



Propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad para las empresas Contratistas de obra civil de EPM en la ciudad de Medellín

Carmenza Patiño Morales

Andrés Alberto Pérez Amaya

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Agosto de 2021

**Propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad para los contratistas de obra
civil de EPM en la ciudad de Medellín**

Carmenza Patiño Morales

Andrés Alberto Pérez Amaya

Monografía presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Nrc 25453 Opción de grado

Asesor(a)

Catalina Cárcamo Hernández

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

agosto de 2021

Dedicatoria

A todas las personas que por sus limitaciones han dedicado sus esfuerzos a conseguir mayores oportunidades laborales, y la búsqueda de la igualdad como derecho constitucional.

Agradecimientos

A nuestras familias por su apoyo, sus desvelos, y sus palabras oportunas, que hacen y seguirán haciendo que nuestros sueños se conviertan en realidad.

A la Universidad UNIMINUTO por contribuir a nuestro desarrollo personal, y sobre todo al desarrollo del país.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras	6
Lista de anexos	¡Error! Marcador no definido.
Resumen	¡Error! Marcador no definido.
Introducción	10
1 Planteamiento del problema	11
2 Justificación	13
3 Objetivo General	15
3.1 Objetivos específicos.....	15
4 Marco Conceptual	16
5 Marco Legal.....	20
6 Marco Teórico	22
7 Diseño Metodológico.....	32
7.1 Línea de investigación institucional:.....	32
7.2 Eje temático:.....	33
7.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo.....	33
7.4 Diseño no experimental.....	33
7.5 Alcance descriptivo	34

7.6	Población.....	34
7.7	Tamaño de muestra.	34
7.8	Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.....	35
7.8.1	<i>Encuesta</i>	35
7.9	Plan de acción del proyecto.....	39
7.9.1	<i>Análisis y tratamiento de datos</i>	39
7.9.2	Análisis y tratamiento de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
8	Referencias	57
	Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.
	Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1.	Formulario para la propuesta de la inclusión de personas con discapacidad de los contratistas de EPM.	36
----------	--	----

Lista de figuras

Gráfica 1.	<i>Pregunta 3</i>	40
Gráfica 2.	<i>Pregunta 2</i>	41

Gráfica 3. <i>Pregunta 4</i>	41
Gráfica 4. <i>Pregunta 7</i>	42
Gráfica 5. <i>Pregunta 5</i>	42
Gráfica 6. <i>Pregunta 6</i>	43
Gráfica 7. <i>Pregunta 12</i>	43
Gráfica 8. <i>Pregunta 19</i>	44
Gráfica 9. <i>Pregunta 13</i>	44
Gráfica 10. <i>Pregunta 11</i>	46
Gráfica 11. <i>Pregunta 14</i>	47
Gráfica 12. <i>Pregunta 15</i>	47
Gráfica 13. <i>Pregunta 16</i>	48
Gráfica 14. <i>Pregunta 10</i>	49
Gráfica 15. <i>Pregunta 8</i>	50
Gráfica 16. <i>Pregunta 9</i>	50
Gráfica 17. <i>Pregunta 18</i>	51
Gráfica 18. <i>Pregunta 17</i>	51
Gráfica 19. <i>Pregunta 20</i>	52

Resumen

La normatividad colombiana propone acciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público, e incentiva al sector privado a contratar a esta población a través de beneficios tributarios.

La propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad en los contratistas de obra civil, tiene como objetivo analizar las condiciones que inciden en las oportunidades de vinculación laboral. Teniendo como base el esquema de relacionamiento de EPM con las empresas contratistas, como una mejora en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, el derecho constitucional y como aporte significativo al desarrollo Humano Social Sostenible.

Palabras claves

Contratista de EPM, Inclusión laboral, Desarrollo humano social sostenible, Pliegos de condiciones uniformes, Responsabilidad social empresarial.

Abstract

Colombian regulations have carried out actions for the labor inclusion of people with disabilities in the public sector and encourage the private sector to hire this population through tax benefits.

The proposal for labor inclusion of people with disabilities in the EPM contractors of civil works, aims to analyze the work environment of this population, and the conditions that prevent improving hiring opportunities. Taking into account the relationship scheme of EPM and its civil works contractors, as an opportunity for improvement within the framework of Corporate Social Responsibility, constitutional law and as an input of Sustainable Social Human Development.

Keywords

EPM contractors, labor inclusion, Sustainable Social Human Development, uniform specifications, Corporate Social Responsibility.

Introducción

El decreto 2011 de 2017 hace referencia, a que es el sector público quien tiene la obligación de incluir personas con discapacidad en sus planes de contratación, y no se menciona la obligatoriedad en el sector privado, particularmente a las empresas que, por ser contratistas del sector público, se ven beneficiadas de los recursos de la nación.

Aunque existen normas que buscan promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector privado, mediante incentivos tributarios, estas empresas continúan contratando en su mayoría personas sin ninguna limitación.

Teniendo en cuenta lo anterior, y la importancia de que la población en condición de discapacidad tenga acceso a una vida digna como derecho constitucional, y que, a través de la Responsabilidad Social Empresarial, se puedan mejorar las condiciones de igualdad de contratación laboral, aportando al desarrollo humano social sostenible, nace la idea de realizar una propuesta a EPM (Empresas Públicas de Medellín), de incluir dentro de sus requisitos de contratación en los pliegos de condiciones uniformes dirigidos a los contratistas de obra civil, a las personas que por sus limitaciones se les dificulta acceder a un trabajo formal.

1 Planteamiento del problema

¿Por qué EPM no cuenta con un programa de inclusión para personas con discapacidad dentro del sector contratista?

Las siglas “PcD” hace referencia a “Personas con Discapacidad”, que en Colombia alcanzaba en el año 2020 el 2,6% del total de la población, es decir, que aproximadamente 1.319.049 ciudadanos tienen algún tipo de limitación física o mental.

La normatividad colombiana ha fomentado mecanismos para la protección e inclusión en un entorno laboral con igualdad de condiciones, a las personas con discapacidad. Normatividad que aún sigue en desarrollo, como se menciona en el decreto 2011 de 2017, donde se hace referencia a que la inclusión laboral obligatoria es únicamente en el sector público de acuerdo con el tamaño de la planta, con una meta de contratación gradual por cada año hasta el 2027.

En el año 1997 se expide la ley 361, que reglamenta la “Inclusión Social” y el reconocimiento de algunos espacios. Y es hasta el año 2010 que se estableció la ley 1429, más conocida como la del primer empleo, que, en sí, es el descuento sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina, para los empleadores que tengan dentro de sus empresas personas en condición de discapacidad.

Según lo anterior, se están tomando medidas de inclusión laboral de personas con discapacidad el sector público. ¿Pero que ésta pasando realmente con el sector privado? ¿Existen normas que regulen la contratación de personas con discapacidad, especialmente en aquellas empresas que son colaboradoras del estado y se benefician también de sus recursos?

El Ministerio de Trabajo ha generado diferentes iniciativas para promover la concienciación y sensibilización para la comunidad laboral, y brindar asesoría a los empresarios sobre mecanismos de inclusión. No obstante, es una decisión del empresario, y no hace parte de un requisito de contratación con el sector público.

Desde que siga siendo de manera voluntaria la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, especialmente en los contratistas del sector público, como se menciona anteriormente, posiblemente las cifras de empleabilidad no mejoren, ya que emplear a esta población, incluye también unos gastos de adaptación de espacios, y otras implicaciones que para el contratante pueden ser “evitables”, a no ser que se aborde desde el compromiso solidario del “Desarrollo Social Sostenible” o existan razones de ámbito económico, que motiven el ingreso de las PcD a sus empresas, como lo es la participación en una licitación pública.

Cabe mencionar que, todas las empresas del sector público tienen un esquema de licitación donde se solicita el cumplimiento de unos requisitos mínimos para la celebración del contrato. Es en este punto donde se evidencia que dichos requisitos no están siendo enmarcados dentro del compromiso de Responsabilidad Social Empresarial propendiendo por la igualdad de oportunidades, en este caso de las personas con discapacidad.

EPM es una empresa que promueve dentro de sus licitaciones, el cumplimiento de algunos requisitos, como, por ejemplo, la contratación de un personal clave para la ejecución del objeto del contrato, particularmente en los contratistas de obra civil, como se analizará en el marco teórico de ésta misma propuesta. Es aquí precisamente, donde se evidencia que existen unos perfiles que no requieren mayor experiencia o especialización, y pueden ser de oportunidad laboral para las personas con discapacidad.

2 Justificación

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, refiere que, todas las personas nacen con igualdad de derechos, y deben recibir la misma protección por parte del Estado, y no serán objeto de ninguna discriminación.

Será el Estado quien debe proteger especialmente a aquellas personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, y sancionará los abusos que contra ellas se cometan.

Citando la Constitución Política de Colombia y las cifras más recientes que presenta el país, que según el “Boletín poblacional de personas con discapacidad” emitido en el año 2020 por la oficina de Promoción Social, las PcD representan el 2,6% de la población, y solo el 76,8 están afiliadas al SGSSS. Y un 73% de estas afiliaciones pertenecen al régimen subsidiado, es decir, sin un empleo formal.

Teniendo en cuenta lo anterior, y además, que el 45,9% de la población con discapacidad está representado por personas que se les dificulta caminar, pero pueden establecer un vínculo social, y otras que por su discapacidad puedan realizar actividades laborales sin que su condición mental influya, se propone que, las entidades del sector público, particularmente “Empresas Públicas de Medellín” como protagonista del desarrollo social de la ciudad, y en representación de la segunda ciudad con mayor porcentaje de habitantes que presentan algún tipo de limitación, incluya a esta población dentro de los requisitos de contratación con las empresas del sector privado, bajo el compromiso de Responsabilidad Social en el marco del Desarrollo Humano Sostenible, y la Política Institucional de Derechos Humanos.

Por lo tanto, se decide realizar esta propuesta, para que sea EPM la empresa pionera en la implementación de requisitos exigibles para la contratación de PcD en los proyectos de obra

civil, dado el reconocimiento y apoyo que ha brindado a los antioqueños, y el compromiso social que tiene de “Transformar la Vida de las Personas”.

