



El empleo
es de todos

Mintrabajo



PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Documento elaborado por:
Programa Pacto de Productividad y
Ministerio del Trabajo*

ABC de la Inclusión Laboral Personas con Discapacidad



INTRODUCCIÓN

La presente cartilla es el fruto del trabajo de varios años del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con discapacidad, Pacto de Productividad, basado en el documento de “Preguntas frecuentes de los empresarios” y dado el relacionamiento con más de 220 empresas de diferentes tamaños, sectores y regiones del país.

Desde hace dos años se adelanta un trabajo de actualización de las preguntas y las respuestas con el Ministerio del Trabajo, socio del Programa Pacto de Productividad, y este año 2021 se edita la primera edición de la cartilla ABC de la inclusión laboral de Personas con discapacidad.

Recoge las principales inquietudes en diversas temáticas normativas que inciden en la vinculación de esta población en el mercado laboral colombiano. Da cuenta también de algunas preguntas que tienen las Personas con discapacidad al momento de firmar un contrato laboral.

El objetivo principal de este documento técnico es orientar y facilitar el trabajo de todos los actores sociales interesados en aportar a la inclusión de esta población: Personas con discapacidad y sus organizaciones sociales, empresarios, agencias de empleo, entidades prestadoras de servicios, entre otros.



CAPÍTULO 1: CONTRATO LABORAL, CONTRATO DE APRENDIZAJE Y BENEFICIOS EN SALUD

1. ¿Es cierto que las personas con discapacidad pierden los beneficios de afiliado al sistema de salud en el régimen subsidiado por acceder al régimen contributivo al suscribir un contrato laboral o de aprendizaje?

No es cierto. En la práctica y dados los avances en la legislación, la movilidad de un régimen a otro, se adelanta desde la misma EPS, por lo cual, es transparente para el usuario y se garantiza la continuidad de sus derechos y servicios sin verse afectado, siempre y cuando la persona esté clasificada en los niveles 1 y 2 del Sisbén. (Capítulo 7 - artículo 2.1.7.7; Decreto único de sector salud 780 de 2016).

En consecuencia, una persona con discapacidad que suscriba un contrato de aprendizaje o un contrato laboral temporal, una vez termine ese tipo de contratos puede regresar sin problemas al régimen subsidiado.

2. ¿Es real y lógico que las personas con discapacidad del régimen subsidiado, sientan temor de perder los beneficios de dicho régimen por suscribir contratos temporales o de aprendizaje?

Como se informó, gracias a los avances normativos y jurisprudenciales ese temor no debe existir, es absolutamente infundado; a los colombianos se les garantiza la movilidad entre regímenes sin afectárseles los derechos y continuidad de sus servicios en salud.

3. ¿Qué avances se han presentado para la protección de la continuidad y atención integral de las personas con discapacidad en su salud?

Tanto la ley 1346 de 2009, como la ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, han reiterado la importancia de que se asegure el derecho a la salud de las personas con discapacidad por parte de las entidades prestadoras de servicios en salud, por ejemplo: El literal a. del numeral 2, del artículo 10 de la ley 1618 de 2013, consagra expresamente: “... a. Garantizar la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad en todos sus procedimientos, lugares y servicios”; a su vez el literal e. dispone claramente que las entidades prestadoras de salud debe: “...e. Eliminar cualquier medida, acción o procedimiento administrativo o de otro tipo, que directa o indirectamente dificulte el acceso a los servicios de salud para las personas con discapacidad...”, igualmente el artículo 9 de la ley 1618 de 2013, consagra el derecho a la habilitación y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en su numeral 9 dispone: “...9. El Ministerio de Salud y Protección Social o quien haga sus veces, garantizará la rehabilitación funcional de las personas con discapacidad cuando se haya establecido el procedimiento requerido, sin el pago de cuotas moderadoras o copagos, en concordancia con los artículos 65 y 66 de la Ley 1438 de 2011...”.

4. ¿Qué normas legales establecen que las personas con discapacidad no pierden su cupo en el Régimen Subsidiado cuando suscriben contratos temporales o contratos de aprendizaje?

El artículo 38 del acuerdo 415 de 2009 del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud consagra: "...Traslado entre regímenes y suspensión de afiliaciones al régimen subsidiado: Los afiliados del Régimen Subsidiado que se afilien al Régimen Contributivo, mantendrán su afiliación al Régimen subsidiado y se reversará su cupo hasta por un (1) año a partir que se haga efectiva la nueva afiliación...".

Posteriormente el artículo 46 de la Ley 1429 del 2010, amplió ese plazo hasta dos (2) años, dicha norma dispuso lo siguiente: "...Beneficios derivados del Sisbén: Los beneficios derivados de los programas que utilicen como criterio de identificación y focalización, el Sisbén no podrán suspenderse dentro del año siguiente al que el beneficiario haya sido vinculado por un contrato de trabajo vigente. No obstante, el cupo del beneficiario del régimen subsidiado en salud, se mantendrá hasta por los dos (2) años siguientes a la vinculación laboral...".

