reporte alguno sobre la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la relación entre el empleador y el trabajador con discapacidad.

Sin embargo, en entrevista con un experto del Ministerio del Trabajo, se precisó que en Colombia las relaciones de trabajo de los trabajadores con discapacidad, como las de todos los trabajadores en Colombia, están cobijadas y protegidas por el Código Sustantivo del Trabajo, cuya finalidad es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Adicionalmente, la Ley 361 de 1997, en su Artículo 26, contiene una garantía de no discriminación para los momentos de contratar laboralmente y de desvincular, a una persona con discapacidad. Dice la norma³:

ARTÍCULO 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. *En ningún caso la (limitación) discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha (limitación) discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona (limitada) en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón*

³ El texto transcrito corresponde al ajustado de acuerdo con la Sentencia C-458-15, que ordenó remplazar las expresiones "personas con limitación", "personas con limitaciones", "persona con limitación", "población con limitación" o "personas limitadas físicamente", "población limitada", "limitación", "limitaciones" o "disminución padecida", - "limitados" o "limitada", contenidas en el articulado de la Ley 361 de 1997, por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad" o "personas en situación de discapacidad".

de su (limitación) discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su (limitación) discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Si se lee el transcrito artículo 26 de la Ley 361 a la luz del artículo 27 de la CDPD, se encuentra perfecta armonía entre el mandato de nuestra ley interna y los compromisos adquiridos en virtud de la CDPD, respecto de la no discriminación por razón de la discapacidad para el ingreso, la permanencia y el retiro en el empleo.

Ahora bien, el artículo 13 de la Constitución, se refiere al derecho fundamental a la igualdad, en el cual incluye los deberes del Estado de proteger de manera especial a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, y de sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Con fundamento en dicho artículo 13, esto es, en virtud del derecho a la igualdad, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha protegido la estabilidad laboral de diversos grupos de trabajadores, entre ellos, a quienes han adquirido la discapacidad por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y a quienes el sector empresarial y el Ministerio del Trabajo no han resuelto de manera clara y justa su situación laboral, por lo cual continúan en su relación de trabajo aunque no desarrollen el objeto de la misma.

Con base en esa jurisprudencia que, se repite está fundamentada en el artículo 13 constitucional, se ha extendido entre los empleadores la interpretación de que el artículo 26 de la Ley 361 impide el despido del trabajador con discapacidad y, por consiguiente, crea barreras para la vinculación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, porque tal interpretación concluye que ninguna persona con discapacidad puede ser despedida – cualquiera sea el motivo, es decir, así sea ajeno a la discapacidad -, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, y en el sector empresarial se considera que la mediación del Ministerio del Trabajo para proceder al despido, representa una potencial sanción administrativa y pecuniaria para el empleador.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que aplica a las relaciones de trabajo que se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, ha sido constante en el sentido de interpretar que la autorización del Ministerio del Trabajo prevista en el artículo 26 de la Ley 361, se requiere cuando el motivo de terminación de la relación laboral es la discapacidad, es decir, que dicha autorización no aplica cuando hay justa causa para el despido.

A título de ejemplo de pronunciamientos recientes pueden citarse, respecto de la posición de la Corte Constitucional, las sentencias T-118/19 y T-052/20 en las que se señala que en cualquier caso se debe solicitar autorización de despido por parte del Ministerio del Trabajo; y la sentencia SL1360-2018, de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se reitera que la solicitud de autorización del Ministerio del Trabajo no procede si el despido se fundamenta en justa causa.

En la práctica, una y otra posición jurisprudencial y las interpretaciones que se generan a su alrededor, han dado lugar a que los empleadores aduzcan confusiones y se generen prevenciones para la contratación laboral de las personas con discapacidad.

Es importante anotar que el Ministerio del Trabajo expidió la Circular interna 049 de 2019, la cual contiene los criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en “condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud”, con el fin de establecer un procedimiento claro y tiempos determinados para expedir la autorización o negar la solicitud de terminación del vínculo laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Atendiendo el derecho de petición presentado por CONALIVI al Ministerio del Trabajo sobre el número de autorizaciones aprobadas o rechazadas para terminar la relación laboral de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 361 de 1997, se recibió la siguiente información:

Número de autorizaciones aprobadas y rechazadas por el Ministerio de Trabajo.

- Año 2019: 309 aprobadas y 668 rechazadas.
 - Año 2020: 205 aprobadas y 484 rechazadas.
 - Año 2021: 378 aprobadas y 692 rechazadas.
-

Fuente: Fuente: Mintrabajo - Dirección de Inspección y Vigilancia, corte diciembre del 2021

Es importante acotar que para el año 2021 fueron solicitadas 1.070 autorizaciones, de las cuales 378 fueron aprobadas y 692 rechazadas por el Ministerio del Trabajo. No obstante, no se tiene el detalle de cuántas son referidas hacia personas con discapacidad ya que todas engloban a aquellas personas que encuentren en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud. Este detalle sobre autorizaciones por tipo población no se pudo obtener en la solicitud elevada al Ministerio, ya que no lleva el control de autorizaciones de despido en forma detallada.

Recomendaciones al literal b:

De acuerdo con lo anterior, se recomienda en este literal b del artículo 27 de la CDPD:

- ❖ Evaluar la eficacia comprobada después de 25 años de promulgada la Ley 361 de 1997. Los datos evidencian que la tasa de desocupación de las personas con discapacidad en edad de trabajar es del 72%.
- ❖ Adelantar actividades pedagógicas con los empleadores y sus agremiaciones, así como con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, sobre el contenido y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sobre las normas constitucionales (artículo 13 de la Constitución) y legales (Código Sustantivo del Trabajo), en las cuales se fundamentan, respectivamente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Dicha pedagogía debe tener la finalidad de hacer comprensibles la norma y sus interpretaciones jurisprudenciales para entenderlas en sus respectivos ámbitos normativos y consiguiente aplicación en cada caso concreto.

Estos ejercicios pedagógicos deben ser permanentes y directamente orientados a entender que el artículo 26 de la Ley 361 es una garantía de no discriminación por razón de la discapacidad, en las relaciones laborales, de manera que deje de asumirse como barrera en la empleabilidad de las personas con discapacidad, y sea comprendida en su texto y alcance, lo cual significa que solo aplica cuando la terminación de la relación laboral tiene como motivo o causa la discapacidad del trabajador.

