

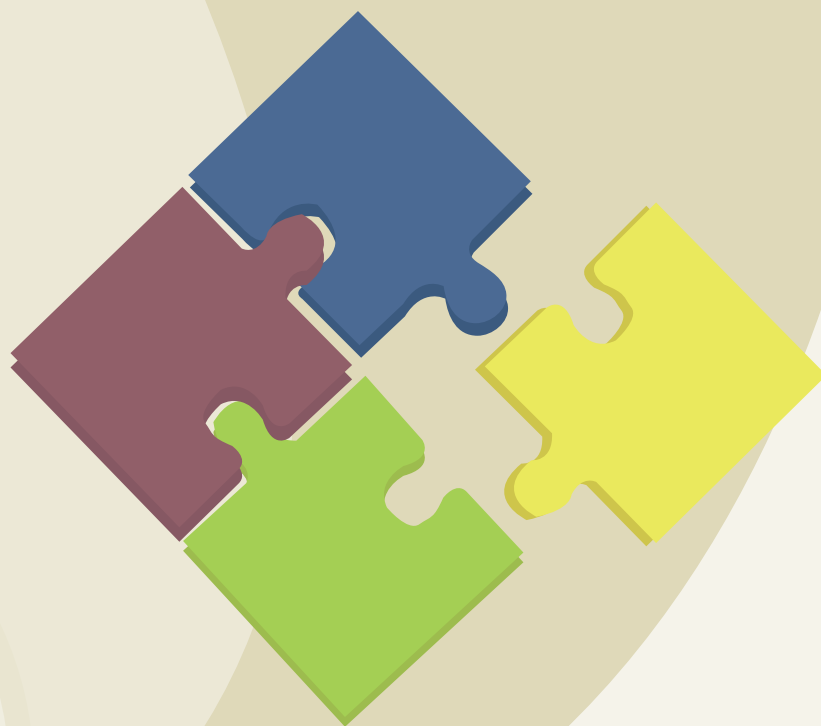
---

¿Cómo exijo  
mis derechos?

---

GUÍA para la  
inclusión en  
EL TRABAJO

---



# **Guía para la inclusión en el trabajo**

“Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas con discapacidad a quienes se les niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar.”

Prólogo Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011  
Stephen W Hawking

## **INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI**

CARLOS PARRA DUSSAN  
**Director General Instituto Nacional para Ciegos**

PATRICIA MONTOYA FALLA  
**Sub Directora General  
Instituto Nacional para Ciegos INCI**

## **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

PADRE DIEGO JARAMILLO CUARTAS, CJM  
**Presidente del Consejo de Fundadores**

PADRE HAROLD CASTILLA DE VOZ, CJM  
**Rector General Sistema UNIMINUTO**

MARELEN CASTILLO TORRES  
**Vicerrectora General Académica**

JEFFERSON ARIAS GÓMEZ  
**Rector Sede Principal**

ÁLVARO CAMPO CABAL  
**Rector UNIMINUTO Virtual y a Distancia**

AMPARO VÉLEZ RAMÍREZ  
**Directora General de Investigación**

ROCIO DEL PILAR MONTOYA CHACÓN  
**Directora General de Publicaciones**

LUZ ALBA BELTRÁN AGUDELO  
**Vicerrectora Académica Sede Principal**

ASTRID VIVIANA RODRÍGUEZ  
**Vicerrectora Académica  
UNIMINUTO Virtual y a Distancia**

PADRE CARLOS GERMAN JULIAO VARGAS, CJM  
**Director de Investigaciones Sede Principal**

FERNANDO AUGUSTO POVEDA AGUJA  
**Director de Investigación Sede Virtual y a Distancia**

ALIRIO RAIGOZO CAMELO  
**Decano Facultad de Ciencias Humanas y Sociales**

## **UNIMINUTO Sede Principal**

CLARA STELLA JULIAO VARGAS  
**Directora Centro de Transformación Social**  
**UNIMINUTO Sede Principal**

MARGARITA DELGADO  
**Decana Facultad de Ciencias Humanas y Sociales**  
**UNIMINUTO Virtual y a Distancia**

LIDIA YOLIMA ORTIZ ORTIZ  
**Directora Programa de Psicología**  
**UNIMINUTO Virtual y a Distancia**

## **UNIVERSIDAD LIBRE**

JORGE ALARCÓN NIÑO  
**Presidente Nacional**

JORGE GAVIRIA LIÉVANO  
**Vicepresidente Nacional**

FERNANDO ENRIQUE DEJANÓN RODRÍGUEZ  
**Rector Nacional**

FLORO HERMES GÓMEZ PINEDA  
**Secretario General**

RICARDO ZOPÓ MENDEZ  
**Censor Nacional**

OMEIRO CASTRO RAMÍREZ  
**Director Nacional de Planeación**

ELIZABETH VILLARREAL CORRECHA (E)  
**Director Nacional de Investigaciones**

JULIO ROBERTO GALINDO HOYOS  
**Presidente Seccional**

JESÚS HERNANDO ÁLVAREZ MORA  
**Rector Seccional**

CARLOS ARTURO HERNÁNDEZ DÍAZ  
**Decano Facultad de Derecho**

NELO ARMANDO CAÑÓN SUÁREZ

**Secretario Académico**

JOHN FITZGERALD MARTÍNEZ VARGAS  
**Director Centro de Investigaciones**

MABEL BONILLA CORREA  
**Directora Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación**

Título: Guía para la inclusión en el trabajo.