En beneficio de las personas con discapacidad, procurando la igualdad de condiciones, y en función de cerrar la brecha laboral existente en esta población, se presenta en la siguiente propuesta herramientas de concienciación, para la inclusión laboral, en las empresas contratistas de obra civil de EPM.

3 Objetivo General

Proponer una estrategia de inclusión y vinculación, en el entorno laboral de personas con discapacidad en las empresas contratistas de obra civil, que prestan sus servicios a Empresas Públicas de Medellín, teniendo en cuenta el esquema de relacionamiento, como oportunidad de mejora en el marco de Responsabilidad Social, derecho constitucional y como garantía al Desarrollo Humano Social Sostenible.

3.1 Objetivos específicos

- Identificar si los contratistas de EPM en el área de obra civil conocen la normatividad aplicable dentro del entorno laboral para las personas con discapacidad, y los beneficios que conlleva la contratación de esta población.
- Analizar los factores que inciden en la contratación de PcD en un entorno laboral con igualdad de oportunidades, buscando la disminución del porcentaje de desempleo de esta población, a través de las empresas contratistas de EPM en las áreas de obra civil.
- Expresar a EPM (Empresas Públicas de Medellín), la oportunidad que tiene como empresa impulsadora del desarrollo de la ciudad, de incluir de manera contractual a personas con discapacidad en empresas del sector privado, contratistas de obra civil.

4 Marco referencial

4.1 Marco conceptual

Haciendo referencia a los puntos anteriores, donde se hace énfasis a que solo el 37% de las personas con discapacidad se encuentran afiliados al sistema de salud del régimen contributivo como cotizante o beneficiario, se pone de manifiesto una brecha existente entre el empleo formal y el informal.

El concepto de “discapacidad” se refiere a la limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo de las actividades normales de una persona, lo que no significa, que quien tenga alguna discapacidad no sea apto para desempeñarse laboralmente y tener igualdad de condiciones.

La inclusión social es el respeto por la diversidad, y por las diferencias. Es lograr que todos los individuos de una sociedad puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como persona y a nivel profesional, independientemente de su discapacidad o necesidades de atención médica.

Obras civiles: Son un conjunto de actividades que se realizan para satisfacer las necesidades de una nación, asociadas a diferentes categorías de generación y provisión de energía, transporte, comunicación, recreación, entre otros. Este concepto incluye, además, la prestación de los servicios públicos domiciliarios y el desarrollo de infraestructura.

El marco normativo, como su nombre lo dice hace referencia a un conjunto de normas, lineamientos, criterios, metodologías y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos. Además, en este caso

se convierte en una herramienta para la búsqueda de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral.

Dentro de estos lineamientos mencionados, se encuentran las sentencias, que son resoluciones de carácter legal, y que manifiestan una decisión final sobre un proceso, que puede ser civil o penal. Es decir, la sentencia da por terminado un pleito. Este concepto es importante ya que dentro de esta propuesta se darán a conocer algunas de ellas, en las que se han reestablecido los derechos de personas en condición de discapacidad.

La capacidad jurídica de las personas con discapacidad es la aptitud de una persona para acoger decisiones legalmente válidas, y entablar relaciones contractuales vinculantes. Esto convierte a una persona en sujeto de Derecho y titular de derechos y obligaciones.

La capacidad jurídica es importante, ya que afecta a todos los ámbitos vitales, desde la elección del domicilio, la decisión de contraer matrimonio o no, y con quién, hasta la firma de un contrato laboral o la posibilidad de ejercer el derecho al voto.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hace referencia en su artículo 12, a la capacidad jurídica y la «Igualdad de reconocimiento como persona ante la Ley».

Los Derechos Humanos son el conjunto de ventajas sustentados en la dignidad humana, y resultan efectivos mediante el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra dentro del orden jurídico de la nación, en la Constitución Política de Colombia, en los tratados internacionales y en las leyes.

La DUDH “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, es un documento que marca la historia de los derechos humanos. Esta declaración fue elaborada por representantes

de todas las naciones del mundo. Fue publicada en París por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, según (Resolución 217 A (III)) como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La DUDH es reconocida por haber inspirado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial.

La declaración de los derechos humanos en su artículo seis (6) menciona que todo ser humano tiene derecho, al reconocimiento de su personalidad jurídica, y en su artículo siete (7) dice que todos son iguales ante la ley, y tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración. Es importante mencionar estos artículos, ya que, a las personas con discapacidad, aunque hoy en día se les reconocen sus derechos, las empresas del sector privado aún siguen estigmatizando su labor, por imaginarios de incapacidad.

Finalmente, la declaración de los derechos humanos respalda la propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad en los contratistas de EPM en su artículo 23, donde se establecen cuatro puntos:

- Toda persona tiene derecho al trabajo y a elegirlo libremente, a las condiciones imparciales y satisfactorias del mismo, y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por la realización de un trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa, y que le aporte, así mismo y a su familia, condiciones dignas.

- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

A continuación, se agrega una sentencia de la corte constitucional en donde establece que algunos términos deben ser reemplazados por ser discriminatorios para las personas con discapacidad.

Sentencia C-458-15

Persona en Silla de ruedas

La Corte Constitucional considera que ciertas expresiones utilizadas por el legislador, para referirse a las personas en situación de discapacidad son discriminatorias.

Una sentencia de la Corte Constitucional ordenó que términos como minusválido, discapacitados, población minusválida, personas limitadas, que se encuentran en varias disposiciones de la legislación, se reemplacen por expresiones como personas en situación de discapacidad física, psíquica o mental, o persona con discapacidad auditiva.

Estas expresiones contenidas en la ley discriminan y lastiman a las personas en situación de discapacidad.

Algunos ciudadanos solucionaron ante la corte Constitucional eliminar las expresiones afines a las palabras “inválidos”, “minusválidos”, “personas con limitación”, “limitados” y “sordos”, contenidas en numerosas leyes vigentes, por considerar que estos términos discriminatorios.

Y en la virtud de esto, la Corte Constitucional, dispuso que las expresiones que a continuación se relacionan, deberán reemplazarse en la forma que seguidamente se indica:

Discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, reemplazar por personas en situación de discapacidad física, psíquica y sensorial. El termino minusvalía, se debe reemplazar por invalidez. Y discapacitado, se debe reemplazar por persona en situación de discapacidad. El termino, limitado auditivo, se debe reemplazar por persona con discapacidad auditiva.

4.2 Marco Legal

En Colombia, los derechos de las personas en situación de discapacidad se han visto vulnerados en muchos entornos, entre ellos, la inclusión laboral con igual de oportunidades, esto de acuerdo, a la cifra de personas empleadas de manera formal.

En el año 1997 el congreso de la República expidió la ley 361 de 1997, una de las primeras leyes para la integración social y cultural para la realización personal de esta población, desde entonces, el estado ha realizado acciones bajo el marco normativo, que buscan establecer mecanismos de integración, uno de ellos es el Decreto 2011 del 2017, el cual contiene unas metas de inclusión laboral por porcentajes dentro del sector público, que van desde el año 2017 hasta el año 2027.

A continuación, se menciona el conjunto de normas del sistema jurídico, que promueven la sensibilización en el entorno laboral para la inclusión de personas con discapacidad, como soporte fundamental a la propuesta de inclusión de PcD en los contratistas de EPM de obra civil en la ciudad de Medellín.

- Constitución Política de Colombia (artículos 13, 47, 54 y 68).
- Convenio 159 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo sobre

Rehabilitación Profesional y Empleo.

- Ley 361 de 1997, donde establecen mecanismos para la integración social de las personas que tengan alguna limitación.
- Ley 762 de 2002, a través de esta norma se aprueba la convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las PcD.
- Ley 1145 de 2007, organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley propone políticas públicas en discapacidad entre entidades de orden nacional, regional y local.
- La Ley 1346 de 2009, la Ley 762 de 2002, por medio de ésta se aprueba "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad".
- Ley 1429 de 2010, norma para la formalización y creación de empleo. Mas conocida como ley de primer empleo.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013, esta norma tiene por objeto asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD.
- Ley 1752 de 2015, por la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para castigar penalmente la discriminación contra las PcD.
- Ley 80 de 1993, por la cual se genera el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Decreto 2011 de 2017, por medio del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las Entidades del Sector Publico.
- Decreto 392 de 2018, por esta norma se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.

4.3 Marco Teórico

Las Sentencias emitidas por la Corte Constitucional en Colombia a favor de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, demuestran que la inclusión a un entorno con igual de condiciones, con derecho a la accesibilidad, y a la libertad de locomoción con todo lo que ello implica, aún se encuentra en desarrollo. Un derecho que “tiene” que ser exigible por las personas que se sienten vulneradas.

Como ejemplo a lo anterior, se citan algunas de las sentencias de la Corte Constitucional, donde se resuelve a favor de las PcD, acciones que benefician la realización de su trabajo, y que a su vez soportan la necesidad de visibilizar a esta población en un entorno de equidad.

Sentencia T-340/17

Bogotá D.C, diecinueve (19) de mayo de 2017

Referencia: expediente T-5.964.653

Peticionario. Ilse Adriana Quevedo contra Convergys Customer Management Colombia S.A.S.

Magistrada sustanciadora: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Solicitud: La señora Ilse Adriana Usma Quevedo, interpuso acción de tutela contra la empresa Convergys Customer Management Colombia S.A.S., al considerar que dicha entidad vulneró sus derechos a la estabilidad laboral, a la igualdad de condiciones y al mínimo vital. Especialmente, la accionante se siente vulnerada por la decisión de la compañía de terminar unilateralmente su contrato de trabajo debido a su discapacidad.

Hechos probados: Se tuvieron en consideración las pruebas que determinaron la discapacidad de la accionante, prevaleciendo sus derechos fundamentales, por encima de los

soportes presentados por el representante de la empresa Convergys Customer Management Colombia S.A.S, quien colocó de manifiesto entre otros argumentos que, la señora Ilse Adriana Usma Quevedo ocultó su condición de discapacidad a la hora de acceder a la contratación.