5. ¿Por qué las personas con discapacidad pierden los beneficios especiales de salud de parte del ICBF u otras entidades cuando firman un contrato laboral o de aprendizaje?

El ICBF o la entidad que le viene suministrando auxilios o beneficios debe por lo menos garantizar los servicios de salud y asegurar ese derecho a las personas con discapacidad, conforme lo establece la ley Estatutaria 1618 de 2013. En el evento de que la persona disfrute de los beneficios del régimen subsidiado, conforme a la ley, no se le afectará su continuidad de servicios de salud por haber ingresado al régimen contributivo.

6. ¿Qué avances legales se han dado para evitar que se suspendan estos apoyos de salud a las personas con discapacidad?

La nueva ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, le recuerda a las entidades territoriales y al ICBF que las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social especial del Estado, en concordancia con el artículo 28 de la Ley 1346 de 2009. El artículo 12 de la Ley 1618 de 2013, establece que para la garantía del ejercicio total y efectivo del derecho a la protección social, el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, adoptarán las siguientes medidas: "...3. Las Entidades territoriales competentes y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, o el ente que haga sus veces, deberán establecer y/o fortalecer, un programa de apoyo y acompañamiento a las familias de las personas con discapacidad, debidamente articulado con otros programas o estrategias de inclusión, desarrollo social y de superación de la pobreza.

7. ¿Qué acciones legales y ajustes prácticos se deben implementar para evitar esa desprotección temporal de las personas con discapacidad?

Desde el punto de vista legal, se deben seguir expidiendo los decretos reglamentarios que hagan efectiva la protección social establecida en el artículo 12 de la Ley 1618 de 2013. Desde el punto de vista práctico, se debe hacer pedagogía a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, Entidades territoriales y del ICBF, sobre la legislación en discapacidad y la obligación especial de proteger a las personas con discapacidad en estas situaciones especiales.

CAPÍTULO 2: CONTRATO LABORAL CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TIENEN PENSIÓN DE INVALIDEZ Y DE SOBREVIVIENTE

8. ¿Es cierto que las empresas pueden tener problemas legales, si contratan personas con discapacidad que tienen pensión de invalidez?

No es cierto, en la normatividad sobre discapacidad existe una norma específica que permite dicha contratación y es el artículo 33 de la ley 361 de 1997, en la cual expresamente dispone: “El ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del Tesoro Público”.

Es importante precisar compatibilidad con el sistema de riesgos laborales

9. ¿Por qué dar oportunidad laboral a personas con discapacidad que tienen pensión de invalidez?

Los pensionados de invalidez por disposición legal se deben someter a revisión periódica, conforme lo establece el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, lo cual puede llevar incluso a la pérdida de dicha pensión en una de esas evaluaciones. Tampoco podemos desconocer una realidad y es que usualmente las pensiones de invalidez son de montos muy bajos y el hecho de que consigan las personas con discapacidad un empleo, les permite llevar una vida más digna a ellos y su familia.

La discapacidad genera diversos gastos e implica inversión en ayudas técnicas, tecnológicas, medicamentos, personal de apoyo; la discapacidad por sí misma propicia vulnerabilidad y mayor pobreza.

10. ¿Es permitido que una persona con discapacidad con pensión de sobreviviente pueda suscribir un contrato laboral?

Si es permitido, el artículo 33 de la Ley 361 de 1997, expresamente lo dispone.

11. ¿Qué otras razones existen para que una persona con discapacidad con pensión de sobreviviente pueda suscribir contrato laboral?

Una de las razones fundamentales es que el salario de la relación laboral tiene una naturaleza jurídica diferente a las pensiones. El salario es la remuneración periódica y habitual que un trabajador recibe a cambio de la prestación de un servicio; mientras que la pensión es un derecho que surge por el cumplimiento de unos requisitos y aportes periódicos durante la vida laboral frente a las contingencias de la vejez, la invalidez y la muerte.

Otras de las razones que debemos tener en cuenta, es que en la práctica, muchas de las pensiones de sobrevivientes de personas con discapacidad, son de montos bajos, cercanos al salario mínimo y en no pocos casos, además de ser pensiones de un salario mínimo, las personas con discapacidad los comparten con otros miembros de la familia.

CAPÍTULO 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LA LEY 361 DE 1997

12. ¿Qué beneficios contempla la ley 361 de 1997?

Es la primera norma que desarrolla la Constitución de 1991 bajo el concepto de acciones afirmativas en favor de todo el conjunto de las personas con discapacidad en Colombia.

Es bueno aclarar que en su título, "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación...", y a lo largo de su articulado, la Ley 361 todavía maneja el lenguaje de finales del siglo 20 para definir a estos grupos poblacionales.

