

Normas y políticas públicas dirigidas al empleo de las personas en situación de discapacidad -
España y Colombia

Diana Lorena Rojas Blanco
Carlos Eduardo Barbosa Ariza

Universidad La Gran Colombia
Facultad de Derecho
Seminario de Investigación
Bogotá
Noviembre 2017

Contenido

Resumen

Palabras clave

Introducción

1. Discusión

1.1. La protección otorgada a las personas en situación de discapacidad en el derecho Español

1.2. La protección otorgada a las personas en situación discapacidad en el derecho Colombiano

2. Políticas Sociales para la inserción laboral en Colombia y España.

2.1. Las políticas de inserción laboral en España

2.1. Las políticas de inserción laboral en Colombia

3. Conclusiones

4. Referencias Bibliográficas

Resumen

El presente documento tiene como objetivo reflexionar sobre el marco legal y las políticas públicas creadas para incorporar al mercado laboral a las personas en condición de discapacidad, como una estrategia de inclusión social tanto en España como en Colombia. La investigación es de tipo descriptivo con un método deductivo en la obtención y análisis de la información.

Los principales resultados que se obtuvieron es que si bien existe un amplio ordenamiento jurídico desarrollado desde el nivel internacional y (OIT, ONU, Unión Europea), las cuales se han incorporado en la legislación interna tanto de Colombia y España, según el caso, los retos para atender a la población en situación de discapacidad e incorporarla en la vida social laboral aún es un reto para cada una de las agendas públicas de los países analizados. Las políticas públicas adelantadas son diversas pero los resultados no son suficientes, para el caso de Colombia se presenta mayor complejidad por las deficientes políticas públicas en el ámbito laboral que aún no le permite disminuir el desempleo en la población en general, menos aún en las personas en situación de discapacidad. En este aspecto influyen fuertemente las tensiones sociales, económicas y políticas que internamente cada país debe solucionar y que cada día han dejado en segundo plano esta población vulnerable en la prioridad de la agenda pública.

Palabras Clave: *marco legal discapacitados, inserción laboral discapacitados, políticas públicas laborales discapacitados.*

Abstract

The purpose of this document is to reflect on the legal framework and public policies created to incorporate the labor market to people with disabilities, as a social inclusion strategy in Spain as in Colombia. The research is descriptive with a deductive method in obtaining and analyzing information.

The main results were obtained to the extent that there is a broad legal system developed from the international level (OIT, ONU, European Union), which were incorporated into the domestic legislation of Colombia and Spain, as the case may be, the challenges to attend The population in a situation of disability and social insertion in the social work life is still a task for each of the public agendas of the countries analyzed. The advanced public policies are diverse but the results are not enough, in the case of Colombia it is more complex due to the deficiencies in public policies in the workplace that still do not allow unemployment in the population in general, even less in people in situation of disability. In this aspect, the social, economic and political tensions that each country must solve must be strongly influenced, and this vulnerable population remains in the background in the priority of the public agenda.

Keywords: *disabled legal framework, disabled labor insertion, disabled labor public policies.*

Introducción

La condición de discapacidad de una persona puede configurarse en un elemento de discriminación en la sociedad, es por ello que se han desarrollado aquellos derechos que protegen y garantizan la vida digna y la no discriminación en todas las esferas, con el fin de asegurar que este colectivo de personas disfruten de una vida digna en igualdad de oportunidades; es así como en el escenario internacional se han ido concretando avances significativos en orden de promover que los Estados armonicen sus legislaciones y se apliquen los principios Universales de los derechos humanos tales como los principios de no discriminación, de igualdad de trato y de oportunidades.

No obstante, a pesar de los avances legislativos, administrativos, políticos y económicos, la realidad de la población que vive en situación de discapacidad es que aún siguen excluidas de la dinámica laboral, esta situación no solo se presenta en Colombia sino también en España, sin desconocer que éste es un país con mayores progresos en el ordenamiento jurídico laboral y gobernanza pública.

En este artículo se pretende responder si existe un marco legal y políticas públicas suficientes para promover la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad laboral, como estrategia de inserción social en España y Colombia.

Por lo tanto, el objetivo general es abordar el marco legal y las políticas públicas existentes tanto en España como en Colombia, dirigidas a promover la vinculación laboral de las personas en situación discapacidad. Para el efecto, luego de desarrollar un marco teórico, en los objetivos específicos se partió del examen de las Constituciones Políticas, los Convenios Internacionales, legislación interna y del orden comunitario, así mismo, se examinaron las políticas públicas dirigidas a promover la empleabilidad, se revisó la literatura existente en el ámbito académico adelantada por investigadores de doctorado de las Universidades Españolas y Colombianas, para finalmente desde la investigación hermenéutica y crítica, determinar los instrumentos con que se cuentan en la actualidad.

Para Colombia, se detectó que a la fecha existen diversos desarrollos normativos (leyes y decretos) para garantizar los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, de acuerdo a lo comprometido por el Estado en los Convenios y Tratados Internacionales sobre discapacidad; así mismo, el Gobierno Colombiano ha implementado instrumentos de política pública para llevar a cabo los compromisos de Gobierno a través de cada Plan Nacional de Desarrollo, entre otras, se observan sendas deficiencias tanto en el diseño como en la implementación de la política, con certeza no existe una política de calidad que determine los pilares en que debe concentrarse el Gobierno Nacional para responder a las necesidades laborales de la población en situación de discapacidad, se observan acciones difusas en la institucionalidad pública y poca coordinación entre los distintos niveles del gobierno.

