

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.6/Colombia-C.159

Commission de l'application des normes

06.06.24

Comisión de Aplicación de Normas

112th Session, Geneva, 2024

112^e session, Genève, 2024112.^a reunión, Ginebra, 2024

Colombia (ratificación: 1989)

Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
Convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes
handicapées, 1983

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Información escrita proporcionada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

El Gobierno respeta y acata las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. En este sentido lo primero que debemos señalar es que la reforma laboral emprendida por el Gobierno de Colombia para el trabajo digno y decente, que radica en el Congreso de la República, contiene entre otros aspectos un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros.

El proyecto de ley incluye obligaciones específicas patronales de remoción de barreras, accesibilidad y adopción de ajustes razonables para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En este sentido, la estrategia de remoción de barreras debe articularse a partir de ajustes razonables como factor principal de remoción de estas que debe ligarse el concepto de diseño universal sobre los que descansa la eficacia y ámbito de bienestar colectivo de la estrategia de enfoque diferencial para la inclusión de personas con discapacidad.

En la reforma laboral se implementarán normas que permitan eliminar barreras de acceso al empleo de las personas con discapacidad como:

- garantía del derecho al trabajo y capacidad legal de las personas con discapacidad para firmar contratos de trabajo;
- obligación del empleador de garantizar los ajustes razonables que requiere la persona con discapacidad para desarrollar su labor y permanecer en el empleo;
- regulación de la estabilidad laboral reforzada para la terminación del vínculo laboral cuando se contrate a personas con discapacidad, y
- medidas de no discriminación en el acceso al empleo y de la permanencia en el mismo, y establecimiento de una cuota de vinculación de personas con discapacidad en el sector privado: «Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad; las empresas de

101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 por ciento de personas con discapacidad».

El proyecto de ley relaja el ámbito de protección en la estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado y en el contrato figura su limitación declarada, invirtiendo la carga de la prueba en la sospecha de discriminación. Al tiempo se incluyen obligaciones específicas patronales de remoción de barreras para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Nuevas normas

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Gobierno dentro del Plan nacional de desarrollo señaló un «capítulo garantías» hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad». Este capítulo reconoce que, históricamente, las personas con discapacidad han sido víctimas de exclusión social e institucional, tanto en la legislación como en la limitación de acceso a servicios públicos, derechos y oferta estatal. En consecuencia, propone cerca de siete acciones para dicho fomento, las cuales son: el fortalecimiento del Sistema Nacional de Discapacidad, para que ofrezca servicios a esta población que respondan de manera adecuada a la implementación de los compromisos asumidos por el Estado colombiano, contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la educación y el empleo como herramientas esenciales para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad, por cuanto son mecanismos que ayudan a reducir la pobreza; accesibilidad para la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad; materialización de la igualdad ante la ley y de la garantía del acceso a la justicia; formulación de estrategias para empoderar a las personas con discapacidad en aspectos de participación ciudadana, electoral y política, garantizando los ajustes razonables que permitan cualificar su participación. Estas se encuentran en actual proceso de planeación y desarrollo por parte de los diferentes ministerios encargados, en especial por el recientemente creado Ministerio de Igualdad y Equidad para lo cual se podrá dar ampliación a los documentos y políticas generadas en próximos meses.

Un avance importante es la expedición del Decreto 533, de 29 de abril de 2024, por el cual el Ministerio del Trabajo implementa un mecanismo de incentivos a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad según el artículo 79 de la Ley 2294, de 19 de mayo de 2023. Este programa, liderado por el Ministerio del Trabajo, que busca fomentar el empleo formal a través de incentivos económicos y eliminar barreras de acceso para poblaciones específicas.

El objetivo del Decreto es reglamentar el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante contratación de nuevos empleos con una vinculación no menor a seis meses. Entre otras medidas dispuestas en esta normativa, se dispone que, ante la vinculación de personas con discapacidad, el aporte estatal será de 35 por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente, lo que evidencia las acciones afirmativas, además con financiación estatal, para la generación de nuevos empleos con enfoque diferencial hacia personas con discapacidad.

Adicionalmente, señala también un 30 por ciento de un salario por cada trabajador adicional vinculado formalmente en una franja de edad entre 18 y 28 años; el 20 por ciento de un salario por anexar en su nómina mujeres mayores de 28 años; y 15 por ciento por hombres mayores de 28 años. Se reconocerá una proporción adicional del 10 por ciento cuando

personas por las que se solicita el incentivo no hayan sido cotizantes en los últimos cuatro meses o más, anteriores al cumplimiento de la vinculación laboral mínima de seis meses exigida como requisito para acceder al incentivo.

Así mismo, el Gobierno Nacional expidió la Directiva Presidencial 005, de 25 de agosto de 2023, con el propósito de avanzar hacia una vida digna en igualdad de oportunidades, sin exclusiones, ni discriminaciones hacia las personas con discapacidad.

De igual forma, a partir de la expedición del Decreto 2011, de 2017, se ha venido dando un incremento significativo en la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas, toda vez que a partir de su expedición se contó con una línea base de 1 192 servidores públicos y, según datos del SIGEP II (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público), para el periodo 2023, hasta el 31 de diciembre, se ha logrado la vinculación y contratación de 13 581 personas con discapacidad al sector público, de los cuales 11 424 son servidores públicos y 2 157 son contratistas, reportadas en 913 entidades.

Mas acciones concretas

Durante el periodo transcurrido en 2024, el Ministerio del Trabajo de forma conjunta con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Público de Empleo, así como con el apoyo de aliados estratégicos como el Instituto Nacional para Ciegos y el Instituto Nacional para Sordos, planificaron el desarrollo de cuatro talleres regionales de capacitación a responsables del empleo en las alcaldías y gobernaciones, realizados de forma virtual y con los cuales se busca afianzar acciones de acompañamiento desde las entidades que lideran el proceso y aportar en la regulación de las cuotas de vinculación laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas territoriales.

El Ministerio del Trabajo en articulación con la Unidad del Servicio Público de Empleo y las Agencias de Empleo, han logrado gestionar la colocación en los últimos cuatro años de aproximadamente de 12 808 personas con discapacidad. Durante 2022 se colocaron 3 959 personas con discapacidad y en el periodo de 2023 se han colocado 4 265 personas con discapacidad.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo, ha desarrollado actividades de capacitación para funcionarios y actores sociales.

El Gobierno a través del Ministerio del Trabajo adelanta las acciones de promoción en articulación con el Sistema Nacional de Discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral, con enfoque de cierre de brechas.

Entre 2020 al 2023, este Ministerio ha participado en la realización de 282 actividades de manera presencial, virtual e híbrida, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llegando a más de 18 626.

Se ha elaborado una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. La estrategia está orientada a brindar capacidad técnica y operativa a la red de prestadores del servicio público de empleo para garantizar la adecuada prestación del servicio para las personas con discapacidad y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de la población.

La Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) ha brindado asesoría a funcionarias de las cajas de compensación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, sobre la ruta de

empleabilidad del SPE con enfoque en personas con discapacidad, del primer nivel y segundo nivel de la ruta de empleabilidad.

En ejecución del proyecto financiado por la Organización Internacional para las Migraciones y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional para el fortalecimiento de los servicios de gestión y colocación para la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a etnias, se han realizado cinco talleres a prestadores del SPE enfocados a la atención de personas con discapacidad - étnico en los servicios de gestión y colocación.

Se concluyó un taller de 80 horas de Lengua de Señas Colombiana (nivel I y II) con la participación de 23 prestadores del SPE; capacitación y asesoría en accesibilidad Web a diez prestadores del SPE. Se ha entregado una caja de herramienta con siete vídeos, cinco piezas gráficas en formato accesible y tres documentos de recomendaciones, que fortalecen los servicios de la ruta de empleo, para la población en condición de discapacidad con un enfoque étnico.

Se dictó un curso de Lengua de Señas Colombiana, dirigido a prestadores del SPE. El primer curso virtual concluyó y contó con la participación de 28 colaboradores de la red de prestadores del SPE y 2 funcionarios del grupo de atención al ciudadano de la Unidad del SPE.

Por otra parte, la Unidad del Servicio Público de Empleo tiene a disposición de la red de prestadores un curso virtual dirigido a funcionarios con el objeto de fortalecer competencias para la inclusión laboral para personas con discapacidad. En el marco de este curso se han matriculado 831 personas y, hasta noviembre de 2021, se han certificado 580 aprendices.

Se otorgó mediante el desarrollo de un evento virtual el reconocimiento a 23 centros de empleo de 11 prestadores del SPE por ser inclusivos para personas con discapacidad y se distinguen por la adecuada implementación de ajustes en la Ruta de empleabilidad para la atención de dichas personas en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas y la Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se elaboró la cartilla ABC para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Servicio Público de Empleo, dirigido a la red de prestadores del SPE, empresarios, personas con discapacidad y público en general; en el cual se relacionan los servicios de gestión y colocación y los principales beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.

Se elaboró y entregó el documento anexo a la guía «Recomendaciones y pautas para la atención de personas con discapacidad psicosocial en la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo», con el fin de brindar a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo recomendaciones y pautas que favorezcan la atención de esta población.

Se ha brindado asesoría y apoyo a la gestión empresarial para promover la inclusión laboral para personas con discapacidad en el departamento del Caquetá con el fin de promover la vinculación laboral de personas con discapacidad. Participaron 40 empresarios.

Se promovió el desarrollo de una jornada con empresarios en el departamento del Meta, con la participación de las agencias de empleo de Cofrem, APE SENA y la alcaldía de Villavicencio, y de la Subcomisión de inclusión laboral de personas con discapacidad del departamento y el Ministerio del Trabajo, y en la cual participaron 13 empresarios.

Se desarrolló una jornada presencial con empresarios en la Cámara de Comercio de Bogotá, en la cual se presentó la ruta de empleabilidad y el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La jornada se hizo conjuntamente con la Consejería Presidencial de Discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Sena, la Secretaría de Desarrollo Económico de

Bogotá y siete prestadores del servicio público de empleo de Bogotá. Participaron 25 empresarios.

Se brindó asesoría a 17 empresas de la ciudad de Bogotá sobre los beneficios tributarios y económicos que existen por contratar personas con discapacidad.

Durante la vigencia 2023, se brindó asistencia y capacitación sobre el Sistema Nacional de Cuidado, donde se socializaron los conceptos básicos, contenidos de la ley y las prioridades que se tienen frente al CONPES del cuidado y la sanción del decreto que crea la Comisión Intersectorial del Sistema Nacional del Cuidado.