En la perspectiva enunciada, este Capítulo 3 de la Ley 361 de 1997 consagra garantías de distinta naturaleza a los empleadores que vinculen personas con discapacidad, así:



En el artículo 24:

- a) Ser preferidos en igualdad de condiciones, en los procesos públicos y privados de licitación, adjudicación y celebración de contratos, siempre que con certificación de la oficina de trabajo acrediten que por lo menos el 10% de su nómina corresponde a personas con discapacidad.
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones estatales.
- c) Tasas arancelarias especiales para maquinaria y equipo que los empleadores requieran para ser manejados por sus empleados con discapacidad.

En el artículo 31:

Como garantías de naturaleza tributaria, este artículo consagra para cada año fiscal, el derecho de los empleadores a deducir de la renta el 200% del valor del salario y prestaciones pagado a sus trabajadores con discapacidad.

Normalmente los empresarios reciben ciertos beneficios tributarios consistentes en la deducibilidad tributaria del 100% de determinados gastos; el beneficio tributario contenido en este artículo podríamos decir que es excepcional y único porque le permite al empresario deducir hasta el 200% de los salarios y gastos de personas con pérdida de capacidad laboral superior al 25%.

CAPÍTULO 4: TERMINACION DE CONTRATO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INTERPRETACION DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DE 1.997

Ahora bien, a propósito de esta Ley, la 361, y de su capítulo IV sobre la integración laboral, surgen normalmente varias preguntas, entre las cuales es de especial interés la siguiente directamente relacionada con el Artículo 26: NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

13. ¿Se puede despedir a un trabajador con discapacidad?

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Al respecto debemos ser claros y contundentes: Sí; al trabajador con discapacidad se le puede despedir por las causales, los procedimientos y las condiciones que la Ley laboral tiene previstos para todos los trabajadores.

El artículo 26 de la Ley 361 previene la discriminación y tiene como finalidad evitar que el trabajador con discapacidad vaya a ser despedido por razón de su discapacidad, imaginarios sociales y culturales o por prejuicios en los

que se considera a la persona con discapacidad como enferma, inválida, minusválida o sujeto de algún castigo.

La Ley es clara que en estos casos sin excepción para proceder a terminar el contrato de trabajo de una persona con discapacidad es absolutamente necesario obtener el permiso por parte del Ministerio de Trabajo.

No obstante las consideraciones de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL – 1360 de 2018 en el sentido de que la terminación de contratos por justa causa de personas con discapacidad no requiere permiso del Inspector del trabajo, posteriormente el Ministerio del Trabajo emitió la Circular interna 0049 de agosto 1 de 2019 donde se establecieron los lineamientos o trámites previos al despido que deben seguir los empleadores ante dicha entidad para autorizar o negar la terminación de contratos laborales de un trabajador con discapacidad o en debilidad manifiesta por razones de salud.

Primer Caso : Terminación de Contrato de persona con discapacidad por ineficiencia, negligencia o violación de sus obligaciones o prohibiciones legales

Cuando el trabajador con discapacidad es ineficiente, negligente o viola sistemáticamente las obligaciones especiales y las prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o los reglamentos especiales de la empresa, puede ser despedido una vez se adelante el procedimiento disciplinario bajo los parámetros legales, reglamentarios o convencionales que rijan en la respectiva empresa; es decir, con observancia del debido proceso y el ejercicio del derecho de defensa.

Los derechos de defensa y del debido proceso suponen para su ejercicio que el empleador, al vincular a sus trabajadores y a lo largo de la relación laboral, debe darles a conocer el conjunto de normas legales, reglamentarias o convencionales que regulan en la empresa los derechos, obligaciones y prohibiciones de todas las partes, el régimen disciplinario, las relaciones de autoridad, las modificaciones que se presenten en la normatividad, estructura de la empresa, etc.

Así mismo, debe notificarlos claramente sobre las evaluaciones de desempeño y los planes de mejoramiento con las calificaciones correspondientes, y sobre los llamados de atención y otras sanciones previstas en su normatividad, facilitándoles en todos los casos la información necesaria para los recursos y medios de defensa.

Como es obvio, estas regulaciones, informaciones y procedimientos no pueden contener diferenciación alguna por razón de la discapacidad; sus destinatarios son todos los trabajadores de la empresa, excepto aquellos procedimientos y reglas tendientes a la protección de los derechos de algunas personas con discapacidad, ejemplo: Ajustes o Intervenciones especiales para sordos y discapacidades visuales.

Procedimiento previo al despido: Conforme a la Circular 049 del Ministerio de Trabajo se debe solicitar autorización previa del Inspector de trabajo quien verificará: el respeto por el debido proceso como el acta respectiva de la diligencia de descargos, verificar la causal invocada para la terminación del contrato, la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que se conoció el hecho y la decisión tomada y que la causal de despido sea una de las causales establecidas en la ley, en este punto el inspector de trabajo debe abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas en la solicitud de autorización, su actuación se limita a verificar y constatar si la causal alegada está

soportada y se ajusta a los supuestos normativos delimitados en el Código Sustantivo de Trabajo.