El escenario en España es quizás menos complejo que en Colombia sin embargo, allí se observa un amplio desarrollo normativo y de política pública, la Unión Europea determina los requisitos normativos que deben cumplir los Estados y ello permite que se garantice un instrumento jurídico, sin embargo, a pesar de contarse con una infraestructura institucional y recursos presupuestales destinados a promover la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, los resultados no son los esperados por el Gobierno, lo cual podría justificarse en la misma complejidad del mercado laboral y las crisis económicas por las que ha atravesado el país en los últimos 10 años.

1. Discusión

En la práctica se observa que las personas que tienen alguna condición de discapacidad son discriminadas para ejercer su derecho al trabajo, esto obedece a los mitos creados por la racionalidad productivista de los empleadores, que creen que este grupo de población son menos hábiles o no están preparadas para desempeñarse en una labor, o sencillamente no están dispuestos a ofrecer la alternativa laboral.

En este orden de ideas con el presente artículo de reflexión se pretende responder si *existe un marco legal y políticas públicas suficientes para promover la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad laboral, como estrategia de inserción social en España y Colombia.*

En el momento en Colombia sí existen políticas de inclusión laboral, como la “Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022” del Ministerio de Salud y Protección Social, el documento Conpes 166 de 2013, el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 reglamentado por la ley 1450 de 2011 “Prosperidad para Todos”, el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 reglamentado por la ley 1753 de 2015 “Todos por un Nuevo País” pero su eficacia y efectividad no han sido comprobadas por el Gobierno; de otro lado, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia es mucho más lenta que la que se ha desarrollado en España, como lo demuestra la normatividad creada (ver anexo 1) lo que se percibe en la implementación; mientras en España es obligatorio la contratación de personas con discapacidad para los empresarios, en Colombia no se considera obligatorio su contratación, la política de inclusión laboral se limita a otorgar incentivos tributarios a aquellas empresas que contraten empleados con discapacidad.

Hipótesis. La hipótesis que se quiere examinar es que el Estado Social de Derecho promulga entre otras, garantías para que se promueva la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad, como una estrategia de inserción social; esto se aplica tanto en Colombia como en España con algunas semejanzas en su concepción legal y además, sendas diferencias en la implementación de la acción pública.

Marco Metodológico. La investigación se adelanta bajo el enfoque de un artículo de reflexión, dada la necesidad de analizar críticamente la investigación hermenéutica y el resultado de la implementación de normas y políticas encaminadas a la incorporación de la población en condición de discapacidad en el mercado laboral.

En cuanto al tipo de análisis, es de alcance descriptivo, aplicando procedimientos de investigación social deductiva para la búsqueda de conceptos y la determinación de un marco legal y de política en el área de investigación.

De esta manera, se recurrieron a investigaciones adelantadas en España, especialmente a artículos de investigación de doctorado de la Universidad de Salamanca, Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Valladolid. Se tomaron cifras e información arrojada por las instituciones de Gobierno Español y Colombiano.

Es importante indicar además, que este artículo surge como resultado de la realización del Seminario Internacional en la Universidad de Salamanca sobre Derecho Laboral y Redes Empresariales, realizado entre el 8 y 15 de noviembre en Salamanca – España-.

Marco Conceptual. La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud –OMS- de la siguiente manera:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”. (Organización Mundial de la Salud, 2016).

El art. 7 de la Ley 13 de 1982, de España, define a las personas con discapacidad (minusválidos) como *“toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o*

social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”. Esta ley está fundamentada en la Declaración de Derechos del Deficiente Mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, y en la Declaración de Derechos de los Minusválidos, aprobada por la Resolución 3447 de dicha Organización, de 9 de diciembre de 1975.

Para este documento se entiende la política pública desde la definición propuesta por Velásquez (2009, p. 156):

“Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener.”

En esta definición se encuentran elementos sustanciales que permite determinar la calidad de una política pública, los cuales son: proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos; los cuales son adelantados por autoridades públicas con la eventual participación de particulares; encaminado a prevenir o solucionar una problemática, de la cual se nutre y pretende modificar o mantener.

1.1. La protección otorgada a las personas con discapacidad en el derecho Español

En España, los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios se encuentran regulados en dos tipos de fuentes, las cuales se explican en la tabla 1.

Tabla 1.

Fuentes del Derecho del Trabajo en España

Fuentes Internas	Fuentes Externas
Constitución Política Española 1978	Tratados constitutivos, Reglamentos y Directivas de la Unión Europea
Leyes (orgánicas, ordinarias, decretos-leyes, decretos legislativos y reglamentos).	Convenios y recomendaciones de la OIT
Convenios Colectivos	Tratados o convenios internacionales
Contratos de trabajo	Jurisprudencia internacional.
Jurisprudencia	
Principios generales del derecho	
Usos y costumbres locales y profesionales	

Fuente: Elaboración Propia.

La Constitución Política Española es la fuente normativa fundamental y Suprema de todo el ordenamiento jurídico Español, a ésta se encuentran sometidas todas las leyes y demás normas del Estado Español, a su vez, aplica el bloque de constitucionalidad para algunas disposiciones normativas extraconstitucionales (fuentes externas) que se adhieren al ordenamiento jurídico interno.

Del mismo modo, la Constitución Española remite a un conjunto amplio de previsiones en material laboral, en el sentido que reconoce expresamente los derechos laborales individuales y colectivos (Ver tabla 2 y Anexo 3), y además, establece objetivos de política social para que los poderes públicos incorporen acciones de política en el ámbito laboral. Del mismo modo, la Constitución Española además de determinar un catálogo de derechos laborales, incluye principios rectores que orientan el desarrollo de la política económica y social tal como se detalla en la tabla 2.