Autores:

YOLANDA PARRA GAMBA  
HERMES ARMANDO CELY OCAÑO  
ESPERANZA VERDUGO SÁNCHEZ  
MARÍA DEL ROSARIO YEPES CAMACHO  
**Instituto Nacional para Ciegos- INCI**

DANIEL A. VELASQUEZ-MANTILLA  
NOHORA ESPERANZA TRUJILLO  
ZULDERHY JOHANNA CEDIEL FLOREZ  
**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

CARLOS ARTURO DUARTE CUADROS  
MABEL BONILLA CORREA  
JORGE ERNESTO NAVAS BERDUGO  
**Universidad Libre**

#### **Pares académicos guía**

JAVIER FRANCISCO FRANCO MONGUA

#### **Pares académicos juicio de expertos instrumento de entrevistas**

JORGE LUIS BUSTOS GALINDO  
JUAN CAMILO CARVAJAL BUILES  
ALBEIRO AGUILAR OLIVERA  
HILDA ALEJANDRA HERNÁNDEZ PACHECO  
ANDRÉS CASTIBLANCO ROLDÁN  
OSCAR ALFREDO TIBADUIZA RODRÍGUEZ  
CARLOS ARMANDO MARIN VALENCIA  
OLGA HELENA PIÑEROS MORA

#### **Edición y Estilo**

DANIEL A. VELASQUEZ-MANTILLA

#### **Diagramación**

INCI - UNIMINUTO

#### **Diseño y Diagramación**

CRISTIAN CAMILO CHAPARRO ROBLES

#### **Adaptación, Diseño e impresión en sistema Braille por:**

Imprenta Nacional para Ciegos del INCI

Imprenta Nacional para Ciegos del INCI  
Carrera 13 A No 34-66  
Teléfono 3846666 Ext. 307  
Impresión 500 ejemplares  
Noviembre 2017  
ISBN 978-958-59918-0-4  
ISBN digital 978-958-59918-1-1  
Direcciones electrónicas:  
[www.inci.gov.co](http://www.inci.gov.co)  
[www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)  
[www.uniminuto.edu](http://www.uniminuto.edu)  
Bogotá, Colombia

## Contenido

Agradecimientos.....	10
Presentación .....	11
1. Es tu derecho laboral, la inclusión.....	12
1.1. Caso: Juan y sus amigos buscan empleo.....	12
1.2. ¿Qué puede hacer Juan y sus amigos? .....	13



2. Es tu derecho laboral, formalizar tu trabajo de forma verbal o escrita .....	13
2.1. Caso: Garantías para el trabajo de Pedro.....	13
2.2. ¿Qué puede hacer Pedro?.....	14
3. Es tu derecho laboral, acordar la jornada de trabajo con tu empleador .....	15
3.1. Caso: Pablo encontró trabajo.....	16
3.2. ¿Qué puede hacer Pablo? .....	16
4. Es tu derecho laboral, capacitarte para el trabajo .....	17
4.1. Caso: María no tiene estudios. ....	17
4.2. ¿Qué puede hacer María? .....	17
5. Es tu derecho laboral, la igualdad de oportunidades .....	18
5.1. Caso: Intérpretes para Juana.....	18
5.2. ¿Qué puede hacer Juana?.....	18
6. Es tu derecho laboral, saber para que fuiste contratado .....	19
6.1. Caso: A Sebastián le cambian sus funciones. ....	19
6.2. ¿Qué puede hacer Sebastián? .....	19
7. Es tu derecho laboral, participar en los planes de prevención .....	20
7.1. Caso: Sandra se siente en riesgo.....	20
7.2. ¿Qué puede hacer Sandra? .....	20
8. Es tu derecho laboral, las garantías a la seguridad social .....	21
8.1. Caso: Andrés sufre un accidente.....	21
8.2. ¿Qué puede hacer Andrés?.....	21
9. Es tu derecho laboral, la seguridad social en pensiones. ....	22
9.1. Caso: Ana solicita su pensión:.....	22
9.2. ¿Qué puede hacer Ana?.....	22
10. Es tu derecho laboral, la Igualdad en los procesos de selección. ....	23
10.1. Caso: Rosa en proceso de selección para vinculación laboral.....	23
10.2. ¿Qué puede hacer Rosa? .....	24
Glosario .....	25
Referencias Bibliográficas .....	28

"No estoy en desventaja por mi condición. Estoy físicamente desafiada y capacitada de forma diferente."

Janet Barnes

## **Agradecimientos**

A los Estudiantes de los grupos de los días sábados y domingos del Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación de la Universidad Libre. A los estudiantes de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Virtual y A Distancia por su gestión y apoyo como auxiliares de investigación en las entrevistas:

TANIA MERCEDEZ ROJAS SUAREZ  
LIZZETTE MILENA HERRERA AGUDELO  
YEIMMY MUÑOZ GAVIRIA  
CRITIAN CAMILO FLOREZ SANTAFE  
YURFRAIDID MILENA GAMBOA DIAZ  
YESSICA PAOLA FERNANDEZ POSADA  
PATRICIA CEPEDA VARGAS  
CHRISTIAN CAMILO CORTES AGUILAR  
ELIDA DISNEY RODRIGUEZ VELANDIA  
FANNY ANDREA RINCON  
NAYIBE BAUTISTA FORERO

También a la Doctora Ángela Marcela Carvajal Rozo, Líder local estrategia inclusión comunitaria de Engativá, proyecto 1113 por una ciudad incluyente y sin barreras, quien hizo posible un acercamiento a la población con discapacidad.

