# ANALISIS COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN MATERIA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA – BRASIL Y COLOMBIA.

#### SANDRA MILENA SÁNCHEZ LUCUMI



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE CAMACHO
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL
SANTAGO DE CALI - COLOMBIA
2018

# ANALISIS COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE EN MATERIA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA -BRASIL Y COLOMBIA.

### SANDRA MILENA SÁNCHEZ LUCUMI COD:1349002150

Monografía de grado para optar al título de Profesional en Salud Ocupacional

#### **Director**

JULIET CAROLINA RESTREPO B.

T.O. Esp. Ergonomía M.Sc Salud Ocupacional



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y VIRTUAL
PROGRAMA PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL
SANTAGO DE CALI – COLOMBIA
2018

#### **Dedicatoria**

A Dios, Por darme la oportunidad, la sabiduría, la fe, la esperanza y el amor; "Porque mis pensamientos no son vuestros pensamientos, ni vuestros caminos mis caminos, dijo Jehová. (Isaías 55:8)"

**A Mis Hijos,** Por su compresión y por qué han sido ese factor motivante, para sacar este proyecto adelante y poder llegar a ser un gran referente para ellos.

#### Agradecimientos

Agradezco a Dios principalmente porque en todo este proceso ha sido mi fortaleza.

Agradezco a María del Rosario Lucumi, (Q.E.P.D) quien me dejo su legado.

Agradezco a la Organización Afroyumbo, en cabeza de Orlando Sánchez, quien me brindó la oportunidad de pertenecer y ser beneficiaria de los Créditos Condonables para Comunidades Negras del Ministerio del Interior.

Agradezco a mi familia por brindarme todo su apoyo y su compresión.

Agradezco a mi directora Juliet Carolina Restrepo B. por dedicar tiempo, conocimiento, empeño y exigir mucha responsabilidad y disciplina.

Agradezco al semillero de investigación Sergos por dedicar tiempo, conocimiento, empeño y confianza.

Agradezco a todas a aquellas personas que voluntariamente me brindaron su tiempo, apoyo y conocimiento.

### TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	7
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 FORMULACIÓN O PREGUNTA PROBLEMA	12
2. OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo General	13
2.2 Objetivos Específicos	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. MARCO REFERENCIA	16
4.1 Antecedentes	16
4.2 Marco teórico	18
4.3 Tipos de discapacidad	18
4.4 Impacto que ha tenido la normatividad legal vigente en cuanto a la inclusión laboral	
5. DISEÑO METODOLÓGICO	22
5.1 Técnicas e instrumentación de recolección de información	22
6. RESULTADO ASOCIADO POR OBJETIVO	25
7. DISCUSIÓN	41
8. CONCLUSIONES	44
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	51

#### LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz legal vigente en materia laboral para personas con disc	capacidad en
España, Brasil y Colombia	27
Tabla 2. Matriz de contraste de la normatividad legal vigente en materia	laboral para
personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia	33
Tabla 3. Matriz de artículos seleccionados	58

### LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo revisión sistemática						
Figura 2. de la portada de la GUÍA PARA LA EMPLEABILIDAD DE	LAS					
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	42					

#### **RESUMEN**

La empleabilidad de las personas con discapacidad se ha convertido en un reto para los entes internacionales y nacionales, teniendo por objeto la protección en contra de toda clase de discriminación; por ello se han sacado convenios y normas en los cuales se dan lineamientos de prevenir, promocionar y proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Es importante resaltar que estos convenios y normas surgen de la problemática que tienen las personas con discapacidad al momento de buscar un empleo y no son aceptados por los inmersos obstáculos que se encuentran, como lo es la infraestructura y los perjuicios sociales y morales.

En esta investigación se analiza como en España, Brasil y Colombia aborda el tema de la empleabilidad desde la parte normativa y sus diferencias, para que las personas con discapacidad tengan una vida digna y feliz en el campo laboral.

Posteriormente, se realizaron tres matrices y una guía para la empleabilidad de personas con discapacidad en Colombia, la primera, para la recopilación de artículos y referencias bibliográficas de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad; la segunda matriz para la identificación de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad, según el orden jerárquico de cada país y la fechas de divulgación de las mismas; en la tercera matriz se realizó el contraste de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad de los tres país, atreves de siete ítems en los cuales se evidencio las diferencias y semejanzas; por último se realizó la guía para la empleabilidad de personas con discapacidad en Colombia, creando una herramienta sencilla y útil para los empresarios, donde pueden visualizar la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad, conceptos básicos, los beneficios que tienen al fomentar una cultura de inclusión laboral atreves de sus empresas.

**Palabras Claves:** Discapacidad, Normatividad Legal Vigente, Empleabilidad, Análisis, Comparación.

#### Nota aclaratoria

En esta investigación se utilizará la abreviatura PcD para nombrar a las *Personas con Discapacidad*, que han sido utilizado por otros autores.

#### INTRODUCCIÓN

En el mundo viven más de 1.000 millones de personas con alguna forma de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa aproximadamente el 15 por ciento de la población. En todos los países hay personas con discapacidad, pero más de dos tercios se encuentran en el mundo en desarrollo. (Organización Internacional del Trabajo, 2014), por lo tanto (Hernández Dìaz et.al 2015) dice que se habla de 1.000 millones de personas que, con frecuencia no pueden participar plenamente en la sociedad a causas de barreras fisiscas y economicas, perjuicios sociales, sistemas educativos que no complementan y empresas que no estan preparadas para recibilas. asi pues en plena sociedad, del conocimiento, el talento de un 15% de la poblacion mundial, esta en riesgo de ser despreciado.

La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral ha sido objeto un gran reto puesto en la lupa de entidades internacionales y nacionales, buscando una inclusión laboral sin ningún tipo de discriminación, lo que ha llevado a la creación e implementación de normas donde se obliga o se dan beneficios por su contratación por lo tanto (Alcover de la Hela et. al 2011) resalta que, a pesar de estos avances legislativos, todavía existen grandes diferencias entre los niveles de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población activa, así como numerosos prejuicios y discriminaciones hacia ellas en los lugares de trabajo.

Es importante decir que (Garavito, 2014), menciono que Colombia, comparada con Brasil, sugiere un cambio de mentalidad de los empresarios apoyado en las políticas dirigidas a las PcD para enfrentar la problemática de exclusión laboral (Díaz, 2012), y por el contrario, en Brasil las empresas expresaron el interés de fomentar acciones inclusivas más allá de la obligatoriedad a la que conlleva la Ley de Cuotas, en ambos casos el tema central lo ocupan las políticas relacionadas con la discapacidad, ya sea porque se sugiere el cumplimiento de las mismas para superar la problemática de exclusión o porque más allá de la obligatoriedad que impone la ley se tiene la conciencia de realizar acciones en pro de la inclusión de las PcD.

Por otro lado, este es un trabajo que hay que realizar en equipo, para que las personas con discapacidad se sientan respaldadas desde sus gobiernos y empleadores, ya que con esto

se empieza a cerrar la brecha de la pobreza, la baja autoestima y contribuir con una población que a pesar de sus discapacidades tiene toda la fuerza, la entrega, la disposición para tener un empleo y mantenerse en él.

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Mundial de la Salud declara que la 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 (OMS, 2011)2

Del mismo modo la Organización de las Naciones Unidas ONU, ratifica atreves de su carta de los derechos humanos la importancia de la igualdad y el respeto de la humanidad que comprende en la declaración universal de los derechos humanos, en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En virtud de la declaración universal de los derechos humanos, el ideal del ser humanos es ser libre, y gozar de sus libertades civiles y políticas para ser liberado de la miseria, Dichos derechos no pueden ser realizados sino son utilizados como condiciones que permitan a cada persona de gozar de estos derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, civiles y culturales. (ONU, 1948).

Por ello es importante resaltar la manera en que la organización internacional del trabajo se ha destacado en formulación de normas internacionales que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

La OIT caracteriza la discapacidad como: Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida. (OIT, 2009).

De acuerdo con su esquema de trabajo, la OIT con su programa de discapacidad, promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La OIT promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.

La OIT adoptó en 2001 el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.

Con una mirada de frente en la problemática la OIT se enfocó en los principios de igualdad basados en oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), en la Recomendación 168, complementaria de este Convenio, en la Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad (1955) y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades. La mayor parte de los países iberoamericanos han ratificado el Convenio nº 159 de la OIT.