Se trata de eliminar el temor y la prevención que genera en los empresarios la contratación de personas con discapacidad, al considerar "casi imposible" su despido en casos como no cumplir con las expectativas del puesto de trabajo, o incumplir las obligaciones propias del contrato de trabajo, o por representar una potencial sanción administrativa y pecuniaria por parte del Ministerio del Trabajo. La labor pedagógica también debe enfocarse en eliminar la percepción que pueden tener los empleadores sobre la discapacidad como fuente de abuso del derecho, sea o no real.

Es muy importante que igualmente, esa labor pedagógica se dirija a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan para que conozcan sus derechos pero también los deberes y las obligaciones que son inherentes a la relación laboral y que no pueden inobservar por la sola condición de su discapacidad.

Literal c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás.

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD presentado en junio de 2021 no existe mención alguna o reporte alguno sobre los derechos laborales y sindicales de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

Literal d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, no existe mención alguna o reporte alguno sobre programas generales de orientación técnica y vocacional y formación profesional y continua a personas con discapacidad. Sin embargo, a través de un derecho de petición al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA (institución pública de educación para el trabajo) presentado por CONALIVI en abril de 2022, se informó que entre el 2018 y el 2021, se formaron 131924 personas con discapacidad.

De igual forma, de las 131924 personas con discapacidad formadas en el SENA, el 85% lo hizo en cursos cortos o especiales, el 5% en cursos técnicos, y el 3% en cursos tecnológicos.

Recomendaciones al literal d:

Se reconoce la labor del SENA en materia de formación en cursos cortos, técnicos y tecnológicos de personas con discapacidad, así como en la expedición de nuevos lineamientos internos, según los cuales se debe garantizar el acceso preferencial para las personas con discapacidad, de mínimo el 6%, en todos los cursos de formación que ofrece el SENA. Sin embargo, se recomienda:

- ❖ Que para cualificar y diversificar la oferta de formación para el trabajo se realicen estudios o investigaciones respecto a las necesidades del mercado laboral, con el fin de que las personas con discapacidad que se formen para el trabajo puedan acceder a este de manera efectiva.
- ❖ Que el Estado colombiano promueva la formación técnica, tecnológica y profesional, ampliando la oferta y el acceso a créditos condonables, así como promover otras formas de financiación para facilitar el acceso a la educación superior de las personas con discapacidad.
- ❖ Que se implementen programas de orientación técnica y vocacional para la consulta y toma de decisiones de personas con discapacidad, de cara a su futuro laboral, con base en sus intereses personales y en la demanda del mercado laboral.
- ❖ Que se realicen estudios e investigaciones periódicas que permitan medir y conocer cuál ha sido el impacto en el mercado laboral, en la empleabilidad, y en el emprendimiento de personas con discapacidad, respecto al número de personas con discapacidad formadas para el trabajo. Es decir, contrastar los reportes de personas con discapacidad formadas versus personas con discapacidad contratadas o con proyectos de emprendimiento. De esta manera el SENA podrá conocer la pertinencia y eficacia de los cursos que realizan las personas con discapacidad.

Literal f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

En el documento de "evaluación de resultados de la política pública nacional de discapacidad (PPDIS) que permita generar recomendaciones para fortalecer sus acciones. DNP, 2020.", se reporta que *"en temas de emprendimiento, el acceso a este tipo de negocios es muy limitado para las personas con discapacidad."* Los resultados de la Evaluación, señalan que existe una baja proporción de personas con discapacidad (menos del 5%) que tienen un

emprendimiento. Así mismo, indica la Evaluación, que en términos de acompañamiento y financiación la proporción que lo recibió es igualmente baja: Cerca de una cuarta parte de las personas con discapacidad que tienen un emprendimiento, recibieron algún tipo de acompañamiento: *“En el mejor de los casos, menos de una quinta parte de las personas con discapacidad tuvieron financiamiento de préstamos de familiares y amigos, y ninguna de las personas con discapacidad con emprendimiento recibió financiación del Fondo Emprender”*.

Continúa la Evaluación señalando que *“de los ejercicios cualitativos se encontró que existe una dificultad en cuanto a la información de las convocatorias y además se percibe que los perfiles de las convocatorias son muy difíciles de cumplir para las personas con discapacidad. Como una restricción adicional, se tiene que solo una cuarta parte de los emprendimientos son formales (inscritos ante una cámara de comercio).”* (DNP, 2020).

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD presentado en junio de 2021, no existe mención alguna o reporte alguno sobre oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias. Las entidades como el Ministerio de Industria Comercio y Turismo, el SENA y la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, no reportan nada al respecto.

No obstante, el Servicio Nacional de Aprendizaje—SENA, cuenta con las convocatorias del Fondo Emprender, cuyo objeto es financiar iniciativas empresariales en cualquier sector económico que provengan o sean desarrolladas por personas con discapacidad y que provengan o sean desarrolladas por emprendedores que cumplan con las condiciones establecidas en la reglamentación de este Fondo.

Actualmente está abierta la cuarta convocatoria del Fondo Emprender para personas con discapacidad, en el cual se ha dispuesto un presupuesto de 3500 millones de pesos para beneficiar aproximadamente 45 nuevos emprendimientos presentados por personas con discapacidad. La convocatoria cuenta con acompañamiento técnico por parte de gestores empresariales del SENA.

De otra parte, se identificó que el Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia - Bancoldex, creó una nueva línea de crédito para apoyar la actividad económica de las micro, pequeñas, medianas y grandes

empresas de todos los sectores económicos, exceptuando el agropecuario, en la cual las personas con discapacidad son potenciales beneficiarios, para promover su inclusión financiera y su acceso al mercado laboral.

Recomendaciones al literal f:

Con base en la información recopilada anteriormente se recomienda:

- ❖ Difundir con mayor amplitud entre las personas con discapacidad, sus organizaciones sociales y sus familias, la oferta del Fondo Emprender y la línea de crédito de Bancoldex. Así como diseñar estrategias de acompañamiento efectivo en los procesos de solicitud y acceso a los créditos.
- ❖ Que el Ministerio de Industria Comercio y Turismo, a través de su fondo Innpulsa, promueva con mayor fortaleza la creación de líneas de crédito flexibles para estimular y fortalecer los proyectos de emprendimiento de personas con discapacidad y sus familias.