Se prestó asistencia al evento «Rueda de Negocios y Emprendimiento Incluyente», realizada en la sede de la Cámara de Comercio de Kennedy, donde se presentaron los avances de las Secretarías distritales de integración social y desarrollo económico para poblaciones del enfoque diferencial, con énfasis en la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo, se socializó la experiencia de la «Red por la Inclusión» que lidera la Cámara de Comercio de Bogotá y se entregaron reconocimientos a empresarios y entidades que han trabajado de manera decidida por la inclusión laboral y productiva de las personas con discapacidad.

En articulación con el Instituto Nacional para Ciegos se brindó capacitación a la red de prestadores ubicados en Valledupar, Armenia, Bucaramanga, Cali, Popayán, Soacha y Riohacha en temas como «Generalidades de la discapacidad visual», «Certificado de discapacidad» y «Beneficios tributarios»; adicionalmente se realizó capacitación virtual a toda la red de prestadores del SPE de forma virtual en «Accesibilidad en entornos digitales», en la cual participaron 134 funcionarios.

Además, se articuló con el Instituto Nacional para Sordos el fortalecimiento a la red de prestadores a través del taller «Conociendo la cultura sorda: Generando atención inclusiva para la promoción de derechos de las personas sordas», con el cual se impactó a prestadores de Fusagasugá, Girardot, Medellín, Cali, Santa Marta y Pereira.

En el marco de la vigencia de la política pública nacional de discapacidad, se viene adelantado el proceso de reformulación de la política contando con la participación en la construcción del mapa instancias o espacios sociales e institucionales de trabajo con población con discapacidad, cuidadores y/o familiares.

En coordinación con la propia población se han desarrollado redes de difusión de la información referente al desarrollo del proceso de reformulación de la Política Pública de Discapacidad y se ha diversificado los grupos de interés, entre los que se encuentran:

- personas con discapacidad en sus siete tipos (física, visual, cognitiva, múltiple, psicosocial, auditiva, sordoceguera);
- personas cuidadoras, familiares de personas con discapacidades que necesitan un alto grado de apoyo para su participación;
- niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad;
- organizaciones de y para personas con discapacidad (formales - informales);
- organizaciones de personas cuidadoras de personas con discapacidad (formales - informales);
- movimientos sociales por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad;
- cooperativas de personas con discapacidad;
- clubes deportivos de personas con discapacidad;

- grupos de artistas de personas con discapacidad, y
- organizaciones, movimientos, colectivos y redes de mujeres, personas cuidadoras de personas con discapacidad, jóvenes, víctimas del conflicto armado, migrantes, grupos étnicos y sectores sociales de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, veedurías ciudadanas, redes de universidades y población rural.

Como puede observar la Comisión, el Gobierno cumple tanto en la legislación como en la práctica el Convenio.

Discusión por la Comisión

Chairperson – I invite the Government representative of Colombia, Deputy Minister of Employment, who on an exceptional basis has been authorized by the Officers of the Committee to intervene remotely.

Representante gubernamental, Viceministro de Empleo y Pensiones - Quiero agradecer a todos esta oportunidad de permitirme dirigirme a vosotros por este conducto virtual dada la imposibilidad que mi salud me acarrea para poderme trasladar y compartir con todos y todas en la Comisión las reflexiones a propósito del Convenio.

Quiero manifestar inicialmente que esta intervención, además de hacerla desde mi posición como Viceministro de Empleo y Pensiones, como gentilmente me presentó el señor Presidente de la Comisión, la hago desde mi muy modesta posición como ciudadano con discapacidad que puede dar fe y puede dar testimonio de la situación de las personas con discapacidad de cara al empleo que es finalmente lo que concierne al Convenio.

Desde la última memoria remitida en relación con el cumplimiento del Convenio, Colombia ha venido adoptando una política pública que ha mostrado importantes avances en torno al cumplimiento del mismo, en concordancia con las directrices de este Convenio y de la Convención de derechos de personas con discapacidad de 2006 que Colombia ya ratificó y viene implementando a través de una Ley Estatutaria específica y a través de medidas que articulan políticas activas y una política de empleo nacional como pide el Convenio para la inserción de personas con discapacidad al mundo laboral.

No podemos desconocer que se estima que actualmente 1 000 millones de personas en el mundo se encuentran con algún tipo de discapacidad a nivel global, que corresponde al 15 por ciento de la población mundial. La mayoría de esas personas están en edad de trabajar. En Colombia tenemos 3,5 millones de personas con discapacidad. Hemos avanzado en las metodologías de medición de este grupo poblacional para poder adoptar políticas públicas: quiero referir que desde 2021 ya se ha incluido en la gran encuesta integrada de hogares, que es la metodología de medición de los índices de desempleo de Colombia, toda la segmentación para identificar las posibilidades de empleabilidad o no de las personas con discapacidad, y tenemos que un 42,3 por ciento de las personas con discapacidad tiene menores posibilidades de empleabilidad que aquellas que no cuentan con una discapacidad.

De la misma forma, el Gobierno colombiano se ha adscrito al compromiso global de remoción de barreras físicas, actitudinales y comunicativas que constituyen el parámetro que impide el disfrute al derecho al trabajo, en este caso el trabajo decente conforme a los parámetros de la OIT, a los que Colombia aspira remover. Colombia ha implementado una serie de políticas para que nadie quede atrás, para que las políticas se diseñen y se desarrollen con la participación de las personas con discapacidad y con el enfoque de remoción de barreras y el enfoque de inclusión social.

¿Quiénes son las personas a las que nos dirigimos finalmente? ¿Quiénes son las personas con discapacidad para las que el Gobierno de Colombia y, en suma, el mundo, articula estas políticas? Son aquellas que en el periodo de la inquisición eran vistos como personas merecedoras de reproche, como personas merecedoras de un juicio o valoración por su conducta, porque seguramente había ocurrido algo para que Dios impusiera ese castigo, y por eso eran sometidas a duros castigos. Luego, la humanidad transitó hacia un enfoque asistencial, hacia un enfoque médico de la discapacidad, pensando que las personas con discapacidad somos merecedoras de una atención médica, de un enfoque de adecuación científica de nuestra situación, pero de un aislamiento al disfrute de derechos.

Por eso, el enfoque social que incluye este Convenio y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Gobierno de Colombia lo entiende, lo adopta y lo incorpora en el diseño de políticas públicas y normativas para actualizar todo el sistema de regulación y de diseño de intervención para que las personas con discapacidad sean merecedoras de tutela, con enfoque diferencial pero con un enfoque social de inclusión, en este caso en el mundo laboral.

En este sentido, Colombia ha adoptado medidas para el ingreso al trabajo y de reubicación de las personas con discapacidad, siempre enfocadas con una transversalidad al principio de estabilidad, entendiendo las medidas afirmativas que merecen las personas con discapacidad.

Hemos incorporado todas las medidas de ajuste razonable en la Ley 1618 de 2013 que es la Ley que articula de forma estatutaria toda la política de remoción de barreras en el país y hemos avanzado además en la incorporación de obligaciones específicas para los empleadores en materia de acceso al trabajo eliminando barreras.

Colombia se encuentra en un momento muy especial de trámite en la adopción de reformas sociales para la actualización de nuestro sistema de regulación. Nuestro sistema de regulación, desafortunadamente, no tiene la suficiente homologación y comunión con los estándares internacionales de la OIT. Específicamente sobre este Convenio, la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que se reunió al menos en 12 oportunidades, acordó (porque fue una de las medidas acordadas por empleadores, trabajadores y Gobierno) la inclusión de una medida que imponga unas cuotas de contratación de personas con discapacidad para el sector privado.

Colombia ya cuenta con cuotas de contratación para el sector público a través del Decreto 2011 de 2017. Colombia, fruto del diálogo tripartito en el que participaron empleadores, trabajadores y Gobierno, acordamos una norma para incluir cuotas de contratación de personas con discapacidad (en empresas de 50 a 100 trabajadores un trabajador y en las de más de 100 trabajadores el 2 por ciento) en el proyecto de Reforma Laboral.

Nosotros invitamos al sector empleador, por supuesto a los trabajadores que nos han acompañado, y al Congreso de la República, a llevar a buen puerto esta iniciativa de Reforma Laboral que en últimas adopta en la legislación interna todos los parámetros y directrices de las normativas de la OIT que ha ratificado Colombia.

Se trata de un Convenio ratificado por Colombia, y Colombia está transitando hacia la adopción de políticas públicas incluidas en nuestro Estatuto del Trabajo con cuotas específicas, luego animamos al sector empleador a poner el foco sobre este Convenio, por supuesto, pero acompañando la Reforma Laboral, no oponiéndose a ella e invitando a los y las empleadoras a dar la bienvenida al mundo laboral a las personas con discapacidad merecedoras de

derechos, merecedoras de la remoción de barreras físicas aptitudinales y comunicativas como clave de respuesta de inclusión y de tránsito del enfoque social de la discapacidad que gobierna las directrices del Convenio núm. 159 y la Convención de derechos de las personas con discapacidad.

Asimismo, desde ya, el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022-2026 incluye un artículo específico, que es el artículo 79, para promover a través de la política Empleos para la Vida, un incentivo en la contratación de personas con discapacidad.

La política de empleo en Colombia cuenta con incentivos para la contratación de personas con discapacidad jóvenes, mujeres y hombres mayores de 18 años. En esa política, el acento está dado en las personas con discapacidades y el mayor incentivo que se paga a las empresas por contratación de personas con enfoque diferencial es por contratación de personas con discapacidad.

Se reconoce un incentivo de entre el 35 y 45 por ciento del salario mínimo. Si la persona con discapacidad lleva cuatro meses en paro, en desempleo o no ha podido encontrar un empleo, el 35 por ciento que reconoce el programa se mejora en un 10 por ciento y se reconoce el 45 por ciento para estimular con este programa Empleos para la Vida que ya está en vigencia con el Decreto 533 de 2024 y que va a empezar a ser operable desde finales de junio para las dos primeras postulaciones de empleadores que quieran participar del programa, el incentivo como política activa de contratación de personas con discapacidad.