Tabla 2.

Derechos laborales en la Constitución Española

Derechos Laborales en el texto de la Constitución Española	
Derechos Fundamentales	Derecho a la huelga
	Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, ejercicio real y efectivo de los derechos por parte de las personas con discapacidad.
	Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente
	Derecho a no ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.
Derechos y libertades de los ciudadanos	Derecho al trabajo
	Derecho a la promoción a través del trabajo
	Derecho a la elección de profesión u oficio.
	Derecho a la negociación colectiva
	Derecho a un salario adecuado.
	Derecho a la libertad de empresa.
Principios rectores de la política económica y social	Mantener un régimen público de seguridad social.
	Realizar políticas orientadas al pleno empleo.
	Velar por la seguridad e higiene del trabajo
	Garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada y las vacaciones retribuidas
	Fomentar la formación y readaptación profesional

Fuente: Elaboración propia.

De otra parte, la Ley 13/1982 establece una serie de mecanismos, como son la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un 2 % de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de Centros Especiales de Empleo – CEE- donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo, materia que luego fue objeto de desarrollo mediante los Reales Decretos 2273/1985 y 1368/1985; la ley 51 de 2003 y la ley 49 de 2007 “de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”, para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Así mismo, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de

mayo de 2008, consagrando el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos.

Adicionalmente, se encuentra la Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Ley 12/2012, reincorporadas todas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, a través del cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En cuanto al ordenamiento jurídico de la Unión Europea –UE-, en el anexo 1 se explican los distintos tipos de normas y directivas que expide esta Organización y que se incorporan automáticamente al ordenamiento jurídico interno en cada Estado.

La protección de derechos laborales de los discapacitados en la normativa de la UE se encuentra en la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Del mismo modo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Otro tipo de fuente de derecho interno en España se desarrolla en los Convenios Colectivos, los cuales son resultado de un proceso de negociación entre los representantes colectivos de trabajadores y empresarios legitimados en un ámbito concreto donde se aplica, constituyen acuerdos o pactos estrictamente privados, tienen fuerza de ley durante su vigencia en su ámbito de aplicación; éstos Convenios se configuran en normas de carácter sectorial que se aplica en un determinado ámbito territorial (Provincia, Comunidad Autónoma), funcional (empresa, sector productivo), o profesional (trabajadores de un sector concertó de tareas profesionales). La vigencia de los convenios colectivos es temporal y es fuente exclusiva de derecho del trabajo en España.

La extensa normatividad española y la introducida a través de su filiación en la Unión Europea es un gran avance en la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad; sin embargo aún no se han cumplido las expectativas de incorporación que buscaban y de otro lado se deben analizar factores, como el de la estabilidad de estas personas, ya que éste podría ser un factor que conlleve a crear un límite de desigualdad frente a los demás de trabajadores a más de ser una razón para que los empleadores se abstengan de su contratación.

2.2. La protección otorgada a las personas en situación de discapacidad en el derecho Colombiano

De forma similar a la República Española, en Colombia se encuentra consagrado un sistema de fuentes internas y externas, en las que la Constitución Política de 1991 establece la supremacía a la que se ajustan las leyes y normas internas, y consagra el Bloque de Constitucionalidad a través del cual se incorporan los Tratados y Convenios Internacionales relativos al derecho laboral.

La Constitución Política de Colombia ha consagrado el catálogo de derechos fundamentales, laborales y principios rectores encaminados a garantizar los derechos laborales de la población en situación de discapacidad, artículos 1, 13, 47, 48, 54 y 68 (Ver Anexo 2),

Señala además que en el orden normativo dos leyes de amplia importancia: la ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, junto con la ley 1346 de 2009 en Colombia aprobó la “Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual fue declarada exigible por la Corte Constitucional en sentencia C – 293/2010.

La mencionada convención obliga a tomar medidas para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades

fundamentales por todas las personas en situación de discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Para tal fin Colombia está comprometida a adoptar medidas legislativas y administrativas.

Por otro lado El art.5 de la ley 1618 de 2013 estableció *la garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión*, así mismo, el artículo 13 determinó el derecho al trabajo. *Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009*

Para ello, la norma prevé el desarrollo de programas de capacitación y formación para el trabajo, programas de ubicación laboral incentivando al sector empresarial, así como el desarrollo de programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles, creación de unidades productivas, y el desarrollo de negocios inclusivos y el fortalecimiento del emprendimiento y crecimiento empresarial. Sin embargo, estas disposiciones normativas no están acompañadas de una acción pública en el sector privado y estatal público.

En cuanto Resoluciones y disposiciones Ministeriales, el Ministerio del Trabajo es el encargado de promulgar aquellas disposiciones relacionadas con la incorporación laboral de la población vulnerable, entre ésta, los discapacitados. Se destaca la Resolución 1726 de 2014 por la cual se implementa la política institucional en discapacidad del SENA, en el plan de formación profesionalizante, y la Resolución 0347 de 2015 del Ministerio del Trabajo mediante la cual se implementa el programa 40000 nuevos empleos, priorizando a la población vulnerable discapacitada, entre otros; entre otras de gran importancia que tratan sobre la inclusión de las personas en situación de discapacidad.