Cuando la justa causa es el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente, el empleador deberá demostrar también la previa realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Segundo Caso: Terminación de contrato de persona con discapacidad porque la limitación es incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

En términos concretos pueden darse las siguientes hipótesis, dentro de este segundo caso que se analiza:

La primera hipótesis: El empleador vincula a una persona con discapacidad para cumplir unas funciones específicas y para su desempeño laboral establece tecnologías que le permitan el cumplimiento de las tareas. Más adelante se presenta una transformación tecnológica que le impide al trabajador con discapacidad continuar con el desarrollo de la labor a su cargo.

El empleador procede a tomar decisiones y medidas tendientes a reubicar a su trabajador: evaluación del desempeño, ajustes razonables, revisión de manuales de funciones, aplicación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), etc. Ante la imposibilidad de reubicar al trabajador, procederá a solicitar al Inspector de Trabajo la autorización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 para dar por terminado el contrato de trabajo, puesto que esta decisión deriva de la discapacidad.

La segunda hipótesis: El trabajador que adquiere una discapacidad en el curso de la relación laboral por accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

El código Sustantivo del Trabajo y los regímenes generales sobre seguridad social y riesgos laborales son claros en cuanto a las incapacidades médicas, al procedimiento, las competencias y los requisitos para que se califique la invalidez y en consecuencia se determine la condición de discapacidad.

Verificado todo ello, se activan las medidas legales y técnicas, dentro del sistema general de riesgos laborales, para la rehabilitación del trabajador, para la financiación de los ajustes razonables, y la nueva evaluación del desempeño donde se crucen las variables establecidas en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF). De manera correlativa, el empleador asume la obligación de reubicar al trabajador atendiendo a su nueva condición.

Pero la discapacidad adquirida por el trabajador bien puede configurar un impedimento absoluto para desempeñarse dentro de la empresa. El empleador entonces tendrá que dar por terminado el contrato de trabajo por razón de la discapacidad. Y aquí, de nuevo, debe dar cumplimiento al artículo 26 de la Ley 361 y solicitar la autorización del Inspector de Trabajo, para que se constate que tal decisión no es arbitraria ni injusta.

Este segundo caso y sus hipótesis configuran la justa causa consagrada en el artículo 62 literal A, numeral 13 del Código Sustantivo del Trabajo, al que se refiere la sentencia C-531-00 relativa al artículo 26 de la Ley 361. Dice la norma del Código:

ARTICULO 62: TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, A). Por parte del {empleador}...

Numeral 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Se trata entonces, de una justa causa que debe ser verificada por la autoridad del trabajo para evitar la discriminación por razón de la discapacidad.

Además en toda la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada pero particularmente en ella sentencia C-531-00, está dicho: Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a las personas con discapacidad "**no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros...**".

Comentarios adicionales y Normas relacionadas con la terminación y reincorporación al trabajo:

1) El Convenio 159 de la OIT ratificado por la Ley 82 de 1988, la Ley 361 de 1997, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por la Ley 1346 de 2009, cuando hablan de la protección al trabajador con discapacidad y prohíben la discriminación por la discapacidad, no diferencian entre la persona con discapacidad que ingresa al mercado laboral y la persona que en su desempeño laboral, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, adquiere la discapacidad.

2) La responsabilidad de los empleadores respecto de los trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional adquieren la discapacidad, forma parte de la legislación laboral desde el texto original del código Sustantivo del Trabajo, que en su artículo 283 ordenaba a las empresas la "recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costo, a fin de habilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la empresa, con su estado de salud y con sus fuerzas y aptitudes...".

Luego el decreto 2351 de 1965, que modificó el Código Sustantivo, introdujo en el artículo 16 la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo al término de la incapacidad y en caso de incapacidad parcial, inclusive a hacer los movimientos de personal que fueran necesarios para reubicarlos acorde con sus aptitudes, todo conforme a los dictámenes médicos; el incumplimiento de esta obligación configuraba un despido injusto.

En la Ley 100 de 1993 que subrogó varias disposiciones del Código Sustantivo en la materia, y en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales actual sobre riesgos laborales, las prestaciones económicas a cargo del Sistema no modifican la obligación de reintegro que el empleador tiene respecto de su trabajador, por el contrario reiteran las disposiciones del decreto Ley 2351 de 1965, en cuanto su nueva condición no sea definitivamente incompatible. Así, en la Ley 776 de 2002 se dispone:

Artículo 4o:

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

Artículo 8o:

REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeña o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.



CAPÍTULO 5: BENEFICIOS EN LICITACIONES Y CERTIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD

14. ¿Qué diferencias existen entre los beneficios por licitación que se presentan en la Ley 361 de 1997 vs. el decreto 392 de 2018?

