

CAPÍTULO 11

EL ALCANCE Y LÍMITES DE LAS CUOTAS DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Paola Andrea Castillo Jaraba
Eilen Carolina Ruiz Vargas
Kelly Viviana Aristizábal Gómez



EL ALCANCE Y LÍMITES DE LAS CUOTAS DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO¹

Paola Andrea Castillo Jaraba², Eilen Carolina Ruiz Vargas³, Kelly Viviana Aristizábal Gómez⁴

RESUMEN

Palabras clave

Cuotas de reserva, trabajo, estrategias, inclusión laboral, personas con discapacidad.

Esta investigación pretendió mostrar de manera clara cuál es el alcance y los límites de las cuotas de reservas para personas con discapacidad en el ámbito del trabajo en Colombia, con el fin de dimensionar la cobertura jurídica que tiene esta problemática tanto en el sector público, como en el privado, toda vez que resulta necesario analizar el funcionamiento del sistema de cuotas que hoy impera en nuestro país, cuestionar su contenido y la importancia de este sistema para este grupo de personas que sufren algún tipo de discapacidad de cara a garantizar no solo el trabajo de los mismos, sino también un desarrollo personal y profesional. De ahí que a partir de esta investigación se identificaran los vacíos normativos que tiene esta temática en el sector privado y se presentaron propuestas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

-
1. Investigación que se adelanta en el semillero de Derecho laboral sobre la obligación de las cuotas de reserva en las empresas en el sector empresarial para personas con discapacidad.
 2. Estudiante de la Universidad Sergio Arboleda, miembro activo del semillero de Derecho Laboral. Email: pcastillojaraba@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4070-6123>
 3. Estudiante de la Universidad Sergio Arboleda, miembro activo del semillero de Derecho Laboral. Email: eilencarolinaruiz@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8543-6193>
 4. Docente de la Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta. Directora del Departamento de Derecho Privado y tutora del semillero de Derecho Laboral. Email: kelly.aristizabal@usa.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6087-4074>

Keywords

Reserve fees, work,
labor inclusion,
and people with
disabilities.

ABSTRACT

This investigation aims to clearly show the scope and limits of reserve quotas for people with disabilities in the field of work in Colombia, in order to measure the legal coverage of this problem both in the public sector and in the private sector. Whenever it is necessary to analyze the operation of the quota system that prevails in our country today, to question itself regarding its content and the importance of this system reserve fees for this group of people who suffer some type of disability in order to guarantee not only the work of the same, but also a personal and professional development. Hence, based on this research, the regulatory gaps that this issue has in the private sector will be identified and proposals for labor inclusion for people with disabilities will be presented.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende analizar el alcance y los límites de las cuotas de reserva como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Colombia. Para alcanzar dicho objetivo en el marco de la misma se plantearon como objetivos específicos; Identificar el alcance de las cuotas de reserva en Colombia, describir que se entiende por persona con discapacidad y examinar los límites de las personas con discapacidad a partir de la normatividad jurídica nacional e internacional. De tal forma que se generen unos avances significativos en esta investigación.

Se trata indudablemente de un tema muy discutido en el ámbito laboral; porque se desconoce en qué consiste esta obligación, sobre quién recae, cuál es su verdadero alcance y las repercusiones jurídicas que se derivan para el empresario que incumpla con la misma. Es por esa razón que desarrollamos esta investigación con un enfoque cualitativo, por medio del cual se desarrollen los objetivos de una manera detallada, así mismo se aducirá a un tipo de investigación jurídica soportada en el método documental, fundamentadas en fuentes primarias y secundarias. Hasta llegar a desarrollar técnicas para recolectar la información que se han sustraído de la revisión de literatura, la cual es especializada y soportada en Resúmenes analíticos de investigación, análisis jurisprudencial, interpretación legal.