Así como a las personas con discapacidad física, sensorial y cognitiva, que nos permitieron acercarnos a sus realidades y brindarnos su historia y punto de vista respecto al tema de inclusión laboral, de igual manera a sus cuidadores y acudientes.

## Presentación

La guía para la inclusión en el trabajo es una herramienta que orienta a las personas con discapacidad y las empresas para la garantía y goce efectivo del derecho al trabajo en Colombia. Está construida desde un enfoque diferencial y se encuentran expuestos diferentes casos y argumentos jurídicos orientados a contribuir en la resolución de las necesidades de las personas con discapacidad y su relación con el campo laboral, los cuales pueden servir de orientación para la ciudadanía en general.

Esta guía representa la continuidad de la alianza estratégica entre el Instituto Nacional para Ciegos INCI, el Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación de la Universidad Libre y la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Sede Principal y a Distancia, quienes vienen trabajando en la elaboración de guías para la inclusión de personas con discapacidad desde el año 2015.

Para su elaboración se partió de las entrevistas otorgadas por personas con discapacidad física, sensorial y cognitiva entre los 18 y 55 años de edad respecto a los procesos de vinculación y permanencia en el mundo laboral. A partir de sus narrativas se construyeron casos que representan una o varias de las experiencias más recurrentes entre las personas entrevistadas y las respectivas rutas de orientación en relación al derecho al trabajo que pueden ser de utilidad tanto para las personas con discapacidad como para las empresas.

Los invitamos a visitar las siguientes páginas web:

[www.inci.gov.co](http://www.inci.gov.co)

[www.uniminuto.edu](http://www.uniminuto.edu)

[www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

En estas se encontrarán las tres Guías para la Inclusión en Salud, Educación y en el Trabajo; allí se exponen los diversos casos que ejemplifican diferentes situaciones del diario vivir de personas con discapacidad y el respectivo argumento jurídico con el que se puede hacer exigible el derecho allí vulnerado.

Agradecemos a todos los lectores y los invitamos a sumarse en este esfuerzo por construir un espacio que propenda por la exigibilidad del derecho al trabajo, consultando y divulgando su contenido.

“Todos por un Nuevo País”

## **1. Es tu derecho laboral, la inclusión**

Las personas con discapacidad tienen una protección especial por parte del Estado Colombiano, por tal motivo se deben promover políticas públicas y normas de protección en favor de esta población, con el fin de incluirlos y cumplir la exigibilidad en todo tipo de ámbito ya sea laboral, social, político, económico, entre otros.

El trabajo como derecho consagra la formación, capacitación y el adiestramiento del empleado, como principal motor de la economía. Debe tener límites como protecciones de carácter constitucional. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 53).

Para la garantía de la inclusión laboral es importante que tengas presente las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia de 1991: Artículo. 25

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, es decir, toda persona tiene derecho al trabajo sin importar su condición física y/o mental, de igual forma es una obligación por parte del Estado garantizar el derecho anteriormente mencionado.

- Ley 1618 de 2013: Artículo 13

Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión. Así mismo, tienen derecho a ser contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas. El artículo en mención resalta que las personas con discapacidad tienen derecho a la capacitación y formación al trabajo teniendo en cuenta la oferta laboral del país.

- Ley 361 de 1997

Esta Ley promueve la integración de las personas con discapacidad en el país, hace un énfasis principal en los mecanismos de protección y busca la eliminación de cualquier forma de discriminación, barreras o limitación que se pueda presentar en cualquier ámbito y con mayor énfasis en el aspecto laboral.

### **1.1. Caso: Juan y sus amigos buscan empleo.**

Juan, persona con discapacidad visual, es un joven de 19 años de edad del municipio de Saroba. Hace unos meses se graduó de bachiller y quiere vincularse laboralmente para poder financiar sus estudios superiores. Sabe que tiene derechos laborales, pero desconoce las rutas establecidas en la legislación colombiana para el goce efectivo de sus derechos. Pertenece a un equipo de fútbol integrado por personas con discapacidad visual, en varias ocasiones han reflexionado sobre las necesidades de vincularse laboralmente para poder cumplir sus metas personales, quieren trabajar pero no saben cómo pueden iniciar la búsqueda de una vacante en su municipio.

## **1.2. ¿Qué puede hacer Juan y sus amigos?**

Juan y sus amigos pueden acercarse a las oficinas del Servicio Público de Empleo en su municipio, solicitar la orientación para inscribir su hoja de vida y comenzar un proceso de orientación ocupacional y capacitación de acuerdo con su perfil e intereses laborales. Pueden buscarla oficina más cercana en la página web: <http://www.serviciodeempleo.gov.co>

Además, como Juan es jugador de fútbol se puede acercar a la liga municipal de deporte para informarse acerca de los beneficios que ofrece COLDEPORTES para los deportistas que tienen discapacidad.