Si bien en Colombia existe un desarrollo normativo dirigido a promover y desarrollar la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, persisten algunos vacíos en el orden de beneficios e incentivos dirigidos al empleador, sin desconocer que existe deducción renta de 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales establecidos en la ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan

otras disposiciones”; menor cuota de aprendices; ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas; créditos con entidades estatales; preferencia de sus productos adquiridos por el Estado; y otros establecidos en la Ley 789 de 2002, y en la Ley 1429 de 2010, como programas de formación y capacitación a jóvenes en situación de discapacidad, descuentos tributarios, en aportes parafiscales y en otras contribuciones; los cuales son mecanismos que contribuyan a la promoción del empleo tal como se desarrolla en España.

No obstante, las políticas y normas desarrolladas para la protección y generación de empleo de las personas en situación de discapacidad han generado un efecto adverso por parte de los empresarios toda vez que el esquema de la estabilidad laboral reforzada desarrollado por la Corte Constitucional, ha conducido a que los empresarios se abstengan de emplear a esta población justificado en que no les es posible terminar un contrato de trabajo ante eventuales causas, ya sea por una causal de despido plenamente justificado o sencillamente por cesar las causas que dieron origen al contrato.

En este escenario las personas en situación de discapacidad se enfrentan diversas a barreras para acceder a un trabajo digno desde el efecto negativo de la normatividad en el comportamiento de los empleadores, un contrasentido que no permite además, cumplir con los objetivos que dieron lugar a las políticas públicas dirigidas a promover el empleo en esta población.

2. Políticas Sociales para la inserción laboral en Colombia y España.

2.1. Las políticas de inserción laboral en España

España es una Monarquía Constitucional, con un parlamento bicameral (Cortes). El poder ejecutivo está constituido por un Consejo de Ministros y es dirigido por un Presidente elegido por la Asamblea Nacional luego de las elecciones legislativas. Es un país descentralizado formado por entidades subnacionales (Comunidades Autónomas) con sus propias autoridades, Parlamento y dotadas de recursos de forma autónoma.

El Presidente tiene facultades que lo atribuyen en el más importante formulador de políticas del País, además, elige a los Presidentes de la Cámara de Diputados y del Senado y propone la nominación de los jefes de importantes instituciones de estado. En relación con el Legislativo, el Presidente puede proponer la disolución del Parlamento y solicitar un voto de confianza parlamentario.

Así mismo, el Consejo de Ministros es el otro organismo que participa en la formulación de políticas en el centro del gobierno. Su función principal es formular y aprobar políticas nacionales en todos los ministerios, sobre todo preparando anteproyectos de ley que han sido normalmente redactados en ministerios o comisiones departamentales y son enviados al Parlamento.

A su vez, existen entidades técnicas que brindan asesoría en distintos niveles del Gobierno, la Oficina Económica del Presidente proporciona información y asesoría relacionada con las propuestas de políticas presentadas por el presidente, entre otros, presenta informes periódicos sobre la situación económica de España, la Estrategia de Desarrollo Económico del Gobierno y un Informe Económico del Presidente.

El Secretario General Técnico tiene importancia dentro de cada uno de los ministerios, pues tiene a cargo de redacción de los planes y programas generales del ministerio, brindando asistencia técnica y administrativa (incluyendo estadística) y recomendando reformas para mejorar los servicios y reformas organizacionales.

Pagán y Marchante (2004, p. 211) aducen que en la Unión Europea se reconoce el riesgo de exclusión de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo, por lo que los Estados han incorporado Políticas Públicas Pasivas, basadas en prestaciones económicas sustitutivas de los ingresos derivados del trabajo, y Políticas Activas, orientadas a incentivar la formación ocupacional la inserción laboral de las personas discapacitadas.

Las políticas sociales públicas pasivas se desarrollan: Aquellas protecciones económicas a través de prestaciones sustitutivas de los ingresos, mediante la cual se establece una cuantía (mínima y máxima) de acuerdo al hecho que la origina (incapacidad temporal o permanente).

Así mismo, el tratamiento fiscal de las rentas de trabajo a través de deducciones en el impuesto sobre la renta a personas físicas (Ley 40 de 1998), y deducciones tributarias para aquellos contribuyentes discapacitados que inviertan en vivienda, que realicen obras o adecuaciones de sus viviendas; reducción de la base de los aportes a pensión, exención de impuesto de renta aquellos ingresos obtenidos de las prestaciones económicas (rentas, indemnizaciones) como consecuencia de incapacidades permanentes o absolutas, por hijos o personas a cargo.

Como Políticas Activas se encuentran aquellas medidas de gobierno dirigidas a mejorar la empleabilidad, el acceso y la calidad del empleo de las personas discapacitadas.

Del mismo modo, el Gobierno Español ha desarrollado instrumentos jurídicos de discriminación positiva dirigidos a fomentar la contratación de discapacitados a través de los Centros Especiales de Empleo, para ello se implementan subvenciones a las empresas, establecimiento de cuotas de reserva. En cuanto a ésta última medida, el Real Decreto 27 de 2000 determina que es obligación legal la contratación de trabajadores discapacitados del 2% del total de la nómina (plantilla) de la empresa, cuando supere 50 empleados.

La Agencia de Evaluación y Calidad –AEVAL- creada en España en el año 2007 como resultado de la implementación del modelo de organización pública a través de agencias, bajo referente de mayor flexibilidad en la gestión y la organización, se le encargó a esta agencia la evaluación de las políticas del Gobierno.

En el año 2009 AEVAL realizó la Evaluación de la Política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad, en la que se destacan algunos factores para mejorar en la agenda pública española: Ampliar la Inserción laboral de las personas discapacitadas, en cuanto al cumplimiento de la cuota de reserva; la Agencia detectó que desde el 2005 ha incrementado la proporción de personas discapacitadas laborando, sin embargo, denota que la utilización de los servicios de un Centro Empresarial de Empleo –CEE- o trabajador autónomo discapacitado ha aumentado en mayor proporción que aquellos trabajadores contratados a término indefinido, detrás de esta elevada temporalidad esté una precarización de las condiciones de acceso al empleo de los discapacitados.