En el informe mundial sobre la discapacidad, de la organización mundial de la salud hacen un gran énfasis de un reciente estudio donde se demarca que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la *Encuesta Mundial de la Salud* indican que las tasas de empleo son menores entre varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre varones y mujeres no discapacitados (65% y30%, respetivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (25) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con su homologas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. en promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de las personas sin discapacidad (75%9, La tasa de inactividad era de un2.5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (OMS, 2011)

## 1.1 FORMULACIÓN O PREGUNTA PROBLEMA

¿Qué factores comparativos existen actualmente entre la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España – Brasil y Colombia?

#### 2. OBJETIVOS.

#### 2.1 Objetivo General

Determinar los factores comparativos de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.

#### 2.2 Objetivos Específicos

- 1. Recopilar normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.
- 2. Contrastar la información recopilada de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.
- 3. Diseñar una herramienta guía, para la empleabilidad de las personas con discapacidad, de acuerdo a la normatividad legal vigente en Colombia.

#### 3. JUSTIFICACIÓN

Como se ha venido hablando en investigaciones anteriores, la empleabilidad para las personas con discapacidad, ha resultado un tema bien complejo, a pesar de que los esfuerzos de los diferentes organismos internacionales y los gobiernos de los países en mención, vienen acogiéndose a diferentes convenios y normatividades internacionales, el panorama es un poco desalentador, los empresarios o empleadores, aún tienen muchos mitos sobre la empleabilidad de estas personas, y cuando se escucha la palabra discapacidad, es como si sobre entendieran que son persona que no cumple o no tiene la capacidad de responder asertivamente a un empleo digno.

Con este estudio se busca hacer un análisis comparativo atreves de la recopilación de normatividad legal vigente de cada país en mención, para poder contrastar que oportunidad laboral tienen desde la parte gubernamental las personas con discapacidad.

La OIT viene trabajando desde hace muchos años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. El principio de no discriminación cobra cada día mayor prominencia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos. Los principales instrumentos de la OIT relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad son: el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y su Recomendación núm. 168. (Convenio núm. 159)

Por lo tanto, en el mundo del trabajo competitivo en las empresas normalizadas, las personas con discapacidad, a menudo son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo en este colectivo. Para la OIT (2007), las Personas con Discapacidad "registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal". Respecto de lo anterior, Mercado (2013) señala que "la intensidad de la discapacidad constituye un elemento de especial trascendencia condicional de la implicación en el mercado laboral. A medida que aumenta el grado de discapacidad, se reducen los índices de actividad".

En Colombia, el estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Artículo 13º de la Constitución Nacional.).

#### 4. MARCO REFERENCIA

#### 4.1 Antecedentes

Desde la década de los ochenta se ha tenido más claridad sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, las Naciones Unidas en su Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Artículo 27 Trabajo y Empleo declara que Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

En el convenio 159 de la OIT está en detalle que cada país que se acoja y lo ratifique tendrá que velar por las personas con discapacidad de tal forma, en la Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas, Artículo 2, De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

En España, a partir del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación de la minusvalía, se entiende por persona con discapacidad aquella cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentran disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. A efectos de la inclusión en las medidas protectoras derivadas de la condición de persona con discapacidad se consideran en tal situación las personas en edad laboral (16 años) afectadas, como mínimo, por una disminución en su capacidad física o psíquica del 33%, con las dificultades consiguientes para el acceso al mercado laboral, el mantenimiento de un empleo y el desarrollo de una carrera profesional plena. (Alcover de la Hela et. al 2011).

Por ello el plan de acción constituye una estrategia general para el adelanto de las personas con discapacidad en el marco normativo europeo y contiene 15 líneas de acción, incluidas la participación en la vida política, pública y cultural, la educación, la información y las comunicaciones, el empleo y el acceso a edificios y medios de transporte, con especial énfasis en las necesidades de las mujeres y los jóvenes con discapacidad y las personas con discapacidad que tienen necesidades de atención elevadas (Albarrán-Lozano et. al 2010).

Del mismo modo (Priscila Neves-Silva et. al 2014) manifiesta que uno de los grandes ejes de la Política Nacional de Promoción de la Salud de Brasil se refiere a las condiciones y relaciones de trabajo. Para las personas con discapacidad (PCD), a pesar de la existencia de varios instrumentos legislativos que fomenten y amparan su empleabilidad, ingresar en el país mercado de trabajo sigue siendo una tarea difícil. Documento publicado por las Naciones Unidas en 2012, muestra que las personas con discapacidad empleadas tienden a recibir menores salarios y realizan trabajos considerados inferiores, con poca posibilidad de desarrollar una carrera y ser promovidas. También se enmarca mucho el apoyo que ha tenido la legislación del Brasil debido a que El Decreto 3.298 / 1999 representa uno de los principales documentos normativo brasileño promotor de la ciudadanía de las personas con discapacidad al elaborar la política Nacional para la Integración de la Persona portadora de Deficiencia (PNIPPD), que trata de la acción gubernamental y de las responsabilidades de cada sector (10). (Roberta de Araújo e Silva et. al 2012).

Igualmente, en Colombia, las bases normativas en materia de personas en condición de discapacidad se sentaron con el Decreto 2358 (1981), mediante el cual se da inicio al Sistema Nacional de Rehabilitación, entendido como el conjunto de entidades públicas y privadas coordinadas por el Ministerio de Salud de la época, con el fin de brindar atención en temas de rehabilitación a los habitantes del territorio nacional. No obstante, no fue sino hasta finales del siglo xx, a través de la Constitución Política de Colombia (1991), especialmente su artículo 47, que en el país se reconoció a las personas en condición de discapacidad como grupo especial, especificando la importancia que debería tener el Estado en su atención y protección, a partir políticas públicas que permitieran una inclusión social y laboral digna. Más tarde, la Ley 361 (1997) estableció algunos marcos jurídicos sobre las ideas de prevención, promoción, protección, asistencia y prestación de servicios sociales para las personas en condición de discapacidad. Un lustro después, se

aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, mediante la Ley 762 (2002), siguiendo a ello la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la Ley 1346 (2009) y la Ley 1306 (2009), en las que se establecieron normas para la protección de quienes padecen discapacidad mental y reforzar el papel del Estado como garante de sus derechos laborales, individuales y colectivos. (Espinosa, 2016).

#### 4.2 Marco teórico

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que discapacidad es "un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (OIT, 2015).

#### 4.3 Tipos de discapacidad

La OIT dice que el colectivo de las personas con discapacidad no es un grupo homogéneo, cada persona es singular y tiene algo distinto para aportar a la sociedad. Si bien para su comprensión se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a la deficiencia, es importante considerar que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno. (OIT, 2015).

- Discapacidad Física o Motora: Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse con dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar habilidades como manipular objetos. Los apoyos personales como la silla de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. (OIT, 2015).
- Discapacidad Sensorial Auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación. (OIT, 2015).

- Discapacidad Sensorial Visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad que determinan una deficiencia en la agudeza visual. (OIT, 2015).
- **Discapacidad Mental:** Se considera discapacidad mental o psicosocial como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso. (OIT, 2015).
- **Discapacidad Intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años. (OIT, 2015).

# 4.4 Impacto que ha tenido la normatividad legal vigente en cuanto a la inclusión laboral.

En España, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley dirigida a regular la atención y el apoyo a las personas con discapacidad y su familia. Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. (Alcover de la Hela et. 2011).

Aunque el análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad no es nuevo, lo novedoso es estudiar qué características y en qué situación laboral están y comparar dicha situación con la de las personas dependientes. Es más, la preocupación por las personas con discapacidad se extiende al ámbito internacional desde 1982, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad con el fin de promover medidas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. El Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992) ha inspirado la proclamación de

otros decenios en distintas regiones del mundo, como, por ejemplo: el Plan de Acción del Consejo de Europa sobre la Discapacidad (2006-2015) y el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016). marzo/abril 2010.

Es importante resaltar la manera en que ha venido trabajando el Plan de Acción del Consejo de Europa sobre la Discapacidad que tiene por objeto promover los derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad y mejorar su calidad de vida. Representa una reorientación del enfoque de la discapacidad basado en los problemas relacionados con la salud hacia un enfoque social y basado en los derechos humanos. El Plan de Acción constituye una estrategia general para el adelanto de las personas con discapacidad en el marco normativo europeo y contiene 15 líneas de acción, incluidas la participación en la vida política, pública y cultural, la educación, la información y las comunicaciones, el empleo y el acceso a edificios y medios de transporte, con especial énfasis en las necesidades de las mujeres y los jóvenes con discapacidad y las personas con discapacidad que tienen necesidades de atención elevadas.(LOZANO et. al 2010).

