



**Barreras que Dificultan el Acceso Pleno de la Población con Discapacidad**

**Intelectual al Contexto Laboral en Colombia.**

*(Monografía jurídica)*

**Trabajo de grado para optar por el título Abogadas**

**Manuela Marín Román  
Yesenia Vélez Arboleda**

**Corporación Universitaria Lasallista**

**Facultad de Ciencias Sociales y Educación**

**Programa de Derecho**

**Caldas, Antioquia  
Junio de 2025**

### **Resumen:**

La monografía analiza las barreras estructurales, sociales y jurídicas que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Colombia, con énfasis en el municipio de Medellín. A pesar de los avances normativos como la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y la reciente Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025), persisten obstáculos derivados de prejuicios, falta de ajustes razonables en los entornos laborales y ausencia de datos estadísticos desagregados que permitan formular políticas públicas efectivas. El estudio emplea una metodología cualitativa mediante entrevistas y revisión normativa, comparando además experiencias internacionales y casos empresariales de inclusión (Colcafé, Alkosto, Euro S.A., entre otros). Se concluye que la inclusión laboral de esta población requiere no solo del marco legal, sino de una transformación cultural y organizacional que garantice empleos dignos, permanentes y adaptados, reconociendo a las personas con discapacidad intelectual como sujetos de derechos plenos y actores productivos dentro de la sociedad.

1. Introducción
  - Contexto del problema
  - Justificación del estudio
2. Pregunta de Investigación
3. Objetivos
  - Objetivo general
  - Objetivos específicos
4. Marco Teórico
  - Evolución histórica de la concepción de la discapacidad
  - Modelo de prescindencia
  - Modelo médico-rehabilitador
  - Modelo social
  - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
  - Marco normativo en Colombia
5. Factores que afectan la inclusión laboral
  - Legales
  - Sociales
  - Económicos
6. Oferta laboral para jóvenes con discapacidad intelectual en Colombia

7. Estrategias y experiencias de inclusión
  - Casos empresariales (Colcafé, Alkosto, Euro S.A., EPM)
  - Buenas prácticas y ajustes razonables
  - Incentivos y programas estatales
8. Reforma Laboral 2025 y nuevas disposiciones
9. Discusión
  - Principales hallazgos
  - Retos actuales
10. Conclusiones
11. Referencias

## 1. INTRODUCCIÓN

Garantizar el acceso laboral a las personas con discapacidad intelectual en Colombia se ha convertido en una problemática compleja y con bajas oportunidades de mejora. No obstante, se avistan iniciativas en el marco legislativo que contribuyen a la consolidación de políticas públicas en beneficio de la inclusión, pero dicha población continúa enfrentando obstáculos considerables para gozar a plenitud del derecho al trabajo. En este sentido, urge la necesidad de aplicar un análisis y seguimiento a esas posibles barreras laborales que vienen sesgando dicho acto de reconocimiento e integración, en particular, para aquellos que tienen un diagnóstico de discapacidad intelectual, además de visibilizar esas otras afectaciones a la integralidad social y personal que evidentemente se derivan por la exclusión en el contexto mencionado.

El propósito de esta investigación surge como respuesta a la exclusión que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en los entornos laborales colombianos, particularmente en la ciudad de Medellín. En este contexto, es relevante destacar que, a pesar de que el gobierno colombiano ha implementado leyes para garantizar la inclusión de esta población en el ámbito laboral, los resultados no son satisfactorios. Según un informe del DANE, la tasa de participación laboral de la población con discapacidad es significativamente inferior a la de la población sin discapacidad, lo cual, refleja una diferencia de 42,7 puntos porcentuales entre ambos grupos.

Un referente significativo de inclusión laboral es la multinacional española ILUNION, que en 2018 inauguró en La Estrella, Antioquia, su primera lavandería industrial fuera de Europa. Este proyecto emplea a 147 trabajadores, de los cuales el 62 % son personas con discapacidad, y ha recibido reconocimientos por parte de la Alcaldía de Medellín y del

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) por su aporte a la integración laboral (ILUNION, 2018). Estas experiencias evidencian que, si bien existen avances importantes, la participación de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral colombiano sigue siendo limitada, lo que exige fortalecer políticas públicas y estrategias empresariales que garanticen su inclusión efectiva.

Asimismo, la Fundación Saldarriaga concha (2022) emite un informe donde sólo el 50% de las empresas en Medellín han implementado políticas de inclusión, y más del 70% de las personas con discapacidad en la ciudad continúan enfrentando dificultades para acceder a empleos adecuados, debido a la falta de adaptaciones razonables en los puestos de trabajo y los prejuicios persistentes. Dicha afirmación refleja la necesidad de que el Estado tome las suficientes medidas que garanticen las condiciones adecuadas y accesibles que permitan la permanencia en el ámbito laboral. Para lograrlo, es fundamental promover el establecimiento de reglas concretas que ponderen la protección constitucional reforzada como medida afirmativa con las normas laborales. Así las cosas, se evidencia la necesidad de que gobierno tome medidas constructivas y no regresivas que permitan materializar el derecho al trabajo.

Bajo este mismo ámbito, encontramos que las instituciones públicas han logrado avances en la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, este fenómeno está limitado al sector público y no se refleja con la misma intensidad en el sector privado o informal. A pesar de los esfuerzos de la Función Pública y de las políticas promovidas por el gobierno nacional, los datos disponibles indican que la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el contexto privado sigue siendo insuficiente.

A nivel local, el caso de la Gobernación de Antioquia y el Comité de Accesibilidad de Medellín reflejan esfuerzos por parte de las autoridades para mejorar la inclusión, pero la

implementación de estas iniciativas aún enfrenta desafíos. Los acuerdos y convenios firmados, como los de la Fundación Ampans de España, no se han traducido en resultados tangibles hasta la fecha, lo que genera una preocupación constante sobre la efectividad de las políticas públicas en esta área.

Para comprender las barreras estructurales que persisten en esta materia, es fundamental analizar la forma como se ha concebido social y jurídicamente a las personas con discapacidad. Dicha concepción ha estado históricamente determinada por tres modelos que han influido en la percepción colectiva de esta población: el modelo de la prescindencia, el modelo médico-rehabilitador y el modelo social.

Durante la antigüedad y la Edad Media, predominó el modelo de la prescindencia, el cual concebía a las personas con discapacidad como sujetos improductivos o inservibles para la vida social. Posteriormente, el modelo médico-rehabilitador centró su enfoque en la discapacidad como una patología a tratar o corregir, perpetuando una visión asistencialista que condicionaba la participación de estas personas en la vida pública y laboral. Fue sino hasta la década de 1960, cuando los movimientos sociales liderados por personas con discapacidad comenzaron a reivindicar su derecho a la igualdad y al reconocimiento de la discapacidad como parte de la diversidad humana que emergió en el modelo social. Este último propone una ruptura con las concepciones tradicionales al centrar su atención en las barreras sociales, físicas y actitudinales que impiden la plena participación de las personas con discapacidad.

No obstante, es importante reconocer que en la actualidad estos modelos no se han superado completamente. Por el contrario, persisten de forma simultánea e interrelacionada, generando respuestas ambiguas y no siempre coherentes frente a la inclusión de esta población

en los diferentes ámbitos de la sociedad.

La exclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual no sólo está vinculada a la falta de oportunidades laborales, sino a prejuicios, falta de sensibilización y a la creencia errónea de que quienes presentan alguna discapacidad no pueden desempeñar tareas productivas. Esto afecta tanto a los individuos que buscan empleo como a los empleadores que, por desconocimiento o temor, no brindan las oportunidades necesarias para que éstos se desarrollen profesionalmente.

La inclusión social de las personas con discapacidad intelectual implica tener pleno acceso a las actividades, a los roles sociales y a las relaciones interpersonales (Partington, 2005), así como valorar la presencia y participación en la sociedad (Lemay, 2006). La inclusión social es la igualdad de acceso a los lugares físicos y la igualdad de oportunidades para acceder y comprender el contenido intelectual. Por eso es importante que los espacios de trabajo les faciliten la comprensión.

A partir del contexto abordado es que surge la necesidad de investigar las barreras existentes que dificultan el acceso de los jóvenes con discapacidad intelectual al empleo en Medellín. Nuestro estudio se centrará en identificar las causas que perpetúan esta exclusión y en proponer estrategias que contribuyan a mejorar la inclusión laboral de esta población. A través de un análisis socio-jurídico, se examinarán las políticas públicas, las experiencias de empleadores y empleados, así como las prácticas laborales inclusivas en diversas empresas de la ciudad. Reiterando el deber que tiene el Estado de garantizarles el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás y proveerles una especial protección constitucional. Además, de que sean reconocidos como sujetos de derechos con talentos diferentes, que con la implementación de ajustes razonables y la aplicación correcta de la Ley puedan apropiarse

de ciertas funciones que como empleados activos aseguren su pleno acceso al trabajo, un ingreso económico estable y asegurar una vejez tranquila.

Este trabajo busca contribuir al desarrollo de propuestas concretas que fomenten la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad intelectual, no sólo desde un marco normativo, sino desde la sensibilización y capacitación de todos los actores involucrados en el proceso.

## **2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Con respecto a la preocupación por la baja inserción de jóvenes con discapacidad cognitiva en el contexto laboral y con ello, las carencias que pueden derivarse para mantener una vida digna donde el factor económico sea un aliciente que les permita satisfacer sus necesidades vitales, se reitera el deber que tiene el Estado de garantizarles el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás y proveerles una especial protección constitucional.