Colombia tiene una política de empleo específica de incentivos a través del programa Empleos para la Vida, de contratación de personas con discapacidad. Hay un esfuerzo presupuestal, por supuesto, suficientemente sólido, que respalda nuestra política y nuestro interés de 400 000 millones de pesos ya comprometidos para este programa para poder apalancar este incentivo que constituye una política activa, yo creo que pionera en el mundo, para lograr la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, la Reforma Laboral no solo fue construida y diseñada por el tripartismo; invitamos a través del denominado Tripartismo Plus a organizaciones sociales interesadas en el diseño de esta Reforma Laboral que acompañaran al Grupo de los Empleadores y al Grupo de los Trabajadores, y en esto quiero ser muy claro: las personas con discapacidad participaron y propusieron y fue de buen recibo de empleadores y trabajadores; insisto: del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Las propuestas de las organizaciones de personas con discapacidad promovían fundamentalmente: 1) incorporar en el Código Laboral la obligación específica para empleadores de remoción de barreras físicas aptitudinales y comunicativas para impedir que constituya un impedimento en el acceso al disfrute de derechos, en este caso al trabajo decente, y 2) una relajación de la garantía de estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado y el empleador conoce su situación, lo incluye en el contrato que relaja la presunción de discriminación y entonces corresponderá al trabajador, si llega a haber una discriminación en su desvinculación, probarla, pero ya no habría una presunción de discriminación en esa desvinculación. Esa es una medida que proviene de las organizaciones de personas con discapacidad que fue acogida de buen recibo sobre todo por el sector empleador, también los trabajadores lo admitieron y el Gobierno, incluyéndola en una Norma específica. Luego, había una construcción no solo tripartita sino Tripartismo Plus, en la que animamos e invitamos nuevamente al sector empleador, al de los trabajadores por supuesto, y al Congreso de la República a transitar por este camino de actualización de nuestras normas, de modernizar el derecho al trabajo en clave de mejora de derechos, en clave de actualización a estándares internacionales; es que nosotros desde el Gobierno nacional entendemos que

estos son estándares internacionales, son normas de corrección de disfuncionalidades sociales, de aspiración de corrección de esas disfuncionalidades cada vez más globales, cada vez más comunes a nuestra sociedad como humanidad, trasciende las fronteras —entendemos eso— el compromiso de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, en el ámbito del disfrute de derechos (en este caso el trabajo decente) que promete, por supuesto, la Declaración de 1999 de la OIT y la Constitución política de Colombia en su artículo 25.

Resulta ciertamente inquietante las posiciones al interior del Congreso de la República de no acompañamiento de la reforma con la inclusión de las medidas que he anotado y apuntado, que resultan necesariamente ligadas al desarrollo de este Convenio. Pero no solo eso: el Gobierno nacional también está promoviendo una reforma al sistema de protección a la invalidez, vejez y muerte de los y las ciudadanas en el país.

En esa reforma pensional, reforma al sistema de protección a la invalidez, vejez y muerte de los ciudadanos y ciudadanas, también hay medidas diferenciales. El pilar solidario, que es por el que se entregará una transferencia económica a adultos mayores en condición de vulnerabilidad va a tener un enfoque diferencial en el que las personas con discapacidad van a poder acceder al mismo desde los 55 años (hombres) y 50 (mujeres). La población en general accede a este beneficio de transferencia económica del pilar solidario desde los 65 años (hombres) y 60 años (mujeres). Reconociendo la menor expectativa de vida de las personas con discapacidad, hay una medida diferencial en el proyecto de ley que está tramitándose en este momento en la cámara de representantes, la Cámara Baja en Colombia.

De la misma forma, la revisión de las pensiones de invalidez se modifica y se incluye una política de segunda actividad, es decir, que aquellas personas que son calificadas como inválidas para acceder a una pensión, no puede ser revisada su situación si desarrollan un actividad distinta de aquella frente a cual fueron calificados como inválidos para acceder a una prestación, para garantizar que esa persona, si desarrolla otra actividad, otra habilidad, no sea penalizada con la pérdida de la prestación que es un figura que debe ser actualizada conforme al proyecto de ley que estamos proponiendo. Y finalmente se mejoran las tasas de reconocimiento de la pensión de invalidez.

Todo este diseño está pensado y enfocado en el reconocimiento de nuestras propias diferencias. Todos y todas aspiramos a ser tratados de forma igualitaria, a que el principio de igualdad que está contenido en este Convenio que reclama la Comisión de forma muy correcta, se cumpla y sea efectivo, pero todos y todas aspiramos como lo reconoce el Convenio también la necesidad de que todas nuestras propias diferencias sean reconocidas, y ahí están reconocidas en el Convenio frente a requerimiento que recibimos sobre las políticas que hemos diseñado.

He hecho un resumen muy somero de la política de reforma laboral, pensional, del Programa de Empleos para la Vida, del Plan nacional de desarrollo, de todos los programas que tenemos de formación para el trabajo como ruta de empleabilidad de personas con discapacidad, resaltando la labor del servicio nacional de aprendizaje.

Quiero concluir con la reflexión de animar a todos y todas a acompañar este proceso que está liderando el Gobierno de Colombia, que yo creo que puede ser visto como un ejemplo a nivel global de compromiso, de inclusión de las personas con discapacidad. Tenemos personas en el Gobierno nacional en condición de discapacidad liderando políticas públicas muy serias, tenemos un compromiso específico en la reforma laboral, en la reforma pensional y tenemos un compromiso con la vida, con el reconocimiento del enfoque referencial y la tutela de la que

son merecedores las personas con discapacidad más como ciudadanos que como cualquier otra condición que puedan desarrollar en la sociedad.

Miembros empleadores – Colombia ratificó el Convenio núm. 159 en 1989 y desde entonces la Comisión de Expertos ha realizado observaciones en tres ocasiones, respectivamente en 2011, 2015 y 2023. Es la primera vez que la Comisión discute este caso.

En primer lugar, agradecemos al Gobierno de Colombia por la información suministrada ante esta Comisión con respecto a la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Encontramos esta información muy prometedora tanto como el compromiso expresado por el representante del Gobierno. Sin embargo, es necesario considerar las siguientes brechas identificadas por la Comisión de Expertos.

Con respecto a los artículos 2 y 3 del Convenio, sobre la política nacional y readaptación profesional de las personas con discapacidad, respectivamente, la Comisión destaca el hecho de que pese la existencia de una política nacional solo el 2,5 por ciento de las personas con discapacidad cuenta con un empleo formal o ingresos equivalentes a un salario mínimo.

Teniendo en cuenta las políticas y medidas oportunamente informadas por el Gobierno, se vuelve necesario considerar dos cuestiones:

Primero: los factores que están limitando el alcance y la efectividad de estas acciones en contraste con las cifras informadas por el Departamento Administrativo de Estadística y, en particular, los procesos de diseño y adopción de las políticas informadas. Considerando la persistencia de las brechas e inclusión de las personas con discapacidad, los empleadores nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión de Expertos para que el Gobierno proporcione información más detallada sobre la forma en la que se garantiza tanto en la legislación como en la práctica, que se pongan a disposición de todas las personas con discapacidad, medidas adecuadas de rehabilitación profesional y que envíe información actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de estas medidas en la creación de oportunidades en el mercado de trabajo formal.

Adicionalmente solicitamos al Gobierno que prosiga sus esfuerzos tanto en los ámbitos políticos como jurídicos, en el diseño de políticas para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, promoviendo su incorporación en el marco regulatorio que habilite el desarrollo de las empresas sostenibles.

Un elemento sustancial de este Convenio es el deber de consultar a las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores. No surge de la información suministrada por escrito por el Gobierno, que haya habido consulta tripartita en las distintas instancias de diseño e implementación de las medidas informadas en particular en el plan nacional de desarrollo, así como los detalles del proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión. Incluso, según el informe de la Comisión de Expertos, las organizaciones de trabajadores de Colombia han manifestado que no se han generado espacios de consulta para la discusión de políticas que afecten a los trabajadores con discapacidad.

El Gobierno ha informado adicionalmente por escrito y recientemente lo ha reiterado ante esta Comisión, la existencia de un proyecto de ley de reforma laboral que incluiría un enfoque de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad, pero tampoco se menciona en la información suministrada por escrito si en su desarrollo se han integrado la voz de los actores sociales en modo alguno y con respecto a esto, invitamos respetuosamente al Gobierno a aclarar si las 12 reuniones referidas en el marco de la comisión de concertación de

políticas laborales y salariales han sido para discutir este proyecto de reforma laboral que radica actualmente en el Congreso de la República.

No parece necesario recordar ante esta Comisión que la sostenibilidad y efectividad de las políticas de mercado de trabajo están íntimamente ligadas a la consulta efectiva a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Esto es especialmente cierto en el diseño de medidas de readaptación y formación profesional donde son los actores sociales quienes pueden proporcionar una visión integral referidas a las habilidades estratégicas necesarias para el mercado de trabajo, los desafíos y las oportunidades que se presentan y las herramientas que mejor pueden fortalecer la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por ello solicitamos al Gobierno que haga su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en las etapas de diseño. Implementación, revisión y seguimiento de tales políticas y más específicamente que provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión.

Seguidamente debemos considerar las recomendaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los artículos 7, 8 y 9 del Convenio, relativos a la formación profesional de personas con discapacidad de los servicios en zonas rurales y la formación del personal cualificado.

Los miembros empleadores tomamos nota de la información suministrada por el Gobierno relativa a los programas y acciones llevadas adelante para promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de atención segregada de las personas con discapacidad en la educación.

Sin embargo, debemos considerar también las estadísticas del mismo Gobierno según las cuales, solo el 10 por ciento de las personas con discapacidad logran acceder al sistema formal de educación o de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) según la cual, solo el 56 por ciento de los jóvenes con discapacidad en Colombia entre 15 y 24 años saben leer y escribir. En palabras de la Comisión de Expertos, esto compromete el futuro de los jóvenes con discapacidad, especialmente de cara a las transformaciones tecnológicas en el mundo del trabajo.

A la luz de estos datos, solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos en colaboración con los actores sociales para asegurar la participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo en los programas de formación para el trabajo y que garantice un acceso inclusivo en los distintos niveles, así como el diseño de currículas pertinentes consultadas con los actores sociales que incluyan habilidades tecnológicas y también las habilidades transferibles, estratégicas para la empleabilidad de los jóvenes.

Adicionalmente solicitamos al Gobierno que proporcione información detallada sobre las políticas implementadas para promover el acceso a los distintos niveles de formación para el trabajo. Las instancias de consultas llevadas adelante con los actores sociales, los resultados obtenidos, el número de personas alcanzadas desagregado por edad y su impacto en términos al acceso al empleo formal incluyendo información sobre zonas rurales y comunidades apartadas del país, así como de empresas alcanzadas por las políticas de incentivos implementadas.

Los miembros empleadores reiteramos nuestro agradecimiento por la información suministrada ante esta Comisión y tenemos la esperanza de que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones concertadas, orientadas a mejorar la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad.

Reiteramos nuestro pedido para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos con respecto al diseño y la implementación de políticas para la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad mejorando la locación de recursos y garantizando que la voz de las organizaciones más representativas de empleadores sea tomada en cuenta a través de instancias institucionalizadas en las etapas de diseño, revisión e implementación de estas políticas, y que se informe en forma detallada sobre la implementación y los resultados de las políticas diseñadas para cerrar las brechas de cumplimiento existentes en la legislación y en la práctica.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Viceministro de Trabajo del Gobierno de Colombia por la extraordinaria calidad de las informaciones suministradas a la OIT en relación al cumplimiento con el Convenio. Esa es apenas la tercera vez en la historia que este Convenio es analizado por nuestra Comisión, siendo que en las dos oportunidades anteriores, en 2006 y 2013, fueron tratados como casos de progreso.