Consideraciones de la corte: La corte Constitucional resaltó “El Derechos a la Integración Laboral de las Personas en Condición de Discapacidad” refiriendo lo siguiente: “El trabajo significa además de la posibilidad de obtener una remuneración para el sustento de las necesidades básicas, sino también es un medio importante de inclusión social, por el cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana”.

Consideraciones de la corte, que impulsan la propuesta sobre la inclusión de personas con discapacidad en un entorno laboral con igualdad de condiciones. Y como se expone en la misma sentencia “muchas personas discapacitadas en edad de trabajar se encuentran fuera del mercado de trabajo engrosando las listas de pobreza y terminan confinadas en sus casas o empleándose en el mercado laboral informal”.

“Lo anterior, demuestra que se deben mejorar los esfuerzos de sensibilización y promoción de las capacidades laborales de las personas con discapacidad, que se han visto afectadas por la falta de oportunidades laborales. Es importante mencionar una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el “derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”, en la que se indicó lo siguiente: “Cuando se les a brindado a las PcD la oportunidad de trabajar en puestos que se adapten según sus necesidades, aptitudes e intereses, muchas han demostrado su valía como empleados y empresarios exitosos y, al mismo tiempo, ponen de manifiesto que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen que las personas con discapacidades

representan un gran potencial a menudo desaprovechado; que pueden aportar a la economía del País.

Resuelve: Ordenar a la empresa Convergys Customer Management Colombia S.A.S., que, en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar a la accionante, a un cargo de iguales o mejores condiciones que aquél que desempeñaba al momento de la finalización del vínculo laboral.

Sentencia T-553/11

Bogotá D.C, siete (7) de julio de 2011

Referencia: expediente T- 2.980.403

Peticionario. Carlos Alberto Toro Muñoz contra el Consejo Superior de la Judicatura – Dirección Ejecutiva seccional de Administración Judicial.

Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Cha

Solicitud: “El accionante Carlos Alberto Toro Muñoz, instauró acción de tutela en contra del Consejo Superior de la Judicatura, Dirección Ejecutiva Seccional de la Administración Judicial, por considerar que se ha violado su derecho al trabajo, a la igualdad y a la dignidad humana, debido a que no puede ejercer su profesión de abogado con autonomía, porque el Complejo Judicial de Paloquemao, sitio al que debe acudir en repetidas ocasiones, no cuenta con las condiciones necesarias de acceso para personas discapacitadas”.

Hechos probados: “El señor Carlos Alberto Toro tiene una discapacidad física, por lo que se debe moviliza en una silla de ruedas; es abogado es abogado litigante. Por esta razón debe acudir continuamente al Complejo Judicial de Paloquemao, y está siendo limitado para ello

porque no tiene el acceso adecuado, al punto que su derecho al trabajo y al mínimo vital se encuentran afectados”.

Resuelve: Anular “las sentencias proferidas por la Sala Civil de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, el día 24 de noviembre de 2010 y el día 26 de enero de 2011, en cuanto le negaron los derechos fundamentales al actor. En su lugar CONCEDER la protección de los derechos fundamentales, especialmente a la accesibilidad, a la libertad de locomoción, y al libre desarrollo de su personalidad. Además, la oportunidad de trabajar y de obtener el mínimo vital de Carlos Alberto Toro Muñoz, por los motivos expuestos en la parte motiva de esta providencia”.

En virtud de los derechos fundamentales del peticionario, como se menciona en el párrafo anterior, se le reconocen y aprueban acciones como “Campaña de sensibilización a los servidores públicos, en este caso que laboren en complejo judicial de Paloquemao, adecuación del mobiliarios de las salas de audiencia, plan de emergencia y evacuación que tenga en cuenta la población en situación de discapacidad, el diseño de un plan específico para las adecuaciones de la obra civil en un tiempo no superior a 5 años, y personal y/o una brigada de emergencia para la oportunidad de acceso de las personas con discapacidad”.

Además de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, se tomaron como referencia algunos escritos de carácter investigativo, o ensayos literarios, que buscan analizar, u otorgar herramientas para la propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad en los contratistas de obra civil de EPM.

Reilly, A. (2007). En el “Derecho al Trabajo Decente de las PcD” tienen como soporte instrumentos jurídicos e iniciativas de políticas internacionales.

“La OTI reconoció en 1944, el derecho que tienen las personas con discapacidad a tener oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsor, la OTI estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, “cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación de un empleo útil” (Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)). La OTI manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores discapacitados y la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidades graves”.

A los cuatro años, las Naciones Unidas reforzaron el derecho al trabajo para todos, incluyendo las personas con discapacidades. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adaptada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948) no pudo ser más explícita “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y la protección contra del desempleo. Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario, por trabajo igual”.

En 1994, el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente graves en los ámbitos de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural, el acceso a espacios y a servicios públicos. (Comentario General núm.5).

La OTI, Las Naciones Unidas y la UNESCO, durante años han afianzado el derecho al trabajo, con iniciativas sobre la readaptación profesional, formación profesional, y el derecho que tiene toda persona a trabajar, por lo tanto, el derecho a gozar de las mismas oportunidades de

un trabajo libremente escogido. Y la importancia de educar al público en general, a los empleadores y trabajadores en relación con el empleo de las personas con discapacidad.

Según García, A, y Moreno, A. (2005). “La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la de diferencia”, es analizar la discapacidad y la inclusión social, desde distintos paradigmas de aproximación a la realidad social de las personas con discapacidad, donde se hace énfasis en que la diversidad y el reconocimiento por la diferencia que es una forma de inclusión y de libertad.

En su primer punto, “Antecedentes: Discapacidad y Paradigmas de la Equidad” se menciona la palabra discapacidad, como un término que proviene de una “etiqueta” producto de la necesidad creada por el hombre de nombrar todo lo que le rodea, lo que permite enmarcar a la discapacidad como una “Construcción social”. Citando la Organización Mundial de la Salud, con sus aportes al modelo social de discapacidad, el cual refiere que “las barreras de participación en las comunidades son causa importante de la discapacidad”, es decir, que la discapacidad puede tener origen en la sociedad y no en el mismo individuo.

El enfoque social, basado en la normatividad, promueve el reconocimiento de los derechos, y las personas pasan de ser objeto de caridad a ser sujeto de derecho.

Siguiendo la misma línea de enfoque social, se plantean tres paradigmas, el primero es el esencialista, basado en minimizar la discapacidad como “tragedia personal”. Seguido del materialista, que, en resumen, es una etiqueta cuyo efecto es el afianzamiento de la marginación social, y el tercero, el postmoderno, este último paradigma, es quien identifica a una sociedad que trabaja por el cambio de las normas y de los valores, por el derecho a ser reconocido y a participar de los escenarios de la vida personal, profesional, económica y política. Por lo tanto, se

enmarca la propuesta de que las PcD participen de una inclusión laboral como un derecho a la igualdad y al desarrollo personal, y no desde una inclusión laboral visto desde un enfoque de “caridad”.

Torres, (M) Y Samboni, (M). (2015). Refieren en su investigación “La Inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial, y que es la misma, “OMS quien considera, que las personas se encuentran discapacitadas tanto a nivel corporal, como social”. Obstáculos que se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familiares, trabajan en colaboración, buscando la mejor solución para la inclusión laboral.

En el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, y según la definición del Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRS), es “La capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona”, haciendo un llamado de atención a los diferentes actores de la construcción, transformación y desarrollo de la sociedad para entender la Responsabilidad Social como un “Compromiso de los empresarios en el desarrollo de una filosofía corporativa propiciando las buenas relaciones con el entorno”.

Para iniciar el análisis investigativo a lo que refiere este texto, se plantea un estudio cuantitativo enmarcado en lo exploratorio y lo descriptivo.

En el desarrollo del trabajo, se contactó con la oficina de Discapacidad de la Alcaldía de Santiago de Cali, oficina que, dado experiencias anteriores, suministró datos de algunas empresas con antecedentes de contratación a esta población en los años 2014 y 2015.

Se tomaron entonces, como muestra a 5 empresas para la utilización del instrumento, en este caso una encuesta, que sería la encargada de arrojar los resultados, que soportan el análisis sobre beneficios u obstáculos a los que incurre un empresario a la hora de acceder a la contratación de personas con discapacidad.

Los resultados arrojaron que, las personas con discapacidad auditiva fueron las más contratadas, a saber 12 personas en el año 2014, y 8 en el año 2015, estas fueron todas las contrataciones en 3 de las empresas de la muestra. Las personas menos empleadas fueron aquellas con discapacidad visual, con un total de 4 contrataciones para el año 2014, y 4 para el año 2015.

De los aspectos más relevantes de la investigación, se tomaron, las adecuaciones locativas, con un promedio de gastos de \$ 26.000.000 por cada empresa.

Las empresas que aceptaron aprendices del SENA, en su mayoría no realizaron la contratación posterior a la finalización de la etapa productiva.

También se encontró que, las personas que tienen contratos son a término fijo y por cortos periodos de tiempo. Además, desempeñándose en actividades específicas sin oportunidad de ascensos.

Finalmente, las empresas participantes informaron que, la inclusión laboral de personas con discapacidad lo realizaron gracias al interés por desarrollar prácticas responsables, bajo los lineamientos de Responsabilidad Social, con un impacto al desarrollo social de la región, excluyendo los beneficios tributarios a lo que se tiene derecho.

Por otro lado, un estudio realizado por la Fundación ADECCO, miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la inserción en el mercado laboral de las personas

que se encuentran con más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, entre ellas las personas con discapacidad, refiere que, “Tener limitadas ciertas capacidades no implica carecer de la concentración y las habilidades necesarias para ocupar un puesto de trabajo”, y propone los algunos cargos, donde se pueden desempeñar las PcD según su tipo de limitación, con su debida justificación.

Del anterior análisis realizado por la Fundación ADECCO, se tomaron algunos perfiles como referencia, que pueden ser compatibles con los cargos exigidos por EPM, dentro del pliego para la contratación de proyectos de obra civil. Teniendo en cuenta que, el Grupo EPM asume en sus operaciones propias y promueve en su esfera de influencia, prácticas que reflejen el respeto por la diversidad y la no discriminación, favoreciendo la equidad de género, y la igual de trato y oportunidades”.