Literal g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público:

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, se incluye la siguiente información:

"Según datos del SIGEP, a marzo de 2018 se encontraban vinculados 1192 personas con discapacidad en 230 entidades del sector público colombiano. Como avance de cumplimiento e implementación del Decreto 2011 de 2017 con corte a 31 de marzo de 2021, se reportaron 6814 personas con discapacidad, de las cuales 5026 son servidores públicos que prestan sus servicios en 834 entidades del sector público; y adicionalmente 1788 personas con discapacidad, trabajan bajo la figura de contrato de prestación de servicios. Igualmente, desde la vigencia 2020, se avanza en la construcción del "Programa de Inclusión laboral para las personas con discapacidad en el sector público" que presentará LA RUTA DE EMPLEABILIDAD, cuyo objetivo es facilitar los espacios de vinculación en el empleo público para estas personas. Además, se diseñó el micrositio "Inclusión Pública", donde se ha dispuesto información de interés frente al tema de la inclusión laboral para las personas con discapacidad, al cual se tiene acceso por medio del siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>

En el año 2020, la Procuraduría General de la Nación - PGN presentó un Informe relacionado con los avances sobre la vinculación de personas con discapacidad en el sector público. Se recomendó al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, continuar promoviendo y adoptando estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades del orden nacional, para cumplir con el mínimo de cargos que deben ser provistos con personas con discapacidad. También se han efectuado requerimientos al Ministerio del Trabajo, el SENA y a la Unidad General del Servicio Público de Empleo, para hacer seguimiento, y así garantizar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad. En la vigencia 2020, se realizó Vigilancia Preventiva sobre la implementación de la Ley 1618 de 2013, en un trabajo articulado entre la Procuraduría Delegada para la Salud, la Protección Social y el Trabajo Decente, la Procuraduría Delegada para Asuntos Territoriales y Diálogo Social y el Despacho del Procurador General de la Nación. Se requirió a Gobernadores y Alcaldes de algunos territorios priorizados para la elaboración de un piloto sobre la situación de inclusión laboral en el sector público.”

A través de un derecho de petición al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, realizado por CONALIVI, se obtuvo la siguiente información:

Colombia cuenta con 1318729 servidores públicos. El 56% de la fuerza laboral del Estado colombiano lo constituyen: docentes 25% y uniformados de la fuerza pública 31%. De este gran total, con corte a 11 de febrero de 2022, se indica que son 10915 personas con discapacidad vinculadas en todas las ramas ejecutivas del poder público, siendo 8611 vinculadas y 2304 contratadas con el Estado. Igualmente, para esta vigencia, 900 entidades reportaron que cuentan con personas con discapacidad vinculadas.

De las 8611 personas con discapacidad vinculadas en el sector público, el 61% corresponde a hombres y el 39% a mujeres. Con respecto al nivel jerárquico se detalla a continuación:

Número de personas con discapacidad vinculadas en el sector público según nivel jerárquico.

- Docente: 3027 personas con una participación del 35%.
- Asistencial: 2019 personas con una participación del 23%.
- Profesional: 1528 personas con una participación del 18%.

- Técnico: 1044 personas con una participación del 12%.
- Otro: 684 personas con una participación del 8%.
- Directivo: 193 personas con una participación del 2%.
- Asesor: 116 personas con una participación del 1%.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

De acuerdo con el DAFP y el Ministerio de Educación Nacional, en Colombia hay 330000 maestros y directivos docentes, quienes son los encargados de formar desde los colegios, públicos y privados, a los 9,9 millones de niños, niñas y adolescentes vinculados a la educación preescolar, básica y media del país. Según el DAFP existen 3.027 docentes con discapacidad, lo que representa el 0.92% de la planta docente.

El tipo de discapacidad más frecuente en los servidores públicos vinculados en las plantas de personal, es: la discapacidad física con 3299 personas, la segunda más reportada es la visual con 2415 personas, seguida de la auditiva con 1156 personas.

Llama la atención que frente al nivel educativo de los servidores públicos vinculados en las plantas de personal hay 3272 que alcanzaron un posgrado (un 38%), seguido del nivel profesional con 2455 servidores, que representa el 29%, y el nivel de básica secundaria lo tienen 1536 personas, lo que representa un 18%.

Recomendaciones al literal g:

Con base en la información recopilada y analizada para el literal g, del Artículo 27 de la CDPD, se concluye que:

- ❖ El Decreto 2011 de 2017 se ha cumplido parcialmente. La meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 sobre lograr la vinculación de 12.000 personas con discapacidad, tiene un cumplimiento del 72%; 8611 servidores públicos con discapacidad vinculados a las plantas de personal. Es decir, no se alcanza a cumplir con lo esperado por el plan de desarrollo del gobierno actual.
- ❖ A nivel nacional hay un total de 5026 entidades públicas de las cuales 2788 son del orden nacional y 2238 del orden territorial. De estas sólo 900 entidades reportan tener vinculadas personas con discapacidad, 149 del orden nacional y 751 del orden territorial. Es decir, sólo el 18% de las entidades públicas del orden nacional y territorial reportan estar cumpliendo el decreto 2011 del 2017. En entrevista realizada para este

Informe, una de las personas líderes sociales de las organizaciones para personas con discapacidad que se consultaron, mencionó que “Entidades como el Ministerio de Defensa y entidades adscritas a la alcaldía de Bogotá son ejemplos concretos del no cumplimiento del decreto”.

- ❖ No se tiene la certeza de que las personas vinculadas laboralmente a las entidades públicas, en cumplimiento del decreto 2011 de 2017, efectivamente sean personas con discapacidad.