Del mismo modo se ha evidenciado en Brasil; la Clasificación Internacional de Funcionalidad, Incapacidad y Salud - CIF (OMS, 2003) contribuye positivamente al cambio de visión de la persona con discapacidad, en la medida en que valora la capacidad del individuo en su entorno de vida, incluyendo el trabajo, en lugar de la incapacidad y la impotencia como tradicionalmente ocurría. Para la clasificación de los procesos de incapacidad y funcionalidad se consideran resultantes de la interacción de una condición de salud con los factores del contexto, que pueden ser facilitadores o crear barreras. Sin embargo, según el discurso la legislación es considerada provisional y su mantenimiento en relación con las posibilidades reales de inclusión. Así pues, el mantenimiento de las leyes debe estar vinculada a los cambios de valores, actitudes y conceptos de la sociedad, para que ocurra su efectividad. Además, el trabajo es un lugar privilegiado para difundir la cultura inclusiva, ya que ocupa un lugar de en la vida de los individuos Dsc B - Ley de cuotas permite disminuir los prejuicios y mostrar las capacidades de las personas con discapacidad. En el mercado de trabajo todavía las barreras son inmensas, entonces veo que las cuotas ayudan a romper preconceptos, tragar a las personas con discapacidad, para entonces poder mostrar el potencial, trae la discusión a la superficie.

Un trabajo de concientización por el gobierno sería un camino, dada a la falta de conocimiento, para mostrar las capacidades, las posibilidades y las dificultades de las personas, también una forma de disminuir el prejuicio. La ley de cuotas trajo una apertura de horizontes ... Tenemos que aprovechar para que dentro de 10 años la persona contrate a la gente como una persona normal, capacitada. Ahora vamos a poder mostrar a las personas que somo capaces, poder ingresar en la sociedad, ¿no? Nuestro papel es mostrar que somos capaces. La empresa está obligada a recoger, pero no cree en las personas. Cuando el empresario está obligado a contratar deficiente, no es porque él quiere, porque él siente eso persona como un tipo normal. Las empresas fueron las tasas de los pantalones cortos. Ellas sabían que existían leyes, pero nunca se preocuparon por eso y cuando la fiscalización golpea la puerta con multa ahí están creando cargos. Me parece interesante lo que está siendo hecho por parte del gobierno a través de la fiscalización por el Ministerio de Trabajo, pues no sirve de la ley. Es necesario hacer efectiva la ley, el problema es hacer cumplir, pues lo que dice la legislación todavía no sucede. (Toldrá, 2010).

En Colombia la idea de vincular personas con discapacidad en las empresas surge de los grandes beneficios que éstas adquieren, como la disminución en el porcentaje tributario que la empresa debe pagar al Estado. Desde el año 1997 el Congreso de la República de Colombia creó la Ley 361, la cual ofrece beneficios tributarios a aquellas empresas que vinculen personas con discapacidad a su organización; estas empresas tendrán preferencias en los procesos de licitación de contratos, otorgamientos de créditos para el desarrollo de programas que impliquen la participación de personas con discapacidad y reducción de un porcentaje de hasta 200% en la renta por concepto de salarios y prestaciones sociales.

#### 5. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología utilizada para esta investigación consiste en una Revisión Sistemática que permite recopilar y sintetizar artículos, de una búsqueda de referencias bibliográficas de investigaciones científicas primarias u originales, donde se comparó la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia; donde cada país en mención cumple con unos requerimientos para proteger a esta población y las garantías que tienen para obtener un empleo digno.

Es un estudio descriptivo de corte retrospectivo que abarca citas bibliográficas desde el 2008 hasta el 2018.

#### 5.1 Técnicas e instrumentación de recolección de información

Se tuvo en cuenta artículos científicos, obtenidos a partir de las búsquedas en las siguientes bases de datos, las cuales están avaladas por Colciencias y que poseen publicaciones de revistas indexadas. Para la búsqueda de estos artículos se utilizó una combinación Booleana de palabras clave que facilitaran su ubicación en:

- Bases de datos electrónicas como: Science direct, EBSCO, Central, Scielo
- Búsqueda manual de Libros, revistas científicas o literatura Gris
- Listas de referencias y citas de artículos
- Páginas Web oficiales de Colombia y otros países, entre ellas, la Organización Mundial de la Salud, Ministerio de Salud de Colombia, la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

Posterior a la ubicación de los artículos, se procedió a revisar el resumen de cada uno para determinar su inclusión o exclusión de acuerdo con los aportes de la investigación. Dentro de los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta estaban:

- 1. Artículos científicos completos pertinentes en cuanto a la temática.
- 2. Tiempo de publicación no mayor a 10 años.
- 3. Artículos de los tres países en mención (España, Brasil, Colombia) y de entes internacionales.

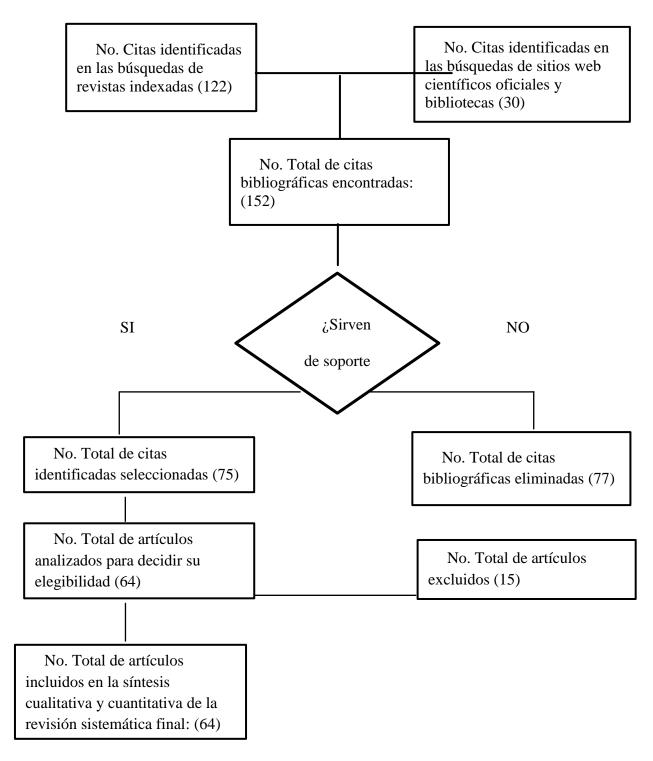
Como criterios de exclusión:

1. Artículos que no se pueden identificar autores y el año de publicación.

#### **5.2 Consideraciones éticas**

El desarrollo de la presente investigación se diligenció acorde a la ley 1032 del 2006, Por la cual se modifican los artículos 257, 271, 272 y 306 del Código Penal, donde se respeta los derechos de autor de tal manera que se referenció el nombre y año de su investigación, según la norma APA de citación y en estricto cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Figura 1. Diagrama de flujo revisión sistemática



Fuente: Propia basado en (Ferreira González, Urrutia, & Alonso Coello, 2011) (CONSORT, 2010)

#### 6. RESULTADO ASOCIADO POR OBJETIVO.

**Objetivo 1**: Recopilar normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.

De acuerdo con la literatura de investigación se identificó la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia esta consto de dos fases.

La primera se identificó 64 artículos clasificados así: 21 artículos de España, 20 artículos de Brasil, 19 artículos de Colombia, 3 artículos de suiza y 1 artículo de Argentina dentro de los más utilizados para identificar la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia están: (Garavito, 2014), (Lozano et. al 2010), (Roberta de Araújo e Silva et. al 2012), (Alcover de la Hela et. al 2011), (Priscila Neves-Silva et. al 2014), (Hernández Dìaz et.al 2015).

La segunda donde se identificó la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia así: España con 21 disposiciones legales, en Brasil con 10 disposiciones legales, y en Colombia con 21 disposiciones legales. Dentro del marco jerárquico de cada país.

Tabla 1. Matriz legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.