A continuación, se citan algunos ejemplos de los perfiles solicitados por EPM, y que no requieren estudios superiores o experiencia específica, y que pueden ejercer personas con discapacidad.

- Secretario (a) El Contratista deberá contar con personal para realizar las labores secretariales. Quien sea asignado para esta labor, deberá tener conocimientos básicos de Office (Word, Excel y PowerPoint).
- Mensajera (o): El Contratista deberá contar con personal para realizar las labores de tramitación de documentos y otros. Quien sea asignado para esta labor, deberá tener conocimiento del manejo del entorno y de direcciones.
- Vigilante: El Contratista deberá contar con personal para realizar las labores celaduría. Quien sea asignado para esta labor, no requiere de altos conocimientos.

Según el estudio de la Fundación ADECCO, los siguientes cargos se adaptan a las circunstancias de personas con discapacidad, según sea su limitación:

Discapacidad Intelectual

- Auxiliar de orden. Se encarga, entre otras cuestiones, de gestionar el correo, acudir a organismos públicos y realizar algunas tareas administrativas. Es un perfil de poca formación académica en lenguaje y cálculo. Además, su demanda es constante.

- Jardinero. La lucha ambiental y la protección del sistema cobra importancia en la actualidad. Está demostrado que la interacción de las personas con discapacidad cognitiva con el medio ambiente, resulta positiva para su desarrollo personal y bienestar emocional.

Discapacidad física.

- Administrativo (a). Se encargan de las funciones importante de un área. Descarga de solicitudes, archivo, gestión de nómina, contabilidad, departamentos de PQR, etc.

- Gestor (a) de cobros. El buen negociador ya no se identifica por su capacidad de coacción, sino por su estilo asertivo y de comprensión con el interlocutor.

En este contexto, las empresas deben descubrir las ventajas de las personas con discapacidad, pues contribuyen a eliminar el imaginario que se tiene del trabajador agresivo.

Discapacidad Auditiva

- Grabador de datos (Equivalente). Una opción muy recomendable, pues tras un curso de mecanografía pueden alcanzar altos niveles de productividad, gracias a su capacidad de concentración.

Lo anterior demuestra que, existen mecanismos de inclusión que pueden ser utilizados por EPM para fomentar el empleo con igualdad de oportunidades, y dar cumplimiento a las Políticas de Responsabilidad Social, y su vez promover el cumplimiento de los Derechos Humanos.

5 Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación institucional:

La línea de investigación institucional del proyecto son innovaciones sociales y productivas. Esto debido a que el enfoque está basado en la inclusión social, y este a su vez hace parte de la innovación social y organizacional que son indispensables para el futuro y desarrollo de las regiones en Colombia.

Por otro lado, es importante el aporte que se puede hacer a la sociedad en el marco del desarrollo de la responsabilidad social empresarial, buscando mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas que en la actualidad poseen dificultades para lograrlo, por la falta de oportunidades.

5.2 Eje temático:

El eje temático se centra en la gestión estratégica para la globalidad.

La globalización económica ha ido cambiando las formas de comportarse de los países, redefiniendo así las relaciones internacionales y modificando los patrones culturales.

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

El presente trabajo será diseñado bajo el enfoque cualitativo, ya que, según sus características se adapta a las necesidades de la propuesta de “Inclusión y vinculación, en el entorno laboral de personas con discapacidad en las empresas contratistas de obra civil de EPM”, dado sus resultados que no serán basados en estadísticas, sino en un análisis de tipo social.

5.4 Diseño no experimental

Según el objetivo del estudio, se recurrirá a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal.

Como señala Kerlinger (1979, p 116). “La investigación no experimental o *expost-facto* es una investigación en la que no se pueden manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

En el presente diseño no se construirá ninguna situación de personas con discapacidad, sino que se tendrán presente aquellas situaciones que ya ocurren, y con ello plantear una propuesta de inclusión laboral.

5.5 Alcance descriptivo

La propuesta de inclusión de personas con discapacidad en los contratistas de EPM de obra civil, se le atribuye un alcance descriptivo, ya que, durante muchos años esta población ha sufrido la misma problemática, constituyéndose un tema de análisis, tanto por las entidades públicas como por algunas privadas, que buscan velar por sus derechos, partiendo desde la caracterización de la población, falta de oportunidades, y las posibles acciones que mejorarían su participación en el mercado laboral.

5.6 Población.

Contratistas de EPM de obra civil. Dado que, aunque estas empresas pertenecen al sector privado, requieren contratar de acuerdo a los requerimientos de EPM un personal clave para la ejecución de la obra, y aunque no es carácter obligatorio la contratación de personal discapacitado, se convierte una oportunidad para la inclusión de esta población.

5.7 Tamaño de muestra.

Formula Finita

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N = es el tamaño de la población total.

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

Z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza.

e = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.05) el valor estándar usado en las investigaciones.

Una vez establecido los valores adecuados, se procede a realizar la sustitución de los valores y aplicación de la fórmula para obtener el tamaño de la muestra poblacional.

$$n = \frac{(0.674)^2 * (50\%) * (50\%) * 200}{(0.5)^2(200 - 1) + (0.674)^2(50\%) * (50\%)}$$

$$n = \frac{22.7138}{0.6110}$$

$$n = 37$$

Tamaño de la muestra = 37 personas

5.8 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

5.8.1 Encuesta

La presente encuesta busca recoger las percepciones que tienen algunos empleados “Contratistas de EPM” y también de aquellos que no tienen experiencia laboral en este gremio, sobre la inclusión de personas con discapacidad en su entorno laboral.

Este instrumento consta de dos partes, la primera recoge los datos del encuestado y área de trabajo (Administrativo y/o Operativo), y la segunda, consta de preguntas orientadas a

identificar la favorabilidad que tendría la propuesta de incluir personas con discapacidad como requisito de licitación en los contratistas de EPM.

Tabla 1. Formulario para la propuesta de la inclusión de personas con discapacidad de los contratistas de EPM.

Formulario para la propuesta de inclusión de personas con discapacidad en los contratistas de EPM			
PRIMERA PARTE			
1	NOMBRE:		
2	¿Trabaja o ha trabajado usted con un contratista de EPM?	SI	NO
3	¿Trabaja o ha trabajado con una persona en situación de discapacidad?	SI	NO
SEGUNDA PARTE			
4	¿Considera que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades laborales que una persona que no tenga ninguna limitación?	SI	NO
5	¿Considera que una persona con discapacidad podría desempeñar funciones con el mismo rendimiento a una persona que no la tenga?	SI	NO
6	¿Conoce la normatividad vigente en Colombia para la inclusión laboral de personas con discapacidad?	SI	NO

7	¿Considera que los contratistas de EPM promueven el derecho al trabajo prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad?	SI	NO
8	¿Considera que las personas con discapacidad pueden contribuir al mejoramiento al clima laboral por condiciones de igualdad?	SI	NO
9	¿Sabe si EPM realiza o ha realizado acciones para la inclusión de personas con discapacidad?	SI	NO
10	¿Considera que la contratación de personas con discapacidad podría promover la diversidad dentro de una empresa?	SI	NO
11	¿Considera que el estado debe mejorar la socialización de la normatividad que promueve la inclusión?	SI	NO
12	¿Considera que a los contratistas de EPM les falta información sobre los beneficios tributarios que genera la contratación de personas con discapacidad?	SI	NO
13	¿Considera que la contratación de personas con discapacidad puede traer otro tipo de beneficios a la empresa, además de los beneficios tributarios?	SI	NO
14	¿Cree usted que se deben tomar medidas de sensibilización, respecto a la importancia de contratación de personas con discapacidad en los contratistas del sector público?	SI	NO

15	¿Considera que, una mayor información sobre la normatividad aplicada y los beneficios de la contratación de personas con discapacidad podría mejorar el índice de desempleo?	SI	NO
16	¿Cree usted que las empresas contratistas de EPM pueden brindar oportunidades de trabajo a personas con discapacidad, adaptando puestos de trabajo según sea su necesidad?	SI	NO
17	¿Considera que la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral hace parte del desarrollo humano social sostenible?	SI	NO
18	¿Cree usted que, con el mejoramiento de oportunidades laborales para las personas con discapacidad por parte de los contratistas de EPM, se estaría contribuyendo al desarrollo de la ciudad?	SI	NO
19	¿Considera que EPM podría establecer políticas, medidas o acciones que mejoren la contratación de personas con discapacidad en los contratistas de EPM?	SI	NO
20	¿Estaría de acuerdo que los pliegos de condiciones de contratación incluyeran personas con discapacidad bajo de modelo de responsabilidad social empresarial?	SI	NO

5.9 Plan de acción del proyecto.

Tabla 2. Cronograma de las actividades fechas de aplicación de los instrumentos.

TIPO DE ACTIVIDAD	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
Aplicación de la encuesta	22-nov-21	26-nov-21
Análisis de la encuesta	29-nov-21	3-dic-21

Fuente: Autoría propia.

5.10 Análisis y tratamiento de datos.

El análisis y el tratamiento de datos fue realizado a través de una encuesta a 43 personas, de acuerdo a la muestra tomada a un contratista de EPM de obra civil que tiene en promedio 200 empleados.

Estos datos fueron analizados de manera cuantitativa, y sus resultados se presentarán a continuación.

6 Resultados y discusiones

En total se encuestaron 43 personas, de las cuales el 60,5% trabajan o han trabajado con contratistas de EPM, y el 53,5% tienen experiencia de trabajar con personas en situación de discapacidad. Adicionalmente, el 51,2% de la población considera que las personas en situación de discapacidad no tienen las mismas oportunidades laborales.

A continuación, se realiza el análisis de datos, de las preguntas realizadas en la “Encuesta para la inclusión de personas con discapacidad en los contratistas de obra civil de EPM” que dan respuesta a los objetivos planteados en el proyecto.