RESULTADOS

La obligación de reservar puestos de trabajo como estrategia para garantizar que las personas con discapacidad se incorporen a la actividad laboral es un tema que se encuentra en constante transformación, debido a las diferentes necesidades de cada contexto. Por ejemplo, el caso de España, Fernández (2003), el cual nos muestra de una manera detallada como se le dificulta a este personal en condición de discapacidad incorporarse en la actividad laboral, así como en el ambiente de trabajo. De tal manera que describe como una empresa selecciona a su personal, sin medir su capacidad intelectual. Esta situación resulta contradictoria, ya que en las leyes de este país se profesa la igualdad, prevención y eliminación de cualquier obstáculo para la incorporación laboral de las personas con discapacidad. Y para dar solución a lo anterior se crearon medidas de fomento de empleo por medio de dos opciones, el empleo ordinario y el empleo protegido. Este último es donde se ubica el sistema de cuotas de reserva para personas con discapacidad. Al respecto, Fernández (2003), afirma que las personas que tienen algún tipo de condición, se encuentran en constantes dificultades a la hora de acceder al mundo laboral. Las discapacidades que más enfrentan este problema son la discapacidad intelectual y mental.

Por otro lado, otro aspecto de suma importancia es la correlación entre el nivel de conocimiento y la situación laboral, porque a la hora de seleccionar al personal lo que ocurre es que se pone en situación desventajosa a este colectivo. Situación que nos obliga a pensar en medidas alternativas que le den una solución inmediata a esta

problemática como es la implementación de un sistema de cuotas que vincule a todas estas personas, por medio de una reserva de empleo exclusiva para ellos; que le proporcione oportunidades de empleo, en el momento que genere una competitividad sana entre personas que tienen la misma condición, es como una especie de protección especial en el sector laboral, que no ponga en manifiesto la diferenciación, sino por el contrario la comprensión de ese estado de desventajas, con respecto a las demás personas que tienen un mismo nivel de conocimiento, solo que reconociendo la situación en la que se encuentra este personal.

También en España, Herrer, Adan y Jiménez (2010), realizaron una investigación con las personas que sufren de un trastorno de personalidad en el área laboral, en donde se concluyó que sólo a través de una colaboración entre las diferentes entidades implicadas, y por medio de una perspectiva multidisciplinar, se puede trabajar en la detección, ayuda e integración socio laboral de las personas en situación de discapacidad. Por tanto, es necesaria la participación de todas las entidades para lograr convertir esta estrategia de reserva de empleo para personas con discapacidad en una obligación para los empleadores y no en una simple recomendación.

En cuanto al escenario legal de discapacidad, una de las normas que más grado de protección ha generado para el colectivo de personas con discapacidad en el ámbito del trabajo es la llamada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Este importante instrumento internacional

contiene los elementos adecuados que debemos proporcionarle a las personas con discapacidad para que sientan que se les está dando un trato igual que a los demás. de tal forma que no solamente se ingenien condiciones de vida, sino además medidas alternativas para solucionarle la situación de empleo a este colectivo, que se ve seriamente afectado por la discriminación laboral, un fenómeno que invade el mundo, derribando oportunidades de empleo para aquellas personas que cuentan con un alto nivel de capacidad intelectual y practico. De esta manera se lograra eliminar todas los obstáculos y barreras de accesibilidad, que se crean a partir de los prototipos sociales que terminan vulnerando sagazmente los derechos de personas vulnerables, las cuales en muchas ocasiones no cuentan con la herramientas adecuadas para defenderse; ya sea por desconocimiento de la ley o en su defecto por la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentran.