El Gobierno ha demostrado con cifras y datos concretos la importancia que da a la formación y a la generación de empleo a las personas con discapacidad.

Tomamos nota con satisfacción de la adopción en mayo de 2023 del Plan Nacional de Desarrollo (PND) que entre otras medidas prevé la garantía de una educación y trabajo inclusivos para las personas con discapacidad. Entre ellas se incluye, tal y como fue informado a la Comisión de Expertos, la ampliación de la oferta institucional de programas de formación para el trabajo inclusivos y accesibles, la adopción de acciones que faciliten el acceso laboral de las personas con discapacidad en el sector público y el reforzamiento de estrategias de los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) para promover la vinculación laboral de personas con discapacidad.

El Gobierno también ha informado que se han financiado iniciativas empresariales desarrolladas por personas con discapacidad. Cabe notar que se han llevado a cabo actividades de divulgación dirigidas a empresarios y representantes de diversos organismos nacionales y se ha proporcionado asesoría a empresas sobre los mecanismos de inclusión laboral y los servicios de intermediación laboral dirigidos a personas con discapacidad.

La Comisión de Expertos además ha recibido información por parte del Gobierno sobre el inicio de un proceso de formulación de una nueva política de discapacidad e inclusión que prevé la adopción de medidas para generar oportunidades para el desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito educativo y productivo.

El Gobierno de Colombia informa además que ha introducido una reforma laboral para el trabajo digno y decente al Congreso de la República. Entre otros aspectos, la reforma contiene un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros. Alentamos al Gobierno a que apruebe la reforma lo antes posible.

Recibimos con satisfacción las iniciativas y acciones del Gobierno de Colombia para dar cumplimiento al Convenio y solicitamos que continúe enviando información actualizada sobre los avances que han sido alcanzados a este respecto.

Miembro empleador, Colombia - En primer lugar, queremos poner de presente las principales cifras en materia de mercado laboral de la población en condición de discapacidad que se tienen en Colombia. En Colombia el 76 por ciento de la población discapacitada en edad de trabajar se encuentra por fuera de la fuerza laboral y sumado a esto la informalidad en esta población asciende actualmente al 75,8 por ciento.

Asimismo, cuando observamos de cerca el nivel educativo de las personas en situación de discapacidad encontramos que el 41,6 por ciento ha llegado al nivel de educación básica primaria y tan solo el 5,1 por ciento logra alcanzar un título universitario. Estas cifras ponen de presente una realidad compleja y es que las personas con discapacidad han sido excluidas de ámbitos fundamentales para su desarrollo, especialmente en el campo laboral.

Para tener, además, un panorama más amplio sobre esta problemática, tenemos en cuenta que el Banco Mundial afirma que el desempleo de las personas con discapacidad en Colombia representa una pérdida de entre el 5,35 por ciento y el 6,97 por ciento del producto interno bruto (PIB) del país.

Esta situación de exclusión de las dinámicas económicas y sociales está muchas veces asociada a las ideas erróneas con las que se relaciona a este tipo de población; imaginarios que se mantienen y perpetúan el círculo de la pobreza.

Lo anterior pone de presente la necesidad urgente de trabajar de manera tripartita en políticas públicas en materia de formación para el trabajo y empleabilidad para este sector de la población.

En segundo lugar, quiero referirme a las dos líneas en las cuales nos hemos comprometido los empleadores colombianos para la creación y promoción de empleos inclusivos: i) el sello de inclusión, un programa que verifica y avala la responsabilidad empresarial del empleador como organizaciones inclusivas, y ii) la creación de estrategias concretas y productivas que buscan la vinculación laboral y formal de la persona con discapacidad.

Un ejemplo concreto de esas secciones lo encontramos en el pacto por la productividad. Esta iniciativa ha vinculado a cerca de 1 700 empresas en Colombia a nivel nacional, de las cuales cerca del 30 por ciento ya han incorporado trabajadores con discapacidad. Asimismo, hemos contribuido desde el sector empresarial en la alianza con una institución pública que es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a la formación para el empleo de 1 116 personas en situación de discapacidad en cerca de 106 programas técnicos y tecnológicos.

En tercer lugar, en la guía «Más allá de la discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral» que consiste en una hoja de ruta que ayuda a las empresas a desarrollar el paso a paso necesario para la creación de procesos exitosos de inclusión.

Estos no son más que ejemplos concretos de acciones que desde el sector empresarial hemos adelantado en pro de la formación e inclusión de las personas en situación de discapacidad, demostrando que el sector empleador resulta un actor esencial en la implementación de políticas inclusivas que busquen beneficiar a este grupo poblacional.

Finalmente, en este tercer punto y además como conclusión, tras recordar las cifras de personas en situación de discapacidad y los ejemplos de acciones que hemos desarrollado desde el sector empleador reiteramos lo necesario que resulta que el Gobierno de Colombia trabaje en conjunto con los interlocutores sociales más representativos para identificar y superar las principales brechas.

Creemos que es la única forma de que, no solo en la teoría sino también en la práctica, la política pública alcance la superación de las barreras, acompañe en procesos exitosos de inclusión laboral y desarrolle nuevos incentivos de cara a incrementar la tasa de empleabilidad de esta población vulnerable.

Debemos indicar que lamentablemente durante los últimos años no se ha convocado a los interlocutores sociales que son representativos y no se nos ha convocado, ignorando la

necesidad de tenerlos en cuenta al momento de trabajar en la construcción de una política pública en materia de inclusión laboral.

En ese sentido, no pasa desapercibido que el Gobierno nacional mencione en su intervención y en la información adicional enviada a la Comisión de Normas acerca del capítulo que, dentro de la reforma laboral, que actualmente cruza en el Congreso, sobre la inclusión de trabajadores en situación de discapacidad; y llama poderosamente la atención que se afirme que esta medida, la que actualmente cursa en el Congreso, fue fruto del diálogo tripartito.

Debe aclararse a la Comisión que el diálogo al que hizo referencia el señor Viceministro durante su intervención fue realizado respecto a un proyecto de reforma laboral que fue presentado en el mes de marzo de 2023, que no fue aprobado por el Congreso de Colombia y que por lo tanto fue archivado, es decir, cuyo trámite finalizó en el mes de junio de 2023. Fue para un proyecto anterior y diferente que se realizaron las reuniones en el seno de la Comisión de Política Salarial y Laborales al que hacía referencia el señor Viceministro.

Quienes representamos a los empleadores, queremos ser enfáticos en que el proyecto de reforma laboral que actualmente cursa en el Congreso de Colombia no ha sido consultado con los interlocutores sociales más representativos, ya que no ha sido presentado ante la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales que es el escenario natural de diálogo tripartito previsto por la Constitución colombiana, por lo que no puede decirse que el proyecto en curso, el que actualmente se está discutiendo incluya la perspectiva del sector empleador.

Queremos resaltar que la búsqueda de avances en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un objetivo que debería unir a empleadores, trabajadores y, como no, al Gobierno.

No debería resultar motivo de sorpresa para las organizaciones sindicales que la Comisión de Normas haga un llamado a Colombia para que implemente instrumentos que extiendan la protección a las personas en situación de discapacidad y apoyen su inclusión en materia de educación y trabajo, sobre todo porque esta Comisión de Expertos fundamentó sus conclusiones en los comentarios y preocupaciones expresadas por sus mismas centrales sindicales, es decir las observaciones que en su momento presentaron ante la Comisión la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

La ideología política no debería pesar más que la defensa de los derechos de las poblaciones vulnerables y ello debería unirnos como interlocutores sociales en un diálogo de confianza y construcción.

Sin duda, la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad fortalece su autonomía, lo cual les permite acceder a educación, trabajo y recreación; y al mismo tiempo les permite ser partícipe del dinamismo económico y, además, sentirse parte actuante y útil de la sociedad a la que pertenecen.

Es por ello que, en nombre de los empleadores de Colombia instamos nuevamente a un diálogo tripartito en la búsqueda de rutas, que nos permitan alcanzar objetivos valiosos en esta importante materia.

Aportar impuestos al sistema de salud y pensión, dinamizando la economía, mejorando los indicadores de pobreza y posibilitando un mayor consumo, lo cual redundará en un aporte al crecimiento económico del país.

Miembro trabajador, Colombia - En nombre de los trabajadores de Colombia, me permito hacer conocer de esta honorable Comisión la perplejidad que nos causa la inexplicable

inclusión de Colombia en el listado de países llamados a comparecer en la Conferencia de este año por petición de los empleadores. En el pasado eran otras las circunstancias que se presentaban por violación a los convenios fundamentales en el trabajo y en esas épocas no procedieron de la misma forma. Sorprende que en el presente hayan logrado incluir a nuestro país por presunto incumplimiento del Convenio.

Es necesario precisar que las conclusiones de la Comisión de Expertos corresponden al año 2021 cuando el Presidente de la República era el Sr. Iván Duque, Gobierno en el cual las centrales sindicales en unión con otros diversos sectores sociales y los pensionados lideramos el «estallido social».

Sobre el tema en concreto debemos informar a esta Comisión que el Gobierno del cambio ha venido adoptando medidas incluyentes en relación con las personas en situación de invalidez a tal grado que conjuntamente presentamos un proyecto de reforma laboral al Congreso de la República, proyecto que fue debatido en la Comisión de manera tripartita, no obstante que frente a las propuestas del Gobierno y los trabajadores, los empleadores no presentaron ningún tipo de propuestas como las que hoy están haciendo o formulando en esta reunión.

De otra parte, en relación con las personas en situación de invalidez, nosotros en la propuesta de reforma pretendemos reforzar la estabilidad laboral de las personas en situación de discapacidad, incluyendo la prohibición de discriminación por esta condición, además de acciones para evitar los despidos por el empleador y eliminar el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, jornadas flexibles para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado y para aquellas cuidadoras de quienes tienen discapacidad.

En el año 2021 efectuamos comentarios en relación al incumplimiento del Gobierno anterior, pero reconocemos que el actual ha demostrado voluntad política por mejorar la situación de las personas inválidas que quedaron consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo incluyendo garantías para un mundo sin barreras, además de medidas inclusivas y otras iniciativas legislativas como la reforma laboral que persigue dignificar las condiciones laborales de estas personas y su readaptación profesional y el empleo. Las cifras del Departamento Nacional de Estadísticas demuestran que la situación laboral de las personas en situación de discapacidad arrojan mayor estabilidad en la ocupación y una disminución en la desocupación en los periodos más recientes; sin embargo, reiteramos que las citadas por la Comisión de Expertos no son recientes.