Guardando congruencia con la oportunidad de desarrollo y crecimiento que tiene la población mencionada en el Estado colombiano, donde sean reconocidos como sujetos de derechos con talentos diferentes, que con la implementación de ajustes razonables y la aplicación correcta de la Ley puedan apropiarse de ciertas funciones que como empleados activos aseguren su pleno acceso al trabajo, un ingreso económico estable y asegurar una vejez tranquila se investigará en el Municipio de Medellín:

**¿Cuáles barreras existen en el contexto laboral colombiano que impiden el acceso y disfrute del derecho al trabajo de la población con discapacidad intelectual?**

## **3. OBJETIVOS**

➤ **OBJETIVO GENERAL:**

Analizar las barreras estructurales y sociales que limitan la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en Colombia, evaluando los factores socio- jurídicos que inciden en su acceso y permanencia en el mercado laboral con énfasis en el municipio de Medellín. Bajo el propósito de examinar cómo el contexto colombiano en sus dimensiones legales, sociales y económicas restringe el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad se implementará una metodología de carácter exploratorio y descriptivo en una primera fase que, a su vez, permita identificar las condiciones actuales del mercado laboral para jóvenes con discapacidad intelectual en la localidad mencionada. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis más profundo que permita identificar las políticas públicas existentes, las barreras que enfrenta esta población y los principales desafíos en materia de inclusión. Asimismo, se realizará un análisis comparativo con legislación internacional, con el propósito de evidenciar diferencias en la implementación de políticas y su impacto real en la empleabilidad de esta población.

Para la recolección de datos, se emplearán técnicas cualitativas, donde se desarrollarán entrevistas semiestructuradas dirigidas a jóvenes con discapacidad intelectual, compañeros de trabajo y representantes de organizaciones no gubernamentales, con la intención de obtener testimonios directos sobre sus experiencias laborales y percepciones respecto a la efectividad de las políticas inclusivas en Colombia.

➤ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Identificar y analizar los factores legales, sociales y económicos que favorecen o dificultan el acceso al empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual, a través de un análisis cualitativo de las políticas de inclusión laboral vigentes en el país.

2. Recolectar y organizar datos relevantes sobre la oferta laboral existente en Colombia para jóvenes con discapacidad intelectual, evaluando las oportunidades de vinculación, integración y permanencia de esta población en el mercado laboral.

3. Proponer un conjunto de estrategias y recomendaciones prácticas para los empleadores y organismos gubernamentales, orientadas a mejorar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual y garanticen su acceso a un empleo digno y estable.

#### 4. MARCO TEÓRICO

La forma en que la sociedad ha concebido la discapacidad viene evolucionando a lo largo del tiempo, influenciada por contextos históricos, culturales, médicos y jurídicos. Tradicionalmente, se han identificado tres modelos que definen la percepción social de las personas con discapacidad:

En la antigüedad prevalecía el modelo de la prescindencia médica, el cual, asociaba la discapacidad a causas religiosas; consideraba a las personas con discapacidad como una carga para la sociedad, sin nada que aportar, era indeseable el crecimiento y desarrollo de niños que padecieran dicha condición. Se pensaba que tener un hijo discapacitado obedecía al resultado de un pecado cometido por los padres, lo que llevaba a prácticas eugenésicas como el infanticidio.

Durante la Edad Media, esta visión se transformó en una etapa de marginación, en la que las personas con discapacidad eran reconocidas como seres humanos, pero enfermos. Ya no se eliminaban, pero eran excluidas de las familias y de círculos sociales. En lugar de ser asesinados, muchos eran sometidos a la caridad o la mendicidad, dependiendo de su entorno (Ripollés, 2008, págs. 66 - 67).

A finales del siglo XIX, se inicia una nueva fase caracterizada por la reclusión. La persona con discapacidad deja de ser vista como un animal salvaje, pero es tratada como un ser humano enfermo. En este contexto, se institucionaliza a las personas con discapacidad en asilos, reformatorios o manicomios y se comienza a aplicar un enfoque medicalizado. El tratamiento social hacia esta población seguía siendo paternalista y caritativo, con una actitud de que las personas con discapacidad tienen un valor inferior al resto de la sociedad. En este modelo, la educación especial es vista como una de las principales herramientas para intentar "normalizar" a estas personas.

El modelo médico rehabilitador, a diferencia del religioso explica la discapacidad como una enfermedad de origen científico; considera que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad si son rehabilitadas y logran adaptarse a los estándares de normalidad. Este enfoque fue consolidado por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), que distingue la deficiencia entre (pérdida de una función o estructura), discapacidad (restricción de actividades) y minusvalía (desventaja social y económica). Sin embargo, su implementación fue limitado al enfocarse exclusivamente en la condición individual, ignorando factores sociales y culturales, lo que dio paso al modelo social. Legalmente, las personas con discapacidad eran tratadas como incapaces, lo que les negaba autonomía y derechos, se les sometía a sistemas sustitutos de voluntad, como la interdicción en Colombia, que

restringía su capacidad jurídica. Además, se centraba en un tratamiento clínico individual para mejorar o curar a la persona, sin abordar las barreras sociales que limitan su inclusión.

El modelo social, la discapacidad ya no se considera un atributo individual, sino el resultado de las relaciones sociales y las barreras impuestas por la sociedad. Este enfoque resalta la importancia de los factores sociales y externos en la definición y el tratamiento de la discapacidad. Como consecuencia positiva, influyó la creación de políticas sociales y leyes contra la discriminación hacia las personas con discapacidad (Seoane, 2011, pág. 147).

En este modelo, las causas de la discapacidad son sociales, no religiosas y las limitaciones no provienen de la persona, sino de las barreras impuestas por la sociedad. Se establece que las personas con discapacitadas pueden contribuir a la sociedad si son aceptadas e incluidas socialmente (Ripollés, 2008, págs. 68-69). Según la Corte Constitucional, el enfoque social busca garantizar la autonomía de la persona con discapacidad, su participación en las decisiones que la afectan, la adaptación del entorno a sus necesidades y el aprovechamiento de sus capacidades (Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006; C-293 de 2010).

El modelo social transforma la concepción de la discapacidad, de ser una deficiencia individual a ser una diferencia que debe ser reconocida socialmente. Este enfoque propone que la discapacidad sea entendida en tres dimensiones: las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones en la participación social (Ripollés, 2008, pág. 86).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, representa un hito en la evolución de la protección internacional de los derechos humanos, al reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos plenos y no únicamente como beneficiarias de asistencia o protección

social. Este tratado internacional marcó un cambio de paradigma, sustituyendo el antiguo modelo médico-asistencial de la discapacidad, centrado en la deficiencia individual y en la necesidad de rehabilitación por el modelo social y de derechos humanos, que comprende la discapacidad como el resultado de la interacción entre las condiciones personales y las barreras externas de tipo físico, social, comunicativo y actitudinal que limitan la participación plena y efectiva en la sociedad.

El artículo 1° de la Convención establece como objetivo central: *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*. Este enfoque refuerza la idea de que el ejercicio de derechos, incluido el derecho al trabajo, no puede depender de la caridad o de concesiones discrecionales, sino que es una obligación jurídica vinculante para los Estados Parte.

En el caso de Colombia, la Convención fue incorporada al ordenamiento jurídico mediante la Ley 1346 de 2009 y entró en vigencia interna el 10 de junio de 2011, lo que implica que desde esa fecha constituye un instrumento de obligatorio cumplimiento y, además, hace parte del bloque de constitucionalidad, en virtud de lo previsto en el artículo 93 de la Constitución Política. La Corte Constitucional, en la sentencia C-066 de 2013, ha señalado expresamente que este tratado configura “el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad”, por lo que las autoridades judiciales y administrativas deben interpretarlo y aplicarlo de manera preferente en asuntos relacionados con la garantía de derechos de esta población.

En desarrollo de este mandato, la Corte Suprema de Justicia ha proferido decisiones relevantes que fortalecen la protección laboral de las personas con discapacidad. En sentencias como SL 711 de 2021 y SL 572 de 2021, se precisó que, aunque es relevante contar con una

calificación técnica que acredite la discapacidad, también es posible inferirla a partir de las condiciones de salud y las limitaciones funcionales del trabajador, en atención al principio de libertad probatoria y a la finalidad protectora de la Convención. La Sala Laboral incluso enfatizó que esta normativa internacional no solo fija la definición de discapacidad, sino que orienta la interpretación de garantías como la estabilidad laboral reforzada, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para asegurar que los trabajadores en situación de discapacidad no puedan ser despedidos sin la debida autorización de la autoridad laboral competente.

El artículo 2° de la Convención amplía la noción de discapacidad para incluir a quienes presenten “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Asimismo, introduce el concepto de “discriminación por motivos de discapacidad”, entendido como cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o efecto de obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos, incluyendo explícitamente la obligación de realizar ajustes razonables en el entorno laboral, educativo y social para garantizar la verdadera inclusión.

En armonía con este estándar internacional, la legislación interna colombiana ha fortalecido su marco normativo a través de la Ley 1618 de 2013, que desarrolla las obligaciones del Estado para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al trabajo. Dicha ley amplía la definición de discapacidad al incorporar no solo las deficiencias de largo plazo, sino también aquellas de mediano plazo, reconociendo que la interacción con las barreras sociales, físicas y actitudinales puede generar efectos de exclusión similares.