En dicho sentido, Alonso (2007), nos dice que definitivamente estas barreras no permiten desarrollarnos como persona, sino que por el contrario obstaculizan nuestra participación en el mundo laboral, a tal punto de cerrarme ante la idea que soy menos que los demás, por el simple hecho de ser diferente. En lo que corresponde al sector público se logra evidenciar como el sistema de cuotas de reservas es implementado de manera obligatorio en todas las entidades colaboradoras del estado, en las cuales se tiene una extensa línea normativa para que este sistema logre tener efectividad en el ámbito laboral. Claramente de la mano con la fomentación del empleo para personas con discapacidad, esta justamente la idea

de fomentar políticas públicas en pro de convertir estos sistemas de cuotas de reservas en presupuestos obligatorios para el sector privado, de tal forma que se incentive a muchas más entidades a poner un granito de arena en la sociedad, para que se produzca una cultura en la cual estas personas en condición de discapacidad no sientan miedo a la hora de tocar a una empresa sea pública o privada, porque sabe que va a contar con el mismo nivel de oportunidades que tienen aquella persona que no sufre ninguna situación de discapacidad.

Adicional a ello es necesario poner en conocimiento de este colectivo que existen unos principios generales con los que ellos cuentan, para protegerse frente a los distintos señalamientos sociales que tengan; conociendo esto, seguramente se apropiará más de esta normatividad, de tal forma que estas mismas personas se abrirán puertas al empleo.

En lo que corresponde al modelo de discapacidad en nuestro estado social de derecho, encontramos que se encuentra protegido por convenios internacionales, que evita la vulneración del derecho al empleo digno para personas con discapacidad, permitiéndole la participación plena y efectiva en la sociedad, haciendo eficaz el principio de igualdad de oportunidades. Esto claramente se ve evidenciando en los proyectos que ha puesto en marcha el estado colombiano, para fomentar un ambiente de participación, atención y recomendación; de tal forma que se proporcione a este personal un apoyo, desde el punto de vista social como normativo. Estos convenios internacionales resultan de mucha ayuda a la hora de tener un sustento normativo para convertir este sistema de

cuotas de reservas en un elemento obligatorio para el sector privado, porque estaríamos hablando de un análisis minucioso que le hacen organizaciones especializadas en esta temática de la discapacidad para erradicar y equilibrar un poco la problemática de empleo en nuestra sociedad colombiana.

Resaltando que la carencia de empleo para este colectivo en situación de discapacidad, se convierte en limitaciones que no deberían constituir barreras para que estas personas sufran discriminación laboral. Cabe mencionar igualmente que la constitución de 1991 fue de mucha ayuda para lograr proporcionarle más garantías de empleo a las personas con discapacidad; porque mediante esta reforma constitucional, se le dio una importancia muy significativa a este colectivo; reconociendo que muchos de ellos se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta, de tal forma que en la mayoría de los casos estas personas terminaban siendo víctima de maltrato o abuso en el ámbito laboral. Igualmente, en lo que respecta al enfoque de la discapacidad en el sistema de cuotas de reservas, se presenta como una condición integral que obliga al estado a analizar esta problemática de tal forma que se reserve un porcentaje de trabajos para contratar a este colectivo que sufre altas afectaciones en el mundo laboral.

Para esto es necesaria la ayuda de jurisprudencia y doctrinas, así como también normatividad nacional e internacional que nos sirvan como sustento legal a la hora de incorporar este sistema de cuotas en el sector privado. Algunos doctrinantes colombianos han considerado que el desempleo de este personal, contribuye a aumentar los índices de

pobreza en el país, porque estudios realizados demuestran que el número de personas con discapacidad supera la tercera parte de la población colombiana. Adicional a ello en Colombia es un hecho notorio la relación que existe entre la discapacidad y la pobreza, lo que lleva directamente a afectar la educación de este personal, en el entendido que dificulta la preparación y actualización de ese conocimiento que debe implementar a la hora de querer acceder a una planta de trabajo. Que lleva justamente a que el empleador sienta desconfianza a la hora de contratar, esto obviamente sería adicional a tantas desventajas con las que cuenta la persona con discapacidad a la hora de ser contratado.