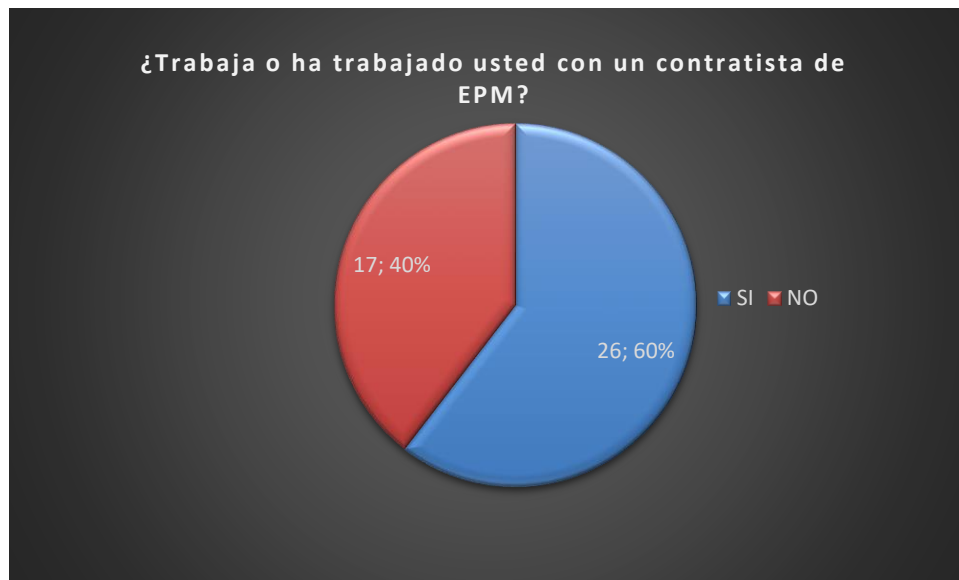
Objetivo específico 1: Identificar si los contratistas de EPM en el área de obra civil conocen la normatividad aplicable dentro del entorno laboral para las personas con discapacidad, y los beneficios que conlleva la contratación de esta población.

Gráfica 1. Pregunta 3



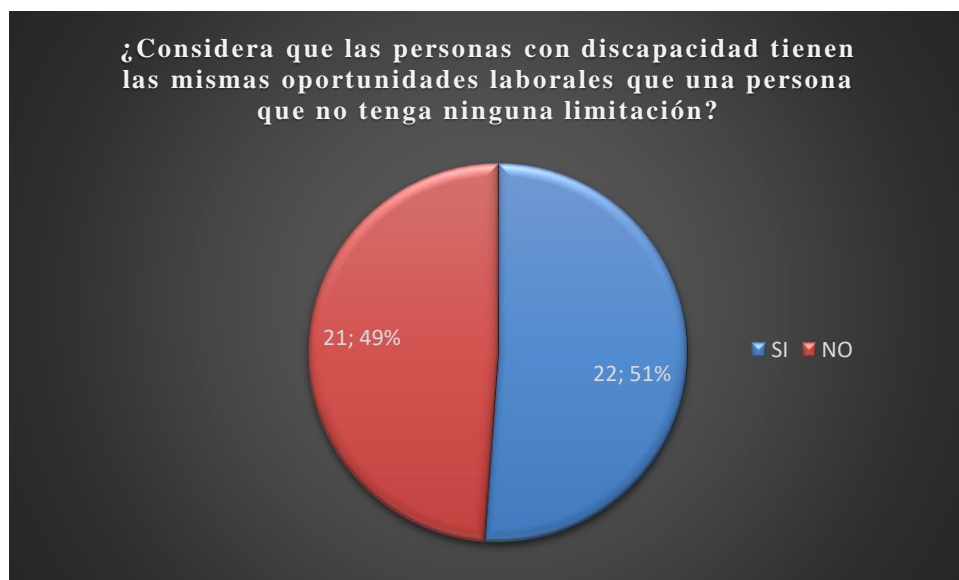
Fuente: autoría propia

Gráfica 2. Pregunta 2.



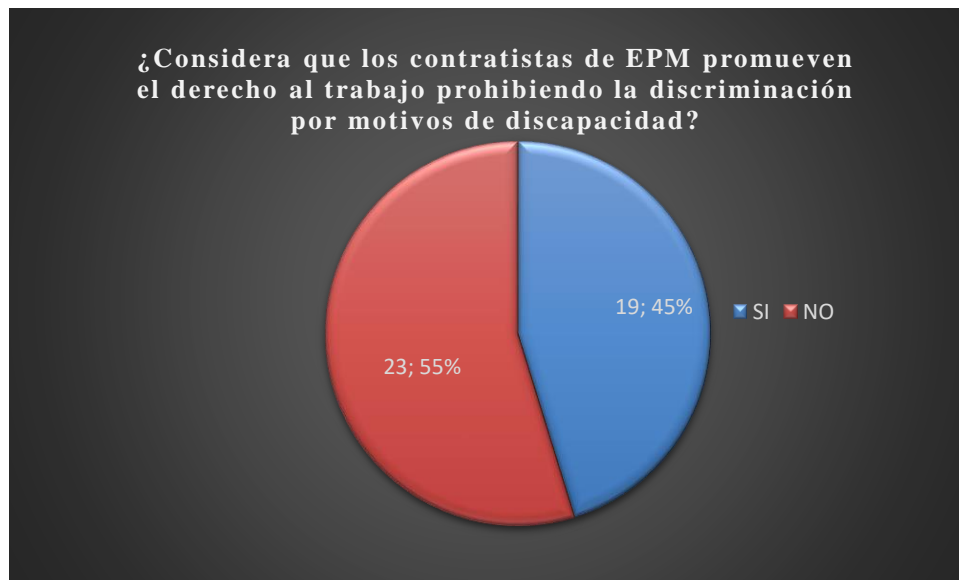
Fuente: autoría propia

Gráfica 3. Pregunta 4.



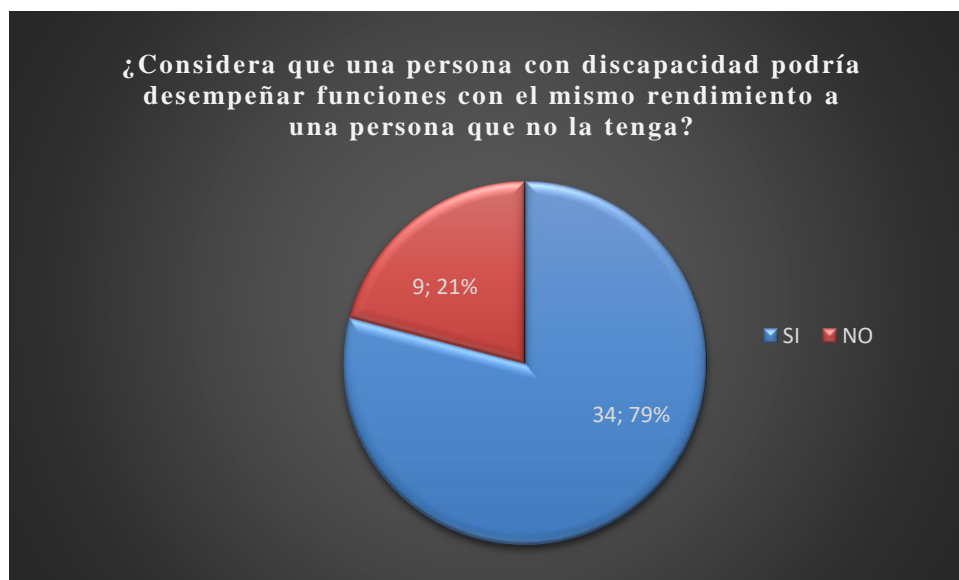
Fuente: autoría propia

Gráfica 4. Pregunta 7.



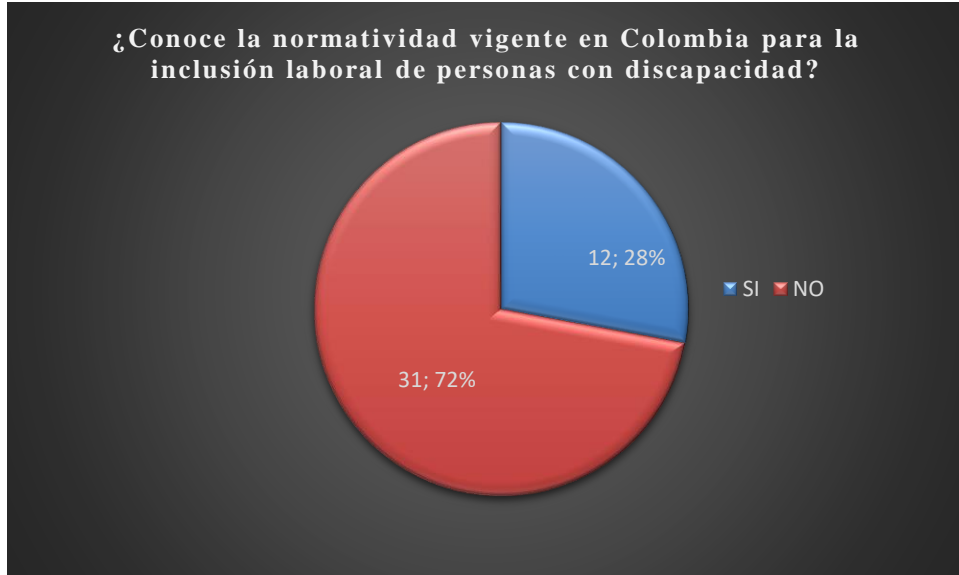
Fuente: autoría propia

Gráfica 5. Pregunta 5.