Por otra parte, la Constitución Política de 1991, en su artículo 25, consagra el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social que debe ejercerse en condiciones dignas y justas, imponiendo al Estado la tarea de adoptar medidas que aseguren la igualdad material y eliminen cualquier forma de discriminación. En este sentido, el acceso laboral para las personas con discapacidad intelectual no solo se comprende como una oportunidad económica, sino como una vía para el ejercicio de otros derechos fundamentales, tales como la autonomía personal, la dignidad humana, la seguridad social y la participación activa en la vida social y productiva del país.

Pese a la existencia de este robusto marco jurídico, en la práctica subsisten barreras estructurales, sociales y culturales que limitan la inclusión plena de esta población en el contexto laboral colombiano. La falta de adecuaciones razonables, la persistencia de estigmas sociales y las limitaciones en el diseño de políticas públicas efectivas constituyen desafíos pendientes que requieren una interpretación garantista de la Convención y de las normas nacionales, así como una implementación rigurosa de los principios de igualdad, dignidad y no discriminación.

#### **4.1 Factores legales, sociales y económicos que favorecen o dificultan el acceso al empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual:**

En el contexto colombiano, el acceso al empleo para los jóvenes con discapacidad intelectual se encuentra mediado por múltiples factores legales, sociales y económicos que pueden actuar como facilitadores o, por el contrario, como barreras significativas.

Desde la perspectiva legal, es importante reconocer que el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia establece un marco normativo que regula las relaciones entre empleador y trabajador, promoviendo un equilibrio entre las obligaciones empresariales y la garantía de condiciones laborales justas. A ello se suma la Ley 361 de 1997, reglamentada parcialmente por

el Decreto Nacional 1538 de 2005, adicionada por la Ley 1287 de 2009 y desarrollada por el Decreto Nacional 734 de 2012, la cual en su Capítulo IV (Artículos 22° al 34°) establece mecanismos para la integración laboral de las personas con limitación.

No obstante, la realidad demuestra que persisten falencias estructurales y prácticas discriminatorias que dificultan la efectiva inclusión laboral de esta población. Entre los principales obstáculos se encuentran:

- Desconocimiento o interpretación errónea de la normatividad por parte de algunos empleadores, quienes no comprenden a cabalidad las obligaciones y beneficios que se desprenden de la Ley 361 de 1997 y otras disposiciones complementarias.
- Ausencia de ajustes razonables en los espacios de trabajo, tales como adaptaciones físicas, flexibilización de horarios o adecuación de funciones, los cuales resultan esenciales para que las personas con discapacidad intelectual puedan desarrollar su labor de manera efectiva y segura.
- Percepción de la inclusión laboral como una inversión riesgosa, asociada a costos adicionales o a posibles limitaciones en el desempeño laboral, en lugar de comprenderla como una oportunidad de enriquecimiento organizacional, diversidad y responsabilidad social empresarial.
- Persistencia de imaginarios sociales discriminatorios, que se manifiestan en prejuicios, estigmas y temores infundados acerca de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual. Estas creencias erróneas suelen traducirse en actos discriminatorios que restringen su acceso a oportunidades laborales dignas.

A nivel económico, muchas empresas asumen que la contratación de personas con discapacidad representa una carga adicional en términos de inversión para adecuaciones físicas, acompañamiento especializado o gestión de riesgos laborales. Esta visión omite los beneficios tributarios e incentivos estatales que promueven la contratación de esta población, así como el valor social y productivo que aporta su inclusión.

En este sentido, estudios y proyectos de investigación previos han señalado que algunos empleadores consideran que la normativa otorga una protección laboral absoluta a las personas con discapacidad, dificultando la terminación de contratos incluso cuando existan causales justificadas (Organización de Naciones Unidas, 2006, p. 41). Esta percepción ha llevado a que ciertos asesores laboristas desaconsejen la contratación de esta población, lo que genera un círculo vicioso de exclusión.

Sin embargo, esta interpretación resulta equivocada, pues la protección especial que otorga la ley no constituye un obstáculo para que un contrato pueda darse por terminado cuando medien causas legales, del mismo modo que ocurre con cualquier otro trabajador. Por tanto, es necesario derribar estos mitos y promover un enfoque que reconozca la inclusión laboral no como un deber formal, sino como un derecho fundamental que contribuye al desarrollo social y económico del país.

Así mismo, una de las barreras más grandes sigue siendo la falta de conciencia en las empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad, lo cual es un reflejo de la falta de educación sobre este tema o condición en general. Según la Organización Mundial de la Salud (2011), *“la falta de conocimientos sobre la discapacidad y sus derechos humanos conduce a la exclusión, segregación y la negación de oportunidades para estas personas”*. La educación y sensibilización en el ámbito laboral son esenciales para cambiar las percepciones y garantizar que

las personas con discapacidad sean vistas como sujetos plenos con derecho a participar en todas las esferas de la sociedad, incluido el trabajo.

Además de la falta de sensibilización, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) destaca que una de las barreras fundamentales para el acceso pleno de las personas con discapacidad al empleo, es la discriminación estructural en las empresas. A pesar de las políticas inclusivas, los empleadores a menudo continúan teniendo prejuicios inconscientes que les impiden considerar a los candidatos con discapacidad para ciertos trabajos, especialmente aquellos que requieren una "adaptabilidad" rápida y el cumplimiento de metas estrictas. Según un estudio realizado por la Universidad Nacional de Colombia en 2017:

*"la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral no se logra por una ley, sino por un cambio cultural profundo que implica la eliminación de barreras percibidas en cuanto a la capacidad de estas personas para contribuir de manera significativa al trabajo".*

Es por esto por lo que, a pesar de los avances normativos y de las iniciativas que buscan promover la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en Colombia, persiste una notoria falta de datos actualizados y específicos que permitan dimensionar con precisión la magnitud de las barreras existentes y la efectividad de las políticas implementadas. Esta ausencia de información sistematizada limita la posibilidad de diseñar estrategias sólidas y sostenibles que respondan a las necesidades reales de esta población, evidenciando la urgencia de fortalecer los procesos de investigación y recolección de estadísticas que sirvan de base para una intervención social y jurídica más efectiva.

#### **4.2 Datos relevantes sobre la oferta laboral existente en Colombia para jóvenes con discapacidad intelectual:**

El análisis del mercado laboral colombiano para personas con discapacidad revela un panorama fragmentado y carente de información específica sobre la población con discapacidad intelectual, lo que constituye en sí mismo un hallazgo relevante. Las encuestas realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, como los boletines de Mercado Laboral de Personas con Discapacidad correspondientes a los periodos enero-marzo 2025 y abril-junio 2025, presentan estadísticas generales de participación laboral, tasas de ocupación y niveles de informalidad para esta población. No obstante, dichas mediciones agrupan todas las formas de discapacidad en una sola categoría, sin diferenciar la discapacidad física, sensorial, psicosocial o intelectual.

Esta falta de categorización impide determinar con exactitud el nivel de inclusión laboral que enfrentan los jóvenes con discapacidad intelectual, así como los sectores que ofrecen mayores oportunidades para ellos. La ausencia de datos desagregados también limita la formulación de políticas públicas y programas de empleo que atiendan las necesidades específicas de esta población. En este contexto, no encontrar hallazgos constituye un hallazgo, ya que visibiliza las falencias estructurales en la generación de información confiable y específica sobre la empleabilidad de este grupo.

En cuanto a la oferta laboral, al revisar plataformas como la Agencia Pública de Empleo, Computrabajo y otros portales de búsqueda, se observa que la mayoría de las vacantes publicadas para personas con discapacidad no establecen de manera clara si incluyen o excluyen la discapacidad intelectual. Por lo general, los anuncios se limitan a mencionar la disposición para contratar “personas con discapacidad” sin precisar los ajustes razonables necesarios, los perfiles requeridos o las condiciones de accesibilidad cognitiva para el desempeño del cargo.

En consecuencia, la investigación evidencia que, aunque existen mecanismos y

plataformas de vinculación laboral, persiste una brecha significativa en la generación de información confiable y detallada sobre la situación de los jóvenes con discapacidad intelectual, lo que se traduce en barreras invisibles para el ejercicio pleno de su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

#### **4.3 Propuestas de adopción de estrategias y recomendaciones prácticas para los empleadores y organismos gubernamentales, orientadas a mejorar la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual:**

Sin salir del contexto colombiano, es valioso resaltar la iniciativa laboral que viene implementando Colcafé, quienes avanzan desde el 2008 en su proceso de inclusión a través de la vinculación de personas con hipoacusia, estableciendo institucionalidad con la Fundación Óyeme localizada en el Municipio de Medellín-Laureles, la cual, desde 1966 une esfuerzos y recursos en beneficio de los niños y adolescentes sordos.