## **2. Es tu derecho laboral, formalizar tu trabajo de forma verbal o escrita**

Debes saber que para que se configure un contrato laboral es necesario que se generen tres elementos esenciales: la subordinación, prestación personal del servicio y remuneración. Algunos empleadores pueden considerar que un contrato verbal no tiene validez ante la ley, pero al momento de analizar la situación fáctica se pueden evidenciar la configuración del mismo, por lo que aplicando el principio de la realidad sobre la forma se tendrán todos los derechos y obligaciones de un contrato laboral (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 53)

Todas las personas que tengan un contrato verbal o escrito, deben estar afiliadas a una administradora de riesgos laborales, para que en caso de algún siniestro se active y proteja efectivamente las contingencias. Si no fue afiliado a dicha administradora el valor de las consecuencias serán asumidas por el empleador que omitió su obligación.

### **2.1. Caso: Garantías para el trabajo de Pedro.**

Pedro tiene una discapacidad física y trabajó durante 15 años en una fábrica de repuestos con una jornada de trabajo de 60 horas semanales. Él cumplió con sus labores considerando que su jornada de trabajo era la necesaria y legal para cumplir con los deberes asignados a su cargo. Un día Pedro sufrió un dolor intenso en el pecho en medio de la jornada laboral, sus compañeros de trabajo lo asistieron y llevaron al hospital.

Dentro de las preguntas de rutina en la atención médica, indagaron sobre sus funciones y carga laborales, el médico sorprendido por la carga excesiva de trabajo de Pedro le recomendó dialogar con su empleador para reducir su jornada laboral.

A partir de la conversación sostenida con el médico y preocupado por su salud le solicita a su patrón una reducción en su jornada laboral. La respuesta del empleador fue negativa, le recomendó a Pedro buscar otro trabajo y le recordó que cuando se vinculó laboralmente él conocía las condiciones, afirmó que no tenía ninguna responsabilidad pues su contrato era verbal.

## **2.2. ¿Qué puede hacer Pedro?**

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano se establecen unos límites racionales a la actividad laboral y adicionalmente unos derechos de carácter irrenunciable, es decir, por más que se llegue a un acuerdo entre empleador y trabajador no se podrá pactar condiciones violatorias a los derechos humanos, por lo que Pedro debe saber lo siguiente:

- El contrato laboral, según la forma es verbal y escrito (Código Sustantivo del Trabajo, 2004, Art. 37,); el contrato de Pedro es verbal y tiene todos los requisitos que exige la norma como: la índole del trabajo, el sitio en donde ha realizado sus labores, la cuantía y forma de la remuneración y su vinculación al ser un contrato verbal es indefinida. Por lo que la afirmación del empleador frente a que no tiene ninguna obligación es falsa pues tiene todas las obligaciones que puede acarrear un contrato escrito.
- La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y de 48 horas semanales, para el caso de Pedro su horario es de 48 horas; y para poder laborar tiempo suplementario para Pedro, el empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, según el código sustantivo de trabajo (2004).

- Pedro al tener una discapacidad física es sujeto de protección especial por parte del Estado, ya que dentro de los criterios de equidad laboral se debe propender por la progresividad de generar medidas de amparo y de estabilidad reforzada.
- Entendiendo que por este trabajo suplementario ilegal se está presentando un problema de salud, es necesario presentar novedad ante la administradora de riesgos laborales y de no estar afiliado debe el empleador cancelar todo el tratamiento médico.

Una vez teniendo claro estos criterios y derechos que tiene Pedro, él puede realizar las siguientes acciones:

- ✓ Solicitar formalmente al empleador la modificación de su jornada laboral y adicionalmente el pago de todos los valores surtidos por las dolencias de salud a cargo de esta jornada de trabajo.
- ✓ Si el empleador decide por este mismo reclamo terminar con la relación laboral del trabajador, Pedro puede acudir al Ministerio de Trabajo para colocar una queja formal frente a su antiguo empleador por no respetar la legislación laboral con el fin de brindarle la posibilidad de ser reintegrado.
- ✓ Si la intervención del Ministerio de Trabajo no es fructífera Pedro puede empezar un proceso judicial laboral contra su antiguo empleador o si de este se desprende un grave peligro a derechos fundamentales una acción de tutela, en donde se le solicitara al juez que se reconozca todas las acreencias de un contrato laboral, el valor y tratamiento por una enfermedad de carácter laboral y el reintegro a su lugar de trabajo en las mismas condiciones o acorde con su nueva situación de salud.

### **3. Es tu derecho laboral, acordar la jornada de trabajo con tu empleador**

Debes saber que el derecho al trabajo para las personas con discapacidad contempla tres elementos fundamentales: acceso, accesibilidad y estabilidad laboral; estos elementos están relacionados directamente con el derecho a la igualdad material, fomentando la autonomía e independencia de las personas con discapacidad.



La Ley 1618 de 2013 en su artículo 14, dice que, los empleadores necesitan realizar acomodos razonables, suprimir barreras y facilitar el equiparamiento de oportunidades laborales para su personal con discapacidad, para ello podrá hacer todos los cambios necesarios en los horarios de trabajo de conformidad a las situaciones personales de cada empleado, pero siempre cumpliendo la jornada establecida legal (Constitución política de Colombia, 1991, art. 25 y 53 y Ley Estatutaria 1618 de 2013).