De acuerdo con el informe AEVAL (2009) se observó el déficit de empleo de las personas con discapacidad y los desafíos que plantea para la política de empleo, el déficit de empleo en España en las personas en situación discapacidad para los años 2004-2006 fue muy significativo; con datos de 2008, se estimó que si las personas en situación de discapacidad tuvieran la misma tasa de empleo que la población en general, se supondría que tendrían que estar trabajando 976.700 personas con discapacidad cuando sólo lo hacían, ese año, 419.300 personas. La Agencia recomendó en su momento qué tipo de política considerando tres ejes principales: empleo protegido en los CEE, cumplimiento estricto de la cuota de reserva; y promoción del empleo en la empresa ordinaria; sin desconocer políticas como las bonificaciones por la contratación de personas en situación de discapacidad, la cuota patronal a la Seguridad Social por la contratación de trabajadores con discapacidad; el Plan de Acción Español 2014-2016 de la Estrategia Española sobre Discapacidad y el Plan de Acción Español 2014-2016 de la Estrategia 12-2020. (Ver anexo 4).

Recientemente, AEVAL fue disuelta por el Real Decreto 769, del 28 de julio de 2017, pasando sus funciones al Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas y de la Dirección General de Gobernanza Pública, adscrito a la Secretaría de Estado de Función Pública.

2.2. Las políticas de inserción laboral en Colombia

La política comprometida del Gobierno actual (2017) plasmada en el PND 2014-2018, se desarrolla en la estrategia de Promoción Social buscando garantizar los mínimos vitales y fortalecer las capacidades de la población vulnerable y promover su inclusión social y productiva; de esta manera, el PND Trabajo la tarea de impulsar el desarrollo de herramientas para la generación de competencias, formación, generación de ingresos y acceso al trabajo de la población en condición de discapacidad.

Así mismo, se propone el fortalecimiento de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social como “*una herramienta para cambiar la visión asistencialista a políticas de desarrollo humano con un enfoque de derechos*” (PND, 2014, p. 238).

También se le confieren responsabilidades al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, las cajas de compensación familiar –CCF-, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias y las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL-, relacionadas con el desarrollo de programas de formación y de reentrenamiento laboral, el desarrollo de programas de reconversión laboral de los trabajadores, y la promoción de la incorporación de las personas con discapacidad a la vida productiva, como trabajadores o como empresarios, según sus competencias.

Igualmente, el PND 2014-2018 amplía el espectro de la Ley 1221 de 2008 sobre el teletrabajo para impulsar con mayor decisión este modelo tanto a personas con discapacidad, como a otras poblaciones vulnerables que encuentran obstáculos para ingresar al mercado laboral.

En cuanto a las inversiones que el Gobierno Colombiano ha destinado para la ejecución de las acciones públicas dirigidas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad, cabe señalar que en el Plan de Inversiones Públicas del cuatrienio 2014-2018, identifica el nivel de recursos asignados para éste fin, pues no se establecen rubros o desagregaciones presupuestales específicas para este sector poblacional.

Se hace necesario destacar que la Contraloría General de la República realizó el *Informe sobre las medidas legislativas, administrativas y presupuestales para la garantía de derechos de las personas con discapacidad en Colombia* (2017, p.108), en el que efectuó la evaluación de las

acciones de política pública adelantadas por el Gobierno Nacional durante los años 2013-2016. Como resultado de la información reportada por los ciudadanos en sus ejercicios de verificación, evidenció algunos aspectos claves que deben atenderse a través de la política de atención y protección de esta población desde la ciudadanía y en el territorio, entre las cuales se destaca, la no inclusión del componente de discapacidad en los planes de desarrollo territoriales, en los presupuestos plurianuales y anuales de los entes territoriales. Así mismo, señala el ente de control que existe un incumplimiento en los objetivos para atender las necesidades de la población con discapacidad establecidos en los planes de desarrollo territorial, lo cual además se ve afectado por la incipiente funcionalidad de los comités municipales de discapacidad.

De igual forma, el ente de Control Fiscal determinó que la deficiente coordinación entre las distintas entidades gestoras de la política pública de discapacidad, no permite optimizar los recursos y esfuerzos en pro de garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados desde las políticas nacionales, departamentales y municipales. Llama la atención además que el Registro de localización y caracterización de las personas con discapacidad (RLCPCD) está por debajo del número real de ciudadanos con estas condiciones, lo que hace que no se destinen los recursos suficientes para desarrollar los programas y proyectos dirigidos a esta población, afectando la planeación y ejecución de los mismos.

Lo que se observa en Colombia es que las iniciativas de vinculación laboral se originan desde el sector privado aunque no son suficientes para incorporar a toda la población Discapacitada. Particularmente se encuentra la Fundación PROSEGUR, que cuenta con empleados con discapacidad intelectual en sedes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España y Perú. A través del Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en las sedes de la Compañía ha mostrado que Fomentar la inclusión social de los colectivos menos favorecidos, intentando generar cambios de actitud hacia valores más solidarios, sin embargo las cifras son muy pequeñas frente al desafío que se debe afrontar, de acuerdo a las estadísticas presentadas por la Fundación para el año 2014, fueron 24 personas las beneficiarias del Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual en los 6 países donde tiene presencia el programa.