País	BRASIL NORMA AÑO DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO					
ITEM	EM NORMA		DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO			
1	Constitución de la República Federativa de Brasil	1989	Art. 7.XXXI De la Constitución de la República Federativa de Brasil prohíbe cualquier discriminación en lo tocante al salario y a los criterios de admisión de los trabajadores con discapacidad.  Art.23.II Establece que es competencia común de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios cuidar de la salud y asistencia pública y dar protección y garantía a las personas con discapacidad.  Art. 24.XIV Dispone que compete a la Unión, a los Estados y al Distrito Federal legislar concurrentemente sobre protección e integración social de las personas con discapacidad.  Art. 37.VIII Mandata la regulación por ley de una reserva porcentual de cargos y empleos públicos para las personas con discapacidad y la definición de los criterios de su admisión.  Art.203 Establece que la asistencia social será prestada a quienes la necesiten, con independencia de su contribución a la seguridad social, y tiene por objetivos, entre otros, la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad y la promoción de su integración en la vida comunitaria (numeral IV) y la garantía de un salario mínimo de beneficio mensual a las personas con discapacidad y a las personas adultas mayores que no posean medios para proveer a su propia  Art.208.III, 227.II y 244 Contemplan otros aspectos relacionados con la educación especializada, la atención especializada e integración social de niños y adolescentes con discapacidad y la accesibilidad a los bienes y servicios colectivos. subsistencia o la de su familia (numeral V).			
2	Ley 7.853	1989	Sobre el Apoyo a las Personas con Discapacidad y sobre su Integración Social.			
3	Decreto Legislativo N.º 51	1989	El Convenio N.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por el Congreso Nacional por Decreto Legislativo N.º 51, de 25 de agosto de 1989 y promulgado por Decreto nº 129, de 22 de mayo de 1991. El instrumento formal de ratificación fue depositado el 18 de mayo de 1990.			
4	Ley 8.112	1990	Que establece el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales.			
5	Ley 8.213	1991	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo. Que reglamenta de la Ley 7.853			
6	Decreto 3.298	1999	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo. Que reglamenta de la <b>Ley 7.853</b>			

País	BRASIL						
ITEM	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO				
8	Decreto n º 186	2008	Aprueba, de conformidad con el § 3º del art. 5 de la Constitución Federal, el texto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo su Protocolo Facultativo se depositó el 1 de agosto de 2008. Facultativo. El instrumento formal de ratificación de la Convención y de su Protocolo Facultativo se depositó el 1 de agosto de 2008.  La Convención y su Protocolo fueron promulgadas por <b>Decreto 6.949</b> , de 25 de agosto de <b>2009</b> .				
9	Decreto 7.612	2011	Por el que se aprueba el Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad "Vivir sin Límites".				
10	Ley 13.146	2015	Instituye la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Deficiencia (Estatuto de la Persona con Deficiencia).				
País			COLOMBIA				
ITEM	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO				
1	Constitución Política de la República de Colombia	1991	Art. 13 Que 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.  Art. 47, La Constitución colombiana establece que 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.  Art. 54, Declara que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.  Art. 68, Que establece que la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.				
2	Ley 82	1988	Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.				
3	Decreto 2177	1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.				
4	Ley 361	1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones				

País	COLOMBIA						
ITEM	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO				
5	Decreto 917	1999	Mediante el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez-MUCI, y se determina que el contenido en ese decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen.				
6	Ley 762	2002	La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. El instrumento de ratificación fue depositado el 11 de febrero de 2004.				
7	Ley 1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En su parágrafo 2, del artículo 3°, determina que el MPS formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y PcD.				
8	Ley 1346	2009	La República de Colombia adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la aprobación				
9	Ley 1429	2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Art. 10 sobre Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o discapacidad.				
10	Decreto 884	2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13 Numeral 3º				
11	Decreto 1510	2013	Expedida por el DNP. —Por el cual se reglamenta el Sistema de Compras y —contratación públical En su Artículo 33 sobre Factores de desempate: entre dos o más ofertas que se presentan para contratación estatal. Habrá Preferencias a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente Personas con Discapacidad debidamente certificadas en un 10% de su planta de trabajadores. Aplica para adjudicación y celebración de contratos de organismos estatales.				
12	Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". Artículo 17. Honorarios Juntas Nacional y Regionales ante situaciones de —invalidez				
13	Decreto 19	2012	—Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Artículo 13. Atención especial personas en situación de discapacidad, y otras poblaciones. Artículo 137. no discriminación a persona en situación de discapacidad. Artículo 142. Respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia la pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen.				

País		COLOMBIA						
ITEM	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO					
14 La Ley Estatutaria 1618 2013		Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapar Tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmati razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapac con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, apride 2009.						
15	15 Lev 1607 2013 servicios gravados con la tarifa del cinco por		Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Art. 49, sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), numeral 4. Cuando los servicios mencionados sean prestados mediante personas con discapacidad.					
16	Resolución 1726	2014	El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad".					
17	Decreto 1507	2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.					
18	Decreto 2011	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					
19	Decreto 2177	2017	Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.					
20	Resolución 0583	2018	Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad.					
21	Decreto 392	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"					

País	ESPAÑA						
ITEM	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO				
1	Constitución española	1978	Art.35.1, Establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Art 35.2, La Constitución prevé la regulación por ley de un estatuto de los trabajadores. Art.40, La obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales. Art. 49 Establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad, a los que habrán de amparar especialmente para el disfrute de los derechos que el Título Primero otorga a todos los ciudadanos. Los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida.				
2	Real Decreto 1451	1983	Por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados				
3	Ley 30	1984	De medidas para la reforma de la Función Pública				
4	Real Decreto 1368	1985	Por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.				
5	Real Decreto 2273	1985	Por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.				
6	Real Decreto 1044	1985	Por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.				
7	Real Decreto Legislativo 1	1995	Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.				
8	Ley 45	2002	De medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.				
9	Real Decreto 170	2004	Por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.				
10	Real Decreto 290	2004	Por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.				
<b>11</b> Real Decreto 1413 2005		Por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de dicier					

País	ESPAÑA						
I als	NORMA	AÑO	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO				
	NORWA	ANU					
12	Real Decreto 364	2005	Por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.				
13	Ley 43	2006	Para la mejora del crecimiento y del empleo.				
14	Real Decreto 469  Por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional e de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo		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				
15	Orden TAS/1622	2007	Por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.				
16	Real Decreto 870	2007	Por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo				
17	Real Decreto 1529	2012	Por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.				
18	Real Decreto Legislativo 1	2013	Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.				
19	Ley 14	2013	De apoyo a los emprendedores y su internacionalización.Art.30				
20	Real Decreto-Legislativo 5	2015	Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.				
21	Ley 6	2017 Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.					

**Objetivo 2**: Contrastar la información recopilada de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.

Con la información recopilada se realizó el contraste de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia, encontrando muchas diferencias y semejanzas entre sí, para ello se utilizó una matriz, donde se plantearon 7 ítems para hacer el debido contraste entre las normatividades; los ítems trabajados fueron:

- 1. Protección de los Derechos de Igualdad y Trato.
- 2. Ratificación al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la recomendación núm. 168. OIT.
- 3. Ratificación convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- 5. Estrategias para Fomentar la Empleabilidad.
- 6. Empleo con Apoyo.
- 7. Empleo Protegido.

Tabla 2. Matriz de contraste de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad en España, Brasil y Colombia.

			OS DERECHOS DE IGUALDAD Y BRASIL		COLOMBIA
	ESPAÑA				COLOMBIA
NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO
Constitución Española 1978	Art.35.1, Establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.  Art 35.2, La Constitución prevé la regulación por ley de un estatuto de los trabajadores.  Art.40, La obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.  Art. 49 Establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad, a los que habrán de amparar especialmente para el disfrute de los derechos que el Título Primero otorga a todos los ciudadanos.  Los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida.	Constitución de la República Federativa de Brasil 1989	Art. 7.XXXI De la Constitución de la República Federativa de Brasil prohíbe cualquier discriminación en lo tocante al salario y a los criterios de admisión de los trabajadores con discapacidad.  Art.23.II Establece que es competencia común de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios cuidar de la salud y asistencia pública y dar protección y garantía a las personas con discapacidad.  Art. 24.XIV Dispone que compete a la Unión, a los Estados y al Distrito Federal legislar concurrentemente sobre protección e integración social de las personas con discapacidad.  Art. 37.VIII Mandata la regulación por ley de una reserva porcentual de cargos y empleos públicos para las personas con discapacidad y la definición de los criterios de su admisión.  Art.203 Establece que la asistencia social será prestada a quienes la necesiten, con independencia de su contribución a la seguridad social, y tiene por objetivos, entre otros, la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad y la promoción de su integración en la vida comunitaria (numeral IV) y la garantía de un salario mínimo de beneficio mensual a las personas con discapacidad y a las personas adultas mayores que no posean medios para proveer a su propia  Art.208.III, 227.II y 244 Contemplan otros aspectos relacionados con la educación especializada, la atención especializada e integración social de niños y adolescentes con discapacidad y la accesibilidad a los bienes y servicios colectivos. subsistencia o la de su familia (numeral V).	Constitución Política de la República de Colombia 1991	Art. 13 Pue todas las personas nacen libres e iguales ante ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridad 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.  Art. 47, La Constitución colombiana establece que el Estadelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada requieran.  Art. 54, Declara que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional técnica a quienes lo requieran, y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.  Art. 68, Que establece que la erradicación del analfabetis y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligacio especiales del Estado.