### **3.1. Caso: Pablo encontró trabajo.**

Pablo con discapacidad física, después de 10 años de aplicar a ofertas laborales sin éxito y pasar por varios procesos de capacitación que le brindaron herramientas para desempeñarse como costurero de ropa infantil, logro emplearse en una fábrica textil en la ciudad. Pablo vive en los alrededores de Bogotá y su jornada laboral inicia a las 7:00 AM.

Para poder llegar a su trabajo, debe tomar un bus intermunicipal que no tiene las condiciones adecuadas para el acceso al servicio, pues no cuenta con una plataforma y padece la discriminación de los conductores por el espacio que ocupa la silla. Al llegar a Bogotá en uno de los portales la situación mejora, pero su ingreso se dificulta por la cantidad de personas que toman el servicio a esta hora.

Pablo últimamente presenta un retraso en la llegada a su sitio de trabajo, lo que conlleva que su empleador sancione pecuniariamente a Pablo. No quiere despedirlo, pero la productividad de su empresa se ve afectada.

### **3.2. ¿Qué puede hacer Pablo?**

Teniendo en cuenta que el empleador tiene la voluntad de continuar contratándolo se le puede recomendar llegar a un acuerdo entre las partes para ajustar el horario de Pablo y de esta forma cumplir sus metas laborales (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 53).

#### **4. Es tu derecho laboral, capacitarte para el trabajo y conocer las ofertas laborales**

La educación como derecho fundamental consagrado en la Constitución de Colombia de 1991 en su artículo 67, evidencia que no es simplemente el acceso a una entidad educativa, sino que debe trascender a la función social, mediante el cual se busca que la persona pueda acceder al conocimiento, a la técnica y todo aquello que fomente los valores culturales. Por lo tanto esta educación conformara competencias para la vida laboral y para la vida personal, lo que infiere su gran importancia en un Estado Social de Derecho. Debes saber que es obligación del Estado y de los empleadores la formación, conocimiento de la técnica y competencias para la vida laboral. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 54 y 67).

##### **4.1. Caso: María no tiene estudios.**

María con discapacidad intelectual leve tiene 45 años de edad, laboró durante 10 años en el área de archivo en una empresa que fue liquidada. Lleva tres años presentándose a convocatorias de empleo sin éxito a pesar que tiene las competencias para aplicar a los cargos que se presenta.

María no termino el bachillerato, sin embargo cuenta con varios cursos relacionados con el manejo de archivos impartido por instituciones de educación para el trabajo.

En varios procesos de selección le exigen a María un pago por el estudio de su hoja de vida, siempre es rechazada por no tener un título de bachiller. Cansada de esta situación se dirige a la alcaldía del municipio solicitando ayuda para lograr un trabajo digno, pero la respuesta del municipio es negativa pues no cuentan con programas para la promoción del empleo de personas con discapacidad.

##### **4.2. ¿Qué puede hacer María?**

María debe acercarse a las oficinas del Servicio Público de Empleo para conocer sobre la demanda laboral que hay en su región, allí podrá indagar sobre las vacantes y los requisitos establecidos para poder concursar en igualdad de condiciones y de esta forma lograr obtener una alternativa de trabajo.

En el servicio público de empleo le brindaran la orientación ocupacional. En caso de que los requisitos exigidos para los empleos a los cuales puede aplicar no los cumpla, la orientadora debe indicarle que puede validar en uno de los programas

que ofrece el Ministerio de Educación, para lo cual debe acercarse a la Secretaría de Educación del municipio y exponer su caso.

En caso que no quiera validar el bachillerato, el orientador del Servicio Público debe motivarla y brindarle información para que se capacite y obtener las competencias para la creación de una unidad productiva y de esta manera trabajar de manera independiente, el Estado cuenta con recursos y beneficios de apoyo al emprendimiento.

## **5. Es tu derecho laboral, la igualdad de oportunidades**

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad, es un principio rector que debe aplicarse a todas las relaciones laborales en calidad y cantidad. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 13 y 53).

### **5.1. Caso: Intérpretes para Juana.**

Juana es una persona con discapacidad auditiva y lleva desempleada más de 7 años, se ha presentado a todo tipo de convocatorias y siempre es rechazada en los procesos de selección que establece las empresas, pues no cuentan con intérprete de lengua de señas que acompañen estos procesos.

Ella está capacitada y tiene experiencia laboral pues fue aprendiz en una institución de formación para el trabajo, sin embargo su experiencia no ha sido fructífera.

### **5.2. ¿Qué puede hacer Juana?**

La empresa puede solicitar al Servicio Público de Empleo a través de la agencia de empleo de la caja de compensación a la que está afiliada un intérprete de lengua de señas para que haga el acompañamiento en los procesos de selección y vinculación de personas con discapacidad auditiva. Esta acción según la norma es de obligatorio cumplimiento por las cajas de compensación familiar al ser operadores del Servicio Público de Empleo.

Adicionalmente, la empresa tiene la obligación de brindarle la posibilidad de participar bajo criterios de igualdad, en donde su discapacidad auditiva no sea ningún impedimento para poder ser seleccionada para un cargo en oferta, sin embargo, Juana debe conocer que la empresa no tiene ninguna obligación de contratarla.