Llama la atención que mientras el actual Gobierno demuestra su voluntad política de cumplir con las disposiciones del Convenio, sean precisamente los empleadores de nuestro país quienes se oponen a la adopción de este tipo de medidas y políticas en esa dirección tal y como quedó evidenciado con la oposición que mantienen en contra de la aprobación del actual proyecto de reforma laboral cuyo hundimiento evidenciamos en la primer legislatura de este Gobierno desechando incluso la posibilidad de proponer mejoras en la legislación.

Pero ese no ha sido su principal interés además tampoco demuestran su compromiso en ese sentido pues, en la práctica es conocido que la mayoría no incorporan a empleos a personas inválidas ni se implementan medidas en favor de estas por lo que terminan siendo obligadas a ocuparse en la informalidad y trabajo autónomo lo que implica riesgos para alcanzar el derecho a una vida en condiciones dignas y justas.

No hace muchos años en Colombia muchos trabajadores fueron víctimas de la violencia, por lo que hoy estamos inmersos en un proceso de reparación colectiva, por lo que recibimos expresiones de solidaridad por parte de los empleadores, lo que agradecemos; sin embargo,

no conocemos buenas prácticas en favor de la inclusión de quienes durante el conflicto quedaron en situación de invalidez. En este contexto tenemos que afirmar que, por el contrario, la mayoría de los empleadores no parecen estar dispuestos a incluir y respetar el empleo para personas inválidas, no dan ejemplo sobre lo que reclaman por lo que los invitamos a respetar las normas de este Convenio, así como la estabilidad de las personas en situación de invalidez que en muchas ocasiones son despedidas de sus puestos de trabajo, dejando de lado la protección especial que les es reconocida en la ley así como por la jurisprudencia sobre reten social.

Un ejemplo de que las cosas han venido cambiando favorablemente en el cumplimiento del Convenio, tiene que ver con la participación en el Gobierno como Viceministro de Empleo y Pensiones, el Doctor Iván Daniel Jaramillo, hecho que habla por sí solo del avance en este campo. En la misma dirección se han reconocido incentivos para los empleadores que vinculen a sus empresas a personas en situación de discapacidad como reconocer un 35 por ciento del valor de un salario mínimo y de un 30 por ciento adicional si se trata de personas entre los 18 y 28 años. A lo anterior se suma la expedición de una directiva presidencial de agosto de 2023 que busca avanzar en la construcción de una vida digna en igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación para las personas con discapacidad.

Debemos igualmente reconocer que por intermedio del Ministerio del Trabajo se han realizado capacitaciones por intermedio del Instituto Nacional para Ciegos y el Instituto Nacional para Sordos, en conjunto con alcaldías y autoridades locales para facilitar la incorporación de personas y facilitar su interacción en la sociedad. El Ministerio del Trabajo también ha venido desarrollando actividades aprovechando la existencia del Sistema Nacional de Discapacidad y demás autoridades públicas como el servicio público de empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Departamento Administrativo de la Función Pública en dirección a permitir la vinculación de personas inválidas o en situación de discapacidad para ser vinculadas al servicio público, mientras que no conocemos que los empleadores privados impulsen esta inclusión social, salvo muy contadas excepciones.

En conclusión, el actual Gobierno ha venido cumpliendo con las medidas que tienen que ver con la protección de los derechos de los trabajadores inválidos, como muy pocas veces había ocurrido, y esperamos que continúe en esa dirección para bien de esta población vulnerable, al tiempo que esperamos que los empleadores den ejemplo también y aprueben políticas de comportamiento que permitan la vinculación de estas personas inválidas y les permitan el derecho a asociarse y negociar las condiciones de los empleos en esta situación para construir entre todos el derecho a una vida digna.

Con lo anterior, tal como ha ocurrido en oportunidades anteriores al examinarse este Convenio debería verse como un caso en progreso.

Miembro gubernamental, México, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) - Agradecemos la información proporcionada por la República de Colombia, en relación con las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos sobre el Convenio. Valoramos la información del Gobierno que señala las políticas adoptadas para las garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, que incluyó en el esquema de incentivos de empleos para la vida, el reconocimiento de 35 a 45 por ciento del salario mínimo por la contratación de este grupo poblacional conforme a la normativa nacional expedida por el Gobierno de Colombia.

Exhortamos a la OIT a que continúe brindando asistencia técnica al Gobierno para que continúe avanzando como lo viene haciendo para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad y se continúe con la aprobación de la reforma laboral que está en

trámite en este momento en el Congreso, que señala la obligatoriedad de la contratación de personas con discapacidad según el tamaño de la empresa.

Invitamos, finalmente, al Gobierno de Colombia a continuar avanzando con la estrategia de remoción de barreras para la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad a partir del enfoque diferencial que ha venido implementando.

Miembro empleador, México - Agradecemos al Gobierno de Colombia por la información aportada en el presente caso. No obstante, resulta sumamente importante enfocarnos en un aspecto que resulta trascendental, el cual es la consulta tripartita y, por ende, la consecución del diálogo social.

No olvidemos considerar los siguientes aspectos, que son trascendentales, respecto del Convenio: 1) en el punto 2 del artículo 1 se determina que «todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad»; 2) el artículo 2 expresamente indica que «todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas», y 3) el artículo 5 del Convenio establece que «se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional».

Los puntos destacados nos llevan a generar algunas observaciones ya que no se puede dar acceso a empleos adecuados si no se escucha a las organizaciones más representativas tanto de empleadores como de trabajadores, ya que precisamente son ellos quienes, en la vida diaria, conocen las necesidades existentes en las fuentes de empleo.

Asimismo, de forma notable, entre las medidas a adoptarse para promover la inclusión de personas con discapacidad, está la adecuación del marco nacional normativo relativo a la materia, y en dicho proceso de adecuación se debe generar un adecuado diálogo social con la finalidad de establecer un marco normativo acorde a las necesidades de las personas con discapacidad.

No debemos olvidar que, de igual forma, el Gobierno de Colombia, con fecha 9 de noviembre de 1999 ratificó a su vez el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), —relativo a la consulta tripartita— el cual establece en sus artículos 1 y 2 que «la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical». Así como el hecho de que «todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el Convenio núm. 144, se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores». Y, si bien es cierto que esto último se refiere a asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, es un claro ejemplo de la importancia que tiene el diálogo social a través de las organizaciones más representativas.

El diálogo social constituye una forma de armonizar intereses opuestos, y dado que tanto empleadores y trabajadores son los principales proveedores de bienes y servicios, y creadores de riqueza; constituyen indudablemente dos importantes grupos de interés en toda economía de mercado, de conformidad con un análisis del mes de diciembre de 2023 llevado a cabo por la propia Organización Internacional de Empleadores.

Por todo lo anterior, de forma respetuosa el sector empleador solicita a esta Comisión que continúe dando seguimiento a este asunto a efecto de que el Gobierno de Colombia, a la brevedad, recurra a la figura de la consulta tripartita con el objetivo de fortalecer el diálogo social y evitar continuar incurriendo en faltas a los Convenios núms.144 y 159.

Finalmente, solo destacar que las personas con discapacidad históricamente han sido parte de grupos vulnerables que han sido objeto de discriminación e indudablemente el hecho de que requieran de un marco legislativo adecuado es lo que tiene que fomentar que, en todo caso, se realice esta consulta a efecto de incluir todos los aspectos necesarios y no dejar nada fuera del mismo.

Miembro trabajadora, Costa Rica - El Convenio busca promover políticas inclusivas y oportunidades laborales equitativas, su finalidad es integrar a estas personas en el mercado laboral regular, incentivando medidas de rehabilitación profesional que respondan a sus necesidades específicas y eliminando barreras que impidan su plena participación en la vida económica y social.

El Informe recoge que el Gobierno ha adoptado medidas como el Decreto núm. 2011, de 2017, y el Decreto núm. 392, de 2018, que establecen porcentajes de vinculación laboral en el sector público e incentivos a empresas.

Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, prevé medidas para una educación y trabajo inclusivos, y se está formulando una nueva política de discapacidad de inclusión. También se menciona en el Informe el pacto por la productividad, que ha sido implementado en colaboración con diversas entidades y ha beneficiado a muchas empresas. Sin embargo, solo el 15,5 por ciento de las personas con discapacidad tienen trabajo y apenas el 2,5 por ciento cuenta con empleo formal. También que el servicio público de empleo ha implementado programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre 2018 y 2020, 12 255 personas con discapacidad se registraron y 4 852 fueron colocadas en empleos.

Desde el punto de vista de la institucionalidad sobre esta materia, el Informe identifica el Consejo para la inclusión de la discapacidad que coordina acciones para la inclusión laboral y al Servicio Nacional de Aprendizaje, que adapta sus programas a las necesidades de las personas con discapacidad.

Las centrales sindicales destacan que las medidas no han tenido el impacto deseado debido a barreras educativas y percepciones erróneas entre empresarios. Se requiere un esfuerzo continuo para mejorar estas oportunidades, tanto en el sector público como en el privado.

La Comisión de Expertos en sus observaciones considera que debe contar con mayor cúmulo de información para dar un seguimiento adecuado al problema. Así, por ejemplo, pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos en los ámbitos político y jurídico, incluido el seguimiento y asignación de la financiación necesaria para la implementación de las medidas adoptadas con miras a garantizar, retener y promover las oportunidades de las personas con discapacidad de encontrar un empleo en el mercado de trabajo regular en el sector público y en el privado, incluyendo las dirigidas a las pequeñas y medianas empresas. Pide al Gobierno que proporcione información más detallada sobre la forma en que se garantiza en la legislación y en la práctica que se pongan a disposición de todas las personas con discapacidad medidas adecuadas de rehabilitación profesional y solicita el envío de información detallada sobre la manera en que las organizaciones representativas de empleadores, trabajadores y de personas con discapacidad son consultadas sobre la aplicación y revisión periódica de la política nacional para la readaptación profesional.

En suma, la Comisión está interesada en que el Gobierno redoble sus esfuerzos en colaboración con los interlocutores sociales con miras a remediar los niveles extremadamente bajos de participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo y que continúe enviando información actualizada sobre la naturaleza, el alcance y el impacto de las medidas adoptadas para promover la no discriminación, la accesibilidad, así como el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo.

No queda al margen de estas peticiones de mayor información, la relativa a las medidas adoptadas para la formación de funcionarios especializados en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación y formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo regular. La profusa información que se pide no es otra cosa, a nuestro juicio, que el reconocimiento de los esfuerzos que se hacen en el país en relación con el problema objeto de tratamiento en esta Comisión.