En la situación de desempleo en Colombia incide en sobre manera el entorno en que viven las personas con discapacidad, porque hay entornos que aumentan la condición de discapacidad; como son los entornos físicos, sociales y sobretodo los laborales, donde se termina estigmatizando a las personas con discapacidad. Dichos entornos pueden mejorarse, incentivando programas de fomento en el empleo para mitigar dichas problemáticas y de esta manera mejorar la calidad de vida de este personal afectado. El enfoque de la discapacidad a nivel nacional nos obliga a mirar el desempleo desde diferentes dimensiones, entendiendo que lo que existe en el país es ausencia de mecanismos de supervisión que garanticen la aplicación práctica y efectiva de las normas de accesibilidad al empleo. Pero más allá de necesitarse la iniciativa de parte del estado, se necesita la ayuda de las autoridades competentes para que se capaciten de tal forma que reconozcan las necesidades que sufren las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta la situación que se ha planteado, es evidente que en el marco de lo legal, se genere un cambio a partir de esta perspectiva, porque busca darle a este personal en situación de discapacidad una integración al sistema de oportunidades laborales.

En este contexto la contratación laboral de las personas con discapacidad es un tema muy controversial desde el punto de vista del trabajo y se convierte en un reto para el derecho al trabajo; porque requiere la búsqueda de medidas y estrategias con el fin de subsanar las desigualdades y desventajas para quienes desean acceder a un puesto de trabajo, cuando presentan algún tipo de discapacidad. En este orden, tanto el sector empresarial público como el privado juegan un papel importante la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral y, no queda duda alguna que el sistema de cuotas de reserva es uno de las estrategias más factibles para conseguir el mejor resultado, por lo menos hasta que el tema del entorno laboral de este colectivo tome fuerza y pueda desarrollarse a través de medidas menos coercitivas.

A propósito de los sistemas de cuotas, estos se han venido utilizando históricamente en Europa cuando finalizo la primera guerra mundial, y se encontraban relacionados con el reconocimiento de quienes habían resultado heridos en acciones bélicas en defensa de sus países. Estos sistemas se han ido extendiendo en el tiempo hasta constituir un mecanismo común de promoción del empleo de las personas con discapacidad en la mayoría de los países europeos. (Pérez, 2017). De acuerdo a la Organización internacional del trabajo (2007), a nivel internacional se reconocen

diversos sistemas de cuotas dentro de los que se destacan: un sistema de cuotas obligatorias respaldadas por la imposición de sanciones o por medidas alternativas compensatorias. Este sistema es muy utilizado porque en el se incorporan tasa, por medio de las cuales se establece el porcentaje de vinculación laboral que de no ser cumpliendo daría lugar a una serie de sanciones pecuniarias. Igualmente este sistema lo podemos ver aplicado en lo que Colombia se refiere en el sector público, donde por medio de un conjunto de normas se regula esta problemática social, como es el desempleo que atraviesan las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que dichas desventajas no solamente surgen del entorno social, sino también del económico y el cultural.

Adicional a ello podemos observar un sistema de cuota obligatoria sin sanción efectiva, en la cual lo que se busca es implementar un sistema que parta de la intención de cerrar esa brecha de discriminación laboral manejada, a partir de ofertas de empleo que no llegan a seleccionar y diferenciar el personal que cuenta con una protección especial en materia laboral. Igualmente es importante tener en cuenta que el campo de aplicación de este sistema, se ve reflejado más que todo en los países bajos, donde no se tienen la necesidad de implementar sanciones para que las entidades de orden público o en su defecto de orden privado cumplan con estos requisitos. Esto se menciona porque en Colombia es muy difícil que este sistema de cuotas de reservas se aplique por la cultura que se maneja la cual las empresas están acostumbradas, que para cumplir con un requisito de ley no basta con que se mencione que es obligatorio, sino que lo que importa es que genere una

consecuencia pecuniaria, porque de ser así se ve en la necesidad de darle cumplimiento al reglamento. Finalmente existe un sistema de cuota no vinculante basada en una recomendación.