## **6. Es tu derecho laboral, saber para que fuiste contratado**

Debes conocer que sin importar las relaciones sociales y lo que formalmente se pacte en un contrato laboral, el cual puede ser escrito o forma verbal, este nunca podrá ser contrario a lo que en realidad se está presentando. En otras palabras, las relaciones humanas y laborales se deben distinguir frente a criterios que solamente es válido lo que en la realidad se presente y nunca se podrá tener como válido las actividades contrarias a la misma. Esto es acorde al principio de la realidad sobre las formas. Las relaciones laborales se deben distinguir con criterios válidos de realidad material y sustancial (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 53).

### **6.1. Caso: A Sebastián le cambian sus funciones.**

Sebastián persona sordo-ciega, fue vinculado laboralmente en una empresa de servicios tecnológicos, labora como auxiliar de archivo, la empresa después de cinco meses considera que no cumplía con las metas de productividad establecidas.

Él estuvo presto a trabajar bajo las recomendaciones hechas por la empresa, pero tanto sus compañeros y jefes directos consideraban que no cumplía con algunas de las funciones de archivo encargadas, dado que algunos documentos estaban en un formato no accesible para el desempeño óptimo.

Debido a esta situación el jefe inmediato le asigna la función de entrega de correspondencia interna sin informar a recursos humanos. Sebastián siente que sus derechos laborales han sido vulnerados, argumenta que en su contrato laboral firmado las funciones están relacionadas con el cargo de Auxiliar de Archivo, en ningún lugar contempla la entrega de correspondencia interna, función que demandaba la mayor parte de su tiempo.

### **6.2. ¿Qué puede hacer Sebastián?**

Sebastián debe dirigirse a la oficina de recursos humanos de la empresa y solicitar el estudio de su caso por parte de la comisión de personal, debe proponer que le reasignen sus funciones en la que incluya la entrega de correspondencia interna.

Igualmente solicitar que la información se entregue en formato accesible para que él pueda realizar su trabajo.

## **7. Es tu derecho laboral, participar en los planes de prevención y atención al riesgo**

Tienes derecho como persona con discapacidad a participar en los planes de prevención y atención en caso de riesgos ocasionados por desastres naturales, tu participación debe ser garantizada de forma accesible.

### **7.1. Caso: Sandra se siente en riesgo.**

Sandra es una persona con discapacidad auditiva y trabaja en el área de servicios generales, el pasado mes cuando se encontraba en sus quehaceres diarios, realizaron una jornada preventiva de evacuación y cuando se percató que todos estaban evacuando se asustó mucho y entro en pánico, pensando que efectivamente era una emergencia. Aunque se trataba de un simulacro Sandra quedo muy preocupada pues en la empresa no existen mecanismos de comunicación ni de alerta idóneos para las personas con discapacidad. Sandra se dirigió a la oficina de personal expresando su preocupación, pero no recibió una respuesta satisfactoria, ya que la empresa no sabe que adecuaciones debe realizar.

### **7.2. ¿Qué puede hacer Sandra?**

Sandra debe solicitar a la oficina de recursos humanos, que incluyan en el plan de evacuación de la empresa, el procedimiento para la participación de las personas con discapacidad en caso de emergencia. La empresa puede solicitar asesoría con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) según la ley 1562 de 2012, y así poder tener un buen sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo.

Una vez definido el plan de seguridad y salud en el trabajo, la empresa debe capacitar a todos los empleados sobre los ajustes implementados, haciendo énfasis en la colaboración que ellos deben prestar a sus compañeros con discapacidad en caso de emergencia.

También es necesario que la empresa tenga la señalización adecuada para cada tipo de discapacidad y que esta sea entendida por cada una de las personas que trabajan, especialmente aquellas que tienen discapacidad.

Se debe informar personalmente a los empleados con discapacidad cuando se realicen los simulacros.

## **8. Es tu derecho laboral, las garantías a la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.**

Debes conocer que los riesgos laborales están destinados para generar una protección frente a los casos de enfermedad y accidentes producidos dentro del ambiente laboral, es decir, es un seguro que debe tener el empleador para cada uno de los trabajadores a su cargo, para cuando ocurra una contingencia o novedad médica esta sea atendida al 100 % por la administradora de riesgos laborales, en el momento en que se omita esta responsabilidad el que debe asumir esos riesgos es el empleador(Constitución Política de Colombia, 1991, Art.48).

### **8.1. Caso: Andrés sufre un accidente.**

Andrés está vinculado laboralmente a la empresa privada “La Herradura” desde hace quince meses como director administrativo, la empresa dentro plan de bienestar realizo una salida a un centro recreacional, dentro de las actividades se tenía previsto que los trabajadores pudieran hacer uso de la piscina.

Andrés participo de esta actividad y desafortunadamente sufrió un accidente, inmediatamente se le prestaron los primeros auxilios por parte del centro recreacional, pero ante la gravedad del accidente fue remitido al hospital “Sagrado Corazón”, el diagnóstico de Andrés fue una lesión medular que le produjo una paraplejia.