Preguntas	Ley 361 de 1997 / Capítulo IV de la Integración laboral	Decreto 392 del 26 de febrero del 2018												
¿Qué es lo que disponen?	Los empleadores que vinculen personas con discapacidad tendrán garantía de preferencia e igualdad en diferentes procesos.	Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad												
¿Cuáles son algunos de los beneficios relacionados con el proceso de licitaciones	Beneficio - Preferencia en igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos privados.	Beneficio: Puntaje adicional en los procesos de <u>licitaciones públicas y concursos de mérito</u> ; se entrega el 1% del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones a los proponentes que acrediten la vinculación de las personas con discapacidad.												
¿Cuáles son los requisitos para adquirir los beneficios en el proceso de licitaciones públicas?	El 10% de la nómina contratada deben ser personas con discapacidad certificada y con un año de vinculación.	Certificar el número de vinculaciones, ya sea persona natural, el revisor fiscal o el representante legal de la persona jurídica -Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección de acuerdo con la siguiente tabla: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Número total de trabajadores de la planta</th> <th>Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 1 y 30</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Entre 31 y 100</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Entre 101 y 150</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Entre 151 y 200</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Más de 200</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Número total de trabajadores de la planta	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido	Entre 1 y 30	1	Entre 31 y 100	2	Entre 101 y 150	3	Entre 151 y 200	4	Más de 200	5
Número total de trabajadores de la planta	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido													
Entre 1 y 30	1													
Entre 31 y 100	2													
Entre 101 y 150	3													
Entre 151 y 200	4													
Más de 200	5													
¿Quién realiza seguimiento?	El Ministerio de Hacienda - DIAN	Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores con discapacidad que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta.												

15. ¿Cuáles son los documentos que debe anexar una empresa para que el Ministerio del Trabajo certifique la vinculación de trabajadores con discapacidad para efectos del Decreto 392 de 2018?

- Llevar una carta de solicitud del certificado donde se relacione las personas que se tienen contratadas con discapacidad, allí se puede nombrar que es para poder tener el beneficio del decreto 392 de 2018.
- Certificado de Cámara de Comercio.
- Nómina total de todos los trabajadores (si es muy grande se puede anexar en medio magnético)
- Certificado de discapacidad de todos los trabajadores contratados.
- Copia de los contratos de los trabajadores con discapacidad.
- Pago de Seguridad social de todos los empleados (si es muy grande se puede anexar en medio magnético), en caso que las personas con discapacidad estén recién contratadas se puede anexar el certificado de afiliación.

16. ¿Qué es la certificación de discapacidad?

Es el procedimiento de valoración clínica multidisciplinaria simultánea, fundamentado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud –CIF-, que permite identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta una persona, cuyos resultados se expresan en el correspondiente certificado, y son parte integral del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD).

17. ¿Qué es el Certificado de discapacidad?

Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá ser expedido por las IPS a que se refieren el Artículo 2 y 7 de la resolución 113 de enero 31 de 2020.

18. ¿Cómo se reglamenta la certificación de personas con discapacidad en Colombia?

A partir de la resolución 583 del 26 de febrero del 2018, modificada por la resolución 246 de 2019 y resolución 113 de enero 31 de 2020 la cual tiene como objeto implementar la certificación de discapacidad y el Registro de Caracterización y Localización de las Personas con Discapacidad.

19. ¿Quiénes otorgan la certificación?

Según la resolución 113 de enero 31 de 2020, las Secretarías de Salud de orden distrital y municipal o quién haga sus veces, autorizarán a las IPS que realizarán el procedimiento de certificación de discapacidad y serán las encargadas de constituir los equipos multidisciplinarios que harán las evaluaciones para emitir los certificados de discapacidad.

20. ¿A partir de cuándo las personas con discapacidad pueden obtener el certificado de discapacidad?

De acuerdo con lo expuesta en el Artículo 1 de la Resolución 246 de 2019, el cual modifica el Artículo 25 de la resolución 583 de 2018, la certificación de discapacidad en Colombia entrará a regir a partir del 1 de febrero de 2020. Posteriormente la resolución 113 de 2020 dispuso que el procedimiento de certificación de discapacidad será financiado con recursos del presupuesto general de la nación, una vez garantizados dichos recursos se iniciará los

procesos para emitir los certificados de discapacidad. A través de la resolución 367 de marzo de 2021 se efectúa la asignación de los recursos del Presupuesto de Gastos de Inversión del Ministerio de Salud y Protección Social, para el “apoyo al proceso de certificación de discapacidad nacional”.
cada año se expide una nueva resolución.

21. ¿Se debe realizar actualización de esta certificación?

Si, conforme al Artículo 12 de la resolución 113 de 2020 la actualización se debe realizar a los 6 años, al cumplir 18 años o cuando a criterio del médico tratante se modifiquen las deficiencias corporales, limitaciones en las actividades o restricciones en la participación por efecto de la evolución positiva o negativa de la condición de salud.