Con base al entorno que he observado en Colombia, podría afirmar que este es uno de los sistema que se aplica en Colombia para el sector privado, pues como lo he mencionado a lo largo de la investigación el sector privado no cuenta con ninguna normatividad que regule el tema de las cuotas de reservas para personas con discapacidad en ámbito laboral, de ahí que la implementación de este sistema lo que busque es presentarle la idea al empresario de contratar a personas con discapacidad, como una especie de recomendación que va de la mano con múltiples beneficio para la empresa contratante; claramente estos beneficios van desde descuentos los impuestos hasta subsidios económicos para que las empresas se motiven a realizar esta excelente labora, de la mano con la llamada responsabilidad social empresarial.

La aplicación de los sistemas de cuotas, en términos generales se basa en proporcionar a este personal altamente discriminado, garantizándole la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Son sistemas que si hacemos un análisis detallado nos daremos cuenta de cómo estos sistemas han sido de mucha ayuda en otros países, que al igual que nosotros sufren los mismos niveles de desempleo o en algunos hasta peores que el nuestro. Sin embargo pase a toda la situación que se presente en sus países, tratan de mitigar este problema utilizando herramientas institucionales o en su defectos jurídicas, para solucionar este tipo de situaciones sociales. Así

que como estado colombiano no perdemos nada al intentarlo en la medida que se le dé su debido cumplimiento, seguramente servirá de mucha ayuda en sociedad colombiana

Al detenernos a analizar la aplicación de los sistemas de cuotas, observamos que el que tiene más incidencia en el ámbito laboral, es justamente el que está acompañado de tasa, porque genera más oportunidades de empleo para aquellas que se encuentran en condición de discapacidad. Adicional a eso podemos observar que este sistema de cuotas traen inmersos múltiples beneficios para los empresarios que contraten a este personal que en muchas ocasiones se encuentra altamente discriminado, claramente si nos referimos al sector publico vamos a encontrar que la aplicación de este sistema es totalmente obligatorio, distinto a lo que ocurre en el sector privado, donde este sistema se presenta como opción que se le proporciona al empresario para que goce de unos beneficios.

En la normatividad colombiana encontramos que el estado trabaja muy duro en la implementación de estrategias que permitan incluir a este personal en situación de discapacidad, de tal forma que tengan las oportunidades de empleo que si se tratase de una persona sin ninguna condición de discapacidad; de ahí que el estado se interese por contribuir a la realización personal e integración social en el ámbito del trabajo. Reconociendo que muchas de estas personas tienen un potencial altamente calificado, que en muchas ocasiones es desaprovechado por la sociedad, porque miran su discapacidad y no su capacidad.

Un claro ejemplo de esto es la ley 1618 de 2013 específicamente el art 13, puesto que ahí

el Estado garantiza la protección de la persona discapacitada incluso desde su gestación, habla también de las capacitación de estas para ser incluida en el trabajo, incentiva a las empresas privadas a contratar a las personas con discapacidad, cuando taxativamente expresa 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 (republica c. d., ley estatutaria 1618, 2013).

Y de ahí surge un punto muy importante porque pese a que el Estado ofrece tales beneficios, el sector privado es muy ausente en la contratación de la población con discapacidad a diferencia del sector público y vale decir que este último se muestra identificado con la población mencionada por la sencilla razón de que es obligatorio para ellos. ¿Qué sucede entonces? ¿Por qué pese a tener muy buenos beneficios los empresarios no contratan a las personas con discapacidad? Porque los seres humanos tristemente estamos ligados a defender nuestros intereses y no los del bien común, y para eso está el Estado, para hacer que dicho egoísmo no conduzca a la injusticia, haciéndose así responsable

de garantizar la igualdad a través de los derechos, los cuales se establecen en leyes y normas. Podríamos decir que el desafío del Estado en lo que estamos tratando, es obligar al sector empresarial público a acoger a la persona con discapacidad en la contratación laboral así como lo ha hecho el sector público; Valida es tal proposición porque las cuotas de reserva deben ser obligatorias en toda empresa, debido a que estas deben garantizar la protección a la igualdad de las personas con discapacidad en el caso de que surja una excepción a la regla, puesto que la regla debería ser que los empleadores vieran de igual atractivo tanto a las personas con discapacidad como aquellas que no son personas con discapacidad.