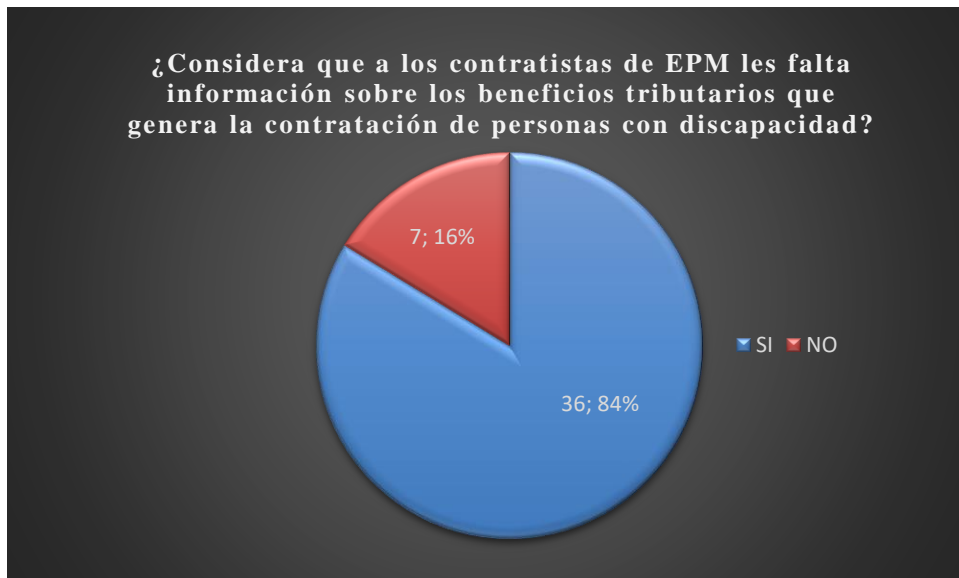
Fuente: autoría propia

Gráfica 6. Pregunta 6.



Fuente: autoría propia

Gráfica 7. Pregunta 12



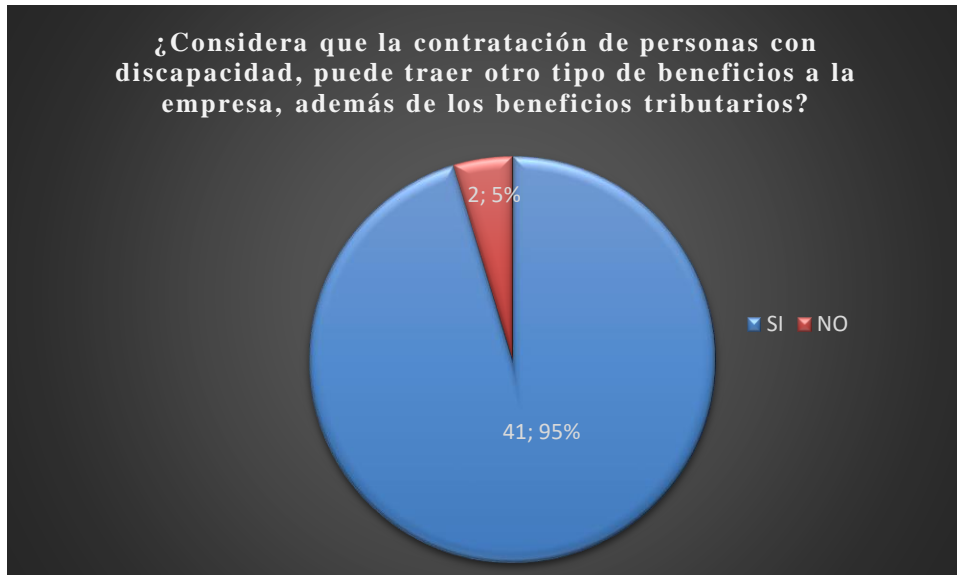
Fuente: autoría propia

Gráfica 8. Pregunta 19.



Fuente: autoría propia

Gráfica 9. Pregunta 13.



Fuente: autoría propia

6.1 **Análisis objetivo específico 1.**

Se realizaron las preguntas 2,3,4,5,6,7,12,13 y 19, encontrando que, el 47% refiere, que trabaja o ha trabajado con una persona en situación de discapacidad. Además, el 60% trabaja o ha trabajado con contratistas de EPM, por lo tanto, esta población tiene conocimiento de las oportunidades de contratación laboral que se dan de manera interna en las empresas en mención.

Un 49% considera las personas con limitaciones no tienen las mismas oportunidades, y el 55% está de acuerdo con que los contratistas de EPM no promueven el derecho al trabajo, prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad. Adicionalmente, el 79% está de acuerdo en que una persona con discapacidad puede desempeñar funciones con el mismo rendimiento de una persona que no las tenga.

También, se identificó que el 72% no conoce la normatividad vigente en Colombia para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, el 84% considera, que a los contratistas de EPM les falta información sobre los beneficios tributarios que genera la contratación de personas con discapacidad.

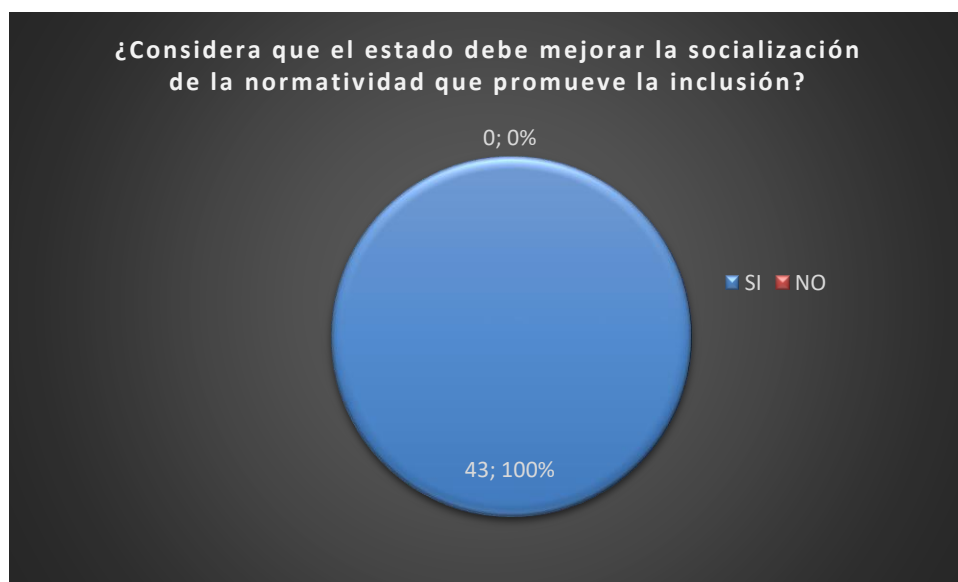
Según lo anterior, se puede decir que, la falta de oportunidades laborales de personas con discapacidad puede obedecer al desconocimiento de la norma.

Según lo anterior, el 95% considera que EPM puede establecer políticas, mecanismos, medidas, o acciones que mejoren la contratación de personas con discapacidad.

A su vez, la población encuestada considera en un 95%, que la contratación de personas con discapacidad puede traer otros beneficios a la empresa, además de los económicos, viéndose como un incentivo adicional para motivar a los empresarios a la inclusión laboral.

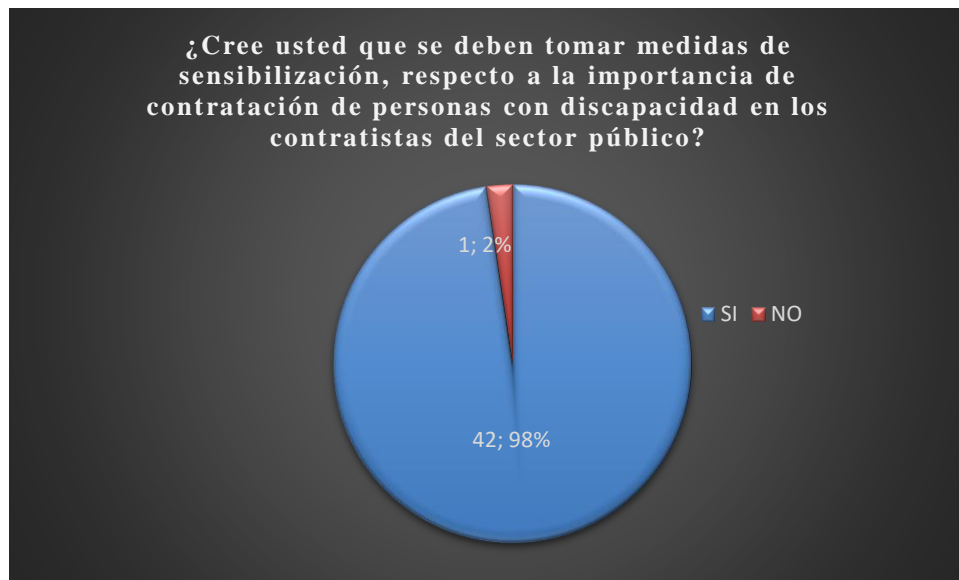
Objetivo específico 2: Analizar los factores que inciden en la contratación de PcD en un entorno laboral con igualdad de oportunidades, buscando la disminución del porcentaje de desempleo de esta población, a través de las empresas contratistas de EPM en las áreas de obra civil.

Gráfica 10. *Pregunta 11.*



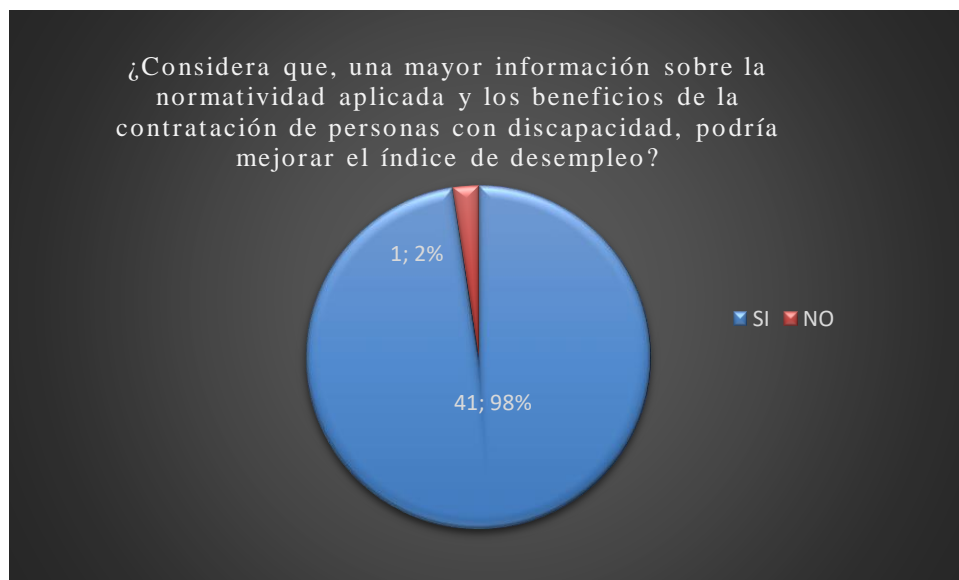
Fuente: autoría propia

Gráfica 11. Pregunta 14.