Actualmente en Colombia se presenta una especial circunstancia en la gobernabilidad pública y corresponde a la implementación de los Acuerdos de Paz mediante los decretos presidenciales; la terminación del conflicto y la incorporación a la vida civil deja como resultado un número de personas en condiciones de discapacidad que también deben ser reincorporados a la vida civil, por tanto, los esfuerzos presupuestales, técnicos y de política pública deben ser superiores a los adelantados hasta este momento. El decreto 894 de 2017 por el cual se dictan normas en materia de empleo público para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo para la Terminación del Conflicto, no hace una mención directa a la atención especial de personas en condición de discapacidad, por lo que esta población debe presentarse bajo las mismas disposiciones de una persona con capacidades normales un aspecto que probablemente se tenga que dirimir en las Altas Cortes.

En Colombia existe la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022 elaborada por el Ministerio de Salud, ésta busca asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores en el ámbito de salud; sin embargo no presenta un plan de acción conjunto con las metas de inclusión laboral que lidera el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, por tanto, los resultados en la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad siguen siendo escasos.

3. Conclusiones

La Organización para el Desarrollo Económico –OCDE-, ha desarrollado diversos estudios y concretamente ha valorado la evaluación de las Políticas Públicas en América Latina, determinando que se debe mejorar la calidad de las políticas en razón a que existe desconexión entre promesas y resultados, baja confianza en instituciones públicas, excesiva distancia entre las propuestas de los partidos políticos y los cambios de horizonte que plantean los Gobiernos, situación que es visible en las políticas sociales públicas en Colombia.

Bajo ese escenario, se han desarrollado diversos instrumentos jurídicos y de política pública para responder a las necesidades de incorporar al mercado laboral a la población en condición de discapacidad, sin embargo, hasta el momento no han sido suficientes ni efectivos en la obtención de resultados pues persiste el desempleo, la afectación a los derechos fundamentales de las personas y la baja tasa de imploración laboral por parte de las empresas públicas y privadas.

En cuanto a las políticas públicas, es importante señalar que en Colombia aún no se tiene construida una Política Pública de empleo para las personas en situación de discapacidad, en agosto de 2017 el Gobierno Nacional presentó al Congreso el proyecto de ley No.038 de 2017 con el que busca dar lineamientos para la construcción de esta Política; aunque se destacan los diversos avances institucionales y del orden legislativos, se espera a que se apruebe y sancione la ley para que se determinen los objetivos prioritarios, metas, acciones, compromisos y responsables encargados de medir los avances y resultados.

Lo que arroja la evidencia es que para el Gobierno Colombiano es difícil formular una política pública social, por cuanto se construyen diversos instrumentos jurídicos e institucionales de forma dispersa, en el ámbito laboral como en el ámbito de atención social a personas vulnerables, se limita a cumplir con actividades a corto plazo que no están articuladas con un horizonte de largo plazo que permita determinar cuál es la prioridad del Gobierno y qué recursos se requieren para ello.

Luego de efectuada la revisión de los ordenamientos jurídicos y las políticas públicas desarrolladas por los Estados de España y Colombia para incorporar al mercado laboral a las

personas con algún tipo de discapacidad lo que se observa es que es esencial tanto desde el derecho como de la gobernanza pública, cambiar paradigmas de la norma y las políticas públicas.

El nuevo paradigma empresarial a nivel global es la inclusión social y ambiental en sus prácticas y procesos productivos, lo que ha conllevado a observar estándares internacionales de políticas encaminadas a la sostenibilidad, la responsabilidad social y la inclusión de personas vulnerables. Sin embargo, en Colombia, aún se requiere un gran esfuerzo para que las personas con situación de discapacidad sean más beneficiadas en la oferta laboral; esto es, las cifras reflejan que un gran porcentaje de personas son excluidas del mundo laboral ya sea por mitos o creencias de baja productividad ó por los requisitos legales que subsisten.

La protección a la estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad, ha sido defendida por la Corte Constitucional en diversas Sentencias de tutela (las recientes se encuentran entre otras: T-098/15, T-521/16, T-040/16, T-320/16, T-368/16, T-161/17, T-203/17, T-317/17, SU-049/17) constituye un paradigma jurídico cuyo enfoque debe trascender al de la política pública para que su aplicación no sólo sea jurídica sino un instrumento de aplicación generalizado en la acción del Estado en favor de todas las personas. Los pronunciamientos de la Corte Constitucional han obedecido a demandas instauradas por empleados con enfermedad común o profesional adquiridas en vigencia de una relación laboral, sus efectos son interpartes.

4. Referencias Bibliográficas

- Arroyave, S. (2011). Las políticas públicas en Colombia. Insuficiencias y desafíos. *Revista Fórum* (1). Medellín, Colombia. 95-11.
- Banco Mundial. (2010). La Formulación de Políticas en la OCDE: Ideas para América Latina. Washington
- Cendero, L.A (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: reconocimiento jurídico a la desigualdad real.
- Colombia, Corte Constitucional (2015, marzo), “Sentencia T– 098”, M. P. Pretelt Chaljub, J.I., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2016, febrero), “Sentencia T– 040”, M. P. Linares Cantillo, A., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2016, septiembre), “Sentencia T– 521”, M. P. Linares Cantillo, A., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2016, junio), “Sentencia T– 320”, M. P. Rojas Ríos, A., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2016, julio), “Sentencia T– 368”, M. P. Rojas Ríos, A., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2017, marzo), “Sentencia T– 161”, M. P. Cepeda Amarís, J.A., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2017, abril), “Sentencia T– 203”, M. P. Linares Cantillo, A., Bogotá.