En consecuencia, se recomienda:

- ❖ Que la discapacidad del empleado sea reportada obligatoriamente mediante el certificado de discapacidad (previa modificación de la resolución 113 de 2020 en razón de las dificultades que se describen más abajo) y que sea cargada en el aplicativo Sigep 2 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ❖ Que se ejerza un mayor control social e incidencia por parte de las personas con discapacidad, sus organizaciones sociales que las representan y de los comités departamentales, distritales y municipales de discapacidad que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad – SND, para hacer efectivo el cumplimiento del decreto 2011 de 2017, a nivel territorial y Nacional, para lo cual se debe requerir al Estado colombiano que divulgue ampliamente a nivel nacional los datos estadísticos que dan cuenta de la situación laboral de las personas con discapacidad (en cumplimiento del Artículo 31 de la CDPD) con el propósito de que las organizaciones sociales que representan a las personas con discapacidad cualifiquen sus argumentos y su incidencia en el monitoreo y seguimiento a la aplicación práctica del artículo 27 de la CDPD.
- ❖ Si bien se informa por parte de la Procuraduría General de la Nación que en el 2020 realizó seguimiento al decreto 2011 de 2017, también se requiere de un mayor control legal y disciplinario a las entidades públicas para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en este decreto; se requiere un mayor esfuerzo de la Procuraduría General de la Nación en cumplimiento del decreto y la toma de acciones disciplinarias en caso de que las entidades públicas omitan el cumplimiento de este decreto. Es necesario (para las organizaciones sociales que representan a las personas con discapacidad) conocer los datos de la Procuraduría General de la Nación, en los cuales se reporta cuántos procesos disciplinarios se han abierto por el incumplimiento del Decreto 2011 de 2017.

Literal e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

Y

Literal h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, se incluye lo siguiente:

"De conformidad con la Ley 361 de 1997 , "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad", y el Decreto del 26 de febrero de 2018 "Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad", durante el 2019 se prestó asistencia técnica y capacitación a 193 Inspectores de trabajo y funcionarios de las Direcciones territoriales de: Amazonas, Cesar, Apartadó (Antioquia), Caquetá, Cundinamarca, Meta, Tolima, Nariño, Casanare, entre otros. La jornada de capacitación, giró en torno a los lineamientos en los trámites para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, el ministerio del Trabajo, pasó, en el año 2017, de expedir 607 certificados a empleadores que tienen vinculados trabajadores con discapacidad en sus nóminas, a expedir 4290 certificados a diciembre de 2020, presentando un incremento de más de siete veces a los expedidos antes del Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, "Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad".

El Estado ha brindado asistencia técnica para su implementación a 36 Comités Departamentales, Distritales y Municipales de Discapacidad, para la integración de la Subcomisión para la inclusión social, laboral y productiva de personas con discapacidad. A su vez, se han conformado 8 Subcomisiones para la inclusión social, laboral y productiva en los comités de discapacidad de Bogotá, Cesar, Caldas, Quindío, Bolívar, Meta, Huila y Casanare.

Con la expedición de la Ley 1920 del 12 de julio de 2018, *"Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de*

vigilancia y seguridad privada, y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio” (conocida como Ley del Vigilante), se establecen incentivos en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa para las empresas de vigilancia y seguridad privada o cooperativas especializadas que su personal operativo sean mujeres. Adicional a ello, está dirigido a personas con discapacidad y a personas mayores de 45 años, contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas. Actualmente se cuenta con un proyecto de decreto elaborado bajo la coordinación del Departamento Nacional de Planeación -- DNP, que está en revisión por parte de su Oficina Jurídica.

El informe del Estado sobre la implementación de la CDPD (2021), señala que *“este promueve y garantiza el derecho al trabajo en empleos formales. Así, el objetivo es fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, complementando las medidas adoptadas en reglamentación de la Ley 1618 de 2013, tales como el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Esta norma señala que en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.*

El Servicio Público de Empleo (SPE) cuenta con 231 prestadores autorizados a nivel nacional, los cuales, a través de los servicios de gestión y colocación, facilitan a las personas con discapacidad apoyo en la búsqueda de empleo, orientación profesional, derivación hacia programas de capacitación y asesoramiento sobre acciones para la mejora de la empleabilidad. Para lo anterior, se ha venido promoviendo la implementación de ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de los prestadores del SPE, y sus centros de empleo a nivel Nacional, para que sean inclusivos. Con esta iniciativa los prestadores han efectuado ajustes para ofrecer atención integral a personas con discapacidad. Esto contempla ajustes que van desde la eliminación de barreras de movilidad (como rampas y ascensores) hasta la capacitación de los orientadores en asuntos como lengua de señas, y el uso del centro de relevo por parte de personas con discapacidad auditiva (cabe anotar que este centro de relevo permite el acceso a la información y a la comunicación por parte de las personas con discapacidad auditiva). Así mismo, destaca el informe colombiano que, se hace gestión empresarial para lograr que las empresas contraten a estas personas con base en las

competencias que desarrollan y en las posibilidades de productividad que aportan.

Por su parte, el informe colombiano señala que se elaboró la “Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad”, y que se realizó la socialización de la Guía en el año 2020 con la participación de 198 funcionarios de 63 prestadores del SPE y entidades relacionadas con el sector trabajo. La guía proporciona a los Prestadores del SPE lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad, en el marco del Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. A su vez, la Unidad del SPE puso a disposición de la red de prestadores un curso virtual dirigido a funcionarios con el objetivo de fortalecer competencias para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En el marco de este curso se han certificado 205 aprendices de 73 centros de empleos.

Adicionalmente, se informa que desde el 2019 se ejecuta la “Estrategia de inclusión laboral para población con discapacidad” que facilita y aumenta progresivamente su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. Como reporte en el avance de esta estrategia se indica que se han logrado 4568 colocaciones de personas con discapacidad, de las 7082 proyectadas en la meta del Plan Nacional de Desarrollo, con un avance del 65% del cumplimiento de la meta a diciembre de 2020”.

De acuerdo con información publicada en el aplicativo sinergia del departamento Nacional de Planeación <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEnt/33/1550/6022> la colocación de personas con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo con las 231 agencias y bolsas de empleo, ha sido la siguiente en los últimos cuatro años:

Número de personas con discapacidad colocadas a través del servicio público de empleo.

- Partiendo de una línea base de 6858 personas;
En 2019 se tenía por meta 1518 y el avance fue de 2386 para un porcentaje de 157%.
- En 2020 se tenía por meta 1790 y el avance fue de 1997 para un porcentaje de 112%.