Tal deber ser es realmente el desafío del Estado “Lograr que el empresario vea igual de atractivo para contratar tanto a las personas con discapacidad como a las que no tienen discapacidad”. Es esto lo que intenta proponer la siguiente investigación, que el Estado logre percibir que las cuotas de reserva son muy necesarias, pero que no pueden ser efectivas sino les antecede la preparación laboral de la persona con discapacidad. La normatividad al respecto está establecida en el art 13 de la ley anteriormente mencionada, es bastante específica en su numeral segundo, la letra a) de tal numeral reza así: “Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país...”

Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para

aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas (republica c. d., ley estatutaria 1618, 2013)...

Esta ley habla en favor de la capacitación de las personas con discapacidad de forma sobresaliente, pero si tales mandamientos se aplicaran con eficiencia se evidenciara notablemente en la demanda por parte de los empresarios de personas con discapacidad para laborar, pero es tan deficiente el cumplimiento de tales normas que ni siquiera hay igualdad al momento de elegir entre una persona con discapacidad con otra que no lo es, precisamente porque la persona con discapacidad tienen un nivel de preparación deficiente comparada con la que si lo tiene. Surge entonces la siguiente inquietud: ¿qué sucede cuando una persona con discapacidad está preparada intelectualmente para realizar una labor, pero su condición física no se lo permite? Sucede sencillamente que dicha persona debe ser alineada con sus fortalezas, no con sus debilidades. El deber del estado no es enfocarse en excluirlas de las demás sino en ayudarlas a fortalecer lo que les es posible fortalecer, en el caso de las personas que tienen discapacidad solo física, estas deben fortalecer su capacidad psíquica, mientras que las que puede que tenga una discapacidad psíquica pueden fortalecer su parte física laboralmente hablando, siendo aquí lo importante hacer de esta población personas competentes frente

aquellas que no tienen discapacidad, haciendo así posible la igualdad.

Estos programas de empleo permiten mejorar el nivel de competitividad de las empresas y con ello generar un poco de progreso en el sector empresarial. De esta forma se harán valer muchos derechos, los cuales no solo deben ser garantizados por el estado sino por las personas que conviven en él. Además de la creación de esos programas generadores de empleo, podemos incentivar la creación de líneas de orientación en la cual se le proporcione al empleado en condición de discapacidad una charla sobre todos los derechos que el estado le brinda y que tiene al momento de ser contratado y de contar con un empleo formal y permanente. En esto justamente es en lo que radica la importancia de la igualdad en el empleo, en que a las personas se les proporcione un mismo trato sin distinción alguna, es decir que no importe que una persona no pueda caminar para llegar a su trabajo, que no importe que una persona no pueda escribir para desarrollar su conocimiento, porque la idea de este proyecto de investigación es mirar con una lupa esos temas que se desarrollan en nuestro diario a vivir y dentro de los cuales no conocemos la causa o su defecto la consecuencia que puede generar quitar la oportunidad a una persona, de que desarrolle sus capacidades pero sobre todo su potencial, ese que va a entrar a definirlo como persona. Porque aunque no lo crean la existencia de una persona lo hace su conocimiento, es lo destaca y crea en él un perfil profesional a la hora de desarrollar sus labores.