Miembro empleador, Honduras - Hemos tenido la oportunidad de analizar el caso de Colombia que hoy atiende el cumplimiento del Convenio núm. 159, que ha sido objeto de preocupación por la Comisión de Expertos por denuncia del sector trabajador, en donde según los datos estadísticos que hemos podido revisar, las oportunidades que debe de garantizar el Estado de Colombia a las personas en situación de discapacidad aún pueden mejorar.

Es de resaltar que, es deber de los Estados el trabajar en políticas públicas que permitan la igualdad de oportunidades a todas las personas, pero para el diseño de estas políticas, es necesario que se pueda consultar a los actores sociales.

Vemos que en el caso que hoy conocemos, el principal problema que ha impedido al Gobierno de Colombia, cumplir con los alcances del Convenio, es que no se ha consultado de forma efectiva a los actores sociales para el diseño e implementación de las políticas públicas y así garantizar la rehabilitación e incorporación de las personas en situación de discapacidad. Es por ello que pedimos al Gobierno de Colombia que permita a los actores sociales ser parte de las soluciones a los problemas que hoy enfrenta para el cumplimiento de este Convenio, ya que los convenios de la OIT solo pueden ser administrados en forma efectiva, cuando existe diálogo social y respeto por los interlocutores sociales.

Finalmente, pedimos que parte de las conclusiones insten al Gobierno a que realice su mayor esfuerzo para asegurar la consulta institucionalizada y efectiva de los actores sociales en las etapas de diseño, implementación, revisión y seguimiento de políticas públicas que garanticen el cumplimiento del Convenio, y más específicamente que provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión a los actores sociales y de esa forma se garantice un futuro inclusivo en Colombia.

Miembro trabajador, España - Esta es una intervención conjunta que haré en representación de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras de España. En primer lugar, quiero recordar que en esta Comisión se analiza el cumplimiento del Convenio núm. 159 y no el del Convenio núm. 144.

Los trabajadores con discapacidad sufren en todo el mundo mayor discriminación en el entorno laboral, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de sus funciones o en la necesaria readaptación profesional, también cuando la invalidez es debida a un accidente laboral. Por esta razón, damos la bienvenida a la preocupación de trabajadores y empleadores respecto del cumplimiento del Convenio núm. 159.

El informe de la Comisión de Expertos menciona de forma repetida la necesidad de que el Gobierno de Colombia informe sobre los resultados de las políticas aplicadas con relación al Convenio.

El propio informe de la Comisión reconoce que «desde la última vez que examinó la aplicación del Convenio por Colombia, el Gobierno ha adoptado diversas medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, incluso en el periodo inmediatamente anterior a su examen».

Celebramos las nuevas noticias respecto de información actualizada aportada por el Gobierno de Colombia, que hemos podido conocer, y de un análisis de esta información aportada por el Gobierno colombiano, podemos concluir que son muchas las medidas que el actual Gobierno ha puesto en marcha, como por ejemplo: dentro del Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026) el Gobierno señaló un capítulo de garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad. En este capítulo no solo se reconoce la discriminación histórica de las personas con discapacidad, sino que se proponen siete acciones específicas para fomentar los derechos de este colectivo.

El Decreto núm. 533 del presente año, promulgado hace solo un mes y medio, implementa un mecanismo de incentivos a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad. Los trabajadores de Colombia han considerado muy positivo este Decreto, que seguramente será bienvenido también por los empleadores, dado que el programa liderado por el Ministerio de Trabajo busca fomentar el empleo formal a través de incentivos para los propios empleadores.

Por su parte, la Directiva Presidencial de 2023, ha sido expedida con el propósito de avanzar hacia una vida digna en igualdad de oportunidades, sin exclusiones, ni discriminaciones hacia las personas con discapacidad.

La Comisión de Expertos, en su informe, destaca también los beneficios tributarios que el Gobierno ha puesto a disposición de los empleadores para la contratación de personas con discapacidad.

Pero seguramente, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 5 del Convenio, respecto de la consulta «a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas», la iniciativa más relevante que debe señalarse sea la reforma laboral que el Gobierno colombiano impulsa.

Conocemos, gracias a las valoraciones hechas por los trabajadores, que la reforma laboral presentada por el Gobierno colombiano contempla obligaciones específicas a los empresarios como garantizar los ajustes que requiere la persona con discapacidad para poder trabajar y permanecer en el empleo o una cuota de vinculación para empresas que, dependiendo de su tamaño, deberán contratar o mantener contratados a una persona con discapacidad o al menos al 2 por ciento de la plantilla.

Asimismo, según la propuesta de reforma, los empleadores deberán hacerse cargo de la remoción de barreras y garantizar la accesibilidad, así como garantizar la estabilidad laboral las personas con discapacidad.

En este sentido, la aprobación de la reforma laboral en Colombia podría significar un enorme paso para garantizar el cumplimiento pleno de este Convenio núm. 159 y de los objetivos de trabajo decente que inspiran la mencionada propuesta, tal como han manifestado las organizaciones de trabajadores y como esperamos que hagan los empleadores también.

Analizando con detenimiento este caso, es evidente que estamos ante un caso con una perspectiva favorable. El Gobierno colombiano ha informado sobre los avances implementados en los últimos años y, además, promueve una reforma laboral integral, que cuenta con el apoyo de las organizaciones de trabajadores e incluye apartados específicos que dan respuestas a las preocupaciones de los empleadores. Como bien ha dicho el representante de los empleadores de Colombia, la ideología política no debería pesar a la hora de impulsar una reforma laboral fundamental para la mejora del marco laboral general y de este Convenio en particular en Colombia.

Miembro empleador, Costa Rica - Desde esta Organización se ha señalado que para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos.

El trabajo, permite a las personas superar la pobreza, y la vía para el crecimiento y la diversificación de economías es el empleo productivo y decente; por esta razón, la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral debe ser una tarea prioritaria y permanente de nuestras sociedades en aras de erradicar cualquier forma de discriminación contraria a la dignidad humana.

El Informe de la Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno de la República de Colombia, la generación de políticas y acciones con el objetivo de potenciar los esfuerzos para la creación de más oportunidades de empleo para dichas personas en el mercado de trabajo regular, tanto en el sector público como en el sector privado, incluidas las pequeñas y medianas empresas, con un especial énfasis en el empleo de las personas jóvenes; asimismo, ha requerido el desarrollo de servicios de readecuación profesional, en las zonas urbanas y en las zonas o comunidades más apartadas del país.

Nuestro llamado es que la construcción de cualquier política tenga que ver con el empleo y en especial una relacionada con el empleo de personas con discapacidad se realice en el marco del diálogo social tripartito. El diálogo social nos fortalece como sociedades y desde las empresas y organizaciones empresariales, hemos entendido que para llegar más lejos, debemos ir juntos.

Así lo hemos visto en la experiencia costarricense y gracias a ello, en los tiempos recientes hemos logrado avanzar en asuntos de gran trascendencia, gracias a este diálogo tripartito, como lo es el inicio en la construcción de una política nacional de empleo y el establecimiento de pilares fundamentales para la elaboración de un plan nacional de trabajo decente, instrumentos que buscarán promover los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Desde el sector empleador de Costa Rica, abogamos para que el Gobierno, encuentre en los interlocutores sociales, los socios estratégicos para lograr construir un país que aplique de forma eficaz las normas laborales nacionales e internacionales, ofrezca mayores oportunidades de empleo de calidad y elimine estas barreras que impidan la integración de los grupos vulnerables. Todo esto, siendo conscientes de la responsabilidad que tenemos las empresas con nuestra sociedad.

Government member, Finland – I speak on behalf of the trade unions in the Nordic countries. A Convention by itself without respect for the rights and obligations arising therefrom is rarely a guarantee of anything. All international obligations also need to be complied with.

With the case under examination, that is Colombia, one cannot underline enough the significance of the expressions used by the Committee of Experts in their report. Also, no

Convention is unimportant. These are legally binding instruments whether we consider them fundamental, governance or technical by nature. They form the basis of what the ILO Member States have taken upon themselves to respect. The principle goes far beyond this particular case of Colombia. We are speaking of the very fundamentals of supervision of the international obligations. In this sense, following up a case by the experts is naturally an integral part of this supervisory process and, in this case, the expressions of the experts in the report places strong emphasis on this function. Here, the experts are explicitly recognizing the Government has taken various measures to promote the employment of persons with disabilities, which is exactly what should be done with respect to the Convention.

The measures undertaken by the Government of Colombia, such as the adoption of the National Development Plan and the adoption of Decree No. 21/77 of 22 December 2017 establishing the Disability Inclusion Council (CID) are more than welcome steps towards full conformity with Convention No. 159. Yet, the improvements driven by the current Government do not stop there. There are proposals on the way, such as the labour reform that demonstrates even further commitment to ILO Conventions and to the improvement of the regulatory framework of working conditions in the country. All these developments will present significant opportunities for all social partners in Colombia in the near future.

Most importantly, however, all these measures are a concrete indication of the fact that Colombia has, as noted by the experts, aimed for improvements of workers' rights by recognizing both obligations and rights arising from fundamental and other Conventions alike. While the work is far from done, indeed Colombia is currently acting as an encouraging example of both willingness and the ambition that are necessary for a better society and, ultimately, the full realization of workers' rights.

Observador, IndustriALL Global Union - Mi organización representa a sindicatos sectoriales de los sectores minero, energético y manufacturero de Colombia. A IndustriALL le resulta difícil entender por qué se incluyó a Colombia para su discusión en relación con el Convenio núm. 159.

Nuestra organización no ha recibido ninguna respuesta de nuestros sindicatos afiliados. Reconocemos, por supuesto, y respetamos el caso presentado por los empleadores.

Sin embargo, esta situación nos lleva a preguntarnos si este es el principal problema en las relaciones laborales y la vida laboral en Colombia. En ese sentido, deseo destacar las realidades en el terreno en relación con las experiencias de nuestros sectores para que la Comisión, por favor, lo tenga en consideración.

Las exportaciones de carbón de Colombia representan el 14 por ciento de sus exportaciones totales, y el país es ahora un importante campo de batalla de los principios de la transición justa, tal como se debatió aquí en la Conferencia el año pasado. El Gobierno colombiano ha dado pasos positivos al comprometerse con una Estrategia Nacional de Transición Justa, que forma parte de la política de crecimiento verde del país. Esta Estrategia hace hincapié en un auténtico diálogo social en el que participan todos los interlocutores sociales.