- En 2021 se tenía por meta 1911 y el avance fue de 2617 para un porcentaje de 137%.
- En 2022 se tenía por meta 1863 y el avance ha sido de 1112 para un porcentaje de 60%.
- La meta del cuatrenio es de 7082 con un avance de 8112 y un porcentaje de 115%.

Fuente: Sinergia – DNP.

Según esta información, la meta contemplada en el Plan Nacional de desarrollo del gobierno actual (2018 – 2022), referente a la colocación de personas con discapacidad, se ha cumplido en un 115%.

De igual manera, en información entregada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN (Información exógena - Subdirección de Procesamiento de Datos-Grupo de Solicitud de información, mayo-13-2022 y 2021. Concepto 8263. Elaboró: Subdirección de Estudios Económicos-DIAN) en lo que respecta al número de empresas que hicieron uso del beneficio tributario establecido en la Ley 361/1997, relacionado con el costo o deducción por salarios y prestaciones sociales a trabajadores con discapacidad no inferior al 25%, se reportó la siguiente Información:

Número de empresas que hicieron uso de la deducción por salarios y prestaciones sociales a trabajadores con discapacidad no inferior al 25%. L.361/1997, art. 31.

- Para el año gravable 2018 fueron 468 empresas.
- Para el año gravable 2019 fueron 544 empresas.
- Para el año gravable 2020 fueron 590 empresas.

Fuente: Información exógena -Subdirección de Procesamiento de Datos-Grupo de Solicitud de información, mayo-13-2022 y 2021. Concepto 8263. Elaboró: Subdirección de Estudios Económicos-DIAN.

En Colombia existen alrededor de 1620000 empresas, 6793 grandes, 109000 pymes y 1500000 microempresas;⁴ de las cuales sólo 590 empresas aplicaron el beneficio tributario en el año 2020, estipulado en la

⁴ <http://economiaaplicada.co/index.php/10-noticias/1493-2019-cuantas-empresas-hay-en-colombia>

Ley 361 de 1997. Es importante hacer una reflexión sobre por qué es tan bajo el impacto reportado por esta Ley.

Esta reflexión requiere, por lo menos abordar dos escenarios: el primero corresponde al conocimiento que los empresarios pueden tener, o no, sobre los beneficios tributarios, aunado a los efectos que puede traerles la solicitud de los mismos, por razón del examen de su actividad que, necesariamente, harían las autoridades tributarias y laborales.

El segundo escenario tiene que ver con el certificado de discapacidad exigido por la Ley 361 de 1997 y el Decreto 392 de 2018, especialmente en la reglamentación actual para su trámite, contenida en la resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, porque se ha convertido en una barrera para la inclusión laboral de personas con discapacidad, dado que los empresarios lo solicitan como requisito indispensable para la vinculación laboral, pero su expedición es compleja y dispendiosa, por varias razones.

Una razón es que, según el DANE 2018, la población con discapacidad en Colombia es de 3134000 personas (7,2%), y por los trámites de expedición, se estaría expidiendo un promedio de 100000 certificados por año, en todo el territorio nacional; otra razón, es que este certificado se está expidiendo desde el segundo semestre de 2020, por lo que no se ha alcanzado la capacidad de repuesta requerida por los empresarios; otra razón, es que no en todos los municipios se han autorizado entidades para la expedición; y otra razón, bastante más complicada, es que está previsto en la citada Resolución 113, que el costo de los exámenes y trámites lo asume en parte la Nación con cargo al presupuesto nacional y, en parte, las entidades territoriales, las cuales, si no disponen de los recursos, podrían acudir al presupuesto de regalías, posibilidad que implica procedimientos especiales que no permiten cubrir las necesidades de recursos dentro de una misma vigencia.

A lo dicho debe agregarse que aún persisten las dificultades, ambigüedades e inconsistencias y confusiones en el ámbito laboral, respecto de los conceptos de incapacidad, limitación, deficiencia y discapacidad, todo lo cual incide en la calificación de la discapacidad con el 25% que como mínimo exige la normativa laboral. Esta situación invita a recomendar la simplificación de los trámites, la reducción de sus costos aprovechando la estructura del sector salud en el nivel territorial y la eventual eliminación de la ponderación o calificación en porcentaje como se solicita hoy día.

Recomendaciones frente a los literales e y h:

De acuerdo con lo anteriormente expuesto en torno a los literales e y h, se recomienda:

- ❖ Dar a conocer a las personas con discapacidad y a las organizaciones sociales que las representan, amplia y periódicamente, las formas de acceder al Servicio Público de Empleo y a los servicios de gestión y colocación, dispuestos por las agencias y bolsas de empleo del país.
- ❖ Frente al beneficio tributario estipulado en la Ley 361 de 1997, en su artículo 31, sobre los estímulos y beneficios tributarios para las empresas que contraten personas con discapacidad (deducción en la renta del 200% de lo pagado en salarios y prestaciones sociales) hay que señalar que el impacto es mínimo: para el año 2020, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, reportó que 590 empresas, accedieron a este beneficio de un total de 1100000 empresas que funcionan en el país. Por lo tanto se recomienda:

Que se difundan, con mayor contundencia entre el sector empresarial del país los beneficios tributarios y económicos a los que pueden acceder cuando contratan personas con discapacidad. Recomendamos que en la difusión de estos estímulos se tenga en cuenta especialmente los profesionales contadores, quienes son finalmente los que aplican los beneficios tributarios al momento de presentar declaraciones de renta. Esto incluye la difusión en las escuelas de contaduría del país.

Que se asesore a las organizaciones sociales integradas por personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, en la apropiación de la política laboral en Colombia, especialmente en lo referente a los beneficios tributarios y económicos que posibilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con estos conocimientos y claridades sobre los alcances y limitaciones de estas políticas podrán lograr su empoderamiento en el ejercicio y el resultado de su labor de monitoreo, seguimiento e incidencia, en el acceso al empleo, y en el conocimiento de los servicios que ofrece el sector empresarial a través de las agencias o bolsas de empleo pública y privadas.

- ❖ Se deben aumentar los esfuerzos para promover la toma de conciencia (artículo 8 literal a, de la CDPD) para que la sociedad en general, el sector empresarial en particular, e incluso las familias, se comprometan con la garantía del derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, tal y como lo obliga el artículo 27 de la CDPD.