Ahora bien como ya hemos profundizado un poco el sector público en lo que respecta

a la condición de discapacidad, me gustaría tocar un poco el tema de la vinculación laboral en el sector privado, en el cual logramos observar que la aplicación de este sistema no es obligatorio sino que por el contrario es opcional, porque involucra beneficios que serán de mucha ayuda para el sector empresarial, pero es de notar que estos beneficios los utiliza el estado para incentivar un poco ese sentido de pertenencia que debe tener todo empresario con la sociedad, donde se ponga en manifiesto una ayuda adicional a todo ese personal que en muchas ocasiones no goza de un empleo por la gran incidencia que tiene el sentido de la vista en nuestras vidas. Un sentido que discrimina y que termina cortándoles las alas a aquellas personas que quieren superarse y tener una estabilidad en el empleo.

En cuanto a los contratos que celebran en el sector privado para contratar personal con algún tipo de discapacidad, encontramos que es necesario que están entidades contratantes cuenten con la certificación de la oficina de trabajo, los cuales son los encargados de manejar el fuero de todo este personal, que debido a la cultura colombiana se ve seriamente golpeada al momento de contratar, sin embargo al hablar de la implementación de un sistema de contratación para el personal en condición de discapacidad, nos lleva a pensar en un problema serio y que podríamos decir que es el origen de parte de la discriminación que se vive en la sociedad colombiana, y es la falta de infraestructura para movilidad de este grupo de personas, y menciono este tema porque habría que pensar que una empresa que no cuente con ninguna de estas herramientas, se le va a dificultar más el hecho de contratar a este

tipo de personas, porque pensarían que el no tener la infraestructura, va a hacer que el trabajo de este trabajador se torne mucho más complicado.

Añadido a lo anterior otras de las situaciones por las cuales muchas empresas privadas no se atreven a contratar a este tipo de personas es justamente, porque al momento de terminarle el contrato además de necesitar que exista una justa causa, necesita la autorización de la oficina de trabajo. Sin eso no se puede despedir a este colectivo y de hacerlo, se generarían graves consecuencias para la empresa, porque tendría que reintegrarlo y adicional a ello pagarle indemnización de los salarios dejados de perseguir, por fuera de la sanción que esto traería. De ahí que muchos empresarios prefieran abstener de tener esta clase de percances, contratando a personas que no tengan ningún tipo de discapacidad.

En materia laboral estas personas discapacitadas que celebran contratos con empresas públicas, en la mayoría de los casos llega a completar el número de horas estipuladas por la ley y tienen derecho a la pensión, un derecho que surge por aportes periódicos durante su vida laboral, con el fin de garantizar el amparo para él y su familia, contra las contingencias derivadas de la invalidez. De ahí que la pensión más que ser una ayuda es una retribución por el trabajo que se logró. La intención es prevenir a las empresas privadas y públicas para que no se abstengan de contratar trabajadores en condición de discapacidad, porque de hacerlo se configuraría una falta grave en los términos del régimen disciplinario, en el cual se protege cabalmente al trabajador. En dicho sentido, dado que en el caso colombiano el

tema de la incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un tema que avanza muy lentamente y que aún no existe la concepción generalizada de persona con discapacidad como sujeto de derecho a pesar de haber aprobado los acuerdos para garantizar los derechos de este colectivo.

Las cuotas de reserva se presentan en el ordenamiento jurídico laboral Colombiano como una estrategia adecuada y necesaria para promover el acceso al trabajo de estas personas. No obstante es un tema que se requiere de desarrollo normativo, de existencia de política pública que materialice dichos fines y de aplicación tanto en el ámbito empresarial público como privado.

CONCLUSIONES

Analizando el alcance de la cuota de reserva a partir de la normatividad jurídica en el caso Colombiano podría decirse que se tiene un sistema dual, en el entendido de que si bien en el sector público se avanza lentamente hacia un sistema de cuota obligatorio respaldada en la imposición de sanción como lo es la configuración de una falta grave en los términos del régimen disciplinario. En el escenario empresarial privado, puede apreciarse que lo que se evidencia es una cuota no vinculante basada principalmente en incentivos económicos que dependerá de la voluntad del empresario y su relación con la llamada responsabilidad social empresarial.