Ahora con respecto, a ciertos ejemplos que quiero dar en nuestros sectores, hay una empresa minera que suspendió inicialmente las operaciones en las minas de Calenturitas y La Jagua debido a los bajos precios del carbón. Posteriormente, la empresa cerró definitivamente estas minas, con la consiguiente pérdida de miles de puestos de trabajo. Desafortunadamente, este cierre también dejó un preocupante legado de violencia y

contaminación, ya que tres pueblos tuvieron que ser reubicados debido a la destrucción medioambiental.

Resulta chocante que no hubiera un plan de restitución por los daños medioambientales causados, y mucho menos un plan de transición justa para ayudar a los trabajadores y comunidades afectadas al abandonar el carbón.

Tras despedir a los empleados, la empresa los volvió a contratar como subempleados sin entablar ningún diálogo social con los trabajadores.

Del mismo modo, en otra mina, el contrato de la empresa con el Gobierno finaliza en el año 2034, lo que podría provocar el cierre de la mina. Lamentablemente, los trabajadores y sus sindicatos siguen sin saber cuál será su futuro. Es crucial que los trabajadores sepan si existe un plan de cierre y cómo les afectará, teniendo en cuenta los aspectos laborales, comunitarios y medioambientales. Esto también requiere un compromiso genuino de todos los interlocutores sociales para el diálogo y la acción.

Es crucial que los interlocutores sociales den prioridad a las relaciones laborales y entablen un diálogo social significativo sobre las cuestiones acuciantes directamente relacionadas con la realidad sobre el terreno.

Como sindicatos, estamos comprometidos con esta causa. Apreciamos y apoyamos las políticas sociales y laborales progresistas del Gobierno actual y esperamos que los empresarios se alineen con esta dirección positiva, teniendo en cuenta las realidades del país.

Chairperson – I can see no more requests for the floor. I now invite the Government representative of Colombia, Deputy Minister, to take the floor.

Representante gubernamental - Muchas gracias por darnos el uso de la palabra nuevamente, por todas vuestras intervenciones que valoramos y hemos escuchado detenidamente.

Queremos reiterar el compromiso de mantener la ruta de cumplimiento del Convenio, para respetar los derechos de las personas con discapacidad en consonancia con el esquema de intervención internacional y global.

Colombia, además de un diseño normativo que favorece la empleabilidad de este grupo poblacional que enfrenta especiales barreras de acceso al mundo laboral, está comprometida con el diseño de apoyo institucional. La Ley núm. 2297, de 2023, impulsada por este Gobierno —encabezada por el Ministerio de Igualdad, nuestra señora Vicepresidenta y Ministra— se lideró con el concurso del Ministerio de Trabajo y todo el sector de la institucionalidad. La Ley prevé normas específicas para favorecer el reconocimiento de derechos de cuidadores y personas de apoyo para personas con discapacidad.

Colombia lidera, además de todo el esquema de vinculación y adaptación en materia de remoción de barreras para la inclusión de personas con discapacidad, el reconocimiento de cuidadores y cuidadoras de cuyo trabajo depende la inclusión y remoción de barreras de las personas con discapacidad.

Estamos reivindicando el derecho de los cuidadores y el derecho a ser cuidados. En gran medida, estoy aquí dirigiéndome a ustedes porque hay un cuidador detrás que me puede ayudar a montarme en mi silla de ruedas, a poder ponerme el CAFO que me permite moverme, una persona detrás que pudo trasladarme y hacer viable esta conversación que estamos teniendo. Ese reconocimiento está liderándose en Colombia y estamos estructurando una ruta para todo el esquema de regulación que permita favorecer todas las políticas de apoyo que demandan las personas con discapacidades variopintas, ciertamente la discapacidad no es

una, sino que tiene muchísimos factores, muchísimos análisis y muchísimos espacios visibles e invisibles, cada vez más invisibles, que el Gobierno de Colombia está comprometido con liderar y con emprender.

Quisiera, además, valorar muy positivamente todas las intervenciones, pero reiterar que las políticas que hemos diseñado han sido construidas en consuno con el tripartismo, con empleadores, trabajadores y el Gobierno. Los empleadores, participan en el Servicio Nacional de Aprendizaje del Consejo Directivo y allí se fijan las políticas de formación para el trabajo. Coincidimos en que las rutas de formación para personas con discapacidad son claves en los determinantes de acceso al empleo de esta población.

Resulta extraño el desconocimiento de los espacios de concertación, al menos 12 de ellos. Desde octubre de 2022 hasta marzo 2023, cuando se presentó la reforma laboral del sector empleador que presenta este caso en este espacio, cuando el mismo debate se está dando en el espacio propio democrático del país, en el que estamos debatiendo con nuestros representantes depositarios de la soberanía popular las directrices de un nuevo estatuto laboral que amalgama el conjunto de directrices internacionales de la OIT y de los diferentes organismos supranacionales en materia de regulación laboral con nuestra legislación laboral. No en vano, en esos espacios estuvieron presentes además el acompañamiento internacional de países a los que queremos agradecer genuinamente su participación y su acompañamiento: España, Chile, México, los Estados Unidos de América y el Canadá acompañaron y pueden dar fe del esfuerzo de diálogo tripartito en la construcción de la reforma y el tripartismo plus para que los depositarios de esas medidas diferenciales, de esas medidas que están orientando la remoción de barreras para personas con discapacidad tengan una voz y puedan participar del diseño de estas políticas. Luego hay un especial reconocimiento del Gobierno de Colombia en la importancia del diálogo social y el tripartismo, y en la construcción y determinación de rutas para mejorar los criterios de empleabilidad a través de los sistemas de intervención jurídica y de políticas públicas.

Todo el plan de desarrollo fue construido con la participación de organizaciones de personas con discapacidad, Colombia no da la espalda a la participación de las diferentes organizaciones de empleadores y de trabajadores de diversos ámbitos en la construcción de políticas públicas y diseños normativos. De hecho, el Decreto núm. 533, de 2024, que ha sido muy valorado y eso nos regocija, por supuesto, está destinado a dar un apoyo a los empleadores de entre el 35 y el 45 por ciento del salario mínimo para apoyar la vinculación de personas con discapacidad y removiendo esas barreras físicas, actitudinales y comunicativas que a veces impiden esa vinculación. Eso sí, incluimos condicionantes sociales. El trabajador debe estar vinculado por lo menos seis meses para recibir el incentivo y el apoyo, porque entendemos que el trabajo decente está íntimamente vinculado a la estabilidad, principio transversal de la reforma laboral, principio transversal de la recuperación de derechos en el diseño y en la orientación de la reforma laboral que está siendo tramitada en el escenario parlamentario, en la cámara baja (la Cámara de Representantes en Colombia) que, justamente, aspira a actualizar y amalgamar y a poner a dialogar todo el diseño normativo internacional con el vetusto Código Laboral colombiano proferido en el año cincuenta cuando estos temas seguramente no estaban presentes, cuando seguramente la discapacidad era vista desde un enfoque asistencial.

Ese tránsito al enfoque de inclusión social, al enfoque biopsicosocial es justamente la apuesta del Gobierno del cambio, es justamente a través del diálogo social y la participación de todos y todas, que se puede construir las mejores normas posibles para nuestra sociedad.

Este es un contrato como sociedad más que una simple reforma laboral, nosotros sí aspiramos como Gobierno nacional a que los empleadores reconozcan que su participación en el ámbito de la Comisión de Concertación fue idónea en más de 12 encuentros y que ahora el debate está en el centro del espacio depositario de la soberanía popular en Colombia que es el Parlamento, el Congreso de la República. No desconocemos que allí también se han venido realizando audiencias en las que participan la academia, organizaciones de empleadores y organizadores de trabajadores, pero esa es una decisión del Parlamento, ya que en Colombia se respeta la independencia de poderes.

Colombia mantiene su intención de seguir construyendo y seguir pavimentando las rutas para el tránsito de las personas con discapacidad hacia el mundo laboral, pero hacia el mundo laboral con derechos, hacia el trabajo decente.

Yo coincido en que tenemos altos índices de informalidad, pero justamente por eso la apuesta de inclusión a través de cuotas de contratación de personas con discapacidad en el sector público por conducto del Decreto núm. 2111, de 2017, y de cuotas de contratación en el sector privado por conducto de la reforma laboral. Estos incentivos a la contratación de personas con discapacidad con condicionantes sociales pueden ser una ruta que se lidere a nivel global como ejemplo para invitar al mundo, a la sociedad a dar la bienvenida, a dar ilusión y pavimentar la ruta de integración de las personas con discapacidad al mundo laboral. Muchas veces, lo digo en primera persona, parte de la atención terapéutica está dada por la inclusión laboral, está dada por valorar a las personas con discapacidad como dignas y depositarias y merecedoras de ser partícipes del esquema productivo de nuestros países. Por eso el Gobierno del cambio sigue pavimentando esta ruta y sigue construyéndola, por supuesto, con empleadores y trabajadores, pero también con personas con discapacidad, porque *nihil de nobis, sine nobis*, «nada sobre nosotros sin nosotros», porque nosotros hoy estamos reunidos en un escenario internacional, en Europa, en Ginebra, y el himno de ese continente, la melodía que inspira la unión de los pueblos europeos fue diseñada y fue escrita por una persona con discapacidad. Estamos celebrando los 200 años de la Novena sinfonía de Beethoven, en mayo se celebraron, un compositor que no escuchó nunca esa maravilla que hemos escuchado todos, que no escuchó la ovación en el teatro de Viena cuando presentó a la sociedad su novena sinfonía.

Nosotros, desde el Gobierno del cambio, entendemos la discapacidad más allá de las cifras, que por supuesto nos interesan para construir y diseñar políticas públicas desde las personas, desde los ciudadanos a los que llegan esas normas. Por eso deben integrarse y ojalá, además del sector empleador, estuvieran personas con discapacidad y sus organizaciones en estos encuentros participando activamente para que justamente no se diseñe sobre nosotros, sin nosotros.

La discapacidad debe ser vista como un don, esa es la apuesta del Gobierno del cambio, eso es lo que nos dejó Borges, uno de los mejores escritores latinoamericanos de la historia, invidente y que le enseñó a su propio alter ego que la pérdida de la visión progresiva es como un lento atardecer de verano.

Esa es la visión del Gobierno del cambio, pensar en cada persona, en cada ciudadano que merece un trabajo decente, no solo en el ámbito social y terapéutico, sino en el ámbito del contrato como sociedad, este es un Convenio que reconocemos en su mayor relevancia y que nos compromete más como sociedad que como Gobiernos, como humanidad. Por eso es tan importante este encuentro y por eso para nosotros es tan importante transmitir y dejar la declaración y manifiesto del Gobierno del cambio encabezada por el señor Presidente, Gustavo Petro, de su compromiso de construir políticas con personas con discapacidad en el centro de

gravedad de la construcción, con empleadores, por supuesto, y con trabajadores; pero están los espacios democráticos abiertos, están los espacios de participación ya agotados y siguen agotándose en el escenario parlamentario. No puede desconocerse la participación de empleadores, y por supuesto de trabajadores, y del Gobierno en la construcción de esto que hemos llevado al Congreso. No solo en el ámbito laboral, insisto, sino en el ámbito pensional, porque nuestros adultos mayores con discapacidad viven menos y por eso son merecedores de una medida diferencial.