# RATIFICACIÓN AL CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS) NÚM. 159, Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 168. OIT

		ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA	
	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	
2	Disposiciones finales 28179	Por cuanto el día 20 de junio de 1983, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (número 159), listas r examinados los 17 artículos que integran dicho Convenio, Concedida por las Cones Generales la autorización prevista en el artículo 94. J de la Constitución, Tengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico. prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin. para su mayor validación y firmeza mando expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.  Dado en Madrid a 17 de julio de 1990.	Decreto Legislativo N.º 51/ 1989	El Convenio N.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue aprobado por el Congreso Nacional por Decreto Legislativo N.º 51, de 25 de agosto de 1989 y promulgado por Decreto N.º 129, de 22 de mayo de 1991. El instrumento formal de ratificación fue depositado el 18 de mayo de 1990.	Decreto 2177/ 1989	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio Número 159, suscrito con la Organización Internacional Del Trabajo, sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.	

## RATIFICACIÓN CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

		ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA
	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO
3	Real Decreto Legislativo 1/2013	Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.	Decreto n ° 186/2008	Aprueba, de conformidad con el § 3º del art. 5 de la Constitución Federal, el texto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo su Protocolo Facultativo se depositó el 1 de agosto de 2008. Facultativo. El instrumento formal de ratificación de la Convención y de de su Protocolo Facultativo se depositó el 1 de agosto de 2008. La Convención y su Protocolo fueron promulgadas por Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009.	Ley 1346/2009	La República de Colombia adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la aprobación

# CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

	ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA	
4	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO
	Real Decreto Legislativo 1/2013	Refundido de la Ley General de derechos de las personas con	Decreto Legislativo N.° 198/2001	La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Congreso y promulgada por Decreto 3.956, de 8 de octubre de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 15 de agosto de 2001.  Instituye la Ley Brasileña de	Ley 762/2002	La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. El instrumento de ratificación fue depositado el 11 de febrero de 2004.
			Ley 13.146/2015	Inclusión de la Persona con Deficiencia (Estatuto de la Persona con Deficiencia).		

# ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD (ley de cuotas)

	ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA		
	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	
5	Real Decreto Legislativo 1/2013		Ley 8.213/1991	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo. Que reglamenta de la Ley 7.853	Ley 361/ 1997	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo.  Que reglamenta de la Ley 7.853 por la cual se establecen mecanismos de	
			Ley 8.112/1990	Que establece el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales.		integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones	
					Decreto 2011/2017	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	

			EMI	PLEO CON APOYO		
		ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA
	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO
6	Real Decreto Legislativo 3/2011,	Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, crea en su disposición adicional quinta la figura de los Contratos Reservados, que faculta a cualquier administración pública para reservar un contrato, estableciendo que en su proceso de licitación sólo podrán participar Centros Especiales de Empleo.	Decreto 3.298/1999	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo.  Que reglamenta de la Ley 7.853	Ley Estatutaria 1618/2013	dispone que El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.
					Decreto 392/2018	"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"
	Por Real Decreto 870/2007	Se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.	Decreto 7.612/2011	Por el que se aprueba el Plan Nacional de Derechos de las Personas con Discapacidad "Vivir sin Límites".		El modelo de empleo con apoyo ha sido promovido en Colombia por el Ministerio de la Protección Social a través de la Guía Metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración sociolaboral en Colombia / programa pacto de la productividad.

			EM	PLEO PROTEGIDO			
		ESPAÑA		BRASIL		COLOMBIA	
	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	NORMA	DESCRIPCION DEL FUNDAMENTO	
	Real Decreto Legislativo 1/2013	El empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales es una de los tipos de empleo a través de los cuales, de acuerdo con el artículo 37 de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo.	Decreto 3.298/1999	Este decreto define la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad. Incluye secciones dedicadas a Habilitación y Rehabilitación Profesional y a Acceso al Trabajo.	Ley 361/1997	Por la cual se establecen mecanismos de integració de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones	
	Real Decreto 290	Por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.		Que reglamenta de la Ley 7.853			
7	Real Decreto 1368/1985,	Por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.	Decreto				
	Real Decreto 2273/85,	Por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.	Legislativo nº 198/2001		nº  La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con	Decreto 884/2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo. Artículo 13 Numeral 3º
	Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.			Discapacidad fue aprobada por el Congreso y promulgada por Decreto 3.956, de 8 de octubre de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 15 de agosto de 2001.	Danalasi da Na	El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, "Por la	
	Real Decreto 469/2006,	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.		2001.	Resolución No. 1726/2014	cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad".	

**Objetivo 3**: Diseñar una herramienta guía, para la empleabilidad de las personas con discapacidad, de acuerdo a la normatividad legal vigente en Colombia.

Con la información recopilada de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad de Colombia, realicé una herramienta guía para la empleabilidad de las personas con discapacidad, en ella se encuentra un flujograma para determinar la ruta a seguir por parte de los empleadores, organizaciones y contratistas que quieran contratar personas con discapacidad, también se incluyeron los beneficios que tienen al celebrar este tipo de contratos.

También se tuvo en cuenta, definiciones, normatividad con un lenguaje sencillo que permite al lector su buen uso.

Figura 2. De la portada de la GUÍA PARA LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



Para visualizar la guía completa está dentro de los anexos número 3.

### 7. DISCUSIÓN

En esta investigación se realizó la identificación de la normatividad legal vigente en materia laboral para Personas con Discapacidad en España, Brasil y Colombia; se observó que existe un amplio repertorio de leyes reglamentarias por parte de los países investigados. Algunas normas son el resultado de ratificaciones y adopciones de normatividad internacional; varias de ellas derogadas por otras legislaciones recientes; sin embargo, hay normatividad que lleva un lapso de tiempo prolongado y aún se encuentran en vigencia. De acuerdo con estudios que se han realizado con esta misma perspectiva, pudieron contemplar que, a pesar de los esfuerzos de los gobiernos en implementar normas en materia laboral para personas con discapacidad, se sigue viendo un déficit en la empleabilidad de esta población.

Es importante resaltar que el análisis de la normatividad legal vigente en materia laboral para Personas con Discapacidad ha evolucionado globalmente de forma sobresaliente, lo que ha permitido tener una visión clara sobre cómo proteger sus derechos, y eliminar toda clase de discriminación. En cuanto a la inclusión laboral o mercado laboral, se han alcanzado aspectos relevantes con las diferentes estrategias que se han utilizado para fomentar la empleabilidad de los países comparados; en España, las empresas que tengan más de 50 trabajadores se encuentran obligadas a emplear el 2% de los trabajadores con discapacidad, y en el empleo público se reserva un cupo de más o menos el 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad; a su vez estas empresas cuentan con medidas alternativas como:

- Realización de un contrato mercantil o civil con el centro especial de empleo (CEE).
- Realización de donaciones y acciones de patrimonio.
- Construcción de técnicas laborales.
- Empleo protegido.

Del mismo modo, Brasil utiliza una estrategia similar, que establece un sistema de cuotas de reserva de puestos de trabajo para las organizaciones que tengan 100 o más trabajadores a su disposición. El porcentaje de reserva varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa.

Por otro parte, Colombia establece su estrategia en brindar beneficios a los empresarios públicos y privados por contratar personas con discapacidad tales como:

- Deducción de la renta del 200% de los gastos generados en el salario y prestaciones de cada trabajador contratado que presente una discapacidad de más del 25%.
- Disminución del 50% de la cuota de aprendices SENA que está obligado a contratar.
- Preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados con algún tipo de discapacidad.
- Prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado, si orienta estos a programas que generen empleo a Personas con discapacidad.