Adicionalmente, no hay suficiente conocimiento por parte de las personas con discapacidad frente a sus derechos y sus deberes en el ámbito laboral. El Sistema Nacional de Discapacidad y los representantes de la sociedad civil que hacen parte de este Sistema, deben promover y hacer seguimiento a las estrategias permanentes de difusión de los derechos y deberes que están incorporados en las relaciones de trabajo.

- ❖ Se deben incrementar significativamente los esfuerzos en la aplicación del artículo 8 literal b, de la CDPD, para eliminar los estereotipos y los prejuicios que impiden que las personas con discapacidad puedan gozar de su derecho al trabajo y al empleo. Se debe reconocer en las personas con discapacidad sus aportes al desarrollo económico y social de su comunidad y del país.

En este sentido, se debe precisar que la Responsabilidad Social Empresarial no es la estrategia ni el mecanismo mediante el cual se le garantiza el derecho al trabajo y al empleo a las personas con discapacidad, por cuanto está enfocada sustancialmente a los beneficios colectivos que la actividad empresarial debe aportar a las comunidades y al medio ambiente, y si bien, uno de sus competentes es el impacto en la calidad de vida de los empleados, este no se diseña bajo los criterios de la relación laboral propiamente dicha, sino en la perspectiva de los impactos en la sociedad.

Literal i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, no existe mención alguna o reporte alguno sobre ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

En el documento de "Evaluación de resultados de la política pública Nacional de discapacidad (PPDIS)", del DNP 2020, se indica que: *"El 37% de las personas con discapacidad que trabajan no cuentan con ajustes razonables en su lugar de trabajo."*

Es importante mencionar que en la CDPD se definen los ajustes razonables como los ajustes o modificaciones requeridos para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás, sin que impongan cargas desproporcionadas o indebidas. Con base en lo cual, la Ley 1618 del 2013 establece en su artículo 14 (Acceso y Accesibilidad), lo siguiente: *"Como manifestación directa de la igualdad material y con*

el objetivo de fomentar la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad, las entidades del orden nacional, departamental, distrital y local garantizarán el acceso de estas personas, en igualdad de condiciones, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, el espacio público, los bienes públicos, los lugares abiertos al público y los servicios públicos, tanto en zonas urbanas como rurales.” A continuación enlistamos distintos mecanismos y acciones, el primero de los cuales dice:

“Corresponde a las entidades públicas y privadas encargadas de la prestación de los servicios públicos, de cualquier naturaleza, tipo y nivel, desarrollar sus funciones, competencias, objetos sociales, y en general, todas las actividades, siguiendo los postulados del diseño universal, de manera que no se excluya o limite el acceso en condiciones de igualdad, en todo o en parte, a ninguna persona debido a su discapacidad. Para ello, dichas entidades deberán diseñar, implementar y financiar todos los ajustes razonables que sean necesarios para cumplir con los fines del artículo 9° de la Ley 1346 de 2009.”

De igual forma, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, emitieron la circular conjunta 100-09 de 2021, en la que hacen recomendaciones para que las entidades públicas de todo el país implementen ajustes razonables para aquellos servidores públicos con discapacidad.

En las entrevistas realizadas para la elaboración de este informe se pudo establecer que, dentro de las barreras para el goce y disfrute del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, también existen ideas erróneas o equivocadas respecto a lo que significan los ajustes razonables y su aplicación. Una de las expertas entrevistadas señaló: *“Muchas veces no se conocen, y se tienen muchos mitos sobre ellos. Todo el mundo cree que tiene que transformar la empresa para emplear a personas con discapacidad, y que requiere una gran inversión para su implementación, cuando muchas veces no lo tiene”.*

Recomendaciones frente al literal i:

Con base a lo expuesto anteriormente respecto al literal i, del artículo 27 de la CDPD, se recomienda:

- ❖ Promover con suficiente claridad y pedagogía (entre el sector empresarial y las organizaciones de personas con discapacidad) qué significan los ajustes razonables y cómo se implementan en los puestos de trabajo, en los procesos y en los servicios, enfatizando que los ajustes razonables no significan gastos de alto costo, sino que más bien, son inversiones en los puestos de trabajo, proporcionales a la capacidad del empleador. Sin embargo, cabe anotar que la denegación de ajustes razonables sin justificación, son considerados actos de discriminación, tal y como lo aclara la Observación 2, sobre el Artículo 9 de la CDPD, que realizó en el 2014 el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.
- ❖ Promover y difundir permanentemente experiencias exitosas de ajustes razonables implementados en diferentes empresas públicas y privadas que están vinculando personas con discapacidad.

Literal j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, no existe mención alguna.

Literal k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD, presentado en junio de 2021, no existe mención alguna.

Literal l. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

En el reporte del Estado colombiano acerca de la implementación de la CDPD presentado en junio de 2021, no existe mención alguna.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Con base en la información contenida en este documento se identificaron y cuantificaron algunas barreras que afectan la inclusión laboral de personas con discapacidad, frente a las cuales se presentan las siguientes recomendaciones:

- A. Diseñar y poner en práctica una actividad pedagógica permanente, dirigida tanto al sector empresarial como a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, con los siguientes propósitos:
 - ❖ Difundir el contenido y alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto consagra una garantía para la empleabilidad de las personas con discapacidad, su permanencia y su retiro del empleo, en armonía con el artículo 27 de la CDPD;
 - ❖ Explicar las razones constitucionales y legales en las cuales la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, respectivamente, sustentan sus decisiones, por cuanto es necesario clarificar que la jurisprudencia constitucional tiene como base el derecho fundamental a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), que, como se explicó, permite extender, en cada caso concreto, el concepto de protección especial como deber del Estado con todas las personas en condiciones de vulnerabilidad; en tanto que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se circunscribe a la relación laboral regida por el Código Sustantivo del Trabajo y entiende

que las obligaciones y deberes del trabajador con discapacidad son los mismos que los de los demás trabajadores, y que solamente cuando la discapacidad es el motivo para la terminación de la relación contractual debe el empleador acudir al Ministerio del Trabajo;

- ❖ Empoderar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, en el conocimiento de sus derechos, pero también de sus deberes y obligaciones en las relaciones laborales, para que los ejerzan y cumplan dentro del marco jurídico que corresponde, y además, para que puedan ejercer una adecuada actividad de seguimiento al artículo 27 de la CDPD en los distintos ámbitos de la economía formal;
- ❖ Compartir con el sector empresarial, la claridad en el conocimiento de la normativa y la jurisprudencia que le permita eliminar las prevenciones y los temores para la contratación de personas con discapacidad y las interpretaciones erradas que se configuran como barrera a la empleabilidad de las personas con discapacidad, por considerar que su despido no es posible aún frente a las causas justas establecidas en la legislación laboral, y también eliminar la percepción de un abuso del derecho por parte del trabajador con discapacidad.