Andrés se encontraba en una actividad organizada por la empresa en horas laborales, por tal motivo se considera un accidente laboral. Acudió Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual presto los servicios médicos y rehabilitatorios, llegando a determinar que la pérdida de capacidad laboral de Andrés es superior al 50%.

### **8.2. ¿Qué puede hacer Andrés?**

Andrés puede tomar la decisión de optar por la pensión de invalidez pues cumple con los requisitos de: Tiempo mayor de 50 semanas de vinculación con la empresa y perdida de la capacidad laboral igual o mayor al 50%. Si Andrés decide tomar esta

opción, su pensión no será inferior al salario mínimo mensual vigente o a su ingreso base de liquidación y esta será reconocida por la ARL.

Por otra parte, Andrés, después de haber recibido su tratamiento médico y de rehabilitación, puede tomar la opción de continuar vinculado laboralmente. La empresa determinará si continua en el mismo cargo con los ajustes razonables necesarios o si realiza una reubicación del puesto de trabajo, en todo caso la empresa no podrá despedirlo por causa de su discapacidad, ya que lo protege la estabilidad laboral reforzada.

## **9. Es tu derecho laboral, la seguridad social en pensiones.**

Debes conocer que las pensiones dentro de la estructura del estado social de derecho se configuran en un soporte frente a contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia. Por lo que esta debe ser estructurada bajo criterios de equidad e igualdad, sin decir con esto que el Estado tenga la obligación de pensionar a las personas sin ningún límite (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 48, Acto legislativo 001 de 2005, ley 100 de 1993 y ley 797 de 2003).

### **9.1. Caso: Ana solicita su pensión:**

Ana tiene 53 años y presenta una discapacidad visual. Ha trabajado durante 20 años en tres empresas diferentes. De estos 20 años, cinco los cotizó en un fondo privado y quince años en COLPENSIONES, Según le informó una amiga a Ana, ella puede solicitar la pensión anticipada por ser persona con discapacidad y haber cotizado veinte 20 años.

### **9.2. ¿Qué puede hacer Ana?**

Ana puede acercarse a COLPENSIONES y solicitar la pensión anticipada, Ante esta solicitud COLPENSIONES puede informarle lo siguiente: Sí existe una pensión anticipada para personas con discapacidad a la cual usted puede acceder siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: edad 55 años, mil (1.000) semanas cotizadas y una valoración de pérdida de capacidad laboral mayor a cincuenta por ciento (50%).

Aunque usted ya tiene mil (1.000) semanas cotizadas y su valoración de discapacidad es mayor al cincuenta por ciento (50%) aún no cumple con la edad exigida. Por lo tanto es necesario que continúe trabajando hasta cumplir los 55 años de edad.

## **10. Es tu derecho laboral, la igualdad en los procesos de selección.**

Debes conocer que la normatividad colombiana establece criterios y principios que deben ser respetados en todo lugar, incluyendo las empresas. La igualdad es uno de estos criterios y principios, en los procesos de selección de las empresas no se puede obligar a un empleador a contratar a una persona que no deseé, pero si establecer en estos procesos condiciones de accesibilidad justas para la inclusión (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 1 y 53).

### **10.1. Caso: Rosa en proceso de selección para vinculación laboral**

La empresa privada “La Estrella” tiene vacante el cargo de auxiliar contable, por lo tanto el gerente le solicita a la oficina de gestión humana que de manera urgente haga la convocatoria para ocupar el cargo. Luego de haber realizado el proceso de selección se obtiene el siguiente resultado: primer lugar Rosa Pérez, seguida de Juan Becerra y por último Pedro Castro.

En la revisión que realiza el gerente de las tres hojas de vida seleccionadas encuentra que en la de Rosa Pérez hay una nota escrita por el jefe de gestión humana la cual dice “persona con baja visión irreversible”. Ante esta nota el gerente llama a jefe de recursos humanos y le pregunta cuáles serían las implicaciones para la empresa al contratar a Rosa Pérez, él responde: “Yo creo que ella no pueda cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, puede llegar tarde, pedir muchos permisos a causa de su discapacidad, perder definitivamente la vista a causa del esfuerzo que tiene que hacer por el trabajo en el computador, por otro lado si consideramos terminarle el contrato de trabajo es necesario solicitar un permiso especial al Ministerio de Trabajo”.

Ante la respuesta del jefe de gestión humana el gerente toma la decisión de nombrar a Juan Becerra que obtuvo el segundo lugar.



## 10.2. ¿Qué puede hacer Rosa?

Rosa puede solicitar una reunión con el Gerente y el jefe de recursos humanos con el fin de aclarar los imaginarios que ellos tienen con respecto a contratar a una persona con discapacidad donde explique lo siguiente:

- Una persona con discapacidad cuando busca un trabajo es porque ya ha recibido un proceso de rehabilitación que le permite ser autónoma e independiente.
- Una persona que tiene discapacidad igualmente está obligada a dar cumplimiento al contrato y al reglamento interno del trabajo de lo contrario puede ser despedida con justa causa.
- La condición de baja visión en particular se presenta por una alteración permanente del sistema visual por causas congénitas y/o adquiridas, impidiendo la realización de tareas que requieren el uso de la visión, situación que mejora con el empleo de ayudas técnicas como lupas, contraste, iluminación o tecnológicas como software lectores de pantalla o de magnificación entre otras, los cuales favorecen el desempeño visual sin que su uso genere un deterioro visual progresivo.
- Además la empresa gana en deducciones de impuestos, disminución en la cuota de aprendices SENA, preferencia en licitaciones y adjudicaciones de contratos.