Se encontró que, a pesar de todos estos esfuerzos en normatividad legal vigente, se requiere de acciones contundentes para dar mejores resultados y soluciones en el ámbito laboral a las personas con discapacidad, ya que algunos apuntan a que la ley de cuotas y beneficios no es suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Cabe resaltar, que el contraste de esta investigación permite reconocer el ejercicio de la creación de normas que facultan la empleabilidad de las personas con discapacidad; éstas serían más eficiente si fueran direccionadas a la sensibilización, a la comprensión, la inclusión, a la adaptación al puesto de trabajo, a los ajustes razonables, al entorno y a un trato equitativo sin imposiciones por parte del Estado. De igual manera, se ha obtenido un avance significativo en la materia; no obstante, se deben realizar ciertas reformas en dichas normas para que las personas con discapacidad puedan acceder fácilmente a un empleo digno.

Esta comparación de la normatividad de los países en mención nos deja un panorama esperanzador en cuanto a la empleabilidad de personas con discapacidad. Se pueden obtener muy buenos resultados partiendo del compromiso que se adquiera por parte de los gobiernos y la empresa privada en hacer esto una realidad. La inclusión laboral es un reto ambicioso, pero no imposible. A diferencia de otros estudios donde no se tuvieron en cuenta el trabajo y el avance significativo que se ha tenido desde su primera intervención donde entes internacionales se preocuparon por crear convenios, estatutos para la brindarles una vida mejor.

Para fortalecer esta investigación, ha sido creada una guía para la empleabilidad de personas con discapacidad en Colombia; con esto se busca comunicar aquellos beneficios que obtendrán los empleadores en el momento de que opten por contratar a personas con discapacidad, y que cuenten con la disposición de crear entornos accesibles para esta población que ha sido objeto de discriminación y que no han sido valoradas sus competencias y habilidades como debería ser.

#### 1. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad, son disposiciones muy útiles equitativas y sostenibles para eliminar toda forma de discriminación, acceso al mercado laboral, permitiendo una inclusión laboral, sin perjuicios y paradigmas, la OIT no ha escatimado esfuerzo, para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad. De acuerdo con su trabajo y que cada día aporta herramientas para su mejor funcionamiento, al igual que cada país investigado viene haciendo su aporte para equiparar un mercado laboral más incluyente.

De acuerdo a los resultados de la revisión bibliográfica, donde se menciona la importancia de la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad, también hay un impacto negativo ya que muchos afirman que aún hay una tasa alta de desempleo de las personas con discapacidad.

Es de gran importancia mencionar que Colombia tiene muy buena normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad, solo que hace falta más divulgación, aunque no haya una obligatoriedad en contratar personas con discapacidad, se ha venido trabajando arduamente con diferentes herramientas en las cuales bien trabajadas podría obtenerse muy buenos resultados y erradicar los paradigmas sociales , morales y laborales que se tienen de las personas con discapacidad; cabe resalar el trabajo que ha venido haciendo con el programa pacto de la productividad, el enlace que tiene para articular a los empleadores y a las personas con discapacidad, permitiendo una buena acogida de parte de sus actores, con resultados notables, ya que se puede afirmar que son más de 140 empresas que contratan personas con discapacidad.

En la guía para la empleabilidad de las personas con discapacidad se toma como referencia la normatividad legal vigente en materia laboral para personas con discapacidad y herramientas utilizadas para fomentar el empleo de esta población, promocionando los múltiples beneficios que tienen los empleadores y las personas con discapacidad, esto permite tener una inclusión laboral más equitativa y ayudando a las personas con discapacidad a ser más felices, hábiles y competitivas en su labor.

## 9.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (IBGE)., I. B. (2010). Censo Demográfico.
- A, M.-R., A, U.-R., & H, V.-G. (JUNIO de 2015). La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana. *DUAZARY*, 49-58.
- Agudelo, L. H., & Seijas, V. (2014). la discapacidad en colombia: una mirada global. *REV*, *Col Med Fis Rehab*.
- Alexandra, A. A., & Duarte Cavalcante, L. (2018). Análisis de las condiciones de permanencia del estudiante con discapacidad en la educación universitaria. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*.
- Anache, A. A., & Lysa, D. C. (2018). Análisis de las condiciones de permanencia del estudiante con discapacidad en la educación universitaria. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*.
- Angarita, M. M. (2010). Infancia, políticas y discapacidad. *coordinación y Preparación editorial: Martha Ortiz F*.
- Angarita, M. M., Cortés Reyes, E., Cárdenas Jiménez, A., Giraldo Rátiva, Z., & Mena Ortiz,
  L. (2013). Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. Rev. salud pública.
- Antunes, M., Goulart, E., & Muñoz Fernandes, J. J. (2009). Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo: consideraciones sobre Políticas Públicas en los Estados Unidos, Unión Europea y Brasil. *Re v. Bras. Ed. Esp., Marília*.
- Arango, D. C., Agudelo Martínez, A., Restrepo Molina, L., & Segura Cardona, Á. M. (2012). Educación, Salud y Empleo de la población con algún tipo de limitación. Medellín, 2008. *Hacia la Promoción de la Salud*.
- Araujo, J. P., & Andréia, S. (2006). La inclusión de personas con necesidades especiales en el trabajo: a visión de empresas y de instituciones educacionales especiales en la ciudad de curitiba. *Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.*
- Aristizábal, L. Y., Avella Tolosa, A., & Morales, L. (2015). Observatorio de Discapacidad de Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*.
- Bahia, M. S., & Chies Schommer, P. (2010). Inserción profesional de personas con deficiencia en las empresas: responsabilidades, prácticas y caminos. *o&s Salvador*.

- Beltrán, J. C. (2010). Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano. Fundación Saldarriaga Concha.
- Camargo, M. L., Goulart, E., Ferrari Cardoso, J. H., & Ramos Feijó, M. (2015). Proyecto de extensión "Personas con discapacidad y Mercado de Trabajo desafíos a la inclusión ": desvelando distancias entre los discursos y las prácticas. *RAI. RUM*.
- Camargo, M. L., Goulart Júnior, E., & Pereira Leite, L. (2017). El psicólogo y la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*.
- Carlos María Alcovera, Rodrígueza, F., Pastora, Y., Fernándeza, J. J., & Chambelb, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista Elsevier España*, S.L.U.
- Carmen Marina López Pino, & Seco Martín, E. (2005). Discapacidad y empleo en españa: su visibilidad. *Revista su visibilidad*. *Innovar*.
- Carvalho-Freitas, M. N., D'Ávila Toledo, I., Ferro Nepomuceno, M., Janayna de Cássia Coelho Suzano, J. C., & Drumond Almeida, L. A. (2010). Socialización Organizacional de Personas con Deficiencias. *Revista de Administração de Empresas*.
- Coelho, C. M., Ferrerira sampairo, R., & Cotta Mancini, M. (2014). Trabajadores con discapacidad: experiencia de placer y sufrimiento. *Psicologia y sociedades*.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, a. C. (2010). Un compromiso renovado para una Europa sin barreras/ Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos.
- dìaz, J. H., & Josè Marìa Millàn Tapia. (2015). las personas con discapacidad en espña: Insercion laboral y crisis econòmica. *Revista Española de Discapacidad*.
- Discapacidad, C. E. (2008). Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad.
- Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.
- Estadistica, I. N. (2017). El Salario de las Personas con Discapacidad . Nota de Prensa.
- Estatal, E. r. (2018). Integración laboral de las personas con discapacidad. *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado http://publicacionesoficiales.boe.es*.

- Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Frases de ver a las personas con discapacidad:un estudio empírico del constructo de discapacidad en situaciones. *REV. ADM. MACKENZIE*..
- Gabriel, C. g., Martínez cabezas, S., Latorre castro, M. l., García, S., Rincón, C., Pardo C, & saldarriaga concha, f. (2009). La discapacidad en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia: Lineamientos, Epidemiología, e Impacto Económico. Colombia: fundacion saldarriaga concha.
- Gálvez, E., Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*,.
- García, M. L. (2007). Empleo protegido en España Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. España: Ediciones Cinca.
- Gomes, R. P., Nivalda de Carvalho Freitas, T. M., & Santos de Oliveira, M. (2014). Relaciones entre significado de trabajo y percepción del apoyo para personas con discapacidad en organizaciones brasileras. *Revista Estudos de Psicologia*.
- Hammes, I. C., & Henrique Nuernberg, A. (2015). La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo: un informe sobre la experiencia en el sistema nacional de empleo. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, .
- Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2012). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*.
- Heras, L. L. (2013). Presente y futuro de los Centros especiales de empleo. *llidon@feacem.es FEACEM* .
- Hernàndez Dìaz, J., & Millàn Tapia, J. M. (2015). Las Personas con Discapacidad en España: Insercion Laboral y crisis ecònomica. *Revista Española de Discapacidad*.
- Herrera-Castanedo, S., Vázquez-Barquero, J., & Gaite Pindado, L. (2014). La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). *Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física*.
- Labrador, S. M. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en bogotá. *REV. investigación & desarrollo*.