De cara a la investigación respecto al acceso que tiene la población juvenil con discapacidad cognitiva al entorno laboral, en dicha empresa atestiguó Julio César Martínez, Gerente de Gestión Humana del negocio de café del Grupo Nutresa del año 2008 al 2018 lo siguiente:

*“En el caso de Colcafé no se hicieron inversiones importantes en materia de dinero, aunque sí implicó cambios a nivel organizacional, empezando por los ajustes en los procesos de comunicación, selección, socialización y formación de un ambiente laboral de inclusión que impactará profundamente en la cultura de la compañía. Hoy Colcafé se ha convertido en un referente de la materia en Colombia. En ese periodo de tiempo, Colcafé vinculó a un total de 83 personas con discapacidad; 41 mediante contrato laboral directo y 42 a través de contrato de aprendizaje. Las contrataciones incluyeron personas con discapacidad auditiva, visual,*

*física y cognitiva, entre otros”.*

Otra empresa que se suma a la inclusión laboral de personas con discapacidad es Alkosto, ya que en el año 2005 de la mano de la Organización Best Buddies Colombia- Bogotá, la cual se dedica a promover la vinculación laboral de dicha población con barreras a nivel intelectual y los denominan “Amigos del Alma”, velan por su inserción en un trabajo digno que les mejore su calidad de vida. Para tener un panorama más concreto y estadístico del avance que ha logrado dicho almacén de cadena en cuanto a nuestro propósito investigativo citamos a María Isabel Morcillo, directora de Selección y Responsabilidad Social de Alkosto:

*“Alkosto hoy en día cuenta con 167 personas vinculadas a nivel nacional, la gran mayoría en el cargo de empacador y algunos como asesores de ventas. El 80% de nuestros jóvenes llevan trabajando con nosotros más de cinco años. Esto ha llevado a que muchos de ellos nos pidan alas, por eso hemos establecido un tema de confianza en donde, de acuerdo con sus capacidades, han comenzado a desempeñarse en otras funciones.*

*En Alkosto siempre hemos pensado en qué más podemos hacer para ir más allá de nuestro deber ser. Por eso diseñamos un curso que se llama Auxiliar en empaque y embalaje de objetos que ya tiene ocho generaciones graduadas. Se trata de un programa dual: en la mañana los estudiantes asisten a clase en el SENA y en la tarde realizan sus prácticas en los almacenes para poder asegurar el conocimiento mediante la práctica.*

*Esto ha sido un proceso muy bonito porque cuando se gradúan, “Best Buddies” los ayuda a ubicarse laboralmente a través de sus convenios o continúan aquí mismo en Alkosto, cuando están las vacantes” (Saldarriaga Concha, 2020).*

La inclusión laboral de personas con discapacidad representó un desafío complejo, puesto implicó proceso de adaptación y reestructuración organizacional para las anteriormente citadas; sin embargo, les permitió también convertirse en un referente ejemplar que a través de su iniciativa y alianzas establecidas han sido actores protagónicos en la transformación de vidas y promotores de sueños; así mismo, aluden sus directivos:

*“El caso de Colcafé, contratar una persona con discapacidad le permitió a la empresa, entre otras cosas, fortalecer su reputación corporativa. Las buenas prácticas sociales como esta son percibidas de manera más positiva por todos los grupos de interés como clientes, proveedores y la comunidad en general” Julio César Martínez, Gerente de Gestión Humana del negocio de café del Grupo Nutresa del año 2008 al 2018.*

*“En Alkosto uno de los beneficios que, asegura Morcillo, ha logrado percibir la compañía a partir de la contratación de personas con discapacidad, tiene que ver con la redefinición del liderazgo. Algo que hemos podido validar dentro es que los jefes, son ahora mejores jefes. Son más respetuosos de la diferencia, más asertivos a la hora de entregar instrucciones, comunicar funciones y lograr el trabajo en equipo”. (Saldarriaga Concha, 2020).*

Por otro lado, existen mecanismos de integración social de personas con discapacidad como los adoptados por la Ley 361 de 1997 que promueve la integración laboral de las personas con discapacidad, pero su implementación aún enfrenta retos significativos. Un informe del Ministerio de Trabajo de Colombia (2020) indica que la falta de ajustes razonables en los ambientes de trabajo, como la adaptación de espacios y horarios, sigue siendo una barrera considerable para la inclusión. En la misma línea, la Corte Constitucional ha precisado que los ajustes razonables son una obligación jurídica de los empleadores y abarcan adaptaciones

físicas, tecnológicas y organizacionales, necesarias para garantizar el goce efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Corte Constitucional, Sentencia T-340 de 2017).

A pesar de estos retos, también hay ejemplos favorables de inclusión laboral en Colombia. Empresas como Alkosto y Colcafé han demostrado que la inclusión de personas con discapacidad no sólo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también aporta beneficios a las empresas reflejándose en el crecimiento frente a la responsabilidad social corporativa y una mejora en el clima organizacional. Según el gerente de Colcafé, Julio César Martínez, la inclusión de personas con discapacidad ha fortalecido la reputación corporativa de la empresa generando un impacto positivo en la cultura organizacional, mostrando que la inclusión no es sólo un acto de justicia social, sino una estrategia empresarial que beneficia a todos los involucrados.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006), ratificada por Colombia, establece claramente que esta población debe tener acceso a empleos en condiciones de igualdad, sin discriminación y con el derecho a elegir libremente su ocupación. Esto subraya la importancia de promover un entorno laboral accesible, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, lo cual debería ser un pilar para cualquier política pública en Colombia.

Siguiendo en la tarea investigativa de consolidar evidencia tangible que dé cuenta del acceso pleno de la población con discapacidad intelectual en el contexto laboral de Medellín, anexamos la respuesta a un derecho de petición que dos empresas, una del sector público EPM (Empresas Públicas de Medellín).

De acuerdo con la respuesta emitida por parte de EPM, a través de un derecho de petición (Radicado interno 20250120081589, 7 de mayo de 2025), donde se evidencia que

actualmente la organización no cuenta con personas con discapacidad intelectual vinculadas en su planta de personal, aunque ha patrocinado 45 personas en programas de formación, e implementado ajustes razonables en sus procesos de selección y acompañamiento, indicando lo siguiente:

**Empresas Públicas de Medellín (EPM):**

*“Asunto: respuesta solicitud de información.*

*En atención a su comunicado recibido bajo radicado interno 20250120081589 del 07 de mayo de 2025, se procese a dar respuesta así:*

*Primero:*

*1: ¿Cuántas personas con esta condición hacen parte de su planta de personal?*

*R: a la fecha no contamos con personas con discapacidad intelectual vinculadas a la planta de personal, sin embargo, se ha tenido un histórico de 3 personas reconocidas con este tipo de discapacidad, así como con aprendices y estudiantes de práctica que no solo reciben un patrocinio para sus estudios, sino que también llegan a realizar su práctica académica organización. A la fecha se han patrocinado 45 personas.*

*2: ¿en qué áreas o cargos se desempeñan?*

*R: las personas que han estado vinculadas se han desempeñado en cargos de tipo administrativo, en funciones de soporte, documental, archivística, atención al cliente interno y externo y otros administrativos como apoyo con impresiones, elaboraciones de cartas, actas de reuniones y tareas logísticas.*

*3: ¿Qué tipo de adaptaciones, ajustes razonables o estrategias de inclusión se han*

*implementado para facilitar su participación laboral?*

*R: se han realizado ajustes razonables en las distintas etapas de la gestión del talento humano. Desde la etapa de atracción, selección y vinculación, se realizan los siguientes ajustes:*

- Se incorpora 2 preguntas para identificar el tipo de discapacidad de la persona, así como las ayudas técnicas que utiliza para su cotidianidad.*
- Se establece contacto con la persona desde el inicio de la etapa, para corroborar la información consignada por el candidato, y determinar los ajustes razonables que requiere en cada actividad del proceso.*
- Para este tipo de discapacidad, no se aplican pruebas de habilidad ni de personalidad, u en cambio se aplican pruebas de conocimiento o entrevistas técnicas.*
- Acompañamiento transversal continuo en todas las etapas del proceso.*
- Ampliación de tiempo para el desarrollo de las actividades evaluativas de las distintas etapas del proceso de selección.*
- Capacitación a el equipo que esta realizando el proceso de selección sobre el tema de inclusión y ajustes razonables.*

*Ajustes en los demás procesos de gestión del talento humano:*

- Acompañamiento a los equipos donde llega la persona con discapacidad intelectual.*
- Asignación de un tutor técnico para facilitar la adaptación al entorno organizacional, así como a las laborales asignadas.*

- *Entrega de tareas de forma paulatina y detallando al paso a paso.*
- *Retroalimentación continua a la persona, fomentando al desarrollo de sus habilidades y competencias para el ejercicio de sus tareas.*
- *Uso de un lenguaje sencillo y uso de herramientas de apoyo visual para facilitar la recordación de las tareas.*

*Segundo:*

*1: ¿cuenta su empresa con políticas o programas específicos de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual?*

*R: Si cuenta con este tipo de políticas y programas para personas con discapacidad intelectual*

*2: detallar las políticas y los programas*

*R: EPM cuenta con la política de Derechos Humanos que tienen los siguientes lineamientos relacionados a la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación:*

- *Trabajo decente: no se permite practicas discriminatorias, trabajo forzado o bajo coacción. Se promueve la remuneración justa, la liberta de asociación y la gestión psicosocial, propiciando ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de violencia que: Faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Contemplan medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual.*

- *Respeto por la igualdad de derechos: el grupo EPM asume sus operaciones propias y promueven en su esfera de influencia, prácticas que reflejan el respeto por*

*la diversidad y la no discriminación, favoreciendo la equidad de género y la igualdad de trato y de oportunidades.*

- *Diversidad, equidad e inclusión: EPM asume en sus operaciones propias y promueve en su esfera de influencia, practicas que reflejan el respeto por las diferentes formas de pensar, sentir y actuar; así mismo rechaza cualquier acto o situación que atente contra la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas, indistintamente del género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición. Con este fin la organización implementa estrategias y acciones afirmativas que fomentan la inclusión, la equidad y el respeto por las diferencias, establece medidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual, con especial atención en las violencias basadas en género y promueve la igualdad de trato y de oportunidades.*