B. Frente al beneficio tributario estipulado en la Ley 361 de 1997, artículo 31, consistente en la deducción en la renta del 200% de lo pagado en salarios y prestaciones sociales, teniendo en cuenta el mínimo impacto reportado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, (solo 590 empresas accedieron a este beneficio, de un total de 1.100.000 empresas), se recomienda:

- ❖ Difundir con mayor contundencia entre el sector empresarial del país, los beneficios tributarios y económicos a los que pueden acceder cuando contratan personas con discapacidad. Como se señaló atrás, la recomendación incluye que la difusión de estos estímulos se oriente de manera especial a las personas naturales y jurídicas que cumplen las funciones contables y de revisoría fiscal y asesoran en las declaraciones de renta y demás obligaciones tributarias. Esto incluye la difusión en las escuelas de contaduría del país.
- ❖ Asesorar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, en la apropiación de la política pública de empleo en Colombia, especialmente en lo referente a los beneficios tributarios y económicos. Con el conocimiento y la claridad sobre los alcances y limitaciones de esa política, podrá cualificarse y orientarse tanto el acceso

a los servicios de empleo como la incidencia en ejecución de la política y el cumplimiento de los compromisos del Estado Colombiano en los términos del artículo 27 de la CDPD.

C. En relación con el certificado que acredita la discapacidad, que, como se indicó, en su reglamentación actual está constituyéndose en otra barrera para el acceso al empleo de las personas con discapacidad, se recomienda:

❖ Acordar con el Gobierno Nacional la modificación de la reglamentación vigente, que contemple por lo menos los siguientes elementos:

El diseño del certificado, que muestre de manera clara y directa, si la persona tiene una discapacidad y el tipo de esta;

La simplificación del trámite que, además, permita reducir costos, aprovechando la estructura de la prestación del servicio de salud, bajo condiciones que garanticen la confiabilidad del certificado;

La posibilidad de equiparar el certificado reglamentado en la normativa vigente, con los certificados expedidos desde la entrada en vigencia de la Ley 361 de 1997, con el fin de facilitar el cumplimiento del artículo 27 de la CDPD.

D. En cumplimiento del compromiso de toma conciencia adquirido por el Estado Colombiano en el artículo 8º, literal a, de la CDPD, desde el Sistema Nacional de Discapacidad deben formularse estrategias permanentes de difusión de los derechos de las personas con discapacidad, en especial en el ámbito laboral, de manera que, de una parte, se comprometa a la sociedad en general y al sector empresarial en particular, a garantizar el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, en armonía con el artículo 27 de la CDPD, y de otra parte, las personas con discapacidad conozcan y se apropien de sus derechos y de sus deberes y obligaciones en el mismo ámbito laboral.

E. Facilitar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, el conocimiento, la apropiación y el uso de la Ley antidiscriminación 1752 de 2015, de la Ley 762 de 2002, aprobatoria de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; y la Observación 6, del Comité de Derechos de Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2018), relativa al artículo 5 de la CDPD. Dicho conocimiento debe incluir el desarrollo jurisprudencial en materia de acciones u omisiones que configuran discriminación negativa y por consiguiente conductas penalizables, entre ellas, la negativa a hacer los ajustes razonables requeridos para que el ejercicio de los derechos de las personas con

discapacidad en el sitio de trabajo les garanticen la igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

- F. Incrementar significativamente los esfuerzos para difundir y dar a conocer a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, los mecanismos e instituciones responsables de la restitución de derechos en casos de discriminación laboral por motivos de discapacidad: Defensoría del Pueblo, Fiscalía General de la Nación y Procuraduría General de la Nación.
- G. Trabajar con los organismos de control y garantes de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, para que adopten indicadores diferenciados por tipo de denuncia y tipo de discapacidad, con lo cual, las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y las autoridades, en la formulación y adopción de las políticas públicas y en la evaluación y el monitoreo del cumplimiento de los artículos 27 y 31 de la CDPD, podrán disponer de información clara, precisa y pertinente.
- H. Trabajar mancomunadamente con la Procuraduría General de la Nación, con la finalidad de hacer eficaces los procedimientos disciplinarios y efectivas las eventuales sanciones, por el incumplimiento del decreto 2011 de 2017, y para establecer los mecanismos que permitan a las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, acceder a la información sobre la apertura y avance de los procesos disciplinarios y otras acciones que competen a ese órgano de control, preservando, por supuesto, la reserva legal del proceso disciplinario.
- I. Incrementar significativamente los esfuerzos para implementar el artículo 8 literal b, de la CDPD, con el fin de eliminar los estereotipos y los prejuicios que impiden que las personas con discapacidad puedan gozar de su derecho al trabajo y al empleo.
- J. Precisar que el componente sobre la calidad de vida de los empleados, dentro de los programas de la Responsabilidad Social Empresarial, no garantiza por sí mismo los derechos de los trabajadores con discapacidad ni reemplaza las obligaciones de los empleadores, que en las relaciones laborales deben expresar la igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

K. Adelantar labores pedagógicas orientadas a promover con suficiente claridad y pedagogía, tanto en el sector empresarial como en las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, qué significan los ajustes razonables, y cómo se implementan en los puestos de trabajo, en los procesos y en los servicios, en el entendido de que se trata de inversiones en los puestos de trabajo, proporcionales a la capacidad del empleador, que garanticen la igualdad de condiciones laborales. Esta recomendación debe contemplar los siguientes asuntos:

- ❖ Que la denegación de ajustes razonables sin justificación, es un acto de discriminación negativa, como lo aclara la Observación 2 del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2014), sobre el Artículo 9 de la CDPD, y que por consiguiente es un delito en los términos de la Ley 1752 de 2015.
 - ❖ La difusión amplia y permanente, del programa CONVERTIC, del Ministerio de las Tecnologías, la Información y las Comunicaciones, mediante el cual el Estado colombiano entrega gratuitamente las licencias de los software JAWS y Magic Visión, para el acceso a la información de personas con discapacidad visual. Estos software hacen parte de los ajustes razonables que pueden implementar las empresas públicas y privadas que contraten a personas ciegas y con baja visión. En este sentido, adicionalmente se recomienda que el Estado le dé continuidad al programa CONVERTIC a partir de enero de 2023.
 - ❖ La difusión amplia y permanente del programa del Ministerio de las Tecnologías, la Información y las Comunicaciones, denominado Centro de Relevos de Llamadas, destinado al uso de las personas con discapacidad auditiva. El Centro de Relevos permite la comunicación doble vía entre personas sordas y oyentes a través de una plataforma tecnológica que cuenta con intérpretes de LSC en línea. Esta plataforma se puede utilizar en el marco de los procesos de inclusión laboral, razón por la cual se debe ampliar su uso a entidades públicas y privadas que vinculen laboralmente o presten servicios a personas con discapacidad auditiva.
- L. Fortalecer la formación para el trabajo de personas con discapacidad y generar mecanismos que faciliten el acceso a la educación superior. Esta acción debe ir acompañada con el derecho al acceso, la accesibilidad y usabilidad de las tecnologías, de la información y las comunicaciones.

- M. Realizar estudios e investigaciones periódicas que permitan medir y conocer cuál ha sido el impacto en el mercado laboral, en la empleabilidad, y en el emprendimiento de personas con discapacidad, respecto al número de personas con discapacidad formadas para el trabajo. Es decir, contrastar los reportes de personas con discapacidad formadas versus personas con discapacidad contratadas o con proyectos de emprendimiento. De esta manera, el SENA podrá conocer la pertinencia y eficacia de los cursos que realizan las personas con discapacidad.
- N. Difundir con mayor amplitud entre las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y sus familias, la oferta del Fondo Emprender y la línea de crédito de Bancoldex. Así como diseñar estrategias de acompañamiento efectivo en los procesos de solicitud y acceso a los créditos. Adicionalmente, se recomienda que el Ministerio de Industria Comercio y Turismo, a través de su fondo Innpulsa promueva con mayor fortaleza la creación de líneas de crédito flexibles para estimular y fortalecer los proyectos de emprendimiento de personas con discapacidad y sus familias.
- O. Intervenir con las autoridades departamentales, distritales y municipales competentes, para que expidan la reglamentación por la cual deben establecer el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, tal y como lo ordena el Artículo 13, numeral 8, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.
- P. Acordar con el Gobierno Nacional y los órganos de control, mecanismos eficaces para la vigilancia del cumplimiento del Decreto 392 de 2018, con el propósito de identificar, impedir y sancionar los casos de contratación ficticia o con fraude, de personas con discapacidad, para obtener el puntaje adicional en los procesos de licitación pública adelantados por las entidades estatales.
- Q. Avanzar en la implementación del enfoque interseccional en las políticas públicas de empleo, porque los jóvenes y especialmente las mujeres con discapacidad, experimentan más prácticas de discriminación y exclusión, tal y como lo explica la Observación 3, del Comité de Derechos de Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2016), en relación con los artículos 6 y 7 de la CDPD.
- R. Trabajar con las autoridades territoriales para que en los 32 departamentos y 1.108 municipios del país, se cree la Subcomisión para

la Inclusión Social, Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad, como lo ordena el decreto 2177 de 2017.

Recomendaciones adicionales que buscan atender las siguientes situaciones especiales:

Como se relaciona a continuación, se contemplan situaciones especiales respecto de las cuales son necesarias recomendaciones apropiadas a las mismas:

- a. La población migrante y refugiada con discapacidad. Colombia es uno de los principales países latinoamericanos receptores de población migrante y refugiada de Venezuela. Dentro de esta población, según datos del Ministerio de Salud y Protección Social, se estima una población cercana al 3% que reporta una discapacidad. Para la atención de esta población debe tenerse presente el Pacto Mundial por una Migración Segura y Regulada de 2018, que firmó Colombia, y el artículo 11 de la CDPD, por el cual el Estado Colombiano está comprometido en proteger y garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en situaciones de crisis humanitarias.

La capacidad legal de las personas con discapacidad. La Ley 1996 de 2019, en cumplimiento del artículo 12 de la CDPD, reconoció la capacidad legal plena de las personas con discapacidad, sin excepciones, y eliminó la interdicción. Se recomienda la elaboración y aplicación de una estrategia pedagógica orientada a divulgar e incorporar en la correspondiente normativa laboral, las disposiciones de la Ley 1996 y sus reglamentos, en cuanto inciden en la vinculación laboral, permanencia y retiro del empleo, de las personas con discapacidad.

- b. La reactivación y recuperación económica y social post Covid-19. Las medidas y políticas públicas requeridas para la reactivación y la recuperación económica pos pandemia covid-19, deben incluir procesos con el enfoque de derechos hacia las personas con discapacidad, conforme lo señalan la Resolución No. 1/2020 ("Pandemia y Derechos Humanos en las Américas"), adoptada por la CIDH el 10 de abril de 2020, y la Resolución de la Asamblea General de la ONU, emitida en la Septuagésimo quinto período de sesiones del 16 de diciembre de 2020, bajo el título de "El Desarrollo Inclusivo para y con las Personas con Discapacidad". Las dos resoluciones, coinciden en afirmar categóricamente que la pandemia (y lo que pueda pasar después de esta) representa impactos diferenciados, desproporcionados e interseccionales sobre la realización de los

derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la población, en particular de grupos poblacionales con especial situación de vulnerabilidad como el de discapacidad.

- c. Finalmente, expresamos preocupación frente a que las personas con discapacidad están siendo contratadas en las entidades públicas, solo para abordar temas de discapacidad, por lo cual se desconoce y desvirtúa su formación profesional en otras áreas y componentes distintos a la discapacidad. En consecuencia, debe promoverse la revisión de esta situación, por parte de todas las entidades estatales, con el concurso del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.