- Colombia, Corte Constitucional (2017, mayo), “Sentencia T– 317”, M. P. Lizarazo Ocampo, A. J., Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2017, febrero), “Sentencia SU - 049”, M. P. Calle Correa, M.V., Bogotá.
- Contraloría General de la República (2017). *Informe sobre las medidas legislativas, administrativas y presupuestales para la garantía de derechos de las personas con discapacidad en Colombia 2013-2016*. Bogotá, Colombia.
- Contraloría General de la República (2014). *Informe de resultados de la acción especial de control fiscal a la Política Pública de discapacidad*. Bogotá, Colombia.
- Garavito, D.M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Gómez, A.M. (2015). *Afectación al principio de igualdad, respecto a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitación en el cumplimiento de sus actividades*. (Tesis de pregrado). Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2017). *Lineamientos generales para la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022 en entidades territoriales*. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social (2017). *Procesos De Inclusión Laboral En La Política Pública De Discapacidad En Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Colombia, Congreso Nacional de la República (2013, 27 de febrero) Ley Estatutaria 1618 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial, núm. 48.717, 28 de febrero de 2013, Bogotá.

- Organización Internacional del Trabajo 2003 *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Documento de Trabajo Núm. 14-S. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra
- Pagán R. y Marchante, A. (2004). Mercado Laboral de las Personas Discapacitadas en España. *Revista Trabajo*, Huelva (España), (13) 207-226.
- Parra, C. (2012). *Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad: Desarrollo Normativo En Colombia*. Santa Marta, Colombia.
- Programa Pacto de Productividad (2013). Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes
- Proyecto de Ley 038 de 2017 Senado "por la cual se establecen los lineamientos para la formulación de la política pública social que protege el ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad".
- Proyecto de Ley No. 018 de 2015 Senado "Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones". Universidad de Valladolid (2012). *Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. La experiencia de la Universidad de Valladolid*. () Azucena Escudero Prieto (Investigadora Principal). Noemí Serrano Argüello. Milagros Alonso Bravo.
- Valencia, V.E. (2016) *Proyecto de vida y exclusión laboral en población con discapacidad física*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura. Cali, Colombia.
- Velásquez, R. (2009) Hacia una nueva definición del concepto de política pública. *Desafíos*, Bogotá (Colombia), (20): 149-187.

Anexo 1.

Normas de la Unión Europea

Reglamentos	Normas de aplicación en todos los Estados miembros, creando un mismo derecho en toda la Unión. Se publican en el Diario Oficial de la Comunidad y entran en vigor en la fecha que ellos mismo fijan, o a falta de ella, a los 20 días de su publicación, no es necesario transcribirlas al Derecho Nacional.
Directivas	Marcan unos objetivos a los destinatarios, quienes, en un plazo determinado, deben adoptar las medidas necesarias para conseguir los fines previstos. Los Estados crean una nueva legislación nacional o bien modifican normas existentes para conseguir los resultados pretendidos.
Decisiones	Regulan de forma obligatoria los casos particulares.
Recomendaciones y dictámenes	Son textos de orientación que no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sino que expresan valoraciones o juicios de orden político y moral, pero que no tienen fuerza obligatoria.

Fuente: Información consultada en la web de la Unión Europea: https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es . Elaboración Propia.

Anexo 2.

Normas y Políticas que desarrollan derechos laborales de discapacitados en Colombia y España

AÑO	COLOMBIA	ESPAÑA
1929		Ratificación del Convenio OIT C019 de 1925 - sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo).
1933	Ratificación del Convenio OIT C019 de 1925 - sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo).	
1963	Ratificación del Convenio OIT C100 de 1951 - sobre igualdad de remuneración.	Ratificación del Convenio OIT C100 de 1951 - sobre igualdad de remuneración.
1967		Ratificación del Convenio OIT C111 de 1958- sobre la discriminación (empleo y ocupación).
1969	Ratificación del Convenio OIT C111 de 1958- sobre la discriminación (empleo y ocupación).	
1978		CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ESPAÑA
1982		Ley 13 de 1982, de integración social de los minusválidos (vigente hasta el 4/12/2013).
		Orden Ministerial. 5-III-1982 Régimen unificado de ayudas públicas.
1985		Real Decreto 2273 de 1985; reglamento de los centros especiales de empleo de integración social minusválido.
		Real Decreto 1368 de 1985; regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo.
1989	Ratificación del Convenio C159 de 1983 - sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas),.	
1990		Ratificación del Convenio C159 de 1983 - sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
1991	Constitución Política de Colombia. Se consagran derechos fundamentales y principios de no discriminación, atención especial a población vulnerable, derechos laborales, entre otros.	
1993		Ratificación del Tratado de Roma de 1957 (respeto a normas supraestatales - Unión Europea 1993)

1997	Decreto 1068 de 1997 por el cual se reglamenta el Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación.	
	Ley 368 de 1997 por la cual se crea la Red de Solidaridad Social, el Fondo de Programas Especiales para la Paz, y el Fondo del Plan Nacional de Desarrollo Alternativo-Fondo Plante-, y se dictan otras disposiciones.	
1998		Orden Ministerial 16-X-1998. Se establecen las bases para ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
2000		Ley 13 de 2000, Presupuestos Generales del Estado para el año 2001, se crean beneficios tributarios y económicos para el empleo a discapacitados.
		Revisión y aprobación por parte de España, de La Carta Social Europea de 1961.
2002	Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Ley 762 de 2002, aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad"	Real decreto 1424 de 2002; Contenido de los contratos de trabajo.
2003		Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
		Ley 63 de 2003, capítulo III se aborda la definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se moderniza la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo, modifica preceptos de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.
		Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato
2004	CONPES Social 80 de 2004 "Política Pública Nacional de Discapacidad"	Real decreto 290 de 2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
2005		Real decreto 364 de 2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
2006		Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción y Autonomía personal y Atención a las personas en situación de Dependencia