- Lara, A. J., & Huete García, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en españa.hacia una perspectiva basada en los derechos. *Revista Política y Sociedad*.
- Lima, M. P., Vasconcelos Tavares, N., Brito, M. J., & Carvalho Alves Cappelle, M. (2013). El sentido del trabajo para las personas con discapacidad. *REV. ADM. MACKENZIE*,.
- Lobato, B. C. (2009). Personas con discapacidad en mercado de trabajo Implicaciones de la ley de cuotas.
- Lozano, I. A., & Alonso González, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de Población*.
- Martínez-Rozo, A. M., Uribe-Rodríguez, A. F., & Velázquez-González, H. J. (2015). La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana. *Revista Duazary*.
- Milagro, M. H., Rodríguez García, G., & Gerona Galdame, P. (2008). La discapacidad en España. Equipos de valoración y orientación (EVO). Prestaciones. Valoración de la discapacidad por disfunción del sistema musculoesquelético y nervioso. *Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física*.
- Muñoz, A. P. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*.
- Nivalda, d. C., Medeiros da Silva, L., Macedo Farias, S. P., Santos de Oliveira, M., & Gomes Tette, R. P. (2013). Compromiso con la organización y calidad de vida laboral de personas con y sin discapacidad. *Revista Psico-USF*, *Bragança Paulista*.
- ONCE, E. F. (2016). Informe General La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral. *ODISMET. El observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de la Fundación ONCE*.
- Palacios, A. (2008). El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. España: Ediciones Cinca.
- Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., Soacha De Cerquera, G., & Riaño Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Rev. Ciencia & Trabajo*.
- Quintana, B. A., Jaramillo López, J., Marmolejo, P., & Cruz, C. A. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011. *Ciencia & Salud*.

- Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L., & González Sánchez, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*.
- Rojas, F. T. (2017). Normograma de Discapacidad para la República de Colombia. *Ministerio de salud*.
- Salud, O. M. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad, .
- Silva, N. L., Vianna Furtado, A., & Ferreira Condé de Melo Andrade, J. (2018). La inclusión en el trabajo bajo la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia*.
- Silva, P. N., Gomes Prais, F., & Silveira, A. M. (2015). Inclusión de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo en Belo Horizonte, Brasil: escenario y perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*.
- siLva, R. d., de Figueiredo carvaLho, z. M., de aLMeida, M. i., soares Monteiro, M. g., & de carvaLho júnio, j. F. (2012). Políticas públicas para la inclusión social en la discapacidad revisión sitémica. *av.enferm.*, *XXX*.
- Social, M. d. (2008). Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia. *Dirección de Promoción del Trabajo*.
- Social, O. I. (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.
- Social, O. I. (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica . *Addicta Diseño Corporativo*.
- Soler, J. M., Santander, J., & Correa Moreno, Y. (2012). Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral-IDEAL. *Revista de Salud Pública*.
- Toldrá, R. C. (2009). Políticas afirmativas: opinión de las personas con deficiencia sobre la legislación de reserva de vacantes en el mercado laboral. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*,.
- Trabajo, O. I. (2015). Manual de instituciones: guia para la contratacion y capacitacion de personas con discapacidad. *Oficina de País de la OIT para la Argentina*, .
- Trabajo, O. I. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. *Copyright* © *Organización Internacional del Trabajo 2015 Primera edición 2007, segunda edición 2015*.

- Trabajo, O. I. (2017). Fomentando la Diversidad y la Inclusión mediante ajustes en el Lugar de Trabajo . *Copyright* © *Organización Internacional del Trabajo Primera edición* 2017.
- Urríes, F. d. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*.
- Valdivieso, M. E., & Samboni Gómez, M. S. (2015). La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial. *Memorias del Encuentro Nacional de Investigación y Desarrollo*.
- Velandia, I. C., & Hernández Jaramillo, J. (2008). Magnitud de la discapacidad en Colombia: una aproximación a sus determinantes. *Rev. Cienc. Salud.*
- Velázquez, E. D. (2013). Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica. *IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad Libro de Actas en CD*.
- Zanitelli, L. M. (2013). La ley de cuotas para personas con discapacidad en las empresas brasileñas: impacto y posibles alternativas. *Ciência & Saúde Coletiva*, .

# **ANEXOS**

Tabla 3. Matriz de artículos seleccionados.

De acuerdo con la revisión sistemática de la información de artículos seleccionados, se presenta la base de datos de artículos que cumplieron con los criterios de selección.

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
1	El psicólogo y la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo.	Mario Lázaro Camargo, Edward Goulart Júnior, Lucia Pereira Leite	Revista Psicología: Ciencia e Profissão	2017	BRASIL
2	Análisis de las condiciones de permanencia del estudiante con discapacidad en la educación universitaria.	Alexandra Ayach Anache, Lysa Duarte Cavalcante	Revista Psicología Escolar e Educacional	2018	BRASIL
3	Compromiso con la organización y calidad de vida laboral de personas con y sin discapacidad.	María Nivalda de Carvalho-Freitas, Liliam Medeiros da Silva, Suelen Priscila Macedo Farias, Marcos Santos de Oliveira, Raissa Pedrosa Gomes Tette	Revista Psico-USF, Bragança Paulista	2013	BRASIL
4	La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo: un informe sobre la experiencia en el sistema nacional de empleo.	Isabel Cristina Hammes & Adriano Henrique Nuernberg	Revista Psicología: Ciencia e Profissão,	2015	BRASIL
5	La inclusión de personas con necesidades especiales en el trabajo: a visión de empresas y de instituciones educacionales especiales en la ciudad de Curitiba.	Janine Plaça Araujo y Andréia Schmidt	Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.	2006	BRASIL
6	Relaciones entre significado de trabajo y percepción del apoyo para personas con discapacidad en organizaciones brasileras.	Raissa Pedrosa Gomes Tette María Nivalda de Carvalho-Freitas Marcos Santos de Oliveira	Revista Estudios de Psicología	2014	BRASIL
7	Trabajadores con discapacidad: experiencia de placer y sufrimiento.	Cecilia Martins Coelho, Rosana Ferreira sampairo y Marisa Cotta Mancini	Psicología y sociedades	2014	BRASIL

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
8	La inclusión en el trabajo bajo la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual.	Nara Liana Pereira-Silva, Adelaine Vianna Furtado, Jaqueline Ferreira Condé de Melo Andrade	Trends in Psychology / Temas em Psicología	2018	BRASIL
9	El sentido del trabajo para las personas con discapacidad.	Michelle Pinto de Lima, Natalia Vasconcelos Tavares, Mozar José Brito, Mónica Carvalho Alves Cappelle	REV. ADM. MACKENZIE,	2013	BRASIL
10	Políticas afirmativas: opinión de las personas con deficiencia sobre la legislación de reserva de vacantes en el mercado laboral	Rosé Colom Toldrá	Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo,	2009	BRASIL
11	Proyecto de extensión "Personas con discapacidad y Mercado de Trabajo - desafíos a la inclusión ": desvelando distancias entre los discursos y las prácticas.	Mario Lázaro Camargo Edward Goulart Júnior Hugo Ferrari Cardoso Marianne Ramos Feijó	RAI. RUM	2015	BRASIL
12	Inserción profesional de personas con deficiencia en las empresas: responsabilidades, prácticas y caminos	Melissa Santos Bahia, Paula Chies Schommer	o&s - Salvador	2010	BRASIL
13	Frases de ver a las personas con discapacidad: un estudio empírico del constructo de concepciones de discapacidad en situaciones de trabajo	María Nivalda de Carvalho Freitas, Antonio Luiz Marques	REV. ADM. MACKENZIE,	2010	BRASIL
14	Personas con discapacidad en mercado de trabajo: Implicaciones de la ley de cuotas	Beatriz Cardoso Lobato		2009	BRASIL
15	Inclusión de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo en Belo Horizonte, Brasil: escenario y perspectiva	Priscila Neves-Silva Fabiana Gomes Paris Andrea María Silveira	Ciência & Saúde Coletiva	2015	BRASIL
16	Censo Demográfico	Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística (IBGE).		2010	BRASIL