Insisto a los 50 años mujeres y a los 55 años hombres van a ser merecedores de una transferencia en un pilar solidario, no condicionada, para dar dignidad a su vejez. Esa vejez que pretende retribuir en justa proporción su contribución a la sociedad. Para las personas sin discapacidad va a haber una transferencia económica desde los 60 años mujeres y 65 años hombres. Fíjense que hay una medida diferencial que como Gobierno reconocemos y obviamente acatamos y estamos absolutamente convencidos de la importancia del compromiso de la sociedad. Del compromiso de todos y todas con una mejor vejez para nuestras personas con discapacidad.

Adicional a ello, tenemos un enfoque social que está cambiando y por directriz de la Corte Constitucional estamos actualizando todo el ordenamiento para que no se hable de inválidos y disminuidos, muchas expresiones que tiene el ordenamiento, que terminan teniendo una carga poderosa en el lenguaje que queremos actualizar a personas con discapacidad. *Handicap*, me enseñaron alguna vez mis profesores de inglés, el sombrero «*cap*», la mano la limosna; esa visión asistencial es la que estamos tratando de cambiar, personas con discapacidad merecedoras de derechos y obligaciones, con un enfoque diferencial.

El informe enviado a la OIT, evidencia los avances y el cumplimiento de Colombia en materia de directrices contenidas en el Convenio con aspectos como las cuotas de contratación, las cuotas incluidas en la reforma laboral para el sector privado, y todas estas razones que nos comprometen como sociedad.

Insisto, los incentivos y todo el diseño de política está dirigido y beneficia a los empleadores, justamente para reconocer su esfuerzo en materia de remoción de barreras, que sabemos que tiene una carga cultural muy fuerte pero que estamos removiendo y que tenemos que ser capaces de remover como sociedad, porque no podemos quedarnos en un momento de recuperación económica mundial sin el aporte del 15 por ciento de la población mundial en esa recuperación.

Ese compromiso reconocido por el señor Presidente Gustavo Petro y nos ha dado la instrucción de incluirlo en todas y cada una de las políticas.

Agradecemos nuevamente esta invitación y esperamos haber cumplido satisfactoriamente con el informe enviado.

Quiero insistir en que cierren los ojos un segundo y piensen que el himno del continente que están pisando hoy, gracias a la vida y a este encuentro maravilloso, fue inspirado por una persona con discapacidad, que si pudiera escucharnos nos diría: «las personas con discapacidad aspiramos a la remoción de barreras, aspiramos a que toda esta estructura de normativa y de políticas jurídicas que estamos diseñando, más allá del diseño y de su éxito o no, tenga nuestra participación». Qué diría de todo si pudiera escucharnos, que ojalá él pudiera participar en este diseño, que ojalá él pudiera terminar su novena sinfonía, que compuso después de doce años, pero bueno esa es otra historia porque se deprimió por su sordera, pero que fue capaz de inspirar las notas más hermosas de la historia y que constituyen la unidad europea. Para ellos, para esas personas, es que trabajamos, a esas

personas es que enviamos el mensaje, al sector empleador, por supuesto a los trabajadores, y al Gobierno nacional, para que el Congreso de la República sea capaz de estar a la altura de la historia y tramitar estas normas de actualización de la legislación colombiana de hace 50 años o la normativa de humanidad que nos rige hoy como sociedad.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la brillante y valiosa información brindada por el Gobierno, y de todos los valiosos aportes que han nutrido este debate. Como indicamos en nuestra presentación de apertura, los miembros trabajadores aplauden las iniciativas y acciones del Gobierno de Colombia para dar cumplimiento en la ley y en la práctica a las disposiciones del Convenio. Solicitamos asimismo que continúe enviando información actualizada sobre los avances en su implementación.

Miembros empleadores - En nuestras consideraciones finales, los miembros empleadores agradecemos a los demás delegados por los aportes que han realizado en este caso y reiteramos nuestro agradecimiento al Gobierno de Colombia por la información suministrada a esta Comisión.

Preliminarmente quiero hacer una consideración especial, porque nos resulta inaceptable la reiterada referencia a este caso como un caso de los empleadores. Es necesario, al respecto, recordar que, conforme los métodos de trabajo de esta Comisión, todos los casos traídos ante la Comisión son fruto del consenso entre los trabajadores y los empleadores.

Habiendo oído con atención las declaraciones de los representantes de los empleadores y trabajadores de Colombia ante esta Comisión, queremos ser claros: no podemos avalar que se trate este caso como un caso de progreso. No hay un caso de progreso cuando se denuncia expresamente que hace más de un año que no están funcionando los dispositivos de diálogo social tripartito existentes en el país, ni se están celebrando las consultas requeridas por el Convenio.

La consulta a las organizaciones de la sociedad civil, en lo que se ha referido como Tripartismo Plus, no supe, en ningún caso, el requisito de consultar a las organizaciones representativas de empleadores, en su carácter de actores del mundo del trabajo, como tampoco lo supe el debate legislativo de una norma en el órgano correspondiente al poder legislativo del país.

En consecuencia, hacemos un llamado al Gobierno para profundizar en el diálogo social tripartito. Confiamos en que el compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en la consulta efectiva a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, para concertar acciones estratégicas y promover la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional en los términos del artículo 5 del Convenio.

Los miembros empleadores reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en los lugares de trabajo y subrayamos el impacto positivo que tiene contar con equipos de trabajo diversos tanto en términos de sustentabilidad como de productividad.

Una mayor participación en el mercado de trabajo siempre se traduce en mejoras para el desarrollo productivo y social de nuestros países. Sin embargo, esto solo puede lograrse de manera sostenible, en presencia de políticas públicas que nivelen el campo de juego para habilitar la participación de las personas con discapacidad. Políticas que garanticen su acceso a la educación y a la formación profesional, y que tengan en cuenta las características del entramado productivo y las empresas de cada país, apoyándolas en la incorporación de personas con discapacidad a su fuerza de trabajo.

Estos son los objetivos del Convenio cuya aplicación se encuentra bajo examen.

Considerando las características del caso, los miembros empleadores reiteramos nuestra solicitud al Gobierno de Colombia para que realice las consultas pertinentes con las organizaciones representativas de empleadores para garantizar que sus voces sean consideradas en el diseño, la implementación y la revisión de políticas y regulaciones sobre el mercado de trabajo.

Solicitamos, en consecuencia, que se provea información detallada sobre el proceso de formulación de la nueva política de discapacidad e inclusión, así como los procesos de diálogo social llevados adelante con respecto al proyecto de ley de reforma laboral referida por el Gobierno.

Adicionalmente, solicitamos al Gobierno que redoble sus esfuerzos en colaboración con los actores sociales para incrementar la participación de los jóvenes con discapacidad en el sistema educativo y en los programas de formación para el trabajo, y que proporcione información detallada sobre las políticas implementadas, los resultados obtenidos, el número de personas alcanzadas desagregado por edad, y su impacto en términos de acceso al empleo formal, incluyendo información sobre zonas rurales y comunidades apartadas del país, así como el número y características de las empresas alcanzadas por las políticas de incentivos implementadas.

Reiteramos, para finalizar, nuestras expectativas de que el fuerte compromiso expresado por el Gobierno se traducirá en acciones coordinadas y concertadas, orientadas a mejorar la inclusión y la formación profesional de las personas con discapacidad para promover su acceso a puestos de trabajo productivos y de calidad, aprovechando las oportunidades que presenta el entramado productivo del país.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con satisfacción que el Gobierno había indicado que seguía elaborando, revisando periódicamente y aplicando una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad basada en los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y de no discriminación.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas para:

- **seguir garantizando que se consulte a los interlocutores sociales, las personas con discapacidad y las organizaciones representativas de personas con discapacidad y que se tengan en cuenta plenamente sus opiniones al formular, aplicar y revisar las políticas y la reglamentación del mercado de trabajo, de conformidad con el Convenio, y**
- **redoblar sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, dirigidos a seguir aplicando el Convenio en la legislación y en la práctica.**

La Comisión pidió al Gobierno que presentara a la Comisión de Expertos una memoria acerca de estas medidas con arreglo al ciclo de presentación periódica de memorias.

Representante gubernamental – Agradecemos a la Comisión por estas muy importantes conclusiones que transmiten al Gobierno de la República de Colombia, por vuestro interés en poner el acento en la política de inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y por darnos la oportunidad de mostrar al mundo lo que está haciendo el Gobierno en Colombia, encabezada por las carteras de trabajo e igualdad, el Departamento Nacional de Planeación, y la apuesta institucional de todo el Gobierno, encabezada por el señor Presidente Gustavo Petro, para dar la bienvenida al mundo laboral a las personas con discapacidad.

Tomamos nota de vuestras observaciones, las acogemos y, desde ya, estamos invitando al sector empleador. Hemos tenido encuentros con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), con Teleformas, con las cámaras de comercio, con Corabastos entidad que agrupa a las clases de mercado, con la Fundación ANDI, para integrar la política de inclusión de personas con discapacidad, dirigida a través del Decreto núm.5.33, que emana el Plan Nacional de Desarrollo, a beneficiar a empleadores que contraten personas con discapacidad, pero siempre poniendo en el centro de gravedad de la construcción de la política a las personas con discapacidad.

Nihil de nobis, sine nobis, nada sobre nosotros sin nosotros.

La política de recuperación económica, la política de apalancamiento, el crecimiento económico y la mejora social para nuestros países no pueden dejar de lado al 15 por ciento de la población mundial.

Las personas con discapacidad tenemos la palabra, en el centro, en la construcción de políticas activas y en políticas de empleabilidad. El pasaporte de ciudadanía que otorga un trabajo decente debe ser otorgado a las personas con discapacidad en la puesta del Gobierno del cambio.

El Gobierno del cambio ha implementado y está estudiando un documento de consejo de política social y económica para integrar acciones y espacios de inclusión productiva y empleabilidad para personas con discapacidad, desde ya mismo.

Por lo tanto, sus observaciones son acogidas favorablemente por el Gobierno de Colombia. La República de Colombia pretende liderar un ejercicio global de hermandad, de humanidad y de inclusión de las personas con discapacidad para que el 15 por ciento de la población mundial tenga acceso al pasaporte de ciudadanía que representa el trabajo decente.