Fuente: autoría propia

Gráfica 12. Pregunta 15.



Fuente: autoría propia

Gráfica 13. *Pregunta 16.*



Fuente: autoría propia

6.2 Análisis objetivo específico 2.

Respecto a las alternativas que contribuyan a la inclusión de personas con discapacidad en un entorno laboral, buscando la disminución de desempleo de esta población, las personas encuestadas están de acuerdo en un 100% que es el estado quien debe mejorar la socialización de la normatividad que promueve la inclusión. Y en un 98% consideran necesario, que el estado debe tomar medidas de sensibilización respecto a la importancia de la vinculación laboral en los contratistas del sector público. Ya que, una mayor información sobre la normatividad y sus beneficios puede mejorar el índice de desempleo, esto último, según con el 98% de los encuestados. También, el 98% considera que los contratistas de EPM pueden brindar mejores oportunidades laborales, adaptando puestos de trabajo según sea la necesidad de la empresa.

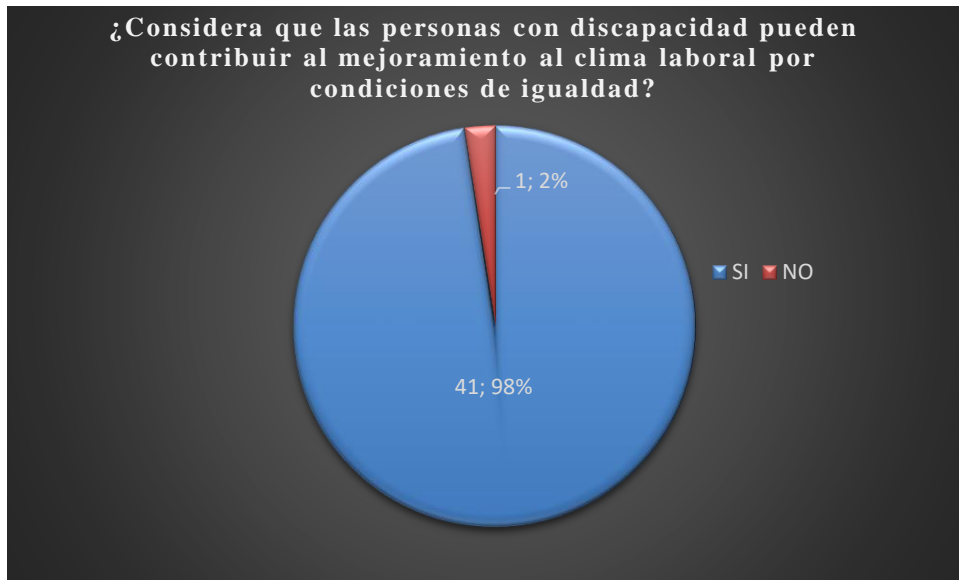
Objetivo específico 3: Expresar a EPM (Empresas Públicas de Medellín), como empresa impulsadora del desarrollo de la ciudad, una estrategia contractual para incrementar la vinculación de personal con discapacidad en las empresas del sector privado, contratistas de obra civil.

Gráfica 14. *Pregunta 10.*



Fuente: autoría propia

Gráfica 15. Pregunta 8.



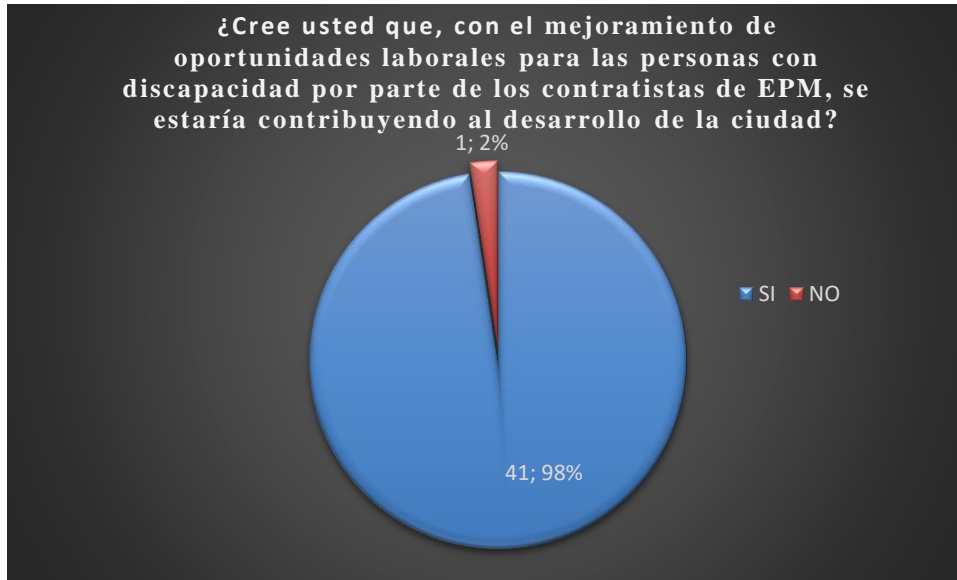
Fuente: autoría propia

Gráfica 16. Pregunta 9.



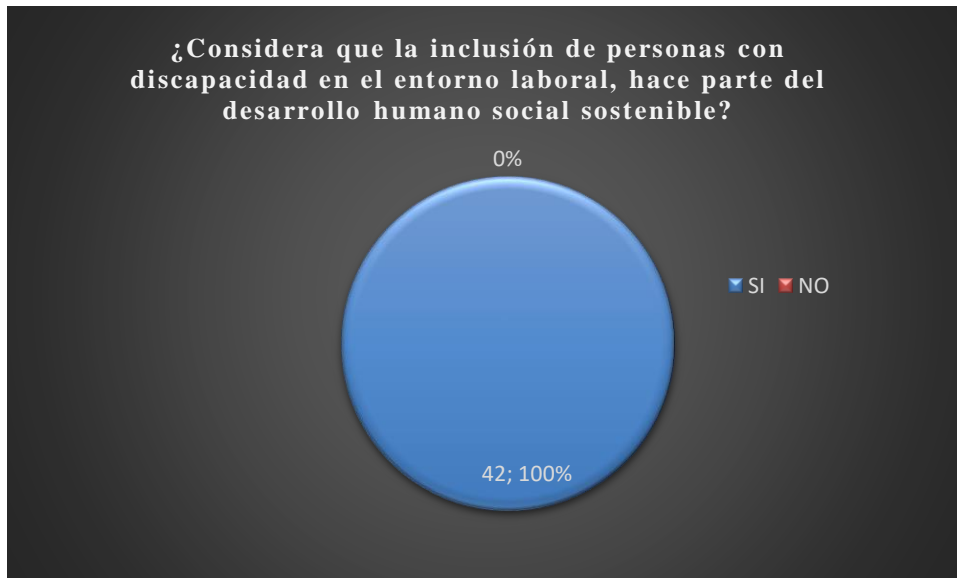
Fuente: autoría propia

Gráfica 17. Pregunta 18.



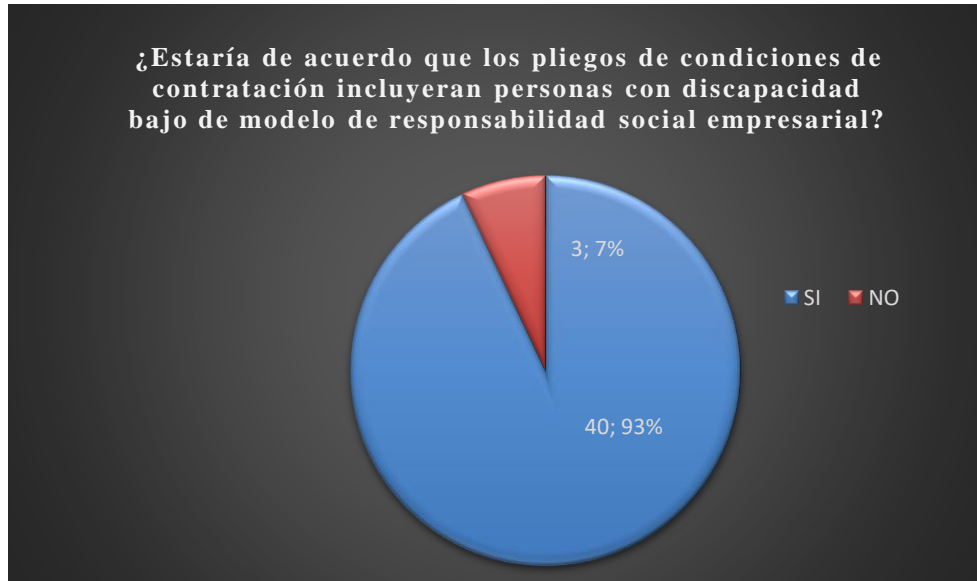
Fuente: autoría propia

Gráfica 18. Pregunta 17.



Fuente: autoría propia

Gráfica 19. *Pregunta 20.*



Fuente: autoría propia

6.3 Análisis objetivo específico 3.

El 98% de los encuestados está de acuerdo, en que la contratación de las personas con discapacidad, pueden promover la diversidad dentro de las empresas, y este mismo 98% considera que esta contratación puede mejorar el clima laboral por condiciones de igualdad.

El 60% desconoce si EPM ha realizado o realiza acciones de inclusión laboral, sin embargo, el 98% cree que, mejorando las oportunidades laborales por parte de los contratistas de EPM, se puede contribuir al desarrollo de la ciudad.

Además, un 100% está de acuerdo en que la inclusión laboral de personas con discapacidad hace parte del desarrollo humano social sostenible.