		La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
		Real decreto 469 de 2006 por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
		Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.
2007	Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.	
2008		Tratado de Lisboa 13 de Diciembre de 2007 (Dictamen del Consejo Económico y Social, de 17 Enero de 2007, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades por las personas con discapacidad)
2009	Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de las N.U.	Real decreto 1856 de 2009, procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad
	Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la convención.	Ley 27 de 2009, medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
2010	Ley 1429 de 2010 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020.
2011	Plan Nacional de Desarrollo 2010:2014 "Prosperidad para Todos"	Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2012	Evaluación de los resultados cualitativos sobre la población con discapacidad.	Real decreto 1529 de 2012, se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
2013	Política Nacional de Discapacidad e Inclusión social 2013- 2022.	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
	Ley 1680 del 20 de noviembre 2013	
	Decreto 1352 de 2013 26 de junio 2013	
	Ley 1636, 18 de junio 2013	
	- Conpes Social 166 de 2013.	
	Ley 1618 de 2013. Disposiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.	
2014	Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 propone el fortalecimiento de la Política Pública de discapacidad e Inclusión Social.	Plan de Acción Español 2014-2016 de la Estrategia de Discapacidad. Estrategia Española sobre Discapacidad. 2014-2020.

	Resolución 1726 12 de agosto 2014. Política institucional en discapacidad SENA	
2015	Resolución 0347 de 2015 Ministerio de Trabajo.	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social
		Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Fuente: Elaboración propia, información consultada para la investigación. (2017)

Anexo 3.

Artículos Constitucionales de Colombia y España – derechos laborales de discapacitados

Colombia	España
<p>Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.</p>	<p>Artículo 1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.</p>
<p>Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p>	<p>Artículo 49. Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.</p>
<p>Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.</p>	<p>Artículo 139.1 CE que reza así: “todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado”.</p>
<p>Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.</p>	<p>Artículo 148.1.20 CE señala la “asistencia social”.</p>

Colombia	España
<p>Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p>	<p>Artículo 149.1 CE contiene otros tres apartados que atribuyen al Estado central competencia sobre “Sanidad exterior, Bases y coordinación general de la sanidad” (16ª); “Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social”</p>
<p>Artículo 68. (...) La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.</p>	<p>Artículo 149.1.1ª CE atribuye competencia exclusiva al Estado en “la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”</p>

Fuente: Elaboración propia, información consultada para la investigación. (2017)

Ayudas Financieras a los Centros Especiales de Empleo para la promoción del empleo de discapacitados –España-

Proyectos financiados	Beneficiarios	Requisitos generales	Tipo de beneficio
<p align="center">Apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo</p>	<p>Los Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales</p>	<p>Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente.</p>	<p>Financiación parcial de proyectos que generen empleo, preferentemente estables, para trabajadores con discapacidad desempleados.</p>
		<p>Figurar inscrito como Centro Especial de Empleo en el Registro correspondiente.</p>	<p>Ayudas de mantenimiento de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.</p>
<p align="center">Proyectos generadores de empleo</p>	<p>Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales</p>	<p>Que el proyecto tenga viabilidad técnica, económica y financiera, lo que se acreditará mediante la presentación del oportuno estudio económico detallado.</p>	<p>Las subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla.</p>
		<p>Que supongan la creación de empleo estable para personas con discapacidad.</p>	<p>La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de 9.015,18 euros si el número de trabajadores con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.</p>
		<p>La asistencia técnica se prestará por empresas o personas físicas especializadas y que reúnan garantías de solvencia profesional.</p>	<p>iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores con discapacidad desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo</p>
		<p>Los préstamos se acreditarán mediante certificación de la entidad prestamista donde se especifique nombre del prestatario, cuantía, interés y plazo de amortización.</p>	
<p align="center">Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo</p>	<p>Los Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales</p>	<p>El Centro Especial de Empleo deberá haber abonado a sus trabajadores el salario correspondiente, lo que acreditará mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas.</p>	<p>Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida la cuota de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta por contratos indefinidos o temporales, (incluidos los contratos formativos). Estas bonificaciones se aplican de acuerdo con lo previsto en el programa de Fomento de Empleo establecido en la Ley 43/2006.</p>

Proyectos financiados	Beneficiarios	Requisitos generales	Tipo de beneficio
		Para la subvención para la adaptación, deberá justificar su necesidad mediante la oportuna memoria.	Estas bonificaciones serán deducidas directamente por los Centros Especiales de Empleo, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.
		Para la subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo: con carácter excepcional y extraordinario, el centro deberá acreditar, además de viabilidad técnica, económica y financiera si la situación financiera en que se encuentra en el momento de la solicitud pone en grave peligro su subsistencia y, consiguientemente, el mantenimiento de los puestos de trabajo.	
Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional	Trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo.	Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.	La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios finales.
		Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.	La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.
Ayudas a las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a trabajadores con discapacidad de un enclave laboral	Trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo;	Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.	Subvención de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reduce proporcionalmente.

Proyectos financiables	Beneficiarios	Requisitos generales	Tipo de beneficio
	Trabajadores discapacidad	Personas con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, no incluidos en el apartado anterior.	Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
			Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

Fuente: Información del Ministerio de Empleo y Seguridad Social – España (2017) consultado en: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenidos/guia_3_9_7.htm . Elaboración propia.