## Glosario

**Ajustes razonables:** Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

**Accesibilidad universal:** Es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas. Es indispensable e imprescindible, ya que se trata de una condición necesaria para la participación de todas las personas independientemente de las posibles limitaciones funcionales que puedan tener.

**Barreras:** Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Entre las que se encuentran:

- **Actitudinales:** Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, pre concepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
- **Comunicativas:** Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- **Físicas:** Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

**Capacidad laboral:** Conjunto de habilidades, destreza, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permite desempeñarse en un trabajo.

**Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad:** Es un acuerdo de carácter internacional, que pertenece al Bloque de Constitucionalidad y con

fuerza vinculante, que establece los parámetros generales que deben tener en cuenta los países que adoptaron el mismo, en materia de derechos de personas en situación de discapacidad. En Colombia, la convención aludida se aprobó mediante la Ley 1346 de 2009.

**Discapacidad:** Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad.

**Discriminación positiva:** Aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población.

**Diseño universal:** Alcanza todos los aspectos de la accesibilidad, y se dirige a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad. Resuelve el problema con una visión holista, partiendo de la idea de la diversidad humana.

**Enfoque de derechos:** El enfoque de derechos, reivindica el papel del Estado para garantizar el desarrollo humano y establece la política social como un derecho social, contempla el impulso de políticas institucionales tendientes a que las personas se apropien de sus derechos y participen de manera activa en su desarrollo social y controlen las acciones públicas en esa materia.

**Enfoque diferencial:** Es el reconocimiento de condiciones y posiciones de los distintos actores sociales como sujetos de derecho desde una mirada diferencial de estado socioeconómico, género, etnia, discapacidad e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital (infancia, juventud, adultez y vejez); bajo los principios de igualdad, diversidad, participación, interculturalidad, integralidad, sostenibilidad y adaptabilidad.

**Entorno físico accesible:** Es aquel entorno diseñado de tal modo que puede ser utilizado con seguridad y eficacia por el mayor número posible de personas, ya sean estas con discapacidad o no. este concepto implica que se debe ampliar el término "estándar", utilizado en el diseño en general, utilizando el concepto de manera que tenga cabida la diversidad de personas que habitan o utilizan un determinado entorno.

**Equiparación de oportunidades:** El proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad –incluyendo el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida

cultural y social, las instalaciones deportivas y de recreo– se hace accesible para todos.

**Estabilidad laboral reforzada:** La estabilidad laboral reforzada es un mecanismo que se ha implementado bajo el objetivo de ofrecer protección laboral a aquellas personas que tienen una condición especial, la cual puede generar tendencia a la vulnerabilización de los derechos de ellas en sus espacios de trabajo, debido a que no se expresa de manera formal o abierta pero su discapacidad termina por constituir causal de despido.

**Fecha de estructuración:** Se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral.

**Igualdad de oportunidades:** Es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

**Invalidez:** Es la pérdida de capacidad labora u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%)

**Jurisprudencia:** Es el conjunto de sentencias o resoluciones judiciales emitidas por órganos judiciales y que pueden repercutir en sentencias posteriores. En algunos países, la jurisprudencia puede ser una fuente del Derecho, directa o indirecta.

Este término también se refiere a la doctrina jurídica que estudia las sentencias judiciales. Hace referencia también a un criterio o forma de ejecutar una sentencia basado en otras sentencias anteriores conocido como el precedente judicial o línea jurisprudencial, la cual va fijar unos parámetros para decir o toma de decisiones.

## Referencias Bibliográficas

1. Ley 361 de 1997 (7 febrero). [en línea]. Colombia: Congreso de la Republica de Colombia. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0361\\_1997.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html)
2. Congreso de Colombia. (2013). Ley Estatutaria 1618 DE 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27-02-13, de Congreso Sitio web:  
<http://www.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>
3. Congreso de la República de Colombia. (2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (1618).
4. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 25. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
5. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
6. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 54. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
7. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 13. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
8. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 48. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
9. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 1. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>
10. Constitución Política de Colombia (Const). Art. 67. Julio 7 de 1991 (Colombia).  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-294-13.htm>

11. Código Sustantivo del trabajo Art. 37.2004 (Colombia).  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_tra\\_bajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_tra_bajo.html)
12. Congreso de Colombia (11 de Julio de 2012 Colombia). Ley 1562 de 2012.  
Recuperado de:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)
13. Congreso de Colombia (23 de Diciembre de 1993). Ley 100 de 1993.  
Recuperado de:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>
14. Congreso de Colombia (29 de Enero de 2003). Ley 797 de 2003. Recuperado de: [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley\\_0797\\_2003.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0797_2003.htm)
15. Congreso de Colombia (22 de Julio de 2005). Acto legislativo 001 de 2005.  
Recuperado de:  
[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/acto\\_legislativo\\_01\\_2005.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/acto_legislativo_01_2005.htm)

“La visión que nos impulsa es la de un mundo inclusivo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad.”

Prólogo Informe Mundial Sobre la Discapacidad, 2011  
Stephen W Hawking