Finalmente, se puede decir que, el 93% de los encuestados está de acuerdo en que EPM puede incluir en los pliegos de condiciones de contratación a las personas con discapacidad bajo el modelo de Responsabilidad Social Empresarial.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, donde se evidencia que la mayoría de los participantes está de acuerdo en que la contratación de personas con discapacidad promueve la diversidad, mejora el clima laboral dentro de las empresas y promueve el desarrollo social sostenible, se propone a EPM incluir personas con discapacidad en los pliegos de condiciones uniformes para la contratación de proyectos de obras civil, considerando que los requisitos, tales como “el personal clave” son autonomía de la empresa, y le permite diseñar cargos que puedan desempeñar personas con alguna limitación, suscitando así la igualdad de oportunidades. Convirtiéndose en una empresa pública pionera, en brindar oportunidades a las personas con discapacidad, teniendo como soporte las políticas de responsabilidad social empresarial, y acciones realizadas en beneficio de la ciudad.

Teniendo en cuenta los esfuerzos que ha venido realizado el Estado en el sector público, en cuanto a los requisitos necesarios para contratar con las empresas del sector privado, donde se exige vincular un pequeño porcentaje de personas con discapacidad, buscando mejorar las condiciones laborales de ésta población, este proyecto busca que estas mismas condiciones se puedan replicar para las empresas privadas que quieran participar en las licitaciones que presenta EPM, en los proyectos de obra civil, con el fin de incentivar la igualdad y el desarrollo social sostenible de ésta población accediendo a un trabajo digno.

7 Propuesta de inclusión

De acuerdo con el análisis realizado al instrumento, donde se identifica que la contratación de personas con discapacidad puede traer beneficios a las empresas, además de mejorar el índice de desempleo de la ciudad y brindar oportunidades de igualdad a personas que por sus limitaciones no acceden a un puesto de trabajo de manera equitativa, dado los prejuicios que se han puesto de manifiesto en la sociedad colombiana, y en pro de reivindicar sus derechos, ofreciendo oportunidades donde puedan desempeñarse funcionalmente demostrando sus capacidades y valías, se propone a EPM que incluya dentro del pliego de condiciones uniformes un porcentaje mínimo de contratación, tomando como referencia el Decreto 2011 de 2017 establecido para el sector público, a personas con discapacidad como personal clave, que puedan desempeñar funciones adaptando puestos de trabajo de acuerdo a sus necesidades, y haciendo parte esta propuesta de inclusión dentro de su modelo de Responsabilidad Social Empresarial, aportando al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde se hace referencia a que es la sociedad quien debe crear las oportunidades y las condiciones para que todas las personas puedan acceder a empleos que mejoren su calidad de vida.

8 Conclusiones

- Con la aplicación de la encuesta, se identificó que, los contratistas de EPM del área de obra civil conocen la normatividad y sus beneficios tributarios respecto a la contratación de personas con discapacidad, además, que la contratación de esta población puede mejorar el clima laboral, promoviendo la diversidad. Y como lo menciona la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado en la sentencia T-340/17 “Cuando se han brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía como empleados y empresarios de éxito y, al mismo tiempo, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo” demostrando así su compromiso y responsabilidad con las empresas.
- De acuerdo al resultado de las encuestas, se analizaron alternativas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, como la de incluir en los pliegos de condiciones uniformes para la contratación de proyectos de obra civil, cargos que pueden desempeñarse por esta población, contribuyendo así a la inclusión social en un entorno laboral con igualdad de oportunidades, buscando la disminución del porcentaje de desempleo. Y que sea EPM a través de las políticas de relacionamiento y el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial, estableciendo medidas que contribuyan a la inclusión social, logrando que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como persona, independientemente de su discapacidad.

- Se propone a EPM (Empresas Públicas de Medellín), como empresa impulsadora del desarrollo de la ciudad, el diseño de estrategias contractuales para promover la vinculación de personal con discapacidad en las empresas del sector privado, contratistas de obra civil. Tendiendo como soporte a la normatividad colombiana, y que se encuentra soportada en la Constitución Política en sus artículos 13, 47, 54 y 68, donde se respalda el derecho a la igualdad, y a recibir el mismo trato y las mismas oportunidades sin discriminación alguna. Además, la Ley 392 de 2018, establece incentivos en procesos de contratación en favor de personas con discapacidad en las empresas del sector privado, buscando mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad y disminuyendo la brecha de desempleo existente en el país.

9 Referencias

Saldarriaga-Concha Foundation. (2016). *Disability and Civil and Political Rights in Colombia* [Report]. Available at:

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/COL/INT_CCPR_CSS_COL_25230_E.pdf

Organization of American States (2001). *The Inter-American Convention for the Elimination of all forms of Discrimination against Persons with Disabilities* (CIADDIS).

[Web resource]. Available at: https://www.oas.org/en/sedi/ddse/pages/index-4_convention.asp

United Nations (2016). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). [Web resource]. Available at:

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

United Nations (2017). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Web resource]. Available at: CRPD/C/18/R.1 in English (Word) – OHCHR

International Labour Organisation (2017). R099 - Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99). [Web resource]. Available at:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I_D,P12100_LANG_CODE:312437,fr:NO

Humanities and social sciences communications (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. [Web resource]. Available at: <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>.

Correa-Montoya, Lucas and Castro-Martínez, Marta Catalina. (2016). Disability and Social inclusion in Colombia. Saldarriaga-Concha Foundation Alternative Report to the Committee on the Rights of Persons with Disabilities. Saldarriaga-Concha Foundation Press. Bogotá D.C., Colombia. 160p.

101 Movility(2016). Top 6 Companies That Hire People With Disabilities. [Web resource]. Available at: <https://www.101mobility.com/blog/2016/march/top-6-companies-that-hire-people-with-disabiliti/>

Herson K. (2021, December). Seven Reasons Why Hiring People With Disabilities Is Good For Business. [Web resource]. Available at: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/12/03/seven-reasons-why-hiring-people-with-disabilities-is-good-for-business/?sh=3cc0477d1832>

Disability Discrimination Laws Explained.(s.f). Wilshire Law Firm. [Web resource]. <https://www.wilshirelawfirm.com/5-examples-disability-discrimination-workers-applicants/>

Las encuestas fueron creadas a través de survio. (<https://www.survio.com/es/>).

O'Reilly, Arthur (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. [Reporte]. Disponible en <https://>

www.ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/76463/206_RTDW_Sp_web_pdf_FINAL_6_12_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corte Constitucional. (2015) Relatoría: Sentencia C-458-15. Expresiones referidas a personas con discapacidad.

Minsalud. (2020). Boletines poblacionales: Personas con discapacidad – PCD Oficina de Promoción Social. Publicación I-2020. [boletín]. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

García Ruiz, A.S &*Fernández Moreno, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Repositorio cdpd. Obtenido de https://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/627/Art_GarciaRuizAS_InclusionPersonasDiscapacidad_2005.pdf?sequence=1

Torres Valdivieso, M.E, & Samboni Gómez, M.S (s.f). “La inclusión laboral fortalece la responsabilidad social empresarial”. Investigación.Bogotá.unal.edu.co.

Obtenido de:

http://www.investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/la_inclusion_laboral_fortalece_la_responsa.pdf

EPM (s.f.). Política institucional de Derechos Humanos. [boletín].Obtenido de: <https://www.epm.com.co/site/Portals/0/Institucional/RSE/Politica-institucional-de-Derechos-Humanos.pdf?ver=2020-09-30-144819-200>

Fundación Adecco. (2012). “Segundo estudio empleo y colectivos desfavorecidos: Ideas de empleo para las personas que lo tienen más difícil”. [Informe]. Obtenido de [https:// www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1328300082_Adecco-estudio.pdf](https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf//1328300082_Adecco-estudio.pdf)

Arias Pabón, C.H. (2021). El desarrollo humano sostenible y nuestra viabilidad como nación. *Nómadas*. (213-222). Universidad Central. Disponible en: http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_9/09_19A_Eldesarrollohumanosostenibleynuestra.pdf

Personas en situación de discapacidad (s.f.). Sentencia T-553/11. [Página Web]. Disponible en: https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Sentencia_T_553_2011.pdf.

EPM. (30 de septiembre de 2020). Política institucional de derechos humanos. [Políticas Institucionales]. Recuperado de: <https://www.epm.com.co/site/home/sostenibilidad-epm/politicas-rse#Pol-tica-de-derechos-humanos-1357>.

EPM. (12 de abril de 2020). Programa de inclusión de personas con discapacidad. Tomado de: <https://cu.epm.com.co/institucional/linkedin/programa-de-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-epm>

Decreto 2011 de 2017. Vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de noviembre de 2017.D.O No. 50433

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la persona con limitación y se dictan otras disposiciones. 7 de febrero de 1997. D.O. N° 42.978.

Organización Internacional del Trabajo. (3 de diciembre de 2007). OIT pide realizar nuevos esfuerzos para apoyar la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. Tomado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_088031/lang--es/index.htm

. Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad". 5 de agosto de 2002. D.O. No. 44.889.

Ley Estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48.717.

Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. 3 de julio de 2007. D.O. No. 46.685.

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" adoptada por la asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. 31 de julio de 2009. D.O. No. 47. 427.

Ley 1752 de 2015. Por la cual se modifica la ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 3 de junio de 2015. D.O. No. 49.531

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre de 2010. D.O. No. 47.937.

Ley 80 de 1993. por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre de 1993. No. 41.094

Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris.

SENA. (23 de junio de 2020). Sena sin barreras para atender a personas con discapacidad. [Noticias]. Recuperado: <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=4340>

Resolución 113 de 2020. Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. 31 de enero de 2020. D.O No. 51213.

Organización Mundial del Trabajo. (1983). C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Página Web. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304 .

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, 47, 54 y 68 de julio de 1991(Colombia).

Corte Constitucional. (2017). Relatoría. Sentencia T. 340/17. Legitimación por activa en Tutela- Persona natural que actúa en defensa de sus propios intereses.

Corte Constitucional. (2011). Relatoría. Sentencia T-553/11. El Derecho a la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad.

Ochoa Guerrero, M.E. (2010.). Percepciones en torno a la aplicación del Marco legal ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deficiencia visual. [Especialización en Educación Inclusiva, Universidad de Cuenca]. Tomado de:
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2841/1/te4158.pdf>

Tesis de Investigación. (2014). Diseños no experimentales. Según Hernández, Fernández y Baptista. [blog]. Tomado de:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>