Porque lo que existe claramente en el sector privado son vacíos normativos que en muchas de las ocasiones resultan llenados por una serie de posiciones planteadas por estudiosos de la materia, que, en la praxis, aunque tengan un

grado muy alto de coherencia y veracidad, la faltarle el ingrediente normativos, terminan considerándose meras ideas que no están debidamente reguladas por el ordenamiento jurídico colombiano. Sumado a lo anterior, aunque se muestran algunos avances en el sector público también es esta limitado por los nuevos reglamentos a través del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público solo aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes dejando por fuera las demás entidades del orden público.

No se desconocen los esfuerzos de Colombia en cuanto a la protección de las personas con discapacidad, sin embargo, se hace necesario la presencia de estrategias sólidas, no aisladas, que incluyan todos los actores claves; ya sea asociaciones de personas con discapacidad, el Estado y porque no el sector productivo, que es donde recae la mayor fuente de empleo. De tal forma que se dirijan específicamente a hacer de las cuotas de reserva una estrategia que contribuye asertivamente al tema de la inclusión laboral de este colectivo. Por último, no está de más decir que la mayor fortaleza de una sociedad está orientada hacia un compromiso social permanente, es por lo anterior, que, como futuros juristas, nuestro propósito es buscar el mejoramiento continuo en la aplicación de la justicia y recordar que nuestra meta es la de ser: guardianes de la justicia social y agentes que promuevan cambios en la humanidad.

REFERENCIAS

- Acevedo Daniel Santiago (2014). Asuntos legales. 21 de agosto
- Alonso, Jesús (2016). Fundación seres sociedad y empresa responsable. 23 de febrero.
- Alonso (2007) *Obstáculos del desempeño laboral*.
- Blank, Schur (2011). *Concepto de trabajo*.
- Botero (2016). *Inclusión laboral*.
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 6, 147- 164
- Escobar, Diana María (2014). Universidad Nacional de Colombia.
- Fernández, n. v. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista complutense de educación*, 393-424.
- García, j. m., & Gutiérrez, r. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Australia: reis.
- Jiménez, Andrea Cárdenas (2017). Grupo de gestión en discapacidad. 14 de junio.
- Jiménez, Geovana Andrea Vallejo (2016) *Nuevos retos de las personas con discapacidad*.
- Kaye, Jans y Jones (2011). *Probabilidad para que un discapacitado este desempleado*.
- León, Universidad Autónoma de Nuevo (2015). *Repositorio académico digital*. 392/18, decreto. *es.presidencia.gov.co*. 2018.
- Ministerio de protección social. (2013). *Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia*.
- Ministerio de protección social. (2008). *observatorio del mercado de trabajo*. Bogotá: Mintrabajo.
- Ministerio de trabajo (2017). *Decreto número 2011*

- Nañez, Cobas (2015) Porcentaje de vinculación laboral para personas con discapacidad.» 2015.
- Oficial, diario. «Decreto 2000 de 2009.» *sistema único de información normativo*, 2009: pagina 2.
- Oficial, diario. «Decreto 2011 de 2017.» *sistema único de información normativa*, 2017: pag 13.
- Oficial, diario. «Decreto 2177 de 2017.» *sistema único de información normativa*, 2017: pag 74.
- Oficial, diario. «Ley 1346 de 2009.» *sistema único de información normativa*, 2009: pág. 54.
- Oficial, diario. «Ley 361 de 1997.» *secretaría del senado*, 1997.
- Oficial., diario. «Ley 1618 de 2013.» *sistema único de información normativa*, 2013: pág. 1.
- Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad.» 2007.
- República, Congreso nacional de la. *Ley 361 de 1997*. 1997.
- Salud, Organización Mundial de la (2011). *Empresas privadas que aplican el modelo*.
- Seres, Fundación (2015). *Inclusión laboral*.
- Vanegas, campo Elías vaquero. «Guía para el proceso de inclusión laboral para persona con discapacidad.» *ministerio del trabajo*. 2016.