*También se cuenta con la política de Gestión de Talento humano: la gestión del talento humano de EPM contribuye a la armonía de la vida fortaleciendo en sus servidores actuaciones para un liderazgo consciente, generándoles calidad de vida y bienestar, propiciando su desarrollo integral, para que se hagan a cargo de si mismos y de su responsabilidad frente al servicio y la operación, con ajuste a la ética, los principios y los valores del Grupo; aportando a la construcción de una cultura diversa e incluyente; con el objetivo de impactar favorablemente los territorios y contribuir a un mundo mejor.*

*Así mismo la organización ha desplegado un programa de inclusión para personas con discapacidad que contempla 2 perspectivas: la vinculación de personas con discapacidad a través de cargos exclusivos para este público, donde se contratan personas a término fijo, para que lleguen a desarrollar un proyecto en distintas*

*dependencias. Esta iniciativa pretende además habilitar la empleabilidad para esta población, catapultar aprendizajes para que, de manera natural, la organización pueda ir incorporando cada vez más, prácticas equitativas e incluyentes, que posibiliten la incorporación de ajustes razonables en la transversalidad de los procesos. En tal vía, a la fecha, todas las vacantes que se publican están habilitadas para que también las personas con discapacidad puedan postularse, garantizando la implementación de los ajustes razonables.*

*De otro lado, la organización ha fomentado alianzas interinstitucionales con entidades de formación, para promover el acceso a la educación y habilitación para el trabajo de las personas con discapacidad. De forma específica, para el caso de las personas con discapacidad intelectual, EPM, en alianza con el SENA, ha patrocinado alrededor de 50 personas en la formación de asistencia administrativa, donde además de estudiar, han llegado a los equipos de trabajo para desarrollar sus prácticas académicas fomentando su exposición real a los escenarios laborales. Estas personas pueden posterior a su formación, participar en las ofertas de empleo, donde se garantiza los ajustes razonables, entre ellos, la eliminación del requisito de experiencia previa.*

*Tercero:*

*1: ¿Qué tipo de formación o procesos de sensibilización se han brindado a los equipos de trabajo respecto a esta población?*

*R: lo primero a resaltar, es la posibilidad de que los distintos equipos de trabajo tengan la experiencia vivencial de contar con personas con discapacidad intelectual como aprendices en etapa práctica. Previo a ello, se acompaña a los equipos que van*

*a recibir a estas personas, con espacios de sensibilización y formación sobre las generalidades de la discapacidad, el modelo social de derechos, los mitos y realidades, los ajustes y ayudas técnicas u las estrategias para la interacción desde lo natural hasta lo cotidiano. Así mismo se cuenta con video tutoriales de consultas frecuentes, que contienen información sobre este tema para las personas de la organización. Contamos con un curso virtual y espacios masivos donde se abordan distintas aristas de la discapacidad intelectual, como los ajustes para la transferencia de conocimientos para estas personas, comprendiendo su curva de aprendizajes. Finalmente se cuenta con espacios de formación segmentada por líderes donde se abordan estrategias para la gestión del talento humano con perspectivas equitativas e incluyente.*

*Cuarto:*

*¿Qué barreras o desafíos ha identificado la empresa en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?*

*R: las principales barreras que se han identificado para el acceso de la población con discapacidad intelectual en EPM, están asociados con:*

*1- El diseño de los cargos: estos contemplan un marco amplio de funciones, dentro de las cuales algunas resultan de compleja gestión para las personas con este tipo de discapacidad, por su demanda en análisis, necesidad de auto gestión e inferencias lógicas.*

*2- Barreras en el ajuste al perfil de estas personas: puesto que se siguen identificando muchas brechas en los procesos de educación y formación por competencias por parte de las instituciones educativas y de formación, lo que se ha evidenciado que dificulta la respuesta de estas personas a los retos organizacionales.*

3- *Brechas en el desarrollo de habilidades blandas: si bien muchas personas con este tipo de discapacidad han logrado desarrollar excelentes habilidades blandas para la adaptación al contexto organizacional, se sigue identificando barreras en muchos de ellos, lo que se puede reflejar en los procesos de selección, impidiendo que logren un ajuste al perfil.*

4- *Barreras institucionales para los procesos de inscripción a las ofertas de empleo: pueden identificarse barreras en tanto la inscripción de las personas con esta discapacidad a los procesos, puesto que se identifican errores frecuentes en el diligenciamiento de la información, así como atención de PQR por falta de comprensión de los datos”.*

Tras revisar la respuesta de EPM, que permitió evidenciar tanto las estrategias implementadas como las principales barreras que enfrenta la población con discapacidad intelectual en sus procesos de inclusión, se consideró pertinente contrastar estas prácticas con la experiencia de una empresa del sector privado.

En este sentido, EURO S.A., a través de la respuesta otorgada por Yurany Estefanía Rendón Cardona, Coordinadora de Selección y Formación (Euro S.A., comunicación personal, 07 de mayo de 2025), informó que implementa programas de vinculación de personas con discapacidad intelectual en su planta de personal, destacando lo siguiente:

**EURO S.A.,**

*“Reciban un atento saludo de parte de Inversiones Euro S.A. En respuesta al derecho de petición presentado por ustedes el pasado 07 de mayo de 2025, en el marco de su trabajo de grado titulado "Barreras que dificultan el acceso pleno de la población con discapacidad intelectual al contexto laboral en Colombia", nos*

*permitimos informar lo siguiente:*

*PRIMERO: Vinculación laboral de personas con discapacidad intelectual.*

- *¿Cuántas personas con esta condición hacen parte de su planta de personal?*

*Actualmente, Inversiones Euro S.A. tiene 15 colaboradores activos con algún tipo de discapacidad, de los cuales la mayoría presentan discapacidad intelectual o condiciones asociadas (como retardo mental leve, síndrome de Down, entre otras).*

- *¿En qué áreas o cargos se desempeñan?*

*Los colaboradores con discapacidad intelectual vinculados a nuestra organización se desempeñan principalmente en el cargo de Auxiliar de Servicios, una posición enfocada en labores operativas y de apoyo dentro de nuestras tiendas físicas.*

*Entre las funciones asociadas a este cargo se incluyen:*

*Atención al cliente: Brindar orientación básica sobre productos y su ubicación dentro del punto de venta; acompañamiento al cliente cuando lo requiera; y mantener un lenguaje respetuoso y adecuado en todo momento. Cabe resaltar que estos colaboradores no están autorizados para registrar productos en la caja.*

*Apoyo logístico y operativo: Empaque de productos en los puntos de pago; surtido y organización de estanterías y pasillos; devolución de productos que se encuentren fuera de lugar; colaboración en actividades de volanteo y apoyo básico en limpieza y mantenimiento del área asignada.*

*Cumplimiento normativo y organizacional: Acatar el reglamento interno de trabajo, conservar las zonas asignadas en condiciones óptimas de orden y aseo, y ejecutar cualquier otra función operativa que le sea asignada por el jefe inmediato, dentro de los límites del cargo. Es importante destacar que no realizan actividades de carga y descarga de mercancía pesada ni tareas específicas de bodega. Estos colaboradores están distribuidos en distintas sedes de la compañía, tales como Euro Frontera, Euro Mayorista, Euro Laureles, Euro Sabaneta, entre otras.*

• *¿Qué tipo de adaptaciones, ajustes razonables o estrategias de inclusión se han implementado para facilitar su participación laboral?*

*Entre las estrategias y ajustes razonables implementados, destacamos:*

- *Acompañamiento en el proceso de inducción y adaptación al puesto.*
- *Asignación de tareas compatibles con las habilidades individuales de cada colaborador.*
- *Flexibilidad en horarios o en el ritmo de trabajo, según necesidad específica.*
- *Coordinación directa con fundaciones como Aula Abierta, Crear Unidos, Programa de Inclusión Laboral de la Alcaldía de Envigado, que apoyan la formación y seguimiento.*
- *Sensibilización puntual a compañeros de trabajo y jefes directos.*

*Estas medidas han permitido una inserción laboral progresiva y respetuosa, priorizando la dignidad y autonomía de los trabajadores.*

*SEGUNDO: Políticas o programas de inclusión laboral*

• *¿Cuenta su empresa con políticas o programas específicos de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual?*

*Actualmente no contamos con un programa o política formal institucionalizada de forma exclusiva para personas con discapacidad intelectual.*

• *¿Cuáles son las características principales de las políticas y programas específicos de inclusión laboral que tiene la empresa?*

*Aunque no existe una política específica, Inversiones Euro S.A. ha integrado dentro de su cultura organizacional prácticas sostenidas que promueven:*

- *La inclusión de perfiles diversos dentro del proceso de selección.*
- *La adecuación funcional del entorno laboral.*
- *La vinculación con entidades externas especializadas para acompañar los procesos de contratación.*
- *El seguimiento individualizado desde el área de Gestión Humana para asegurar el bienestar y continuidad del colaborador.*
- *Estos lineamientos han sido aplicados de forma sistemática, y se evalúa actualmente su formalización en un protocolo de inclusión corporativa.*

*TERCERO: Formación o sensibilización a equipos de trabajo*

• *¿Qué tipo de formación o procesos de sensibilización se han brindado a los equipos de trabajo respecto a esta población?*