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
17	Políticas públicas para la inclusión social en la discapacidad - revisión sistémica	Roberta de Araújo e Silva, Zulia María de Figueiredo Carvalho, María iris Mar de Almeida, María Goretti soares Monteiro, José Freire de Carvalho júnio	av. enferm., XXX	2012	BRASIL
18	Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo: consideraciones sobre Políticas Públicas en los Estados Unidos, Unión Europea y Brasil	Marileide Antunes de Edward Goulart Júnior José Muñoz Fernandes	Re v. Bras. Ed. Esp., Marília	2009	BRASIL
19	La ley de cuotas para personas con discapacidad en las empresas brasileñas: impacto y posibles alternativas	Leandro Martins Zanitelli	Ciência & Saúde Coletiva,	2013	BRASIL
20	Socialización Organizacional de Personas con Deficiencias	María Nivalda de Carvalho-Freitas, Isadora D'Ávila Toledo, Maristela Ferro Nepomuceno, Janayna de Cássia Coelho Suzano, Luciana Alves Drumond Almeida	Revista de Administração de Empresas	2010	BRASIL
21	Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá.	Sandra Meléndez Labrador	REV. investigación & desarrollo	2016	COLOMBIA
22	La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana.	Ana Milena Martínez-Rozo Ana Fernanda Uribe-Rodríguez Héctor José Velázquez- González	Revista Duazary	2015	COLOMBIA
23	Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad.	Sandra Patricia Duque Quintero, Marta Lucía Quintero Quintero, Patricia González Sánchez	Revista de Derecho	2016	COLOMBIA
24	Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas.	Marisol Moreno Angarita, Edgar Cortés Reyes, Andrea Cárdenas Jiménez, Zulma Giraldo Rátiva, Luz Z. Mena Ortiz	Rev. salud pública.	2013	COLOMBIA
25	Infancia, políticas y discapacidad.	Marisol Moreno Angarita	coordinación y Preparación editorial: Martha Ortiz F.	2010	COLOMBIA

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
26	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo	Liliana Andrea Bonilla Prieto, Diana Carolina Plaza Rocha, Gladys Soacha De Cerquera, y Martha Isabel Riaño Casallas	Rev. Ciencia & Trabajo	2014	COLOMBIA
27	La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta	Diana María Garavito Escobar		2014	COLOMBIA
28	Magnitud de la discapacidad en Colombia: una aproximación a sus determinantes	Israel Cruz Velandia, Janeth Hernández Jaramillo	Rev. Cienc. Salud.	2008	COLOMBIA
29	Observatorio de Discapacidad de Colombia	Liliana Y. Gómez Aristizábal; Andrea Avella Tolosa; Luz A. Morales	Rev. Fac. Nac. Salud Pública.	2015	COLOMBIA
30	la discapacidad en Colombia: una mirada global.	Luz Helena Lugo Agudelo, Vanessa Seijas	REV, Col Med Fis Rehab	2014	COLOMBIA
31	Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral-ideal	Juan M. Arango Soler, Johann M. Santander y Yerson A. Correa Moreno	Revista de Salud Pública	2012	COLOMBIA
32	La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial	María Eugenia Torres Valdivieso, Milvia Socorro Samboni Gómez	Memorias del Encuentro Nacional de Investigación y Desarrollo 2015	2015	COLOMBIA
33	Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia	Ministerio de la Protección Social	Dirección de Promoción del Trabajo.	2008	COLOMBIA
34	Discapacidad: contexto, concepto y modelos.	Andrea Padilla Muñoz	Revista Colombiana de Derecho Internacional.	2010	COLOMBIA
35	Educación, Salud y Empleo de la población con algún tipo de limitación. Medellín, 2008	Doris Cardona Arango, Alejandra Agudelo Martínez, Lucas Restrepo Molina, Ángela María Segura Cardona	Hacia la Promoción de la Salud	2012	COLOMBIA
36	La discapacidad en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia: Lineamientos, Epidemiología, e Impacto Económico	Carrasquilla Gutiérrez Gabriel, Martínez cabezas Sandra, Latorre castro María luisa, García Solangel, Rincón Carlos, Pardo C, fundación Saldarriaga concha	Libro/fundación Saldarriaga concha	2009	COLOMBIA

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
37	Discapacidad en Colombia: Reto para la Inclusión en Capital Humano	Julio Cesar Gómez Beltrán	Fundación Saldarriaga Concha	2010	COLOMBIA
38	Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011	Bellazmín Arenas Quintana, Jennifer Jaramillo López Paula Marmolejo, Carlos Andrés Cruz	Ciencia & Salud	2013	COLOMBIA
39	Normograma de Discapacidad para la República de Colombia	Fernando Tovar Rojas	Ministerio de salud	2017	COLOMBIA
40	Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad.	Carlos María Alcover, Fernando Rodríguez, Yolanda Pastora, Juan José Fernández y María José Chambelb	Revista Elsevier España, S.L.U.	2017	ESPAÑA
41	Discapacidad y empleo en España: su visibilidad.	López Pino, Carmen Marina, & Seco Martín, Enrique.	Revista su visibilidad. Innovar	2005	ESPAÑA
42	La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. un reto para la orientación.	Egido Gálvez, Inmaculada; Cerrillo Martín, Rosario; Camina Durantes, Asunción	Revista Española de Orientación y Psicopedagogía,	2009	ESPAÑA
43	Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos.	Antonio Jiménez Lara, Agustín Huete García	Revista Política y Sociedad	2010	ESPAÑA
44	Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional.	Carlos María Alcover de la Hera, Vanesa Pérez Torres	Revista Medicina y Seguridad del trabajo	2012	ESPAÑA
45	Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia.	Irene Albarrán Lozano y Pablo Alonso González	Papeles de Población	2010	ESPAÑA
46	El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	Agustina Palacios	libro Ediciones Cinca	2008	ESPAÑA

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
47	Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad		2008	ESPAÑA
48	La discapacidad en España. Equipos de valoración y orientación (EVO). Prestaciones. Valoración de la discapacidad por disfunción del sistema musculoesquelético y nervioso	M.A. Hernández Milagro, G.T. Rodríguez García Y P. Gerona Galdame	Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física	2008	ESPAÑA
49	La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)	S. Herrera-Castanedo, J.L. Vázquez- Barquero Y L. Gaite Pindado	Revista de la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física	2008	ESPAÑA
50	Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica	Organización Iberoamericana de Seguridad Social		2014	ESPAÑA
51	Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica	Francisco de Borja Jordán de Urríes	Psicología, Conocimiento y Sociedad	2011	ESPAÑA
52	El Salario de las Personas con Discapacidad	Instituto Nacional de Estadística	Nota de Prensa	2017	ESPAÑA
53	Informe General La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral	El Fondo Social Europeo (FSE) y la Fundación ONCE	ODISMET. El observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de la Fundación ONCE	2016	ESPAÑA
54	Un compromiso renovado para una Europa sin barreras/ Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos	Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones		2010	ESPAÑA
55	Presente y futuro de los Centros especiales de empleo	Leonor Lidón Heras	llidon@feacem.es FEACEM	2013	ESPAÑA
56	Empleo protegido en España Análisis de la normativa legal y logros alcanzados	Miguel Laloma García	Ediciones Cinca	2007	ESPAÑA

ITE M	TITULO	AUTOR	REVISTA/LIBRO	AÑO	PAIS
57	Evolución de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica	Eduardo Díaz Velázquez	IX Jornadas Científicas Internacionales de Investigación sobre Personas con Discapacidad Libro de Actas en CD	2013	ESPAÑA
58	Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica	Organización Iberoamericana de Seguridad Social	Addicta Diseño Corporativo	2014	ESPAÑA
59	Integración laboral de las personas con discapacidad	Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal	Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado http://publicacionesoficiales.boe.es	2018	ESPAÑA
60	Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral, y crisis económica.	Joydi Hernández Diaz, José María Millán Tapia	Revista Española de discapacidad	W0 ++	ESPAÑA
61	Informe mundial sobre la discapacidad,	Organización Mundial de la Salud		2011	SUIZA
62	Fomentando la Diversidad y la Inclusión mediante ajustes en el Lugar de Trabajo	Organización Internacional del Trabajo	Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017 Primera edición 2017	2017	SUIZA
63	Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo	Organización Internacional del Trabajo	Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015 Primera edición 2007, segunda edición 2015	2015	SUIZA
64	Manual de Instituciones Guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad	Organización Internacional del Trabajo	Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015 Primera edición 2015	2015	ARGENTINA