22. ¿ De dónde saldrán los recursos para el pago de los profesionales encargados de evaluar y emitir el certificado de discapacidad?

Los Recursos serán del presupuesto general de la nación, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante acto administrativo, en cada vigencia, realizará la correspondiente asignación a las entidades territoriales del orden departamental y distrital.

23. ¿Cuál es la ruta para que las personas con discapacidad adquieran la certificación?

Las personas con discapacidad o excepcionalmente su representante hacen su solicitud ante la Secretaría de Salud Municipal o distrital de su lugar de residencia, allegando la historia clínica que incluya tanto el diagnóstico (CIE-10) relacionado con la discapacidad, emitido por el médico tratante del prestador de servicios de salud de la red de la EPS a la que se encuentre afiliado el interesado, como los soportes de apoyo del diagnóstico. Una vez la Secretaría de Salud verifica la documentación, expide la orden para la realización del procedimiento de certificación,

dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud e indicará la red de IPS por ella autorizada y los datos de contacto para la asignación de citas. En la orden se debe especificar si la consulta será institucional o domiciliaria y si se requieren apoyos o ajustes razonables para la persona. Las IPS dispondrán de mecanismos no presenciales para la asignación de citas, las cuales deberán asignarse en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, posteriores a la solicitud. La realización del procedimiento de certificación de discapacidad en modalidad domiciliaria, será excepcional, y procederá únicamente por orden expresa del médico tratante.

24. ¿Qué costo tiene la certificación?

Ninguno, la certificación es gratuita.

25. ¿Los actuales certificados de discapacidad hasta cuándo tienen vigencia?

Como estamos en una etapa de transición, la resolución 113 de enero 31 de 2020 dispuso: “Los certificados de discapacidad expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente resolución, serán válidos hasta el 31 de diciembre de 2021.” También dispuso que hasta tanto se expida el acto administrativo de asignación de recursos para la vigencia del 2020, se continuarán expidiendo por las EPS certificados de discapacidad en los términos de la Circular externa 009 de 2017 de la Superintendencia Nacional de Salud, los cuales también serán válidos hasta diciembre 31 de 2021.

26. ¿Qué información tendrá la certificación de discapacidad?

Datos personales (nombres, apellidos, tipo y número de documento), la categoría de discapacidad, el nivel de dificultad del desempeño, el perfil de funcionamiento, y la firma de los profesionales que da un porcentaje global de discapacidad.

a. DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE			
1.1. Primer nombre Dennis	1.2. Segundo nombre Alejandra	1.3. Primer apellido Rodriguez	1.4. Segundo apellido Vega
1.5. Documento identidad 55.555.555		RC. TI. <input checked="" type="checkbox"/> CEI	
b. LUGAR Y FECHA DE LA CERTIFICACIÓN		2.2. Fecha 19 02 2018	
2.1. IPS donde se realiza la certificación ESE Santa Juanita de Arco Durazno		2.4. Municipio Santa Juanita de Arco	
c. CATEGORÍA DE DISCAPACIDAD		d. NIVEL DE DIFICULTAD EN EL DESEMPEÑO	
1. Física	<input checked="" type="checkbox"/> No	1. Cognición	70%
2. Visual	<input checked="" type="checkbox"/> No	2. Movilidad	70%
3. Auditiva	<input type="checkbox"/> No	3. Cuidado Personal	18,70%
4. Intelectual	<input type="checkbox"/> No	4. Relaciones	100%
5. Mental	<input type="checkbox"/> No	5. Actividades de la vida diaria	100%
6. Sordoceguera	<input type="checkbox"/> No	6. Participación	56,70%
7. Múltiple	<input type="checkbox"/> No	7. Global	33,16%
e. PERFIL DE FUNCIONAMIENTO			
Componente		Categoría	
1. Funciones Corporales	b 7 7 0 - 3	b	-
2. Estructuras Corporales	s 7 5 0 1 - 3 2 1	s	-
3. Actividades y Participación	d 4 6 0 2 - 3	d	-
f. FIRMAS DE LOS PROFESIONALES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD			
Nombre y firma <i>Luis Pérez</i>	T.P.	Nombre y firma <i>Ana María Guequeta</i>	T.P.
Nombre y firma <i>Lucrecia Honao</i>	T.P.	Nombre y firma	T.P.
g. FIRMA DEL SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL			
Yo, Dennis Rodriguez , manifiesto que <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> estoy de acuerdo con el resultado de la certificación que abajo firmo.			
Firma	Número de documento		
Autorizo el uso de la información consignada en el registro de discapacidad para los fines definidos en la normatividad que lo regula. <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			

27. ¿Dentro del proceso de convocatoria y selección de las empresas es necesario solicitar la certificación de personas con discapacidad?