*Al momento de la vinculación de un colaborador con discapacidad*

*intelectual, realizamos de la mano de las fundaciones procesos puntuales de sensibilización a los equipos inmediatos (líderes y compañeros de área). Estos espacios buscan:*

- *Generar comprensión y empatía frente a las capacidades diversas.*
- *Brindar orientaciones prácticas sobre cómo apoyar la integración laboral.*
- *Promover ambientes laborales respetuosos e inclusivos.*

*CUARTO: Barreras o desafíos identificados*

• *¿Qué barreras o desafíos ha identificado la empresa en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?*

*Entre los principales retos identificados se encuentran:*

- *Existencia de un desconocimiento generalizado por parte de algunos equipos de trabajo respecto a las particularidades de la discapacidad intelectual, lo cual puede afectar la adecuada interacción e integración de los colaboradores.*
- *Dificultades administrativas para la obtención de certificados oficiales que acrediten la condición de discapacidad, lo que limita el acceso a beneficios estatales y dificulta el diseño de rutas institucionales de apoyo.*
- *Presencia de sesgos sociales por parte de algunos clientes, especialmente en los casos donde la discapacidad no es físicamente evidente, lo cual puede generar barreras en la atención y percepción del servicio.*
- *Necesidad de fortalecer alianzas estratégicas con entidades externas*

*que brinden acompañamiento psicosocial, seguimiento y formación continua tanto para los colaboradores como para los equipos de trabajo que los rodean.*

*Autorización para uso académico:*

*Inversiones Euro S.A. autoriza expresamente el uso de la información estadística y general suministrada en este documento, siempre y cuando:*

- *Se utilice exclusivamente con fines académicos, en el contexto del trabajo de grado.*
- *Se respete la confidencialidad de los datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normativas aplicables.*
- *No se divulgue esta información en medios públicos o con terceros, sin autorización previa y escrita de nuestra parte.*

*Agradecemos su interés en visibilizar las prácticas inclusivas del entorno laboral y reiteramos nuestro compromiso con la construcción de espacios laborales más justos, equitativos y accesibles para todos.”*

Respecto a lo anterior, resaltamos que las experiencias expuestas no sólo dan cuenta de algunos alcances en el ámbito laboral frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, a su vez, se convierten en testimonio del fortalecimiento y desarrollo social para este tipo población, puesto que les posibilitan la interacción con los demás, compartir opiniones, dialogar, resolver desacuerdos, llegar a acuerdos, enfrentarse a situaciones problemas donde deba actuar con creatividad y de manera importante, le brindan herramientas para la subsistencia donde proveen con autonomía el recurso económico para satisfacer sus

propias necesidades vitales de alimentación, vestimenta, salud, higiene, vivienda y diversión. Esto impacta positivamente en el ejercicio de la personalidad.

Es importante que se debe reconocer además de los beneficios económicos y sociales, que la inclusión laboral tiene un impacto positivo en el bienestar emocional y psicológico de las personas con discapacidad. El trabajo proporciona un sentido de autonomía, reconocimiento y pertinencia social que contribuye significativamente a la calidad de vida de estos individuos, como lo señala el Centro de Investigación sobre Discapacidad y Sociedad (2018). La inclusión laboral no sólo mejora el acceso a ingresos, también refuerza la integración social y el desarrollo de la identidad personal de los individuos con discapacidad intelectual.

Así mismo, un primer paso estratégico, y quizás el más urgente, es el fortalecimiento de los **sistemas de información y recolección de datos estadísticos desagregados** que permitan conocer con claridad la situación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en Colombia. Como se expuso en el capítulo anterior, actualmente los boletines y encuestas nacionales sobre mercado laboral publicados por el DANE no diferencian entre tipos de discapacidad, lo cual impide identificar con precisión las necesidades, los niveles de acceso al empleo y las oportunidades reales para esta población específica.

Por lo tanto, se recomienda que tanto el **DANE**, como el **Ministerio de Trabajo** y demás organismos competentes, adopten mecanismos para recolectar y procesar información desagregada que permita distinguir la situación de las personas con discapacidad intelectual frente a otras discapacidades. Esto no solo favorecería la creación de **políticas públicas focalizadas**, sino que además serviría como insumo técnico para que los empleadores puedan diseñar procesos de selección más inclusivos y ajustados a las necesidades reales de este grupo.

En términos prácticos, implementar estadísticas claras y actualizadas significaría contar

con **indicadores de participación laboral, tasas de ocupación, sectores con mayor vinculación y niveles de informalidad específicos** para jóvenes con discapacidad intelectual.

Dichos indicadores permitirían:

- Identificar brechas de acceso y permanencia laboral.
- Evaluar la efectividad de las políticas y programas vigentes.
- Establecer incentivos y mecanismos de acompañamiento dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores.
- Visibilizar el aporte social y económico de la inclusión laboral de esta población, desmitificando la idea de que su contratación representa únicamente un costo.

En suma, la generación de estadísticas confiables y específicas constituye una **estrategia fundamental y transversal**, ya que sin datos desagregados no es posible diseñar políticas públicas efectivas, ni mucho menos fomentar prácticas empresariales de inclusión laboral que respondan a las verdaderas barreras que enfrentan los jóvenes con discapacidad intelectual.

En este sentido, se destaca el programa **“Empleos para la vida”**, impulsado por el Ministerio del Trabajo, que busca promover la creación y permanencia de empleos formales mediante incentivos económicos directos a los empleadores que vinculen personas con discapacidad, entre otros grupos poblacionales prioritarios. De acuerdo con el **Decreto 533 de 2024**, los empleadores que contraten formalmente a personas con discapacidad reciben un **aporte estatal equivalente al 35 % de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV)** por cada trabajador adicional vinculado, siempre que cumpla con un periodo mínimo de cotización de seis meses.

Este incentivo no solo representa un alivio económico para las empresas, sino que también reconoce el valor social de fomentar entornos laboralmente inclusivos y sostenibles.

La implementación de este beneficio se enmarca en la política pública del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que busca superar históricas barreras y promover oportunidades laborales reales para personas en situación de discapacidad. No obstante, para que estas figuras tengan un impacto real en la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual, es imprescindible complementar el incentivo con:

- **Programas formativos y acompañamiento especializado** para adaptar espacios laborales y garantizar ajustes razonables que respondan a las necesidades cognitivas específicas.
- **Sensibilización empresarial** enfocada en desmontar prejuicios y fomentar una cultura organizacional diversa y acogedora.
- La articulación con los datos segmentados mencionados anteriormente, de modo que las políticas inclusivas estén informadas y alineadas con la realidad de esta población.

En suma, el aporte en nómina dispuesto por el Decreto 533 de 2024 ofrece una herramienta valiosa para promover la inclusión laboral. No obstante, su eficacia dependerá de la convergencia con estrategias integrales que transformen la percepción del empleo como un derecho, más que como una carga, evidenciando que la contratación de personas con discapacidad intelectual fortalece el tejido laboral y social del país.

Por último, sumando al rastreo referencial y legal de corte laboral con que se cuenta en Colombia, es indispensable mencionar que en junio 25 de 2025 comenzó a regir la nueva Reforma Laboral ley 2466 de 2025 donde se modifican parcialmente normas del Código

Sustantivo del trabajo para promover condiciones de empleo decente y digno e inclusivo en Colombia.

En este sentido, resulta fundamental resaltar las modificaciones normativas y así mismo, cómo las organizaciones deben implementar el cumplimiento de estas nuevas disposiciones. Uno de los artículos más importantes a considerar es el 15, que establece obligaciones concretas para los empleadores en relación con la contratación de personas con discapacidad, específicamente en el numeral 17:

*“ARTÍCULO 15. Obligaciones especiales del empleador.*

- 17. *“Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.”*

Además, del artículo mencionado, incorpora otros elementos que refuerzan la protección e inclusión laboral de personas con discapacidad, como se detalla a continuación:

La persona con discapacidad goza de protección especial frente a despidos.

Cualquier terminación de contrato debe contar con autorización previa del ministerio de trabajo, la cual deberá estar basada en un análisis técnico y justificado. La ausencia de esta autorización hace que el despido se presuma como discriminatorio, lo que puede acarrear su nulidad, el reintegro obligatorio del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir.

Además, resaltan la obligación de realizar ajustes razonables para garantizar que el entorno de trabajo sea accesible y adecuado para los trabajadores con discapacidad. Esto incluye adaptaciones físicas, tecnológicas, organizacionales y metodológicas:

*“ARTICULO 15, NUMERAL 13:*

*(...)*

- *13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.*

*El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo”.*

Así mismo, el artículo 16 fortalece la protección contra la discriminación, especialmente contra poblaciones vulnerables como lo son las personas con discapacidad, donde se reconoce que la subordinación no justifica prácticas abusivas y

enfatar en los principios de igualdad, equidad y dignidad en el lugar de trabajo:

*“ARTÍCULO 16. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*“b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.*

*Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.*

*El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.*

En el artículo 17 modificando el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y se incorporan nuevas conductas que están prohibidas expresamente dentro del derecho laboral, con énfasis en su importancia para personas con discapacidad, particularmente

por cómo se relaciona con la protección de contra la discriminación laboral, el respeto a la salud física y mental, la equidad e inclusión en entornos de trabajo:

*“ARTÍCULO 17. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:*

*(...)*

*10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*

*11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la*

*reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*

*12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.*

*13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.*

*14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.*

*15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.*

Se introduce una modificación importante para favorecer la conciliación entre la vida laboral y el cuidado de personas con discapacidad, en el artículo 47, al reconocer el derecho a la flexibilidad horaria o al trabajo remoto para quienes cumplen funciones de cuidado familiar no remunerado. En concreto establece que cuando un trabajador actúe como cuidador de un familiar con discapacidad dentro del primer o segundo grado de consanguinidad tendrá derecho a solicitarlo.

Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

El acceso pleno al contexto laboral sigue siendo un desafío significativo para la

población con discapacidad intelectual en Colombia. Aunque las normativas legales han evolucionado, las barreras sociales y culturales continúan siendo un obstáculo importante. A pesar de los avances normativos, la inclusión efectiva depende no sólo de la legislación, sino de una transformación en la mentalidad y la cultura organizacional de las empresas, las cuales deben superar prejuicios y prejuicios basados en la discapacidad.

Un aspecto relevante en el marco de la reforma laboral recientemente discutida en Colombia es la incorporación de incentivos adicionales para los empleadores que contraten a personas en condición de discapacidad. El párrafo establece que la **cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador podrá reducirse en un 50%, siempre que los contratados sean personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%**. Esta medida no solo representa un alivio en términos de cargas empresariales, sino que también constituye un estímulo concreto para que las empresas prioricen la vinculación de trabajadores con discapacidad, generando escenarios de inclusión más efectivos.

De igual manera, vale la pena tener en cuenta el documento de la **Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)** titulado *Más allá de la discapacidad, una oportunidad de inclusión laboral* (2024), el cual enfatiza la importancia de concebir la contratación de esta población no como una obligación legal, sino como una oportunidad para diversificar el talento humano, fortalecer la innovación empresarial y contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa. El informe de la ANDI evidencia que la inclusión laboral debe ir acompañada de políticas públicas sólidas, incentivos tributarios claros y, sobre todo, de un cambio cultural al interior de las organizaciones que permita superar los estigmas y prejuicios hacia las personas con discapacidad.

En conclusión, la reforma laboral y documentos como el de la ANDI evidencian que

los beneficios normativos deben ir de la mano con la transformación de paradigmas sociales y empresariales, de manera que la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en el ámbito laboral no sea un acto aislado, sino una práctica sostenible en el tiempo.

## **5. CONCLUSIONES.**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, especialmente los jóvenes, representa un desafío persistente en Colombia, reflejo de una realidad estructural que perpetúa la exclusión social y laboral de este grupo. Aunque se han dado avances significativos en términos de legislación y políticas públicas orientadas a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, la realidad práctica sigue mostrando grandes brechas. Según informes del DANE y estudios de diversas organizaciones, la tasa de participación laboral de las personas con discapacidad continúa siendo significativamente baja en comparación con la población sin este tipo de condición. Esto demuestra que, a pesar de las leyes que promueven la inclusión, persisten obstáculos que limitan el acceso a trabajos dignos y estables para dicha población.

El estudio de este fenómeno es crucial no solo desde el punto de vista socio-jurídico, sino social y económico, ya que la falta de inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual afecta su calidad de vida y bienestar, limitando su autonomía económica, su capacidad para integrarse plenamente en la sociedad y su derecho a una vida digna. En este contexto, el trabajo es un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política de Colombia y por los tratados internacionales en los que el país ha sido parte, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, que subraya el derecho de todas las personas a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables.

A pesar de la existencia de un marco normativo que promueve la inclusión de las

personas con discapacidad intelectual, se observa una gran desigualdad en su acceso al empleo. empresas públicas y privadas muestran un desconocimiento generalizado acerca de la implementación de ajustes razonables en los puestos de trabajo, lo que genera una discriminación no solo legal, también estructural. Asimismo, los empleadores y empleados enfrentan barreras de percepción, como el temor a que la contratación de personas con discapacidad afecte su productividad o la falta de comprensión sobre los beneficios de la inclusión laboral.

En este sentido, este trabajo de investigación identifica las causas que perpetúan la exclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual y propone soluciones prácticas que permitan superar estas barreras, desde la perspectiva socio- jurídica. A través de un enfoque mixto, se analizar las políticas públicas existentes, explora la percepción de empleadores y trabajadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y realiza una evaluación del impacto de las mismas en la práctica. Esto permitirá ofrecer recomendaciones concretas que no solo fortalezcan las políticas de inclusión, sino que sensibilicen a los empleadores sobre las ventajas de contratar a personas con discapacidad intelectual, no sólo como un acto de justicia social, también como una estrategia que puede mejorar el ambiente de trabajo y la competitividad empresarial.

Así mismo, el análisis de los factores analizados permite evidenciar que, a pesar de la existencia de un marco normativo robusto en Colombia, como la Ley 361 de 1997 y sus decretos reglamentarios, persisten barreras estructurales que limitan la inclusión laboral. La falta de conocimiento por parte de los empleadores, la resistencia a realizar ajustes razonables y los imaginarios sociales discriminatorios generan un escenario de inequidad. Esto demuestra que la inclusión laboral no depende únicamente de la normativa, sino también de cambios culturales

y de una mayor sensibilización empresarial y social.

La revisión de estadísticas oficiales, como las proporcionadas por el DANE, muestra una limitación importante: aunque existen datos sobre el mercado laboral de personas con discapacidad en general, no hay una desagregación específica sobre la discapacidad intelectual. Esta ausencia constituye en sí misma un hallazgo significativo, pues dificulta la construcción de políticas públicas diferenciadas y basadas en evidencia. Asimismo, la escasez de información en portales de empleo refleja que la oferta laboral para esta población aún es limitada y poco visible, lo que refuerza la necesidad de generar sistemas de información más precisos y accesibles.

Las estrategias revisadas y propuestas destacan la importancia de implementar registros estadísticos confiables, de ofrecer incentivos tributarios y de fortalecer la normatividad existente con políticas de acompañamiento empresarial. El Decreto 533 de 2024 y la reciente reforma laboral constituyen avances importantes, al prever beneficios para la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, estas medidas deben complementarse con la noción de “empleos para la vida”, que prioricen no solo la contratación, sino también la permanencia y el desarrollo profesional de esta población. Solo así será posible una inclusión sostenible y con verdadero impacto social y económico.

En conclusión, el presente estudio evidencia que la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual en Colombia continúa enfrentando retos significativos, tanto en el plano normativo como en el social y económico. La existencia de leyes y beneficios no es suficiente si no se acompaña de una verdadera transformación cultural que combata los prejuicios y promueva ajustes razonables en los entornos de trabajo. La ausencia de datos estadísticos específicos refleja una deuda pendiente en la formulación de políticas públicas

efectivas, pues lo que no se mide, difícilmente se mejora. Finalmente, las estrategias revisadas y las disposiciones recientes, como los incentivos tributarios y la flexibilización en la cuota de aprendices, abren una oportunidad valiosa para avanzar hacia “empleos para la vida”, entendidos como espacios de estabilidad, desarrollo y dignidad. En este sentido, el reto para empleadores, Estado y sociedad es consolidar un modelo de inclusión que no se limite a cumplir con una obligación legal, sino que se convierta en un compromiso ético y humano con el reconocimiento pleno de los derechos laborales de esta población.

## 6. REFERENCIAS

Textos que nos sirvieron para desarrollar nuestra pregunta problematizadora y planteamiento del problema, son los utilizados en las categorías y fichas de análisis extraídos de Google Académico, repositorios, libros e investigaciones.

Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 6. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>

Barreras del mercado laboral para personas discapacitadas: un análisis desde el principio de igualdad. (s.f.). Recuperado de <https://hdl.handle.net/10901/28007>

Burbano, V. K. (2022). Personas normales y con discapacidad: estereotipos y prejuicios. *Legis Ámbito Jurídico*. [https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/personas-normales-y-con-discapacida d-estereotipos-y-prejuicios](https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/personas-normales-y-con-discapacida-d-estereotipos-y-prejuicios)

Vargas-Merino, J. A., Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226343>

Flores, N., Jenaro, C., Tomsa, R., López Lucas, J., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787066.pdf>

Colombia Visible, & Ortiz, A. (2024). Oportunidades laborales para personas con

síndrome de Down. Colombia Visible.

<https://colombiavisible.com/este-cafe-en-envigado-crea-oportunidades-laborales-para-personas-con-sindrome-de-down/#:~:text=En%20el%202003%2C%20naci%C3%B3n%20en,intelectual%20y%20s%C3%ADndrome%20de%20Down>

Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de Antioquia. (2017).

Nuevas oportunidades para personas con discapacidad cognitiva.

[https://antioquia.gov.co/don-carlos/2658-nuevas-oportunidades-para-personas-con-dis capacidad-cognitiva](https://antioquia.gov.co/don-carlos/2658-nuevas-oportunidades-para-personas-con-dis-capacidad-cognitiva)

Ley 361 de 1997. (1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de

las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de Antioquia. (2017).

Nuevas oportunidades para personas con discapacidad cognitiva.

<https://antioquia.gov.co/don-carlos/2658-nuevas-oportunidades-para-personas-con-discapacidad-cognitiva>

Secretaría de Inclusión Social Familia y Derechos Humanos. (2021). Medellín avanza en

la inclusión de todas las poblaciones con la instalación del Comité de Accesibilidad.