No es necesario solicitar el certificado de discapacidad en la convocatoria, se puede convertir en un proceso de exclusión, conforme lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, si la empresa está interesada en hacer uso del beneficio tributario que lo requiere, lo debe solicitar posteriormente. De igual manera pueden proceder las entidades públicas solicitándolo posteriormente en el proceso de selección para efectos de acreditar el cumplimiento obligatorio de contratación de personas con discapacidad, conforme a lo establecido en el decreto 2011 de 2017.

28. ¿Qué pasa con las certificaciones de pérdida de capacidad laboral que han emitido antes de la resolución 113 de 2020, las juntas regional y nacional, para efectos de los beneficios de la ley 361?

Estas certificaciones tienen validez hasta diciembre 31 de 2021, conforme lo dispuso la resolución 113 de 2020.

29. ¿Qué diferencias existen entre la pérdida de capacidad laboral y la certificación de discapacidad?

Diferencias entre la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional y la certificación de discapacidad

Normatividad	Decreto 1507 del 2014	Resolución 246 de 2019 y Resolución 113 de 2020
Objeto de la norma	Expedir el “Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”, el cual se constituye en el instrumento técnico para evaluar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993 modificado por los artículos 142 del Decreto-ley 019 de 2012 y 18 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la Ley 776 de 2012	Implementar la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad RLCPD, como mecanismos para certificar, localizar y caracterizar a las personas con discapacidad y se adopta el anexo técnico denominado “Manual Técnico de Certificación y Registro de Discapacidad” que hace parte integral de este acto administrativo.
Base conceptual	Valoración del daño Guías de la Asociación Médica Americana Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF
Responsables	<p>Primera instancia</p> <ul style="list-style-type: none"> - EPS - Entidades que asumen el riesgo de invalidez y muerte - ARL ó - Colpensiones <p>Segunda instancia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Juntas Regionales de Calificación de Invalidez <p>Tercera instancia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta Nacional de Calificación de Invalidez <p>Cuarta instancia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justicia ordinaria 	EPS a través de una IPS de nivel primario
Coberturas	No incluido en el PBSUPC. (plan de beneficios con cargo a unidad de pago por capitación) Pago a cargo de la parte interesada (AFP, ARL, usuario)	Incluido en el PBSUPC
Datos que arroja	<ul style="list-style-type: none"> - Origen de la enfermedad (laboral vs. Común) - Grado de PCLO (pondera daño en funciones y estructuras corporales y alteración en el rol laboral y ocupacional - Fecha de estructuración 	<ul style="list-style-type: none"> - Categoría de discapacidad - Nivel de dificultad en el desempeño global y por dominios (no valora daño corporal) - Perfil de funcionamiento

30. ¿Tiene validez un certificado de pérdida de capacidad laboral emitido de manera particular por un médico laboral certificado?

No, en Colombia no son válidos los certificados de pérdida de capacidad laboral emitidos por un médico laboral. Según la resolución 113 de 2020 sólo serán válidos los certificados de discapacidad emitidos por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS certificadas y autorizadas por el Ministerio de Salud.

31. ¿Qué pasa si la persona que solicitó la certificación no queda conforme con el resultado?

Las personas tienen acceso a una segunda opinión, para ello deben comunicar su inconformidad por escrito, diez días hábiles siguientes a la valoración clínica multidisciplinaria y la red debe habilitar otra cita con otro equipo.

32. ¿Qué restricciones tiene el uso del certificado de discapacidad?

Según el artículo 14 de la resolución 113 de 2020, no podrá ser usado para:

- Reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de los Sistemas Generales de Pensiones o de Riesgos Laborales.
- Calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional PCL.

33. ¿Qué pasa con una persona que tiene restricciones médicas?

Deben tener en cuenta las personas y los empresarios que las restricciones no sirven para efectos de la calificación de pérdida de capacidad laboral según el decreto 1507 de 2014. Nada tiene que ver con pérdida de capacidad laboral.

CAPÍTULO 6: INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO EN COLOMBIA

34. ¿En Colombia existe obligación de vincular personas con discapacidad en el sector público?

Si, a partir del decreto 2011 del 2017 empieza a regir “ la ley de cuotas “ para el sector público en Colombia. Dicho decreto y la circular conjunta No 100-05 del 20 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo y Función Pública reglamentan los porcentajes de vinculación obligatoria de personas con discapacidad en las tres ramas del poder público y los órganos , organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

35. ¿Cómo será el procedimiento para establecer el porcentaje de personas con discapacidad que se deben vincular en las ramas del poder legislativo y en la rama judicial?

El porcentaje de vinculación y número de personas con discapacidad a vincular en la rama legislativa las establecerán las Direcciones administrativas de Senado y Cámara de representantes y las de la rama judicial la Dirección Administrativa de dicha rama, la cual opera a nivel central y descentralizado. Dichos entes administrativos son los que tienen los controles de las nóminas de dichas ramas

36. ¿Cómo son los porcentajes en el sector público para la vinculación obligatoria de personas con discapacidad?

El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta y gradualmente a 2,6 y 10 años:

Número de trabajadores	Porcentaje al 2019	Porcentaje al 2023	Porcentaje al 2027
Plantas entre 1 y 1000 trabajadores	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 trabajadores	1%	2%	3%
Plantas con más de 3000 trabajadores	0,5%	1%	2%

37. ¿Quién es el responsable de verificar el cumplimiento del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la rama del poder legislativo y en la rama judicial?

Los responsables de verificar el cumplimiento son los Directores Administrativos de la rama judicial y la rama legislativa.

38. ¿Le es aplicable el Decreto 2011 de 2017 a las Oficinas de Instrumentos Públicos ?

Las Oficinas de Instrumentos Públicos son de naturaleza pública y son vigiladas por la Superintendencias de Notariado y Registro. Al ser de naturaleza pública hacen parte del sector público y por ende si les aplica el Decreto 2011 de 2017.

39. Para el caso de las empresas que ya cuentan con personas con discapacidad vinculadas como consecuencia de una enfermedad laboral y/o accidente de trabajo, ¿éstas se pueden incluir como parte de la cuota en el Decreto 2011 de 2017?

Si se pueden incluir como parte de cuota, siempre y cuando se tengan las certificaciones de pérdida de capacidad laboral derivadas de la enfermedad laboral y/o el accidente de trabajo certificado por la Administradora de Riesgos Laborales - ARL.

40. ¿Se puede contratar personas con discapacidad que ya tiene pensión por invalidez?

Sí. Teniendo en cuenta el Artículo 33 de la ley 361: las personas con pensión por invalidez pueden ser contratadas y no perderán su pensión siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

41. ¿A quiénes deben reportar las entidades públicas el cumplimiento de las cuotas de la vinculación obligatoria de personas con discapacidad?

Las entidades públicas deben reportar al Departamento Administrativo de la función pública a partir del primer bimestre del año 2020 la relación de las personas con discapacidad que evidencien el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

42. ¿Qué sanciones tendrán las entidades públicas por el incumplimiento de las cuotas de contratación de personas con discapacidad del decreto 2011 de 2017?

El incumplimiento de las entidades públicas se considerará como falta grave en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la ley estatutaria de discapacidad 1618 de 2013. Lo anterior está establecido en el mismo decreto 2011 de 2017 y ratificado mediante la Circular Conjunta No 100-05 del Ministerio del Trabajo y Función Pública.

43. ¿Cómo se acredita por parte de las entidades públicas la condición de discapacidad de los servidores públicos?

Deberá ser acreditada a través del certificado de discapacidad emitido por la EPS, conforme a lo señalado en la circular externa 009 de 2017 de la Superintendencia de Salud, hasta que entre en operación la certificación de la resolución 246 de 2019 y la resolución 113 de enero 31 de 2020. Las entidades deberán validar que los servidores públicos que registren en su hoja de vida del SIGEP algún tipo de discapacidad, cuenten con el respectivo certificado de discapacidad. Lo anterior fue corroborado en la Circular No 025 de noviembre 28 de 2019 de la Procuraduría General de la Nación y Función Pública.

Esta cartilla se basa en el documento de Preguntas Frecuentes del Programa Pacto de Productividad. Todos los derechos son reservados. Prohibida la reproducción total o parcial sin autorización expresa del autor.

Bibliografía y referencias

- Circular interna 0049. [Ministerio del Trabajo]. 1 de agosto de 2019.
- Código Sustantivo del Trabajo (CST). Decreto Ley 3743. 7 de junio de 1951. Colombia.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas; 11 de abril de 2018.
- Corte Constitucional. Sentencia C-531-00 M.P. M.P. Álvaro Tafur Galvis; 10 de mayo del 2000.
- Decreto 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. 4 de septiembre de 1965. D.O. No. 31754.
- Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. 6 de mayo de 2016. D.O. No. 49865.
- Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 392 de 2018. Por el cual se reglamentan los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. 26 de febrero de 2018. D.O. No. 50.519.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 41148.
- Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. No. 42978.



Bibliografía y referencias

- Ley 1346 de 2009. Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la Organización de Naciones Unidas ONU. 31 de julio de 2009. D.O. No. 47427.
- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre de 2010. D.O No. 47937.
- 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 de febrero de 2013. D.O. No. 48717.
- Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) Núm. 111. Aprobado mediante la Ley 22 de junio 14 de 1967.
- Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con discapacidad) Núm. 159. Aprobado mediante la Ley 82 de 1988.
- Programa Pacto de Productividad (2011). Plan de capacitación a Empresarios sobre inclusión laboral de Personas con discapacidad. Módulo III sobre Normatividad en Inclusión Laboral.
- Programa Pacto de Productividad (2014). Preguntas frecuentes de los empresarios.
- Programa Pacto de Productividad (2015). Promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad. Primera edición. Puntoaparte Ltda.
- Resolución 113 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se dictan disposiciones en relación con la Certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. 31 de enero 31 de 2020.