<https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/medellin-avanza-en-la-inclusion-de-todas-las-poblaciones-con-la-instalacion-del-comite-de-accesibilidad/>

Supported decision-making (s.f.). <https://www.ohchr.org/>.

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/SRDisabilities/Pages/LegalCapacity.aspx>

Inclusión Internacional. (2014). Independiente. Pero No Sólo. Informe Mundial sobre El Derecho a Decidir (1). <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/independiente-pero-no-solo-web.pdf>

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (1.a ed.). Cinca.

Fundación Saldarriaga Concha. (2019). Discapacidad e inclusión social en Colombia. [https://www.saldarriagaconcha.org/wpcontent/uploads/2019/01/pcd\\_discapacidad\\_inclusion\\_social.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wpcontent/uploads/2019/01/pcd_discapacidad_inclusion_social.pdf)

Fundación Saldarriaga Concha. (2022). Informe de gestión. [https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2023/03/FSC-Informe-de-Gestion-2022\\_Marzo28-2023.pdf](https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2023/03/FSC-Informe-de-Gestion-2022_Marzo28-2023.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra: OMS.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). El Empleo y la Inclusión de Personas con Discapacidad. Ginebra: OIT.

Universidad Nacional de Colombia. (2017). Estudio sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Bogotá: Universidad Nacional.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2020). Informe sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en el Empleo en Colombia. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas. (2006). Resolución A/RES/61/106. Nueva York: ONU.
- Centro de Investigación sobre Discapacidad y Sociedad. (2018). El Impacto del Trabajo en la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad. Bogotá: CIDS.
- DANE. (2021). Estadísticas sobre discapacidad en Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://www.dane.gov.co>
- Fundación Saldarriaga Concha. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Medellín. <https://www.saldarriagaconcha.org>
- República de Colombia. (2013). Ley 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. Diario Oficial No. 48.698.
- República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006. Código de Infancia y Adolescencia. Diario Oficial No. 46.446.
- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf)
- Gómez, A., & Rodríguez, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidad: avances y retos en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, 31(2), 45-63.
- Rivera, L. (2019). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual: entre la norma y la práctica. *Revista CES Derecho*, 10(1), 25-42.

Ministerio del Trabajo. (2020). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013–2022. <https://www.mintrabajo.gov.co>

Ampans Fundación. (2021). Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en entornos competitivos. <https://www.ampans.cat>

Rico, J. E. (2024). Testimonio sobre procesos de inclusión laboral en el sector privado. Comunicación personal.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina: desafíos y oportunidades. <https://repositorio.cepal.org>

Partington, K. (2005). Social inclusion for people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(8), 564–572. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00703.x>

Lemay, R. (2006). Deinstitutionalization of people with developmental disabilities: A review of the literature. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 25-40.

Villamil, A., & Pérez, C. (2021). Discapacidad intelectual y empleo inclusivo en Colombia: Análisis socio-jurídico de los retos estructurales. *Revista de Derecho y Sociedad*, 20(1), 77-93.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2015). La discapacidad y el trabajo decente en América Latina: desde el enfoque de derechos. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org>

- Observatorio de Discapacidad – Colombia. (2020). Situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia: Informe técnico. Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co>
- Gallego-Durán, M., & Pérez-Castro, A. M. (2021). Percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas colombianas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 65–78. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.n1.6>
- Universidad de los Andes. (2020). Discapacidad y empleo en Colombia: retos normativos y culturales para la inclusión laboral. Facultad de Derecho. <https://repositorio.uniandes.edu.co>
- Ruiz, D. F. (2019). Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad: Perspectiva de empleadores colombianos. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 111–126.
- Bustamante, L. A., & Pardo, N. (2020). Empleo, discapacidad y discriminación: Una mirada desde los derechos humanos. *Revista Colombiana de Derecho del Trabajo*, 36(2), 87–105.
- CONPES. (2013). Política pública nacional de discapacidad e inclusión social 2013-2022. Documento CONPES 166. Departamento Nacional de Planeación. <https://www.dnp.gov.co>
- Pineda, L. M. (2021). Ajustes razonables como mecanismo de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. *Revista de Derecho Público*, (91), 45–64.
- Cabra-Torres, F., & Torres, A. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad

en Colombia: entre la ley y la práctica. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 12(1), 120–135. <https://doi.org/10.18359/reds.3065>

Organización de Estados Iberoamericanos – OEI. (2020). *Discapacidad y derechos humanos: una mirada desde el empleo digno*. OEI – Oficina Colombia. <https://oei.int>

Acosta, M. A., & Sánchez, J. D. (2021). La discapacidad intelectual y el derecho al trabajo: análisis de barreras institucionales. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(2), 53–71.

Rodríguez, N. (2019). Ajustes razonables como mecanismo para garantizar la igualdad en el trabajo: análisis desde la discapacidad. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 5(1), 98–112.

Vega, C., & Blanco, M. (2022). Evaluación de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en Medellín: avances y vacíos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 21(43), 77–91. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyeps21-43.eppi>

O.H.C.H.R. (2018, 26 febrero). OHCHR | Report on Legal capacity and supported decision-making. <https://www.ohchr.org/>. Disponible en: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/SRDisabilities/Pages/LegalCapacity.aspx>

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2016, noviembre). *Consúltele al experto. Derechos de las personas con discapacidad*. Disponible en: [https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo\\_Justicia/Publicaciones/Pregu](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Pregu)

ntale%20al%20experto%20Final%20%282%29.pdf

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). Glosario. <https://minjusticia.gov.co>.

Disponible en: <https://minjusticia.gov.co/Servicio-al-Ciudadano/Glosario>

Gobierno de la República de Colombia. (2013). Política Pública Nacional de

Discapacidad e Inclusión Social. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/politica-publica.aspx>

Huerta, C., Valera, J., Soltero, R., y Nava, G. (2018). No a la discapacidad: la Sordera como minoría lingüística y cultural. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 11(2), 63-80.

Pacto de Productividad. (2013). Programa Pacto de Productividad: Promoviendo la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Recuperado el 7 de Julio de 2014, de [http://www.pactodeproductividad.com/s\\_programa.html#introduccion](http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html#introduccion)

Hierro Zorrilla, I., Verdugo Alonso, M A., Gómez Sánchez, L A., Fernández Esquerra, S., Cisneros Fernández, P. (2015). Evaluación de la calidad de vida en personas con discapacidades significativas: aplicación de la Escala San Martín en la Fundación Obra San Martín. *Revista Española de Discapacidad*, 3 (1). 93-105.

Giné Giné, C., Delfín Montero, C., Verdugo Alonso, M A., Rueda Quítllet, P., Vert Tapia, S. (2015) Claves de futuro en la atención y apoyo a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Martínez-Rozo, A M, Uribe-Rodríguez, A F., Velázquez-González H J. (2015). La discapacidad y su estado actual en la legislación colombiana. *Revista Duazary*,

12(1),49–58.

Congreso de la República. (2009) 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 la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

ILUNION. (2018, 19 de octubre). ILUNION inaugura su primera lavandería industrial en Colombia. Recuperado de ILUNION: <https://www.ilunion.com/es/actualidad/ilunion-inaugura-su-primera-lavanderia-industrial-en-colombia>

Presidencia de la República de Colombia. (2024, 29 de abril). Decreto 533 de 2024 [Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales]. Función Pública. Recuperado de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=239156>

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-198/06. (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia C-293/10. (.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia C-066/13. (M.P. María Victoria Calle Correa). Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL711-2021. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo). Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL572-2021. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo). Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá: Gaceta Constitucional.

Colombia. Presidencia de la República. (2005). Decreto 1538 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997 en lo relacionado con mecanismos de integración social de las personas con limitación. Diario Oficial No. 46.025.

Colombia. Congreso de la República. (2009). Ley 1287 de 2009, por medio de la cual se adiciona la Ley 361 de 1997 en relación con la integración social de las personas con limitación. Diario Oficial No. 47.223.

Colombia. Presidencia de la República. (2012). Decreto 734 de 2012, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1150 de 2007 y la Ley 361 de 1997. Diario Oficial No. 48.426.

Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo Facultativo. Naciones Unidas.

Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Organización Mundial de la Salud.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025, 12 de mayo). Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Mercado laboral de la población con discapacidad, trimestre enero-marzo 2025. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-ene-mar2025.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025, 13 de agosto). *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH): Mercado laboral*

*de la población con discapacidad, trimestre abril-junio 2025*. DANE.  
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-abr-jun2025.pdf>

Saldarriaga Concha. (2020, 16 de julio). Contratar una persona con discapacidad. Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/contratar-una-persona-con-discapacidad/>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-340 de 2017. Bogotá: Corte Constitucional. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co>

EPM – Empresas Públicas de Medellín. (2025, mayo 7). Respuesta al derecho de petición radicado interno 20250120081589. Medellín: EPM.

Euro S.A. (2025). Respuesta a derecho de petición radicado 07 de mayo de 2025. Documento interno proporcionado por Yurany Estefanía Rendón Cardona, Coordinadora de Selección y Formación.

Secretaría del Senado de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025: Vigencia expresa y control de constitucionalidad (Texto legal). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2466\\_2025.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html)

Secretaría del Senado de la República de Colombia. (s.f.). Modificación del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo mediante Ley 2466 de 2025 (Texto legal). Recuperado de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Secretaría del Senado de la República de Colombia. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo.

Recuperado de  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI. (2024). Más allá de la discapacidad, una oportunidad de inclusión laboral. ANDI. Recuperado de <https://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf>