

Perspectiva global de la Normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en América Latina, con especial incidencia en la Situación de los Trabajadores Discapacitados.

AUTORA: BELÉN EDURNE SARTAGUDA ALABART

DIRECTORA: M^a VICTORIA SANAGUSTÍN FONS

**- TRABAJO FINAL DEL MASTER DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

ÍNDICE:

Introducción: ----- Páginas 1 y 2

Justificación del Estudio ----- página 3

Estudio de Casos ----- página 3 a 7

Objetivos y Metodología ----- páginas 8 y 9

CHILE:

1. Concepto de la Prevención de Riesgos en Chile. - - página. 11
 - 1.1 Marco Jurídico de Referencia. Legislación Vigente en Materia de Prevención de Riesgos en Chile.
- - páginas. 11 a 14
1. 2 Antecedentes y Características Generales de la Ley 16744.
- - - Páginas 15 a 18
 - 1.3 Obligaciones y Requerimientos exigidos al Empresario por la Ley 16744
- - - páginas 19 y 20
 - 1.4 Consulta y Participación de los Trabajadores
- - páginas 20 y 21
 - 1.5 Información y Formación a los Trabajadores.
- - - páginas 21 y 22
 - 1.6 Equipos de Trabajo y Medios de Protección.
- - - página 22
- 1.7 Protección a Determinados Colectivos de Trabajadores.
- - - página 22
- 1.8 Derechos y Deberes de los Trabajadores. - - - página 23
- 1.9 Documentación para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- - - página 24
- 1.10 Evolución Histórica del Concepto de Discapacidad. Noción del Término de Discapacidad y Modelos Explicativos. (Capítulo común a todos los países objeto de estudio) - - - páginas 25 a 31
- 1.11 El Concepto de Discapacidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Evolución Histórica de los Modelos Explicativos de la Discapacidad
- - - páginas 32 a 34
- 1.12 Principales Instrumentos Internacionales en materia de Discapacidad
- - - páginas 35 a 40
- 1.13 Instrumentos Internacionales adoptados por Chile en relación a dicha materia - - - página 41

- 1.14 Normativa Aplicable a los Trabajadores Discapacitados en Chile
 - Ley Nº 19284
 - Ley Nº 20422 - - - páginas 42 a 44
 - Cuadros Comparativos y esquemáticos de las Leyes 19284 y 20422.
- - - páginas 45 a 47
- 1.15 Situación Actual respecto al Porcentaje de Reserva de Puestos de Trabajo para Trabajadores Discapacitados. - - - páginas 48 a 49
- 1.16 ¿Qué es el SENADIS? SERVICIO NACIONAL DE DISCAPACIDAD
 - - - página 49
- 1.17 Política Nacional para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad
 - - - páginas 50 a 52
- 1.18 Ventajas o Beneficios para las Empresas que contraten Trabajadores Discapacitados en Chile
 - - - páginas 53 a 54
1. 19 Sello Inclusivo Chile
 1. 20 - Beneficios de Obtener el Sello Inclusivo Chile
 - - - páginas 55 a 56



- 2. La Prevención de Riesgos Laborales en Colombia. Antecedentes
 - - - Páginas 59 a 63
- 2.1 Principios de la Prestación de Servicios del Sistema Social Integral en Colombia - - - página 64
- 2.2 Objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales.
- 2.3 ¿Quiénes son los afiliados al SGRL? Personas Protegidas
 - - - páginas 65 a 66
- 2.4 ¿Quiénes son los responsables de la Prevención de Riesgos Laborales?
 - 2.5 Responsabilidades de los Empleadores - - - página 66 a 67
 - 2.6 Derechos y Deberes del Empleador - - - página 68
- 2.7 Deberes de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales
 - - - página 68
- 2.8 Derechos y Deberes de la Administradora de Riesgos Laborales
 - - - - página 69
- 2.9 Marco Jurídico Vigente en Colombia en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - ➔ Cambios introducidos en el Sistema por la Ley 1562 de 11 de Julio de 2012
 - - - páginas 70 a 74
 - Cuadros Resumen de las modificaciones introducidas en el SGRL por la Ley 1562 de 11 de Julio de 2012 - - - páginas 75 a 77
- 2.10 Principales Instrumentos Internacionales adoptados por Colombia en materia de Discapacidad. - - - páginas 78 a 79
- 2.11 Normativa Aplicable a los Trabajadores Discapacitados en Colombia.
 - El Sistema Nacional de Discapacidad,
 - Consejo Nacional de la Discapacidad
 - El Servicio Nacional de Aprendizaje
 - - - - - páginas 80 a 86
- 2.12 Situación Actual respecto al Porcentaje de Reserva de Puestos de Trabajo para Trabajadores Discapacitados.
 - - - - - página 86
- 2.13 Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social en Colombia
 - - - - páginas 87 a 88
- 2.14 Ventajas o Beneficios para las Empresas que contratan Trabajadores Discapacitados en Colombia.
 - - - - páginas 89 a 90

3. Marco Jurídico de Referencia. Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales
 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - Ley Federal del Trabajo
 - Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo
 - Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOM). - - - - Página 93 a 94
3. 1. Obligaciones Exigidas al Patrón (Empresario).
- - - - páginas 95 a 96
3. 2. Consulta y Participación de los Trabajadores.
- - - - páginas 97 a 98
3. 3. Derechos y Deberes de los Trabajadores. - - página 99
3. 4. Documentación para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- - - - página 100
3. 5. Principales Instrumentos Internacionales adoptados por México en materia de Discapacidad - - - - página 101
3. 6. Normativa Aplicable a los Trabajadores Discapacitados en México:
 - Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad
 - Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad - - - - páginas 102 a 104
3. 7. El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad - - - página 104
3. 8. Situación Actual respecto al Porcentaje de Reserva de Puestos de Trabajo para Trabajadores Discapacitados - - - - página 104
3. 9. Ventajas o Beneficios para las Empresas que contraten Trabajadores Discapacitados:
 - Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios realizados por la Administración Pública.
 - Incentivos a las empresas privadas que contraten personas con discapacidad - - - - páginas 105 a 107

3. 10. Reconocimiento de Empresa Incluyente. Distintivo Gilberto Rincón Gallardo para empresas inclusivas

- - - - páginas 107 a 108

3. 11. Plan Nacional de Discapacidad y Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD 2014 – 2018).

3. 12. Objetivos y Estrategias del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.

- - - - páginas 108 a 110.

Conclusiones - - - - - páginas 111 a 116

Bibliografía utilizada en este TFM - - - - páginas 117 a 124

INTRODUCCIÓN:

El presente Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM), es el último paso, la culminación para conseguir la titulación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales; una enseñanza de carácter multidisciplinar, que me ha resultado muy interesante para ampliar mis conocimientos y formación, todo lo cual, considero que será importante para abrirme camino en el mundo laboral.

Después de reflexionar mucho a cerca de su temática, finalmente me decidí y elegí un tema para este proyecto que aunara mi titulación de origen (Licenciatura de Derecho) y también un sector de la población especialmente sensible, los discapacitados, colectivo del que formo parte debido a mis circunstancias personales.

Con este trabajo de investigación trataré de plasmar lo mejor posible, el avance que ha habido, tanto la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales en distintos países de América Latina, así como también la evolución que a lo largo del tiempo ha experimentado el concepto de discapacidad y, en general la consideración de las personas discapacitadas por parte de la sociedad, puesto que históricamente se ha pasado de destruir, deshacerse de las personas con algún tipo de limitación ya que se consideraba que sus vidas no merecían la pena ser vividas y eran exterminadas o aisladas por miedo, por superstición..., a, afortunadamente, en la actualidad, una creciente preocupación por parte de los poderes públicos para integrar a este colectivo de personas especialmente vulnerable en la sociedad; ya que tanto las instituciones internacionales como los gobiernos estatales están cada vez más concienciados y abogan por el derecho que tienen las personas con discapacidad a tener igualdad de oportunidades, a desarrollarse y realizarse plenamente en todos los ámbitos de la vida dentro de una sociedad solidaria con el prójimo, tolerante con la diversidad y en definitiva vivir plenamente en una sociedad inclusiva; para ello, los gobernantes elaboran leyes y crean organismos y llevan a cabo diferentes medidas para favorecer la integración cada vez mayor de las personas discapacitadas ya sea en actividades educativas, deportivas, laborales, económicas, culturales, etc...

Este TFM, consiste en un trabajo de investigación titulado: **“Perspectiva global de la Normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en América Latina, con especial incidencia en la Situación de los Trabajadores Discapacitados”**.

Ante la imposibilidad de profundizar respecto a este tema en todos los países de América Latina, dentro de todos los países susceptibles de análisis para llevar a cabo este trabajo de investigación que es el TFM, los que he creído más idóneos son los países de **Chile, Colombia y México**.

Para conseguir que se tenga una perspectiva integral respecto al tema en cuestión, mi intención es dar respuesta a una serie de cuestiones que me han guiado a lo largo del desarrollo de este TFM, las cuales, pienso que me han ayudado en la consecución de los objetivos pretendidos. Tales cuestiones, a su vez, me sirven para describirles la organización del trabajo realizado.

Las cuestiones o preguntas que me he hecho durante la elaboración de este trabajo de investigación, que constituye mi TFM, paso a exponerlas a continuación y son las siguientes:

1. ¿Cuál es el marco normativo actual en materia de prevención de riesgos laborales en determinados países de América Latina, concretamente los países de Chile, Colombia y México?
2. ¿Cuál ha sido la evolución del concepto de discapacidad a lo largo de la historia?
3. ¿Cuál es el concepto acogido por la Organización Mundial de la Salud?
4. ¿Cuáles son las Normas Internacionales más destacadas en materia de discapacidad y que han sido adoptadas por los países objeto de estudio de este TFM?
5. ¿Qué legislación resulta aplicable a los trabajadores discapacitados en dichos países?
6. ¿Cuáles son las ventajas o los beneficios que tienen las empresas en estos países si deciden incorporar a su plantilla a trabajadores discapacitados?
7. En estos países citados, ¿existe o no un porcentaje o número determinado de reserva de puestos de trabajo para este tipo de trabajadores?

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

- La razón por la cual he elegido este tema de investigación para mi TFM es porque me parecen interesantes las cuestiones que pretendo abarcar en el mismo para aumentar mi propio conocimiento así como el de las personas que se acerquen a este TFM y también porque considero importante difundir la situación de los trabajadores con discapacidad puesto que pienso que son igualmente capaces, con las correspondientes modificaciones conforme a sus circunstancias y necesidades, de realizar correctamente su trabajo en un entorno laboral adecuado, puesto que pienso que el trabajo es un derecho de las personas a través del cual los seres humanos no solamente obtienen lo necesario para vivir sino que también a través de él, las personas fomentan las relaciones interpersonales, les ayuda a su autorrealización como personas y se desarrollan en su plenitud. Eso sí, siempre y cuando estén capacitados para ello.

ESTUDIO DE CASOS:

A continuación, procuraré explicar, lo mejor posible, como está considerada la discapacidad en los 3 países objeto de estudio para este trabajo de investigación: Chile, Colombia y México.

- En el transcurso de los años, la discapacidad ha sido denominada de diferentes maneras, entre las que destacan: **“Inválidos”**, **“Minusválidos”** o **“Incapacitados”**. Lentamente, el concepto de la discapacidad se ha ido evolucionando y transformando, pasando del enfoque clásico asistencial de caridad, hacia un enfoque basado en los derechos humanos, que reconoce a los niños, jóvenes y adultos con discapacidad, como sujetos de derechos y no de caridad, poniendo el acento en las barreras sociales, más que en la deficiencia que las personas puedan presentar ya sea esta deficiencia permanente o transitoria. Actualmente, las expresiones más aceptadas por parte de este colectivo son: **«personas discapacitadas»** y/o **«personas con discapacidad»**.

➤ **Chile:**

Hasta los años 2004 – 2005, no había existido nunca ningún tipo de estudios o estadísticas que ayudaran a conocer la magnitud de la discapacidad en este país.

• **Trabajo**

En Chile viven más de 2 millones de personas con discapacidad, de las cuales 1.625.000 están en edad de trabajar, sin embargo el 90% se encuentra cesante. El otro 10% se divide entre 9% que desarrolla labores informales y solo el 1% encuentra trabajo con contrato laboral. El último Censo de población del Instituto Nacional de Estadística de Chile cifra en **2.119.316 personas** con discapacidad. El discapacitado se encuentra con que, generalmente, carece de la capacitación necesaria para su integración laboral. También cabe señalar que la existencia de barreras arquitectónicas así como la falta de adaptación de los medios de trabajo a las peculiaridades del discapacitado se constituyen, indirectamente, en un importante factor, para que el empresario piense en un hipotético perjuicio económico al contratar a una persona discapacitada.

• **Salud**

El 94% de los jóvenes y adultos mayores de 24 años, nunca han recibido atención de salud y rehabilitación en virtud de su discapacidad. Respecto a la rehabilitación funcional, la deficiente atención y las mínimas coberturas, hacen que tanto el estado de salud física como mental de la población con discapacidad sea muy precario. El 56% de las personas con discapacidad es indigente.

• **Seguridad Social:** Un 81% vive con la Pensión Básica Solidaria de Invalidez, un 19% no cumple los requisitos para obtener la Pensión Básica Solidaria ni tiene trabajo.

• **Educación:**

Un 42% no culmina la educación básica.

Por lo que respecta a la educación en Chile, son 4 los obstáculos que se oponen o impiden a la plena integración de los niños o adolescentes discapacitados:

- Falta de formación de los maestros.
- Carencia de recursos humanos y materiales.
- Descoordinación entre el sistema educativo común y el sistema de educación especial.
- No aceptación o incomprendimiento por parte de la comunidad escolar.

Por otra parte, existe Discriminación en la Educación Superior; puesto que se niega o se cancela la matrícula en razón de algún tipo de discapacidad.

- **Fuente: Fundación Nacional de Discapacitados de Chile y el INE Instituto Nacional de Estadística de Chile (2012).**

➤ **Colombia:**

En Colombia, de acuerdo con el Censo **del Departamento Nacional de Estadística DANE del año 2005**, último censo nacional que se realizó en **Colombia**, tuvo lugar entre mayo de 2005 y mayo de 2006, el cual establecía que en Colombia había **2.624.898 de Personas con Discapacidad, lo que equivale al 6,3% del total de la población.** Las tasas de analfabetismo de este sector de población rondan el 40%, frente al 5% del resto de los ciudadanos.

Por otra parte, cabe señalar, que **Mauricio Perfetti**, Director Nacional del (DANE) comunicó en el mes de mayo de este año 2014, que se estaban realizando las gestiones necesarias para llevar a cabo un nuevo censo poblacional en Colombia en el año 2016.

➤ **México:**

En la **Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS 2012)** desarrollada en el país, se presenta una interpretación de la discapacidad indicando que, simplemente, es una característica más de las personas, más notoria que otras, pero únicamente una característica del individuo.

Otra de las cuestiones de la ENADIS 2012, se enmarcaron dentro de aspectos como el respecto a las personas discapacitadas y el resultado obtenido fue que más de **siete personas de cada diez, creen que los derechos de los discapacitados no se respetan o sólo se respetan en parte.** En concordancia con lo anterior, otra cuestión era si se respetaban los lugares destinados para el uso exclusivo de las personas con discapacidad. Sobre este punto, la ENADIS, reveló que **cada cinco personas consideran justificable ocupar los lugares de estacionamiento destinados a los discapacitados.**

Por otra parte, y siguiendo con los datos aportados por la ENADIS 2012, sólo para el **19,1% de la población con discapacidad encuestada, piensan que sus ingresos son suficientes para cubrir sus necesidades; y para el 78% de este sector de población, le resulta difícil o muy difícil recibir apoyos del gobierno y sólo para el 33%, los servicios de salud son suficientes y les brindan la atención que necesitan.**

Por último, las personas con discapacidad señalan entre sus mayores problemas: El desempleo, la discriminación, las dificultades para ser autosuficiente y el acceso a los apoyos gubernamentales.

- **Características Demográficas y Tipos de Discapacidad:**

Conforme a datos oficiales **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2010)** En México, la causa principal de discapacidad es por enfermedad (39.42%) y como segunda causa está la edad avanzada (23.14%). En ambos casos los porcentajes para las mujeres son más altos en comparación con los hombres.

Las personas con discapacidad están conformadas, principalmente, por adultos mayores (60 y más años) y adultos (de 30 a 59 años), quienes representan en conjunto aproximadamente el 81% de este sector poblacional; 48 y 33% respectivamente. En cambio, los niños (0 a 14 años) y los jóvenes (15 a 29 años), constituyen cada uno, cerca del 10%. En suma, Cabe señalar, que el 20% de los individuos con discapacidad tienen menos de 30 años, situación a considerar dada la atención que necesitan para desarrollarse en condiciones adecuadas.

Por otra parte tanto en el 2000 como en el 2010, la limitación de la movilidad es la discapacidad predominante entre la población nacional; alrededor del 50% de las limitaciones declaradas se refieren a caminar o moverse; el segundo tipo son los problemas visuales.

- **Características Educativas:**

La educación es un elemento muy importante para el progreso y el bienestar de las personas, ya que posibilita la obtención de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para desarrollarse socialmente. El Censo 2010, permite identificar ciertas características educativas de las personas con discapacidad, entre ellas, el nivel de asistencia escolar o el analfabetismo.

- En relación con la asistencia escolar, del total de la población de 3 a 29 años (edad escolar) con discapacidad, el Censo 2010 reporta que sólo el 45% asiste a la escuela; una cifra once puntos inferior al de la población sin discapacidad (56%).
- En cuanto al nivel de analfabetismo, la situación es grave, ya que el 24,8% de las personas con discapacidad no saben leer ni escribir; porcentaje cinco veces superior que el de su contraparte sin discapacidad (5,5%).

De todo ello, puede verse que las personas sin discapacidad, presentan un perfil educativo más favorable.

- **Características Económicas:**

Respecto a la tasa de participación económica y de empleo, encontramos que la proporción de personas con discapacidad que trabaja o busca trabajo (**Población Económicamente Activa, PEA**) asciende al 29,9%, valor que resulta ser considerablemente bajo frente al 53,7% de la población sin discapacidad. Otro dato que ilustra la inequidad que sufre este sector de población, es el que se constata al analizar la PEA con discapacidad y su tasa de ingresos por trabajo, pues en el 2010, se constató que el 14% de este colectivo no recibió pago a cambio del trabajo realizado y el 19% ganaba menos de un salario mínimo diario mensual.

Después de observar y analizar todos estos datos, mi reflexión personal al respecto es que los tres países objeto de estudio en este trabajo de investigación en que consiste mi TFM, se encuentran en una situación similar; y aunque han recorrido un largo camino hacia el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad ya que las autoridades correspondientes están desde hace tiempo implicadas en el tema, elaborando leyes y programas para que la integración de los discapacitados, independientemente del tipo de discapacidad que sufran, sea cada vez más efectiva y verdaderamente participen en todos los ámbitos de la sociedad; por otra parte pienso que de los datos que acaban de exponer del estudio de casos, se desprende que existe una clara desigualdad entre las personas con discapacidad y las personas que

no tienen discapacidad en los diversos factores de la vida cotidiana, como son la educación, el empleo, el transporte, la salud, la economía; lo que hace que las personas con discapacidad estén en clara desventaja respecto al resto de la sociedad.

OBJETIVOS:

Los objetivos que pretendo conseguir con este TFM, son los siguientes:

- **Objetivo General:** Abordar la evolución de la Legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los países anteriormente citados (Chile, Colombia y México) y analizar la situación actual de los trabajadores discapacitados en estos países, dando a conocer diversas cuestiones relevantes a este respecto.
- **Objetivos Específicos:**

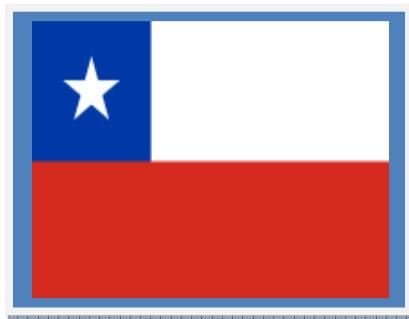
Mostrar el Marco Jurídico vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en distintos países de América Latina - Chile, Colombia y México - (Legislación actualmente aplicable a los trabajadores en esta materia; así como la descripción o análisis de la legislación actualmente vigente de los trabajadores discapacitados y otros aspectos significativos en relación a este tema, como puede ser dar a conocer las posibles ventajas y posibles incentivos o beneficios tanto sociales como económicos a las empresas de estos países que contraten trabajadores discapacitados, saber si existe o no un porcentaje o una cuota obligatoria de reserva de puestos de trabajo para trabajadores discapacitados o si no lo hay sí hay propuesta de ello, y finalmente, saber si existen o no organismos encargados de la protección de las personas con discapacidad y si es que existen, conocer tales organismos, los cuales, se encargan de ejecutar políticas de protección, inclusión e inserción laboral de las personas discapacitadas.

METODOLOGÍA:

Mi TFM, está fundamentado en un Análisis Documental y una Revisión de la Legislación de los países estudiados (Chile, Colombia y México). La metodología utilizada en este trabajo de investigación persigue plasmar una visión actual de la realidad con respecto al fenómeno de la discapacidad en los países antes citados o al menos una aproximación a la misma y, por otra parte aumentar los conocimientos en dicha materia.

Con esta finalidad, he obtenido información y he conseguido datos, lo más actuales posible, a través de, entre otras fuentes citadas en las respectivas bibliografías de cada país, los siguientes organismos que, a continuación paso a exponer:

- Fundación Nacional de Discapacitados de Chile e Instituto Nacional de Estadística, INE (2012).
- Departamento Nacional de Estadística de Colombia (DANE 2005), que es el último censo nacional que se ha llevado a cabo, si bien cabe indicar que recientemente, hay previsiones de preparar un nuevo censo poblacional en el país en 2016.
- Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2012), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2010) y Encuesta de Población Económicamente Activa (PEA 2010).



CHILE

CONCEPTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CHILE

La Prevención de Riesgos Laborales, es la disciplina que busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además, de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CHILE:

Código del Trabajo

Los Títulos I, III y V del Libro II *De la protección a los trabajadores* del nuevo Código de Trabajo, publicado el 16 de enero de 2003, recogen una serie de disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, estableciendo las obligaciones generales para el empresario, la exigencia de un Seguro Social obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y normas sobre manipulación manual de cargas.

Ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Publicada el **1 de febrero de 1968** y aprobada su aplicación a través del **Decreto Supremo Nº 101/1968**, establece una serie de disposiciones reglamentarias sobre la prevención de riesgos laborales, contemplando la obligación de contar con un **Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, al que deberán estar sujetos todos los trabajadores por cuenta ajena, funcionarios públicos, estudiantes que realicen trabajos y autónomos.

Esta protección se extiende, además, a los accidentes *in-itinere* y a los que afecten a los dirigentes sindicales en el desempeño de sus tareas o funciones.

El empresario es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan de este seguro social.

 **Decreto Supremo Nº 109/1968, que aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

Aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Nº 16.744. **Incluye las posteriores modificaciones**, como la realizada por el **Decreto Supremo Nº 73/2005**.

 **Decreto Supremo Nº18, relativo a la Certificación de Calidad de los Elementos de Protección Personal (EPIS).**

 **Decreto Supremo Nº40/1969 que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.**

 **Reglamento Interno:** En Chile, según el número de trabajadores, se debe establecer y mantener actualizado un **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** (conforme a lo establecido por el **Código del Trabajo**), un **Reglamento Interno de Higiene y Seguridad** (considerando lo establecido por la **Ley Nº 16.744 y el Decreto Supremo Nº 40/1969**) o disponer de ambos reglamentos.

El Reglamento Interno deberá recoger las instrucciones, obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos los trabajadores en materia de seguridad y salud, tales como, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; la conservación y manejo adecuado de los elementos de trabajo entregados al trabajador; la obligación de comunicar todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra; la cooperación en la investigación de accidentes; la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; entre otras cuestiones, así como las sanciones a aplicarles en caso de infracción.

También debe incluir los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores.

Según el artículo 153 Código de Trabajo, las empresas, establecimientos, actividades o unidades económicas que ocupen normalmente a **diez o más trabajadores permanentes**, están obligadas a confeccionar un **Reglamento**

Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asimismo, el artículo 67 de la Ley N° 16.744 establece la obligación de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, sin importar el número de trabajadores que tenga contratada la empresa, y cuyo contenido viene recogido en el Decreto Supremo N° 40/1969 (Título V).

A este respecto, la Dirección de Trabajo chilena explica que según sea el número de trabajadores de la empresa, el empresario podría tener obligación de contar con dos reglamentos internos, por una parte, el que exige el Código del Trabajo y, en segundo lugar, el que exige la Ley N° 16.744. En este caso, podría cumplir con tal obligación si confecciona uno solo de los reglamentos, que contenga tanto las materias señaladas en el Código del Trabajo, como aquellas exigidas por la Ley N° 16.744 y el Decreto Supremo N° 40/1969. Sin embargo, existen ciertas diferencias entre ambos reglamentos internos que habría que tener en cuenta.

→ **Decreto Supremo N°95 que Modifica el Decreto Supremo N°40/1969 que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.**

→ **Decreto Supremo N°54/1969, que aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**

Aborda el régimen de creación y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Chile, figura equivalente al Comité de Seguridad y Salud en España.

→ **Decreto Supremo N° 594/1999, que aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo**

Reglamento que establece las condiciones sanitarias y ambientales mínimas o básicas en el lugar de trabajo para salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores. Modificado por el Decreto Supremo N° 201/2001.

→ **Decreto Supremo N° 50/2007, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13° del Código del Trabajo**

Establece las actividades consideradas como peligrosas para la seguridad y salud de los menores de 18 años de edad y que impiden la celebración de contratos de trabajo con éstos. Asimismo, dispone medidas especiales de protección y prevención para las actividades desarrolladas por los trabajadores menores de edad.

 **Ley 18.469 de 1985:**

Regula el ejercicio del Derecho Constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud.

 **Ley 19.300 de 1994: Regula las Bases Generales sobre el Medio Ambiente**

 **Ley 20.001 de 2005: Regula el peso máximo de carga humana. (Manipulación de Cargas).**

 **Ley 20.101 de 2006: Amplia el concepto de Accidente de Trayecto (Accidente in Itínere).**

 **Ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios**

Regula la subcontratación y el trabajo transitorio e introduce modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley Nº 16.744 en materias relativas a la seguridad y salud laboral.

ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA LEY 16744:

En **Chile**, la primera **Ley Orgánica en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, fue la ley **Nº 3170 en el año 1916**, dicha ley es una ley de **hechos consumados** que establecía que las **responsabilidades eran personales**. A partir de ese momento, aparecen las **Compañías de Seguros**.

Dicha ley, señalaba que el empleador decidía si aseguraba o no a sus trabajadores y con quien adquiría el seguro. Esta Ley **no incluía las Enfermedades Profesionales y se caracterizaba por cubrir solamente los Accidentes de Trabajo**; en aquel tiempo, cuando sucedía un accidente de trabajo, el accidentado debía demostrar ante un juez que había sufrido un accidente laboral.

Posteriormente, en el año 1922, la citada ley 3170 es modificada por la ley Nº 4055, la cual, introduce nuevas mejoras y contempla las enfermedades profesionales.

Esta situación subsiste, hasta el año 1968, fecha en la que se dicta la Ley 16744, la cual, aún hoy en día continúa en vigor.

Los principios inspiradores de la Ley 16.744 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son los siguientes:

- 1. Solidaridad:** Todos los beneficios que otorga se financian con el aporte patrimonial o empresarial.
- 2. Universalidad:** Protege a todos los trabajadores.
- 3. Integridad:** Todos los recursos son destinados al trabajador, desde prevenir los riesgos ocupacionales / Riesgos Laborales hasta las prestaciones médicas y económicas, en el caso de ocurrir un accidente o enfermedad profesional.
- 4. Unidad:** Los beneficios que proporciona esta Ley son iguales para todos los trabajadores.

Asimismo, **los objetivos de esta Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** son los siguientes:

- ▶ **Prevenir**: Con el propósito de evitar la ocurrencia de un accidente de trabajo o que se contraiga una enfermedad profesional.
- ▶ **Otorgar Atención Médica**: Para restituir al trabajador en lo posible toda su capacidad de trabajo.
- ▶ **Otorgar Prestaciones Económicas**: Para reparar la pérdida de ganancias del trabajador con motivo de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ▶ **Rehabilitar**: Rehabilitar al trabajador para devolverle en todo o en parte sus capacidades de ganancia.
- ▶ **Reeducar**: Dando la oportunidad / la posibilidad al afectado de que desempeñe un nuevo oficio o profesión, considerando su capacidad residual de trabajo.

¿A quiénes protege la Ley 16.744 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales?

- 1. Trabajadores por Cuenta Ajena**: Trabajador por Cuenta Ajena, es aquel trabajador cuyas relaciones laborales con la entidad empleadora están regulados por las disposiciones del Código de Trabajo.
- 2. Funcionarios de la Administración del Estado.**
- 3. Trabajadores Independientes.**
- 4. Estudiantes Básicos, Medios, Universitarios, de Entidades Públicas o Privadas, que sufran accidentes a causa o con ocasión de sus estudios o prácticas.**

Contingencias Cubiertas por la Ley 16.744:

- ◆ **Accidentes de Trabajo:** De acuerdo a lo establecido en la citada Ley, accidente de trabajo es toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión de la realización de su trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. La denuncia del accidente de trabajo, se lleva a cabo mediante un documento denominado: **Declaración Individual de Accidente de Trabajo (DIAT).**
- ◆ **Accidentes de Trayecto:** Son los ocurridos en el transcurso que va desde el domicilio del trabajador hasta el acceso a la empresa o viceversa; esto significa el trayecto / camino de ida y de vuelta o regreso.
 - También son considerados como accidentes de trabajo los siguientes:
 - 1. Los sufridos por los Dirigentes Sindicales a causa o con ocasión de su cometido gremial.
 - 2. El experimentado por el trabajador enviado al extranjero en caso de sismos o catástrofes.
 - 3. El experimentado por el trabajador enviado a cursos de capacitación ocupacional autorizados por la empresa.

Exenciones:

No se consideran Accidentes Laborales los supuestos siguientes:

1. Los accidentes producidos por Fuerza Mayor Extraña, que no tengan relación alguna con el trabajo. **Ejemplo:** Fenómenos de la naturaleza.
2. Los producidos intencionalmente por la víctima

Esta Ley introduce cambios importantes, entre ellos, establece el **Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

Esta Ley, no solo cubre la protección de los trabajadores en el aspecto médico y económico sino que, además, obliga a empresas y trabajadores a realizar actividades de prevención de accidentes.

Así, en la actualidad, el trabajador no sólo se tiene que preocupar de trabajar sino que también debe llevar a cabo su trabajo de forma segura. Además, dicha Ley, obliga a todos los trabajadores a participar responsablemente en la tarea de prevención de riesgos en su trabajo e invita a los trabajadores a pertenecer a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, puesto que la legislación chilena estima que la participación de los trabajadores es de suma importancia para la consecución de una completa y eficaz prevención de riesgos laborales. Las Leyes anteriores a la Ley 16744, eran eminentemente compensatorias, esto es / es decir que, ocurrido el infortunio, se preocupaban de proporcionar atención médica, pago de subsidios y compensaciones ante incapacidades permanentes o muertes de trabajadores.

En cambio, en la Ley 16744, actualmente vigente, se regula, además de los aspectos compensatorios, la exigencia y promoción de acciones tendentes a evitar, en la medida de lo posible, que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Y para conseguir este objetivo, dicho texto legal, incorpora el **Criterion Preventivo**, obligando a participar a todos los sectores involucrados en materia de la prevención de riesgos laborales. La nueva Ley, introduce la obligación de crear **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales** en las empresas, el cual, se encargará de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades y también se establecen los requisitos de idoneidad para los encargados de dirigirlos.

OBLIGACIONES Y REQUERIMIENTOS EXIGIDOS AL EMPRESARIO POR LA LEY 16.744:

El empresario (denominado en Chile empleador) está obligado a implantar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, para evitar que éstos se accidenten o se enfermen en el desempeño de sus tareas.

Para cumplir con este objetivo el empresario debe:

- Identificar los peligros y evaluar los riesgos presentes en el lugar de trabajo, para poder realizar la prevención de riesgos laborales.
- Elaborar, comunicar y tener actualizado el Reglamento Interno de la empresa
- Informar de forma adecuada a los trabajadores de los posibles riesgos que entraña cada actividad.
- Mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las actividades.
- Proporcionar los equipos de protección individual necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en caso de tener más de 25 trabajadores en cada actividad, establecimiento o centro de trabajo, y formar adecuadamente a sus miembros.
- Establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto en prevención de riesgos, cuando la empresa tenga más de 100 trabajadores.
- Implantar las medidas de prevención dispuestas por el Comité Paritario y el Departamento de Prevención, en caso de que existan.
- Implantar las medidas de prevención exigidas por la Autoridad Sanitaria, la Inspección de Trabajo o el organismo administrador correspondiente.
- Realizar la vigilancia epidemiológica a los trabajadores sometidos a agentes tóxicos en el lugar de trabajo y el control radiológico a los trabajadores expuestos a riesgos de neumoconiosis.
- Autorizar la asistencia a exámenes de control a los trabajadores citados por el organismo administrador correspondiente.
- Cambiar de lugar de trabajo o actividad a los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, colocándolos en un puesto de trabajo donde no queden expuestos al agente que la haya ocasionado.
- Comunicar al organismo administrador correspondiente, inmediatamente después del incidente, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte del trabajador.

- Informar a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI de Salud) que corresponda, los accidentes de trabajo fatales o graves que hayan ocurrido en el centro de trabajo.

Cabe señalar que el **artículo 13 del Decreto Supremo Nº 40/1969**, señala que las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes laborales. Esta información tendrá que ser comunicada a la Autoridad Sanitaria correspondiente, o en el caso de las empresas adheridas a una Mutualidad, se le comunicará a ella estos datos, para que sea ésta quién se los comunique a la Autoridad Sanitaria.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

La participación de los trabajadores no se limita solo a la consulta. Los trabajadores y sus representantes intervienen también en la toma de decisiones.

Para que garantizar la participación entre la empresa y los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, el **artículo 66 de la Ley Nº 16.744** establece que las empresas con más de 25 trabajadores deberán crear un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad**, que tendrá las siguientes funciones:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los equipos y elementos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte a los trabajadores.
- Promover la capacitación profesional.
- Indicar la implantación de todas las medidas de higiene y seguridad necesarias para la prevención de los riesgos profesionales.

El **Decreto Supremo N° 54/1969**, recoge la forma de constitución y funcionamiento de estos Comités. Estarán **compuestos por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores y por cada miembro titular se designará un suplente**.

Las reuniones del Comité se realizarán mensualmente y de forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa, así como cuando ocurra un accidente laboral que cause la muerte de uno o más trabajadores o la disminución permanente de su capacidad en más de 40 %. De todo lo tratado en las reuniones se dejará constancia mediante las correspondientes actas.

En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad actuará de forma coordinada con dicho Departamento. Si las empresas no están obligadas a contar con dicho Departamento, deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento del Comité de los organismos especializados del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o expertos en prevención de riesgos laborales.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES:

Tal como estable la legislación chilena, los trabajadores deben ser informados, instruidos y formados en materia de salud y de seguridad.

Según el **artículo 21 del Decreto Supremo N° 40/1969**, los empresarios deben informar de forma oportuna y conveniente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus funciones, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. En caso de existir, esta obligación pueden realizarla a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos.

Se les informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en el desarrollo de su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros que entrañan para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Además, hay que informar a los trabajadores del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa y ponerlo en dos sitios visibles del lugar de trabajo, así como entregarles un ejemplar impreso y gratuito del mismo.

Para dar cumplimiento a la obligación de informar sobre los riesgos laborales en el lugar de trabajo, se formará al personal nuevo y a aquellos que asuman nuevos cargos, a través de lo que en Chile se denomina *Programa de Inducción de Riesgos Laborales*, de modo que el trabajador pueda asumir sus funciones con el nivel de entrenamiento adecuado. Dicha formación debe quedar registrada en documentos auditables.

Además, se debe capacitar al resto del personal sobre las técnicas, tanto teóricas como prácticas, para el cumplimiento eficiente y seguro de sus actividades; y a los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para el cumplimiento de sus funciones, realizando el registro adecuado de las capacitaciones realizadas.

EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN:

Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos y medios de protección necesarios (conocidos en Chile también como implementos de protección) sin coste alguno para el trabajador.

PROTECCIÓN DE DETERMINADOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES:

El **artículo 202 del Código de Trabajo** establece que durante el embarazo, si la trabajadora desarrolla trabajos considerados como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

En cuanto a los trabajadores menores de 18 años, el Decreto Supremo Nº 50/2007, dispone una serie de medidas especiales de protección y prevención para las actividades desarrolladas por este colectivo y recoge las actividades consideradas como peligrosas para su seguridad y que limitan la celebración de contratos de trabajo con éstos.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

Derechos de los trabajadores

Todos los trabajadores tienen derecho a la prestación de su trabajo en condiciones que respeten su seguridad y salud garantizadas por el empresario.

Deberes de los trabajadores

Las obligaciones generales de los trabajadores en materia de seguridad y salud son las siguientes:

- Respetar las instrucciones, obligaciones y prohibiciones indicadas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando corresponda).
- Cumplir todas las normas internas sobre métodos de trabajo y seguir las medidas de higiene y seguridad de su puesto de trabajo.
- Conservar y hacer buen uso de los equipos de trabajo entregados.
- Usar y cuidar adecuadamente los elementos de protección personal facilitados.
- Informar de inmediato a su supervisor o coordinador directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, sobre las deficiencias de seguridad y salud en el trabajo que detecte en su lugar de trabajo y de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten a la seguridad personal, para ser subsanadas por el empresario.
- Informar al empresario de todo accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- Participar en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Cumplir con las instrucciones impartidas por la Autoridad Sanitaria, la Inspección de Trabajo, los organismos administradores, el Departamento de Prevención o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Acudir a los exámenes médicos de control citados por el organismo administrador correspondiente.
- Participar en los cursos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que reciban.
- Cooperar en la investigación de accidentes.
- Participar en las actividades de prevención de riesgos profesionales.

DOCUMENTACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

De la normativa chilena se puede extraer la documentación que en materia de seguridad y salud debe registrar y conservar el empresario. Entre otras, las siguientes:

- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando corresponda).
- Diagnóstico de riesgos inherentes a la actividad desarrollada por la empresa y sobre las condiciones de seguridad y salud del centro de trabajo.
- Plan de prevención de riesgos con las medidas preventivas de seguridad y salud a seguir.
- Actas del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (elección de miembros, reuniones periódicas y extraordinarias).
- Programa de Inducción de Riesgos Laborales y registros de los cursos de capacitación de los trabajadores.
- Accidentes, fallecimientos e incidencias que ocurran en el centro de trabajo.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD. NOCIÓN DEL TÉRMINO DE DISCAPACIDAD Y MODELOS EXPLICATIVOS:

La discapacidad puede presentarse en personas de todas las edades; ya sea durante el transcurso de su vida, o bien desde su nacimiento. La discapacidad no es una enfermedad, es una consecuencia, una condición que hace que una persona sea considerada discapacitada; Esto quiere decir que el sujeto en cuestión, la persona afectada por la discapacidad tiene dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos no le resultan complicadas.

El origen de una discapacidad, suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales, que puede ser debido a múltiples factores, tales como condiciones congénitas o genéticas, patologías crónicas, diversos tipos de accidentes, problemas durante la gestación o el parto etc...

Históricamente, la persona en situación de discapacidad, ha sido mirada “diferente”, como no autónoma, sin oportunidades ni igualdad, con total desconocimiento de sus derechos. La discapacidad no es un fenómeno de reciente surgimiento en la historia de la humanidad sino todo lo contrario.

Para llegar a legislar normas jurídicas que protegieran a las personas en situación de discapacidad, ha sido necesario un progresivo cambio de mentalidad en la sociedad, por lo que respecta a la percepción y apreciación y consiguiente modificación del concepto en cuestión. Dicha transformación del pensamiento de la sociedad en relación al término discapacidad, se ha producido a lo largo de los siglos.

La discapacidad es una realidad humana que ha sido percibida de manera distinta a lo largo de la historia.

¿Cómo se entendía la discapacidad en las distintas culturas y civilizaciones?

- En la **Edad Antigua**: En las civilizaciones antiguas, la fuerza física era considerada un elemento de supervivencia necesaria y las personas en situación de discapacidad, generalmente, estaban privadas o limitadas de ella. Era política de este tipo de sociedades, la supresión o retiro del grupo de estas personas con la idea de que la discapacidad era una condición maléfica. En la antigüedad, una persona con limitaciones era considerada inservible.
- **Egipto**: Las personas con malformaciones / con discapacidad, eran consideradas seres especiales, las cuales se encontraban al servicio de los faraones. Cabe destacar el difícil modo de vida que llevaban los “físicamente defectuosos” como ellos los denominaban puesto que, además de convivir con su discapacidad, tenían el deber de servir sin condición alguna a sus gobernantes, quienes no tenían consideraciones con ellos y sólo / únicamente cuando estaban a su servicio eran tratados como cualquier persona, no siendo así en las demás actividades de la sociedad, de las cuales, eran discriminados.
- **Grecia**: Desde la época de los antiguos griegos, específicamente en Esparta, los bebés que nacían con algún tipo de discapacidad, tanto física como intelectual, eran exterminados. En Esparta, la decisión de permitir vivir al recién nacido se encontraba reservada a los miembros más ancianos de la tribu a la que pertenecía el padre. El niño que pareciera débil o deforme podía ser abandonado. En Atenas, el infanticidio también se reservaba para los débiles y deformes. En su culto a la belleza y a la perfección física, a los discapacitados los expulsaban de las ciudades o practicaban el infanticidio y los exterminaban. En Grecia, predominaba la idea de que la persona con discapacidad era un castigo por algo que ya había ocurrido.
- **Roma**: Presentaba rasgos similares. En el caso de un niño o niña con diversidades funcionales también practicaban el infanticidio.

En Roma predominaba una idea, aún todavía más temible y más perjudicial que en el caso griego, pues para los romanos el nacimiento de una persona con discapacidad era una advertencia negativa de algo que iba a acontecer en el futuro.

- **Asia y la India:** A las personas con discapacidad, los abandonaban en la Selva, en los desiertos o en los bosques.

¿Cómo se ha entendido la discapacidad a lo largo de los distintos períodos de la historia?

- **Edad Media (Siglos V a XV):** En este periodo de tiempo, se dejó a un lado la destrucción o desaparición de las personas con discapacidad. El cristianismo influyó considerablemente a mejorar su condición y su calidad de vida. En aquella época, se observa, un avance pequeño pero, a su vez, significativo; en el sentido de que a estas personas se les permitía vivir, pero como consecuencia de la marginación que hacia estas personas existía, se crearon asilos que les otorgaban amparo y asistencia sanitaria, y los discapacitados tenían 2 opciones; o bien, se les internaba de forma permanente en ellos, aunque las condiciones en que lo hacían no eran las más adecuadas para ellos y el respeto a su dignidad era absolutamente nulo o bien debían vivir de la limosna, marginados. Eran sujetos, los cuales eran objeto de burla que generaban lástima e incluso repulsión. Se consideraba la discapacidad como un castigo de Dios. La sociedad no tenía conciencia ni responsabilidad con las personas discapacitadas.
- **Edad Moderna: (Siglos XV a finales del Siglo XVIII):** Con respecto a las personas discapacitadas, en este tiempo, comenzó tímidamente un cambio de actitud. Este cambio, se refleja en una evolución del pensamiento de la sociedad, la cual, gradualmente, empieza a reconocer que tiene responsabilidad ante este sector de la población.
- **Edad Contemporánea (S.XVIII, a partir de la Revolución Francesa hasta la actualidad):** A finales del S.XVIII principios del S.XIX, se consideraba que había que proteger a las personas normales de las no normales; por consiguiente y en consecuencia de esta manera de pensar, las personas con discapacidad eran separadas, segregadas, discriminadas por la propia sociedad.

Con el paso del tiempo, la visión de la discapacidad dio otro giro, puesto que las personas discapacitadas, ya no eran exhibidas como rarezas humanas o fenómenos, que ha consecuencia de sus deficiencias desarrollaban ciertas habilidades; y por esta razón, las personas discapacitadas que demostraban particulares destrezas con motivo de sus deficiencias, eran contratadas y se integraban en el elenco artístico de espectáculos callejeros. Los empresarios circenses contrataban a personas discapacitadas con algún tipo de deformidad para sus circos, como atracciones en sus espectáculos.

Dicha situación, es vista como el principio de un trato más humano hacia estas personas, ya que por primera vez se les estaba otorgando un empleo. Para aquel entonces, en aquella época, la discapacidad era considerada como caprichos de la naturaleza. Esta consideración, en cierta medida, disminuyó la discriminación, puesto que las personas discapacitadas, ya no eran tratadas como representaciones malignas ni castigos divinos, a pesar de que seguían siendo sujetos objeto de asombro y burla por parte de la sociedad.

A lo largo del Siglo XX, la visión que se ha dado de la discapacidad, estaba relacionada con una condición o función de la persona discapacitada que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. En el Siglo XX, se gesta la ideología de la normalización como pilar fundamental que diera origen a las diversas legislaciones que promueven los derechos de los discapacitados y las organizaciones en defensa de la discapacidad, por la discapacidad, comienzan a formular propuestas donde se hace especial énfasis en la estrecha relación existente entre las limitaciones con las que tienen que convivir los discapacitados y el diseño y la estructura de su entorno con la población en general.

La sociedad adquiere cada vez más claramente conciencia sobre toda la problemática social en torno a la discapacidad y su responsabilidad ante las personas discapacitadas.

En la actualidad, la protección de las personas con discapacidad, es un fenómeno de gran interés por parte de los gobernantes y de la Comunidad Internacional y cada día la sociedad toma una mayor conciencia con respecto a todos los aspectos y las diversas formas de discapacidad.

Con el transcurrir del tiempo, las personas discapacitadas han demostrado tener habilidades extraordinarias, que les han llevado a destacar, a sobresalir, no sin esfuerzo en los diversos ámbitos de la sociedad, ejemplos de ello son los deportistas paralímpicos, que consiguen múltiples medallas en las distintas disciplinas deportivas en las que participan como la nadadora española Teresa Perales, galardonada con el Premio Príncipe de Asturias de los Deportes.

En nuestros días, las personas discapacitadas tienen la oportunidad de desarrollarse y realizarse como personas, participando en las distintas esferas de la sociedad integrándose en ella sin demasiados problemas. Si bien, cabe señalar, que a pesar de haber conseguido enormes avances en comparación con la situación de estas personas en anteriores épocas de la historia, todavía existe la necesidad de seguir trabajando para lograr por completo la integración plena de este colectivo.

A continuación se va a hacer un breve repaso por los diferentes modelos explicativos de la discapacidad que han ido surgiendo a lo largo de la historia y los elementos conceptuales esenciales de los mismos

1) EL MODELO DE PRESCINDENCIA

En este modelo, se supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen una causa o un motivo religioso, siendo un castigo de los dioses y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas y, por lo tanto, su existencia se consideraba innecesaria. La persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, que es un ser improductivo y además una carga que deberá ser arrastrada, ya sea por los padres o por la misma comunidad. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas.

El Sub modelo Eugenésico

Desde el sub modelo eugenésico se considera que la persona con discapacidad es un ser cuya vida no merece la pena ser vivida

El Sub modelo de Marginación

La característica principal presente en este sub modelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto de maleficios o la advertencia de un peligro inminente.

Es decir, que —ya sea por menosprecio ya sea por miedo—, la exclusión parece ser la mejor solución y la respuesta social que genera mayor tranquilidad.

2) EL MODELO MÉDICO O MODELO REHABILITADOR

Las características o presupuestos fundamentales del modelo que se denominará rehabilitador son dos. En primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad ya no son religiosas, sino que pasan a ser científicas. En este modelo ya no se habla de dios o diablo, divino o maligno, sino que se alude a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad.

El segundo modelo es el que se puede denominar *rehabilitador*. Desde su filosofía se considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas en limitaciones individuales de las personas). Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean *rehabilitadas*. Las personas que no podían ser curadas, se internaban en centros donde se atendía a personas con cualquier tipo de discapacidad.

3) MODELO SOCIAL O INCLUSIVO

Finalmente, un tercer modelo, denominado *social*, es aquel que sostiene o considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que sus causas son, preponderantemente, en gran medida, sociales sin negar el sustrato médico – biológico, pero desde la filosofía de este modelo, se afirma que también es importante el rol o papel que juegan las características del entorno social que rodea a las personas con discapacidad (Viviendas, escuelas, centros de trabajo, espacios urbanos, transportes, etc...)

La visión basada en los derechos humanos o modelos sociales, introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente y principalmente, se estudia el papel de la sociedad, incluyendo actitudes o normas de accesibilidad que fomenten la convivencia, la autonomía y la participación de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con el conjunto de la sociedad.

Desde esta filosofía se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia.

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y asentándose sobre la base de determinados principios, entre otros, los siguientes: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, etc....

Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. Las desventajas que experimentan las personas con discapacidad, surgen de la interacción entre las características personales, sus actitudes, sus deficiencias y el entorno social en el que viven.

■ **EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD SEGÚN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (OMS) LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS EXPLICATIVOS DE LA DISCAPACIDAD**

- **Definición de Discapacidad** de la Organización Mundial de la Salud (**OMS**), donde se entiende por Discapacidad a **cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.**

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la «International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. Publicada en 1983 en castellano, se conoce con el nombre de **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDMM)**.

La **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDMM)**, nació con la finalidad de unificar los criterios para definir el concepto de discapacidad a nivel mundial.

Esta clasificación surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), ya que ésta era insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de la enfermedad sobre el desarrollo global de la persona.

Pero la Organización Mundial de la Salud en el año 2001 revisó la clasificación de 1980 y amplió el concepto de discapacidad. La nueva versión se llama **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud** conocida con las siglas CIF. Es la heredera de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDMM) del año 1980. Surge como consecuencia de la necesidad de ajustarse a las nuevas realidades.

La CIF trata de clasificar el funcionamiento y la discapacidad como un proceso o resultado interactivo y evolutivo desde una perspectiva múltiple; interacción dinámica y multidireccional. Su contenido ha supuesto un gran avance en la superación de la visión residual de la discapacidad considerándola en última instancia un «proceso multidimensional».

La discapacidad no solamente supone deficiencias de las funciones y estructuras corporales del individuo, sino que éstas en interacción con los factores contextuales, esto es con el entorno de la persona discapacitada, pueden dar lugar a limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de la sociedad por parte de este colectivo de personas, las personas discapacitadas,

LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MODELOS EXPLICATIVOS DE LA DISCAPACIDAD

Dentro de la Evolución histórica de los modelos explicativos de Discapacidad, La CIF apuesta por el modelo **Bio-psico-social**, pero se han propuesto otros modelos diferentes para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento que proporcionan una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social; este modelo surge de la dialéctica del modelo médico versus modelo social.

1. El modelo médico-biológico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta.

La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

2. En contraposición al modelo médico-biológico se sitúa el modelo social; Desde la perspectiva de este modelo, **la discapacidad es en realidad un hecho social, en el que las características del individuo tienen sólo relevancia en la medida en que evidencian la capacidad o incapacidad del medio social para dar respuestas a las necesidades derivadas de su déficit.**

Considera el fenómeno como un problema de origen social y como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto / entorno social.

Por lo tanto el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

3. Frente a estos dos modelos contrapuestos surge el **modelo Bio-psico-social**. Es la visión integradora de los modelos anteriormente descritos: el **modelo médico – biológico y el modelo social**, y es por el que apuesta la CIF. Intenta conseguir una síntesis, proporcionando una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social, que sustentan la discapacidad, y así poder desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos.

Pero además de los modelos explicados, existen otros dos modelos que también es importante citar, ya que el bio-psico- social también ha agrupado de estos algunas de las premisas que estos defienden.

4. Así, el **modelo político-activista** centra sus actuaciones en la acción política y social. Dice que las limitaciones con las que se encuentran las personas con discapacidades en temas como empleo, transporte, educación... no son consecuencia de su problema médico, sino que es el resultado de la actitud de la sociedad. Defiende que el individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado discriminado por la sociedad. En este modelo se relacionan las teorías sociales de la discapacidad y el activismo político.

5. Para finalizar, en el **modelo universal** se plantea la discapacidad como un hecho universal en el que toda la población está en situación de riesgo. En el principio de universalización las iniciativas políticas deben dirigirse a toda la población, ya que todos están en riesgo de ser discapacitados. Cualquier tipo de Discapacidad puede presentarse en personas de todas las edades. Toda la sociedad está en riesgo de ser personas discapacitadas.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.

La protección de las personas con discapacidad ha ido convirtiéndose en objeto de atención de la Comunidad Internacional; así Organizaciones como la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** o la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** han mostrado su interés por este tema, realizado varias declaraciones al respecto.

La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La OIT, desde su creación, en todos sus documentos internacionales, promulgó disposiciones referentes a las personas con limitaciones, estas disposiciones dispersas, son las que, finalmente, en 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo, diera pie a la Recomendación Nº 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad.

Esta Recomendación procuró, desde ese momento, la integración social y laboral de las personas con discapacidad, planteando en su esencia, la necesidad de poner a disposición de las personas con discapacidad, medios de adaptación y readaptación profesional para que estén preparadas para ejercer un empleo adecuado a sus circunstancias y necesidades y tengan perspectivas de obtener y conservar un empleo estable y merecido conforme a sus capacidades.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, entre ellos, libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato.

- **CONVENIO Nº 159 DE LA OIT SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS CON DISCAPACIDAD) 1983.**

El enfoque de la OIT está basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el **Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad)**, en la **Recomendación 168**, complementaria de este Convenio, en la **Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad (1955)**; y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades.

El programa de discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La OIT promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades.

La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.

- **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, fue emitida por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, el 7 de Junio de 1999. Este tratado buscaba dejar atrás las políticas discriminatorias en contra de quienes tienen alguna discapacidad.

- **CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2006)**

¿Qué es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es el tratado donde se describe la situación ideal para las personas con discapacidad en todo el

mundo. A partir de él las personas con discapacidad cuentan con una herramienta legal que asegura la protección y goce de los derechos humanos universales.

Esta Convención fue aprobada por la Asamblea de la ONU en diciembre de 2006 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

¿Qué significa que un país firme la Convención?

Al hacerlo el país muestra su conformidad con los principios y propósitos de ésta, el compromiso de ratificarla eventualmente y convertirse en un Estado Parte. Sin embargo la firma no obliga al país a cumplir la Convención.

¿Qué significa que un país ratifique la Convención?

La ratificación es el proceso con el que un país adopta formalmente la Convención.

¿A qué se comprometen los Estados parte (países que firmaron y ratificaron la convención)?

Se comprometen a:

- 1. Asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.**
- 2. Adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles para lograr de manera progresiva el pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales.**
- 3. Elaborar y aplicar legislaciones y políticas para hacer efectiva la Convención y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados parte celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y niñas con discapacidad, a través de organizaciones que las representan.**

¿Existen sanciones para los Estados parte que no cumplan con la convención?

No hay ningún mecanismo legal que obligue a las naciones a cumplir, la Convención es un acto de buena fe, la presión que ejerce es moral. Aunque se diga que es obligatoria, no hay sanciones para quienes no la cumplen, pero la Convención nos da herramientas a la sociedad civil para presionar a los legisladores y gobernantes para que la apliquen.

. A diferencia de otros instrumentos anteriores, que no eran vinculantes, la Convención obliga a los Estados que la ratifiquen, una vez alcanzado el número de 20 ratificaciones, impone la responsabilidad de adoptar y por consiguiente firmar políticas de no discriminación y medidas de acción positiva, así como a adaptar sus respectivos

ordenamientos jurídicos para que las personas con discapacidad puedan actuar en cada ámbito de sus vida de manera independiente.

El propósito de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

La Convención sostiene en su **artículo 1** que las Personas con Discapacidad son: **“Aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”**

Los principios generales de la convención según lo establecido en el **artículo 3** son los siguientes:

- a) el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) la no discriminación;
- c) la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas;
- e) la igualdad de oportunidades;
- f) la accesibilidad;
- g) la igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar la identidad.

De acuerdo al **artículo 5**, en Chile se denomina como persona con discapacidad a... **“Aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente,**

al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

En el **artículo 27**, los Estados Partes de la Convención reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, promulgando leyes que garanticen ese derecho y adoptando las medidas pertinentes, entre ellas las siguientes:

- **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.**
- **Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a unas condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por un trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables.**
- **Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones.**
- **Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.**
- **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.**
- **Emplear a personas con discapacidad en el sector público.**
- **Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir incentivos, programas de acción afirmativa y otras medidas.**
- **Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.**

- **Promover la adquisición por parte de las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.**

- La Convención contempla mecanismos para su aplicación y seguimiento como la designación por los Estados parte de organismos gubernamentales encargados de esas tareas y la creación de mecanismos nacionales independientes para promover y supervisar la aplicación de la Convención (**artículo 33**), y la creación de un **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, integrado por expertos independientes, que recibirá informes periódicos de los Estados partes sobre los progresos realizados en la aplicación de la Convención (**artículos 34 a 39**). Este Comité es el encargado de considerar los informes que deben presentar los Estados que hayan ratificado la Convención sobre las medidas adoptadas para cumplir con sus obligaciones y sobre los progresos realizados al respecto. El Comité debe informar cada dos años a la Asamblea General y al Comité Económico y Social sobre sus actividades y puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención.
- El Protocolo Facultativo permite a las personas y grupos dirigir peticiones al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad una vez agotados todos los procedimientos de recurso nacionales.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES ADOPTADOS POR CHILE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

• **Convenio 159 de la OIT**

El Convenio nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) fue promulgado por Decreto nº 1.907, de 3 de noviembre de 1998.

• **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Congreso Nacional 29 de noviembre de 2001, y promulgada por Decreto nº 99, de 25 de marzo de 2002. El instrumento de ratificación fue depositado el 26 de febrero de 2002.

• **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Chile suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007. Su instrumento de ratificación fue depositado el 29 de julio de 2008 (Decreto nº 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores publicado el 25 de agosto de 2008.).

Chile firmó este Convenio el 30 de marzo de 2007 ante la Asamblea General de la ONU y luego fue promulgado por el Congreso Nacional, el 25 de agosto de 2008, para entrar en vigor tres días después, el 28 de agosto de 2008.

En esa fecha se encontraba vigente en el país la ley 19.284 que Establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad, más conocida como Ley de Discapacidad.

Con la publicación de la Ley N° 20.422, en el año 2010, el Estado de Chile comenzó a dar cumplimiento a las obligaciones que contrajo al ratificar la “Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo”.

 **NORMATIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN CHILE:**

¿Cuáles son las leyes que permiten que las personas con discapacidad se integren en el mundo laboral?

La Ley 19.284, constituyó un hito en la historia del país, pues fue el primer marco legal que benefició a las personas con discapacidad en Chile.

En 1.994, se dictó la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad, la cual establecía Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad. Su promulgación fue el 5 de enero de 1994 y creó un organismo estatal preocupado del tema: el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) actual SENADIS. La Ley 19.284, que tras 4 años de discusión en el Congreso fue aprobada el 6 de diciembre de 2006. Se publicó finalmente el 19 de enero de 2007.

La Ley Nº19.284, se refería al trabajo y la capacitación de personas con discapacidad. Además, dicha Ley, contemplaba sanciones a quienes vulneraran estas normas y discriminaran a los trabajadores discapacitados.

De acuerdo con lo establecido en la citada Ley era y es el Estado a través de los Organismos correspondientes quién creará las condiciones apropiadas y velará por la inserción laboral de las personas discapacitadas, a fin de asegurar su independencia, desarrollo personal y, en definitiva, gozar de una vida digna a pesar de sus limitaciones, para ello el Estado promoverá que las personas discapacitadas tengan acceso al trabajo y a la capacitación necesaria para acceder al mundo laboral en todos sus ámbitos.

Dicho Ley fue reemplazada en el año 2010, por la Ley 20.422, la cual establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad.

¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado?

La contratación de un trabajador discapacitado, se rige por las Disposiciones Generales del Código de Trabajo, si bien, cabe señalar, que dicho cuerpo legal no tiene normas especiales al respecto.

Por ello se debe tener presente lo dispuesto en la **Ley 20.422**, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. A continuación se exponen una serie de artículos del citado cuerpo legal.

El **artículo 3** de dicha ley, establece una serie de principios y dice lo siguiente: Para todos los efectos se entenderá por:

- a) **Vida Independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- b) **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

El **artículo 7** establece lo que se entiende por Igualdad de Oportunidades:

Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social

Artículo 23 El Estado, a través de los organismos competentes, impulsará y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la eliminación de barreras arquitectónicas y promover la accesibilidad universal.

El **artículo 24** de la mencionada ley señala que, toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, debe realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

El artículo 43 dispone lo siguiente: El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad.

Ahora bien, respecto de la celebración del contrato de aprendizaje que contempla el Código del Trabajo, el **artículo 47** de la ley Nº 20.422 establece una norma especial al señalar que las personas con discapacidad pueden celebrar el **Contrato de Aprendizaje** contemplado en el Código del Trabajo sin limitación de edad, lo cual constituye una excepción respecto de la regla general contenida en el **artículo 79** del referido Código, que limita la celebración de tal tipo de contrato a las personas menores de 21 años de edad. En consecuencia, en el caso de las personas con discapacidad el contrato de aprendizaje puede celebrarse cualquiera que sea la edad del trabajador.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, entre otros aspectos, deberá contener la indicación de los ajustes y servicios de apoyo necesarios que permitan al trabajador con discapacidad realizar su trabajo de manera adecuada.

■ CUADROS COMPARATIVOS DE LAS LEYES 19.284 Y 20.422:

Ley 19284

Objetivo Principal

“Las disposiciones de la presente ley tienen por objeto establecer la forma y condiciones que permitan obtener la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad, y velar por el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas”

- Integración Social

Principios

Acceso igualitario:

Equiparación de oportunidades

Definición de Discapacidad

“Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”

Rol del Estado: Asistencial y Subsidiario

Ejecución de Programas

“Destinado a personas con discapacidad, de acuerdo a las características particulares de sus carencias”

“Los programas ejecutados por el Estado van dirigidos hacia las personas con discapacidad”

Ley 20422

Objetivo Principal

“El objetivo de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”

Principios:

Vida Independiente

Accesibilidad Universal

Diseño Universal

Participación y Diálogo Social

Intersectorialidad

Definición de Discapacidad

“Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Para los efectos de la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, en Chile, la clasificación correspondiente a los Tipos de Discapacidad es la siguiente:

- a) Discapacidad Física:** Referida a la destreza motora o capacidad física, produciéndose un compromiso en la movilidad.
- b) Discapacidad Sensorial:** Debida a deficiencias visuales, auditivas o de la comunicación. Por ejemplo, la pérdida de la audición, de la visión o del habla.
- c) Discapacidad Mental:** la cual se clasifica en dos subtipos:
 - **Discapacidad Mental de causa psíquica:** Es aquella que tienen las personas que presentan trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente crónica, derivada de una enfermedad psíquica. Dicho de forma más popular, se refiere a trastornos psiquiátricos.
 - **Discapacidad Mental de causa intelectual:** Es la que presentan personas cuyo rendimiento intelectual es inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual.

Rol del Estado: Protección de Derechos.

Ejecución de Programas

“Los programas destinados a las personas con discapacidad deben: mejorar la calidad de vida, fortalecer la relaciones interpersonales y el desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos”

“Dan preferencia a las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones

Estos programas se ejecutarán en el ambiente más próximo a las personas con discapacidad que se pretende beneficiar.”

PORCENTAJE DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS

Sólo el 20% de las personas con discapacidad tienen trabajo, y el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) anterior FONADIS (FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD), cuenta con herramientas para potenciar dicha inclusión.

En Chile, actualmente no existe una cuota obligatoria de Reserva de Puestos de Trabajo para Personas con Discapacidad, ya sea tanto en la Administración Pública como en la Empresa Privada.

Si bien cabe señalar que, a través de una modificación al Código del Trabajo, las senadoras Goic, Allende y Muñoz buscan prohibir discriminación por discapacidad y establecer una cuota mínima obligatoria para asegurar el pleno desarrollo laboral de personas con discapacidad, especialmente en medianas y grandes empresas.

Para llevar a cabo esta reforma, está en trámite parlamentario un proyecto de ley de cuotas, cuyo texto propone que toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad.

Por otra parte un conjunto de diputados de la Cámara de Diputados de Chile (Diputadas como Marcela Hernando, Loreto Carvajal, Alejandra Sepúlveda y Diputados como Claudio Arriagada, Marcos Espinosa, Joaquín Lavin, Daniel Melo, Fernando Meza, José Pérez y Alberto Robles presentan una moción que busca complementar otros proyectos ya en trámite, como es el caso de las senadoras Goic, Allende y Muñoz, que pretenden promover la inclusión de personas con discapacidad.

En esta línea el texto establece que todas las empresas públicas y privadas con un número superior a 50 trabajadores, independientemente del tipo de contrato, estarán obligados a ocupar a personas discapacidad que tengan idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al 4% del total de la dotación de personal y establecer reserva de puestos de trabajo para ser ocupados exclusivamente por personas que presenten tal condición.

Los autores del presente proyecto, recuerdan que existen otras iniciativas que también promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad.

➤ **Fuente:** Cámara de Diputados de Chile. Noticia publicada el 3 de Noviembre de 2014

¿Qué es el SENADIS? SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD.

Es el sucesor legal del FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (FONADIS). Su finalidad es promover la igualdad de oportunidades, la inclusión social y laboral, la participación y la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Para ello, coordinará acciones de organismos del Estado que tengan estos objetivos, puesto que el Estado debe difundir prácticas de inclusión y no discriminación laboral, así como crear incentivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes.

Entre otras funciones o tareas, el SENADIS tiene las siguientes:

- Elaborará, ejecutará y financiará planes de acción de la Política Nacional para las Personas con Discapacidad, propondrá reformas legales al Presidente o Presidenta de la República, realizará campañas de concienciación y difusión de la discapacidad, etc...

 **POLÍTICA NACIONAL PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD:**

2013 – 2020

A partir de la promulgación en el año 1.994, de la Ley Nº19.284, que establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad, desde ese año y hasta la fecha, se han dictado no menos de 21 cuerpos normativos que han abordado directamente la temática de la discapacidad en diversos ámbitos (Salud, Capacitación y trabajo, Accesibilidad al entorno, etc...)

Esta Política se inspira en el nuevo paradigma de la discapacidad, los principios y orientaciones establecidos en los instrumentos internacionales y recogidos por la legislación chilena específica en materia de discapacidad, anteriormente comentada, teniendo como base el respeto de los derechos humanos y su promoción, así como la concepción y construcción de una sociedad inclusiva y respetuosa con la diversidad.

Esta Política es el resultado de trabajo, en el cual participaron representantes de distintas organizaciones de y para personas con discapacidad y organismos públicos, a través de Diálogos Participativos realizados a lo largo de todo el país.

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, promueve una serie de principios, en concreto, dicha Política se sustenta en 9 principios, los cuales, se exponen a continuación:

1) Igualdad de Oportunidades: Conforme al cual **se reconoce la igualdad de las personas con discapacidad en relación a las personas sin discapacidad, en dignidad y derechos, tanto en la participación plena y efectiva en la vida en sociedad, como así también en los ámbitos educacional, laboral, económico, de accesibilidad universal y cultural**, de modo tal que no se produzcan diferenciaciones arbitrarias en el ejercicio de sus derechos, independientemente del género, religión, etnia, condición social y tipo de discapacidad.

2) Corresponsabilidad: **En virtud del cual la generación de una cultura inclusiva, importa la participación y compromiso de las personas con discapacidad, como así también de todos los sectores de la sociedad, de manera tal que el trabajo conjunto permita encaminarnos hacia una sociedad de igualdad, de compromisos y de oportunidades para todas las personas que la componen.**

3) **Enfoque de Derechos:** En virtud del cual se reconocen las particulares características de las personas con discapacidad, de manera tal que se debe propender a que alcancen el desarrollo máximo de sus potencialidades, eliminando las barreras físicas e institucionales que impidan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida comunitaria, al ejercicio de sus derechos, y al respeto de la dignidad inherente a todas las personas.

4) **Vida Independiente:** Conforme al cual se reconoce que las personas con discapacidad gozan de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen, por tanto pueden tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma, en conformidad a las leyes, y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

5) **Participación y Diálogo Social:** Conforme al cual se deberá promover un proceso activo y participativo para que las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, sean oídas y consideradas en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

6) **Transversalidad e Intersectorialidad:** En virtud del cual las políticas públicas, en cualquier ámbito de la gestión pública y privada, deben considerar como elemento transversal los derechos de las personas con discapacidad.

7) **Territorialidad:** Mediante el cual se reconoce que la diversidad de realidades que presentan las personas con discapacidad en el país, requieren una gestión con un enfoque territorial de los programas, proyectos y acciones, considerando para ello sus diferencias en las áreas urbanas y rurales.

8) **Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

9) **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

La Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad tiene por objeto “contribuir a la generación de una cultura de respeto y resguardo de los derechos de las personas con discapacidad, en sus diversos tipos, promoviendo su participación plena y efectiva en la vida cívica, educacional, económica, social y cultural, dentro de un marco que garantice a los principios de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, respeto a la diversidad, autonomía, diálogo social, y territorialidad, que permitan su plena inclusión social”.

■ **VENTAJAS O BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN CHILE:**

• **BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse.

• **BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADORES:**

- **Elevar la imagen corporativa y mejorar la cultura organizacional**
- **Desarrollar y potenciar la RSE**

La **responsabilidad social corporativa (RSC)**, también llamada **responsabilidad social empresarial (RSE)**, puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de potenciar la situación competitiva, valorativa y su valor añadido. La RSE se ha convertido en el nuevo paradigma de gestión empresarial.

- **Mejorar las posibilidades de licitación en Chile Compra.**
- **Recibir asesoría profesional especializada en capacitación, gestión, difusión y marketing.**
 - **Capacitar y motivar al personal a través de exenciones tributarias.**
 - **Reclutar a trabajadores altamente capacitados y comprometidos. Desarrollar un Programa de Inclusión, denota más conciencia y empatía.**
- **Aumentar las posibilidades de ser proveedor del Estado.**

- **BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA LAS EMPRESAS AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD. BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADORES:**

A nivel nacional: (Chile)

- Dedución del 70% del impuesto a las ganancias o sobre los capitales.
- Ley N° 22.431 (Sistema de protección a la persona con discapacidad modificada por ley N° 23.021, artículo 23): Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado gozarán de la exención del 50% de las contribuciones patronales por el período de un año.
- Ley 24.031. Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.
- Reducir el 50% de sus contribuciones con destino a la Seguridad Social durante los primeros 12 meses de contratación de un trabajador con discapacidad y Reducción del 25% de sus contrataciones con destino a la Seguridad Social, durante los segundos 12 meses. (Ley 26.476 – Ley de Regularización Impositiva).
- Acceder a créditos especiales que financien las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas. (Ley 24.013 artículo 88).

EL SELLO CHILE INCLUSIVO:

Es un reconocimiento que entrega el gobierno de Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) a Organizaciones Públicas y Privadas, que demuestren acciones concretas en materia de inclusión de personas con discapacidad.

- Las categorías del Sello Chile Inclusivo son las siguientes:

- **Sello Chile Inclusivo mención Accesibilidad Universal.**
- **Sello Chile Inclusivo mención Accesibilidad Web.**
- **Sello Chile Inclusivo mención Inclusión Laboral.**
- **Sello Chile Inclusivo Oro (Sello mención Inclusión Laboral + Sello mención Accesibilidad Universal o Sello mención Accesibilidad Web).**

Pueden postular al Sello Chile Inclusivo los Ministerios, Municipalidades, Organismos públicos en general e Instituciones privadas con o sin ánimo de lucro / fines de lucro.

- **Objetivo General:** Reconocer los esfuerzos permanentes, sistemáticos e institucionales en el desarrollo de una sociedad inclusiva por parte de organizaciones públicas y privadas en Chile.

• Objetivos Específicos:

Son objetivos del Sello Chile Inclusivo:

1) Fomentar el desarrollo de una cultura inclusiva hacia las personas en situación de discapacidad por parte de las organizaciones públicas y privadas de todo tamaño, considerando el acceso al trabajo y la accesibilidad universal como factores esenciales del principio de autonomía y vida independiente.

2) Definir el concepto de Desarrollo Organizacional Inclusivo, a partir de los principios de Vida Independiente, Accesibilidad Universal e Inclusión descritos en la Ley 20.422.

3) Establecer y desarrollar la Responsabilidad Social Inclusiva, como principio fundamental en el desarrollo inclusivo de las organizaciones.

- 4) Establecer, guiar y definir modelos nacionales de excelencia en inclusión organizacional de personas en situación de discapacidad, basados en estándares normativos y legales nacionales e internacionales.
- 5) Construir desde el Estado mecanismos de acompañamiento y apoyo al desarrollo inclusivo de las organizaciones comprometidas con la inclusión de personas en situación de discapacidad en Chile.
- 6) Impulsar la accesibilidad web como principio de acceso a la información de clientes, beneficiarios y trabajadores de las organizaciones.

¿Por qué obtener el Sello Chile Inclusivo?

El Sello Chile Inclusivo otorga a las organizaciones y empresas reconocidas, los siguientes **Beneficios**:

1. Asesoramiento gratuito de mejoras en materia de accesibilidad del entorno e inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, por medio de un Informe de Retroalimentación
2. Obtención de Puntaje adicional como proveedor para licitaciones de Chile Compra.
3. Respaldo y Reconocimiento del Estado de Chile en materia de inclusión de personas en situación de discapacidad
4. Cobertura de medios a través de una ceremonia de reconocimiento a las entidades que superen el proceso de calificación.
5. Opción de formar parte en la publicación del Banco de Buenas Prácticas Inclusivas de SENADIS
6. Opción de compartir la experiencia inclusiva de la organización en distintas actividades: Documentales, Seminarios y ceremonias SENADIS
7. Patrocinio SENADIS para acciones inclusivas
8. Consolidación como parte de una red de Organizaciones Inclusivas



COLOMBIA

● LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA. ANTECEDENTES:

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y, en consecuencia, la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta los inicios del S. XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de la seguridad en el trabajo en lo que, posteriormente, se convirtió en la **Ley 57 de 1915**, conocida como la “ley Uribe” **sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales**, que se convierte en la primera ley relativa a la salud ocupacional en este país y con la cual **se dio inicio a la seguridad social en lo tocante a los riesgos laborales, en su comienzo denominado Sistema General de Riesgos Profesionales, y ahora Sistema General de Riesgos Laborales**. Hay un largo camino por recorrer desde la Ley 57 de 1915, hasta la Ley 1562 de 2012. A la Ley 57 de 1915, le siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos derivados de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia:

- **Ley 46 de 1918 relativa a Medidas de Higiene y Sanidad para Empleados y Empleadores.**
- **Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados.**
- **Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, vacaciones, contratación laboral, etc...**
- **Ley 96 de 1938, a través de la cual se instaba a creación del organismo antecesor de la entidad actualmente conocida como Ministerio de la Protección Social.**
- **La Ley 44 de 1939, mediante la cual se creó el Seguro Obligatorio e Indemnizaciones para Accidentes de Trabajo; y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo de Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en el desarrollo de su trabajo.**
 - Pero cabe destacar un año importante: 1945; en esta fecha es cuando **se cementan las bases de la Salud Ocupacional en Colombia**, pues en ese año **1945, se aprobó la Ley 6 (Ley General del Trabajo)**, por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial en asuntos de trabajo.

- Posteriormente, en 1946 con la Ley 90, se crea el Instituto de Seguros Sociales, cuyo objetivo era prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo N° 77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, años después, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.

Más tarde, la Ley 9 de 1979, fue la primera aproximación real del gobierno colombiano a la protección de la salud del trabajador, en especial y en concreto su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”.

A través de la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de entrar en vigencia dicha Ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica, es decir, diagnóstico y tratamiento, pensiones por incapacidad e indemnizaciones, entre otros factores.

El Sistema General de Riesgos Laborales, se define como: “El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.” Además de esto, el sistema también pretende mantener un estricto control sobre la seguridad y salud en el trabajo y sus programas de implementación y seguimiento.

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia, fue instituido por la Ley 100 de 1993 de manera integral la Seguridad Social está regida por la Ley 100 de 1993, la cual regula tres aspectos; Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, este último componente reglado en su mayoría por el Decreto-Ley 1295 de 1994.

El sistema de Seguridad Social en Colombia está reglamentado primordialmente por la Ley 100 de 1993, la cual se divide en **cuatro secciones** que se refieren a los componentes principales del Sistema.

- **El primer libro: trata sobre el Sistema general de Pensiones.**
 - **El segundo libro: trata el Sistema General de Seguridad Social en Salud.**
 - **El tercer libro: trata el Sistema General de Riesgos Profesionales.**
Denominación modificada por la Ley 1562 de 2012 a "Sistema General de Riesgos Laborales".
- El **Sistema General de Riesgos Laborales** regula la atención de los eventos derivados de los riesgos ocupacionales. Todo empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) que es la responsable de cubrir los eventos derivados de riesgos ocupacionales o de trabajo. El valor total del aporte le corresponde al empleador y con esa afiliación se cubren todos los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades laborales, así como el pago de los días de incapacidad. La prestación de servicios de salud necesaria para la atención de los accidentes o enfermedades es realizada a través de las **Entidades Promotoras de Salud - EPS** -, a la que se encuentre afiliado, entidad que recobrará los gastos ocasionados a las **Administradoras de Riesgo Laborales - ARL** - .
- **El cuarto libro: trata de los Servicios Sociales Complementarios.**
- En el **Decreto-Ley 1295 de 1994**, existía un vacío legal respecto a la definición de **accidente de trabajo**; La Corte Constitucional de Colombia, por medio de la **Sentencia C – 858 de 2006**, se generó la necesidad de volver a definir las nociones de Accidente de trabajo, Excepciones; que no se considera accidente de trabajo y la definición de afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales (ahora Laborales) de manera obligatoria y aquellos de forma voluntaria. Por ello, la Corte ordenó que el Congreso legislara al respecto, se dieron varios intentos fallidos hasta que se presentó el **proyecto de Ley 067 de 2010**, el cual cumpliendo todos los trámites en el legislativo se **convierte en la Ley 1562 de 2012**.

La nueva norma regula la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales y la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, y mediante la ampliación de la cobertura de afiliados, para dar la debida protección de los usuarios del sistema. En Latinoamérica, **la Comunidad Andina de Naciones –CAN–**, a través de los convenios “Simón Rodríguez y la Carta Social de 26 de octubre de 1976” e “Hipólito Unanue de 29 de noviembre de 1979” comenzaron los países miembros de esta comunidad, entre otros, los países que son objeto de análisis en este trabajo de investigación. (**Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela y Chile**) a tratar de manera armónica todo lo concerniente a seguridad social, riesgos profesionales y salud ocupacional, creando políticas que servirían para la elaboración de normas al respecto dentro de los países miembros de la CAN.

En concreto, en Colombia, tratadistas y expertos en la materia como Carlos Luis Ayala Cáceres, Juan Carlos Cortés González y Rafael Rodríguez Mesa han abordado el tema de los riesgos laborales desde la expedición del Decreto-Ley 1295 de 1994.

De igual forma, la Corte Constitucional, a través de sus sentencias ha ido modulando el Sistema de Riesgos Laborales.

La seguridad social y los riesgos laborales en Colombia se encuentran protegidos por la **Constitución Política de 1991**, que en su **artículo 48** consagra las **directrices a seguir en la regulación de la seguridad social**, y concretamente en el caso que nos ocupa, el **Sistema General de Riesgos Laborales**.

- Mediante diversos convenios de orden constitucional suscritos por la nación, entre ellos, el Convenio 187 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, el cual versa sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, y da nuevas definiciones dentro del glosario de términos adoptado por el nuevo régimen de Riesgos Laborales y también el protocolo de 2002 relativo al convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad social, salud de los trabajadores y medioambiente en el trabajo, el cual recomienda a los estados generar políticas claras sobre seguridad social, salud de los trabajadores y medioambiente en el trabajo, su sistema de acción en la nación o Estado ya sea por vía legal o reglamentaria y las acciones y/o obligaciones de las empresas (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Este marco normativo primario estableció los parámetros para regular el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual se realizó mediante la expedición de la Ley 100 de 1993, la cual organiza el Sistema General de Seguridad Social en Colombia en sus tres componentes: salud, pensión y riesgos laborales, como matriz legal de todo el sistema.

El Decreto – Ley 1295 de 1994, reguló el Sistema de Riesgos Laborales, así como la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, hasta la última modificación en la materia llevada a cabo por la Ley 1562 de 2012. Dicha Ley es una norma de riesgos laborales es mucho más acorde con los convenios de la OIT sobre este tema suscritos por Colombia llevando a la legislación colombiana más cerca de los estándares internacionales, dando mayor amplitud de usuarios, simplicidad de procedimientos y claridad en la norma.

Entre el Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 se crea la Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración, y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales; en la citada Ley se regulan temas como: El derecho a las prestaciones, la incapacidad temporal, las prestaciones económicas por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, muerte del afiliado o pensionado por riesgos laborales, etc.... (Rafael Rodríguez Mesa, 2009).

● PRINCIPIOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA

Eficiencia

Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

Universalidad

Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

Solidaridad

Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el sistema de seguridad social mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos provenientes del erario público en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.

Integralidad

Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias o necesidades.

Unidad

Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.

Participación

Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto

- ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES SGRL?

- Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo.
- Prestar la atención en salud a los trabajadores, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Apoyar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

- ¿QUIÉNES SON LOS AFILIADOS AL SGRL?

PERSONAS PROTEGIDAS:

1. Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades con instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales, o administrativos, con una duración superior a un (1) mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que realiza dicha prestación.
2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, son responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados y le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación y funcionamiento del Comité paritario de Seguridad y salud en el Trabajo.
3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.
4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuentes de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios e involucra un riesgo ocupacional.

5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo. El pago de la afiliación estará a cargo del contratante.
6. Los miembros de las agremiaciones (gremios) o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.
7. Los miembros activos del Subsistema Nacional de Primera Respuesta, cuyo pago estará a cargo del Ministerio del Interior.

- ¿QUIÉNES SON RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La prevención de riesgos laborales es responsabilidad de los empleadores. Tienen la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establece la normatividad vigente.

Las ARL, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y el control de la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliados, a los cuales deberán asesorar en el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ¿QUÉ RESPONSABILIDADES TIENEN LOS EMPLEADORES?

Son los responsables directos del control de riesgo derivado del trabajo y de la salud de sus trabajadores, por lo tanto deben proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales.

- Para ello, deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- ─ Afiliar a sus trabajadores al SGRL y pagar cumplidamente las cotizaciones.
- ─ Realizar el pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio y trasladar el monto de las cotizaciones a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente, dentro de los plazos establecidos.
- ─ Elaborar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas. Esto supone la definición de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen la mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.

- Tener vigente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y darlo a conocer a todos sus trabajadores.
- Constituir y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, este último, en empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores. Para ello, el empleador deberá designar su representación cada dos años y propiciar la elección libre de los representantes de los trabajadores, proporcionándoles cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada laboral para el funcionamiento del Comité.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Notificar a la ARL correspondiente los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar a la ARL las novedades laborales de sus trabajadores (licencias, vacaciones, variación en el nivel de ingresos, funciones, retiros, etc).

● DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL):

- Orientación por parte de la ARL, sobre la prevención y evaluación de los riesgos, y recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo.
- Recibir por parte de la ARL, asesoría para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin discriminación, preferencia de número de trabajadores o cotizaciones de la empresa.
- Trasladar el monto / importe de las cotizaciones a la ARL correspondiente.
- Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos días siguientes de su ocurrencia.
- Facilitar la capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores.
- Facilitar la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vigía.
- Informar a la ARL las novedades del personal.
- Informar a los trabajadores y a las EPS donde estén afiliados sus trabajadores, la ARL escogida.

● DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL):

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas en la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Participar en la prevención de Riesgos Laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo o Vigías de seguridad y salud en el trabajo.

● DERECHOS Y DEBERES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (SGRL):

- Contratar o conformar equipos de prevención de riesgos laborales.
- Contratación de personas naturales o jurídicas debidamente licenciadas por las Direcciones Departamentales o Locales de Salud, para la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a terceros.
- Adquirir, fabricar o arrendar los equipos y materiales para el control de factores de riesgo en la fuente y en el medio laboral.
- Realizar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas, conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.
- Asesoría básica para las empresas en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en seguridad y salud en el trabajo.
- Brindar capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas afiliadas.
- Realizar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.
- Realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores afiliados.
- Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.
- Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas para e control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas.
- Desarrollo de acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para logar la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral.
- Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Asesoría Técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

● **MARCO JURÍDICO VIGENTE EN COLOMBIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

- **LEY 1562 DE 2012.**

- **CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL SISTEMA POR LA LEY 1562 DE 2012:**

Actualmente, la ley vigente en Colombia es la LEY 1562 DE 2012. Con la entrada en vigor de la citada ley se implantan distintas modificaciones en el Sistema conocido hasta entonces. **Las reformas o novedades más destacables se pasan a exponer a continuación:**

● **Primero:** El más visible de los cambios introducidos por la reforma de la Ley 1562 de 2012, es el cambio de denominación del sistema, el cual pasa de Riesgos Profesionales a llamarse Sistema de Riesgos Laborales dicha adaptación no es estética, ya que esta tiene dos objetivos: 1º) **El primer objetivo es mostrar la decisión del legislador de ampliar la cobertura y el fortalecimiento de los mecanismos que permitan la inclusión al sistema de trabajadores que antes no lo estaban como independientes sin contrato y trabajadores informales;** 2º) **El segundo objetivo de esta nueva denominación es estar al día con las normas internacionales, ya que la legislación colombiana en este tema estaba en mora de realizar este cambio y estar en armonía con el Convenio 187 de 2006 de la OIT y también con el protocolo de 2002 relativo al Convenio 155 de 1981 de la OIT sobre seguridad social.**

● **Segundo:** La re-denominación de la salud ocupacional y se bautizó como Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de mostrar el carácter garantista, preventivo y también proactivo de la nueva legislación mostrando que esta va más allá de una simple estructuración del programa de Salud Ocupacional y llevándola a definir funciones claras de los involucrados dentro del ahora denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y definiendo sus alcances dentro del diseño, ejecución y seguimiento de las estrategias de prevención y control de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales denominadas ATEL.

- **Tercero:** Como consecuencia del cambio en la denominación del sistema también se da un cambio en la sigla de las empresas aseguradoras que pasaron de llamarse Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP; a Administradoras de Riesgos Laborales, ARL.

- **Cuarto: Extensión de la cobertura.** A consideración de muchos expertos en esta materia, tales como (Rafael Rodríguez Mesa, Juan Carlos Cortés, Jorge Gamboa Jiménez) este punto referente a la extensión de la cobertura, fue la reforma o modificación más significativa que trajo la Ley 1562 de 2012 al sistema, ya que por primera vez se establece como obligatoria en Colombia la afiliación de ciertos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales que habitualmente no estaban incluidos como obligatorios, tales como los contratistas que presten servicios en el país bajo cualquier modalidad formal de vinculación ya sea: civil, comercial o administrativa.
Es necesario aclarar que esta ley estableció en su artículo segundo ciertos requisitos como la antes mencionada vinculación formal, la cual, no es otra cosa que la existencia de un documento que acredite el vínculo jurídico formalizando así la relación entre contratante y contratista y que el periodo o término del contrato sea igual o superior a un mes, especificando de manera clara las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que se realizarán los servicios.

- **Quinto:** Afiliación Obligatoria a los trabajadores independientes que se desempeñen en actividades de alto riesgo calificados como tal por el gobierno nacional, trasladando en este caso la obligación de la cotización al contratante en consideración a la naturaleza de la labor que este encomienda al independiente, entiéndase por labores de alto riesgo “la labor desempeñada que implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo”. Dejando abierta además, la posibilidad no solo de los independientes sino también de aquellos vinculados al sector informal de la economía, siempre y cuando estos coticen al sistema contributivo de salud.

■ **Sexto: Precisión respecto a la definición de las Contingencias Cubiertas.**

Por medio de los artículos 3° y 4° de la Ley 1562 de 2012 se regulan legalmente las definiciones de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral – **ATEL** – las cuales habían quedado sin sustento legal por la Sentencia **C-858 de 2006**. Definiendo así Accidente de Trabajo como: "**Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, o una invalidez o la muerte**".

Por primera vez se incluye dentro de esta definición en la legislación colombiana la perturbación psiquiátrica como causa de accidente de trabajo.

Asimismo, por Enfermedad Profesional se entiende **la contraída como resultado a la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio de trabajo, conforme a la tabla de enfermedades que defina el gobierno nacional o de la causalidad existente entre la patología y los factores de riesgos ocupacionales.**

■ **Séptimo: Extensión de la cobertura de fuero sindical. La Ley 1562 en su artículo 3° también incluye y considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de una función sindical.** La justificación para tal inclusión tiene que ver con reconocer que el despliegue de actividades sindicales constituye un derecho de los trabajadores y que el desarrollo de las tareas en ese frente es inherente al ámbito laboral y encuentra protección en el ordenamiento jurídico, a partir del derecho constitucional de asociación (**Juan Carlos Cortés, 2012**).

- Por otra parte, dentro de los cambios que se incluyen en la Ley 1562 de 2012, la norma deja muy claro qué es la mora dentro del sistema, detallando la constitución en mora del empleador o contratista y se establece que la mora no genera la desafiliación automática del sistema por tanto el trabajador seguirá protegido, puesto que en caso de no pago, la responsabilidad por mora recaerá sobre el empleador y sobre el contratante, los cuales deberán asumir todos los gastos y prestaciones asistenciales en las que incurra la Administradora de Riesgos Laborales – APR – por el no pago oportuno así como el pago de las prestaciones en mora con sus respectivos intereses.

- El **artículo 8 de la Ley 1562 de 2012**, da un mayor grado de responsabilidad a las Administradoras de Riesgo Laborales – ARL – y empleadores en el reporte de la información y en el cumplimiento de las tareas asociadas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Los temas a informar son: las actividades a implementar en cuanto al Sistema General de Seguridad en el Trabajo y también se deben informar los resultados semestralmente, esto se refiere al impacto de la intervención de las ARL sobre: a) El control de los riesgos prevalentes; b) Las reducciones logradas.

- Otro efecto más de la aplicación de esta norma es el establecimiento de sanciones específicas para los responsables, cuando exista incumplimiento en la implementación de los diferentes programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Octavo: Ampliación del término de las prescripciones de las prestaciones

Una de las modificaciones más significativas y positivas para los trabajadores es la contenida en el **artículo 22 de la Ley 1562 de 2012**, la cual de manera clara y sin dejar lugar a duda alguna amplía los términos de prescripción de las prestaciones incluidas en el sistema tanto asistenciales como económicas, desde el momento en que se generen o se concreten así para el trabajador.

Anteriormente, ese término de prescripción sólo era de un año; el cambio que aporta la Ley 1562 de 2012, es que equipara los términos de prescripción del Sistema General de Seguridad Social con el régimen laboral dejándolos en igualdad de condiciones ampliando el término de prescripción a tres años.

■ **Noveno: Creación de un cuerpo especializado de inspectores del trabajo para el campo de los riesgos laborales**

El legislador tuvo a bien la creación de un cuerpo de inspectores en el área de riesgos laborales y su razón de ser tiene que ver con la necesidad de dotar de instituciones, herramientas y procedimientos claros de inspección y control al Ministerio en lo relacionado con el cumplimiento del régimen aplicable en materia de riesgos laborales y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuyas características son: "Se trata de una comisión permanente de carácter nacional esto es, centralizada y con cobertura en todo el territorio nacional.

La misma comisión podrá a su conveniencia crear subcomisiones regionales o inspectores del trabajo delegados con fines específicos; esto es, cuando se trate de atender asuntos en las regiones o cuando no sea conveniente o posible el desplazamiento de los inspectores de la comisión nacional, podrá recurrirse a este expediente de desconcentración por delegación administrativa.

- Asimismo, mediante la reforma de la Ley 1562 de 2012, se fijan criterios para que el Ministerio de Trabajo desarrolle la creación del Sistema Nacional de Inspecciones del Trabajo.

● **CUADRO RESUMEN SOBRE LOS CAMBIOS QUE INTRODUCE LA NUEVA LEY DE RIESGOS LABORALES.**

- **Fuente:** Martín Sánchez Esquivel. Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo y Consultor del Consejo Colombiano de Seguridad. Octubre 2012.

● **Nuevos conceptos del SGRL**

Se cambia la palabra “profesionales” por “laborales”, manteniendo la definición del Sistema General de Riesgos Laborales.

● **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Antes la Seguridad y Salud en el Trabajo se entendía como un simple conjunto de actividades en higiene industrial, seguridad y medicina preventiva y del trabajo tendentes a mantener y asegurar la salud individual y colectiva de los trabajadores. Ahora, con la nueva Ley 1562 de 2012, la salud ocupacional, debe entenderse como seguridad y salud en el trabajo; una verdadera disciplina sobre la prevención de las lesiones y enfermedades que les pueden llegar a ocurrir a los trabajadores a causa de las condiciones de trabajo.

● **Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo**

Antes los empleadores debían contar con un Programa de Salud Ocupacional, que se plasmaba en la organización y planeación sencilla de las actividades en materia de salud ocupacional. Actualmente, la Ley asigna al empleador, la obligación de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, entendido como un proceso lógico y por etapas siguiendo las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la organización, la planificación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora.

● **Accidente de Trabajo:**

El concepto se amplia para incluir la perturbación psiquiátrica como siniestro que se debe cubrir, además de la lesión orgánica, la perturbación funcional, la invalidez y la muerte, ya reconocidos por la legislación vigente. También se incluyen los siniestros que ocurran durante la realización de una actividad sindical.

● **Enfermedad Profesional:**

Aclara la necesidad de evaluar la tabla de enfermedades profesionales cada tres años, según el Fondo de Riesgos Laborales y el Consejo de Riesgos Laborales. Se incluye, además, la posibilidad de encontrar enfermedades profesionales no incluidas en la tabla reglamentaria pero que guarden relación de causalidad con el medio o los factores de riesgo con la actividad laboral desarrollada por el afiliado.

◆ **Juntas de Calificación de Invalidez:**

Son las encargadas de definir el origen de los siniestros, es decir, si se trata o no de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y cubiertas por la Administradora de Riesgos (ARL) o la EPS, según corresponda. También define la pérdida de capacidad laboral de los afiliados a la seguridad social integral y su situación de invalidez o no.

➤ **Características de las Juntas de Calificación de Invalidez:**

- Personalidad Jurídica Nacional, así sean Regionales.
 - Adscritas al Ministerio de Trabajo
 - Son entidades sin ánimo de lucro
 - Son autónomas.
 - El número de sus integrantes deberá ser impar.
 - Sus integrantes no podrán realizar actividades administrativas, comerciales o de calificación para las administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral. Serán multados por la propia Junta si incumplen sus obligaciones.
- No podrán permanecer más de dos períodos continuos en una misma junta de calificación.

- Serán visitadas anualmente por el Ministerio de Trabajo para verificar el cumplimiento de la calidad de sus servicios y los estándares mínimos de su funcionamiento.

◆ **Las Cotizaciones:**

- Un 5% será de manejo autónomo de la ARL para su funcionamiento administrativo y para realizar diversas campañas, entre otras, de promoción de la salud en los lugares de trabajo.
- Un 3%, como máximo, de aportes al Fondo de Riesgos Laborales para el cumplimiento de sus funciones de investigación en la prevención de los riesgos laborales.
- El 92% restante para el pago de las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes.

◆ **Comisión Especial:**

Se establece que se creará una comisión especial de inspectores de trabajo de carácter nacional que podrá realizar visitas periódicas a las ARL y a los empleadores con el objeto de establecer con claridad el cumplimiento de la ley aplicable en materia de riesgos laborales.

● PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA.

El marco jurídico internacional de discapacidad ha tenido una importante evolución, desde la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 y hasta la promulgación de otras declaraciones y principios en esta materia.

En el caso de Colombia, la **Constitución Política de 1991**, consagra los derechos de las Personas con Discapacidad y garantiza su protección especial en el **artículo 13**, imparte las directrices para adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social en el **artículo 47**, señala la obligatoriedad del Estado en la formación e inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el **artículo 54**, y garantiza su educación en el **artículo 68**.

Asimismo, Colombia incorpora al bloque de constitucionalidad los avances del Derecho Internacional, como la **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PCD -Ley 762 del 2002-**, y la **Convención sobre los derechos de las PCD de Naciones Unidas -Ley 1346 del 2009-**.

● Convenio 159 de la OIT

El **Convenio nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad)** fue aprobado por Ley nº 82 de 1988.

● Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad** fue aprobada por Ley 762 de 2002.

● Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La República de Colombia adoptó la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** mediante la aprobación de la Ley 1.346 de 2009. La Convención, como tratado internacional que reconoce los derechos humanos, prevalece en el orden interno, de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución.

Este marco jurídico internacional y constitucional ha generado un amplio desarrollo legal y jurisprudencial sobre la obligatoriedad del Estado de reconocer y aplicar estos derechos. Sobresalen en el marco normativo nacional las leyes 361 de 1997, 1145 de 2007 y 1618 de 2013.

En el marco de la Cooperación Internacional, el Gobierno Nacional, con el objetivo de fortalecer la integración de los países de la región en torno al desarrollo de la política social, lideró con el Ministerio de Salud y Protección Social el proceso de formulación de la Política Andina de Prevención de la Discapacidad, Atención y Rehabilitación Integral de las Personas con Discapacidad. La difusión de dicha política se inició en el marco de la Cumbre de Vicepresidentes por la Democracia y la Solidaridad “*América sin Barreras*”, realizada en Quito, Ecuador en diciembre de 2010.

Dentro de este mismo proceso, se han realizado dos Encuentros Binacionales de Discapacidad, con participación de las Vicepresidencias de la República de Ecuador y de la República de Colombia, con el fin de realizar intercambio de experiencias y conocimientos respecto a los desarrollos nacionales de Política Pública de Discapacidad.

Así mismo, en coordinación con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados –ACNUR, se elaboró la directriz de enfoque diferencial para el goce efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad en Colombia.

● NORMATIVA APLICABLE A TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN COLOMBIA

◆ Ley 361, de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y otras disposiciones

En esta ley se reconocen a las personas con discapacidad sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas la asistencia y protección necesarias.

La Ley 361 dedica el Capítulo IV de su Título II (artículos 22 a 34) a la integración laboral de las personas con discapacidad.

En el **artículo 22** establece que el Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, y de las organizaciones de personas con discapacidad. Igualmente dispone que el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

En el **artículo 23** encomienda al Servicio Nacional de Aprendizaje la realización de acciones de promoción de sus cursos entre la población con discapacidad, la promoción del acceso en igualdad de condiciones de dicha población a los diferentes programas de formación, previa valoración de sus potencialidades, y el establecimiento, a través de los servicios de información para el empleo, de unas líneas de orientación laboral que tengan en cuenta las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

El **artículo 26** establece que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Se contemplan también en la Ley 361 disposiciones relativas al empleo de las personas con discapacidad en el sector público. En el **artículo 27** se dispone que, en los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas con discapacidad, que tendrán preferencia en caso de empate siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten en extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

En el **artículo 28** se habilita a las Entidades Públicas para establecer convenios de formación y capacitación profesional con el Servicio Nacional de Aprendizaje, con las universidades, centros educativos, organizaciones no gubernamentales o con instituciones especializadas para preparar a las personas con discapacidad, según los requisitos y aptitudes exigidas para el cargo y según el grado de especialización del mismo.

El **artículo 29** declara el derecho de personas con discapacidad que, con base en certificación médica autorizada, no puedan gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.

En el **artículo 30** se dispone que las entidades estatales preferirán, en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación, y se establece que las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con discapacidades diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto.

El **artículo 31** contempla que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a estos trabajadores. Un parágrafo de este mismo artículo establece que la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

En materia de empleo protegido, el **artículo 32** dispone que las personas con discapacidad que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando encuentren aún bajo terapia, en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.

Una disposición de especial interés es la contenida en el **artículo 33**, según el cual el ingreso al servicio público o privado de una persona limitada que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su pensión siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

La **Corte Constitucional**, mediante **Sentencia C-072-03 de 4 de febrero de 2003**, la Corte ha estimado que no existe ninguna razón constitucionalmente válida para afirmar que resulta incompatible que una persona limitada no pueda percibir la pensión a la que legalmente tiene derecho y, a su vez, el salario producto de su incorporación a la vida laboral.

La Ley 361 también contempla, en su **artículo 34**, la promoción del autoempleo y de la creación de empresas por parte de las personas con discapacidad.

La Ley 361 ha sido modificada por la ley 985 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas.

- ◆ **Ley 1145, de 10 de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND).**

El Sistema Nacional de Discapacidad, conforme a lo establecido en el **artículo 1 de la Ley 1145**, tiene por objeto **impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos.**

El Sistema Nacional de Discapacidad (SND), busca garantizar la articulación de las políticas, los recursos y la atención a las Personas con Discapacidad a nivel nacional y territorial.

Su propósito como mecanismo de articulación se da a través de la optimización de los recursos y la organización de la oferta de programas y servicios y este organismo es el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de esta población, en el marco de los Derechos Humanos, con el fin de racionalizar los esfuerzos, aumentar la cobertura y organizar la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población fortaleciendo su organización, así como la de las organizaciones públicas y de la sociedad civil. Está conformado por cuatro niveles:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social, que es el organismo rector del Sistema Nacional de la Discapacidad.
2. El Consejo Nacional de Discapacidad, como organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad.
3. Los Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad, como niveles intermedios de concertación, asesoría, consolidación y seguimiento de la Política Pública en Discapacidad.
4. Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009. El Ministerio de Salud y Protección Social es el organismo rector del Sistema Nacional de la Discapacidad. Desarrolla esta función a través de la Oficina de Promoción Social, adscrita al despacho del Ministro.

A esta Oficina, sucesora de la Dirección de Promoción Social, le corresponde, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 205 de 2003, la coordinación del Plan Nacional de Discapacidad y la definición de políticas nacionales para esta y otras poblaciones vulnerables.

Consejo Nacional de la Discapacidad

La Ley 1145 de 2007 establece la conformación del **Consejo Nacional de Discapacidad** como el nivel consultor y de asesoría del Sistema Nacional de Discapacidad, para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de las políticas públicas generales y sectoriales para el sector de la discapacidad en Colombia.

El antecedente del Consejo Nacional de Discapacidad es el Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación, regulado en el artículo 60 de la Ley 361 de 1997, tenía a su cargo el seguimiento y verificación de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de la persona con discapacidad.

◆ **Ley 1.306 de 5 de junio de 2009, por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados**

Esta ley establece en su artículo 13 que el derecho al trabajo de quienes se encuentren con discapacidad mental incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo estable, libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad.

La Ley 1287 de 2009, que adiciona determinadas disposiciones relativas a la accesibilidad al medio físico, y por la Ley 1.316 de 2009, por la que se reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad.

◆ **Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo**

La Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo (más conocida como Ley del Primer Empleo) declara, en el párrafo 5º del artículo 3, que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes con discapacidad.

Contempla, en su artículo 10, un descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadoras que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.

◆ **Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013**

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, en su Título IV, regula las para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad,

dedicando el artículo 13 a las medidas para garantizar el Derecho al Trabajo, que se establecerán en concordancia con el **artículo 27 de la Convención**.

En este artículo se definen las competencias que el **Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje**, así como otros organismos, deberán asumir en relación con la garantía de este derecho.

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, ha encomendado al Ministerio de Trabajo las siguientes funciones en materia de garantía del derecho al trabajo y a la protección social de las personas con discapacidad, en concordancia con los artículos 27 y 28 de la Convención:

- Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.
- Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionaladas hacia el sector empresarial

Servicio Nacional de Aprendizaje:

El Servicio Nacional de Aprendizaje (**SENA**), es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa. Adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia, su misión es invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, a través de programas de formación técnica profesional y tecnológica, entre otros.

El SENA brinda a las personas con discapacidad acceso a los siguientes servicios:

- Intermediación laboral: Servicio Público de Empleo, Orientación Ocupacional, Formación y Capacitación Laboral.
- Capacitación Técnica: Cursos de larga y corta duración en las modalidades de Comercio y Servicios, Industria y Sector Agropecuario.
- Promoción del Emprendimiento: Constitución, consolidación y fortalecimiento de unidades productivas de carácter privado y solidario.

La Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, ha encomendado al SENA las siguientes funciones en materia de garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

- Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico.
- Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordo ceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.
- Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad.
- Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción dirigidas hacia el sector empresarial.

● PORCENTAJE DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS:

No están establecidas cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada
Se apuesta por la persuasión a través de beneficios legales y tributarios; entre otros, **Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública.**

● POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL – PPDIS –

En el año 2004 mediante el documento **CONPES 80**, se recomienda que la coordinación de los procesos relacionados con la formulación e implementación de la política de discapacidad, sea dirigida por el ministerio de protección social.

Igualmente propone, la creación de un consejo nacional de discapacidad, organismo cuyo propósito definir recomendaciones para la formulación y adecuada implementación de la política pública de discapacidad, cuyo objetivo es el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad.

La Política Pública de Discapacidad en Colombia (Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social – PPDIS-) como parte del Plan Nacional de Desarrollo llevado a cabo durante el periodo 2010 – 2014.

La PPDIS tiene en cuenta que el concepto de discapacidad ha trascendido, se ha ido transformando a lo largo del tiempo, considerándolo en la actualidad no solo una condición de salud individual, sino también las consecuencias de ésta en todos los aspectos de la vida de la persona, lo que incluye la relación familiar y el contexto político, cultural, social y económico.

Los Objetivos de la **Política Pública de Discapacidad en Colombia (Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social – PPDIS-)** son los siguientes:

◆ **Objetivo central:**

- Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las PCD, a través del fortalecimiento de la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

◆ Objetivos específicos:

- Generar y promover procesos de gestión pública que sean eficientes, efectivos, articulados y transparentes, y que se traduzcan en el diseño e implementación de planes y programas orientados a las PcD a nivel nacional y territorial.
- Garantizar el acceso efectivo a la justicia, al pleno reconocimiento de su personalidad y capacidad jurídica de las PcD.
- Promover la organización, articulación, movilización e incidencia política de las PcD, sus familias y cuidadores, en los diferentes ámbitos, incluyendo la participación en el direccionamiento de los asuntos públicos y en las organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, al igual que en la constitución de organizaciones de PcD.
- Generar y fortalecer el desarrollo humano de las PcD traducido en un aumento de sus capacidades, la de sus familias y cuidadores, y la equiparación de oportunidades para el desarrollo y participación en todos sus ámbitos.
- Generar un cambio en la conciencia de las familias, la sociedad y el Estado, frente al reconocimiento de las PcD como parte de la diversidad humana y su dignidad inherente, retomando los principios del respeto por la diferencia y la accesibilidad universal, en busca de una sociedad incluyente y construida para todos y todas.

● VENTAJAS O BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN COLOMBIA:

Contratar a personal con alguna limitación física puede generar a las empresas unos buenos beneficios tributarios y grandes ventajas competitivas.

El Estado en su deber de proteger a todos sus habitantes, en especial a aquellos que por su condición física o mental están en una debilidad manifiesta frente a los demás; y por ello ha generado una serie de mecanismos para proteger a este sector de la población, desde diversos ámbitos: Ámbito laboral, educativo, recreativo.

Desde la perspectiva laboral, las Empresas que contratan personas con discapacidad ganan en:

- Posicionamiento frente a los diferentes grupos u organizaciones con los que se relacionan, haciendo visible su Responsabilidad Social Empresarial.
- Ambientes laborales más productivos e inclusivos.
- Exenciones tributarias y otros incentivos otorgados por la Ley Colombiana.

- La Ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con alguna limitación, entre ellas una serie de estímulos tributarios para quien les vincule mediante contrato de trabajo:

1. Deducción en la Renta

El empleador que contrate Personal con Limitación y que esté obligado a presentar de renta y complementarios, tiene derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta vinculación laboral subsista;

2. Menor Cuota de Aprendices

El empleador que esté obligado a cumplir una Cuota de Aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

3. Ventajas para la empresa en Licitaciones Públicas

La persona o empresa que contrate personal con limitaciones será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10 % de empleados con limitación.

4. Créditos con entidades estatales

Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;

5. Preferencia de sus productos adquiridos por el Estado

Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación.



México

■ MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA EN MÉXICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

En México, aunque no existen muchas diferencias con la regulación española de la seguridad y salud en el trabajo, no se existe una norma concreta y específica como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para el caso de España. La regulación en materia de prevención de riesgos laborales viene establecida en la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen una serie de reglamentos para la gestión de la seguridad y salud laboral en el país, así como otra serie de ordenamientos normativos.

Respecto a la prevención de riesgos laborales, el cuerpo básico de normas de referencia en México, son las siguientes:

- **Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo, de 1 de abril de 1970 y sus posteriores reformas, reglamenta lo recogido en el artículo 123, fracción XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la obligación del empresario (denominado “patrón” de prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo.

A raíz de la expedición de la *Ley Federal del Trabajo*, hubo que reglamentar algunas disposiciones para lograr su aplicación y así, en lo referente a seguridad y salud en el trabajo, se emitieron los siguientes documentos:

- Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.
- Reglamento de Higiene del Trabajo.
- Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores.
- Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.
- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.
- Reglamento de Seguridad para los Trabajadores de las Minas.

- **Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo**

Este Reglamento, publicado el **21 de enero de 1997**, establece a nivel nacional las medidas preventivas necesarias en el ámbito de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, con el objetivo de que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuadas para los trabajadores, conforme a lo recogido en la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos.

- **Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOM)**

Son regulaciones técnicas sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo de obligado cumplimiento y expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) u otras dependencias de la Administración Pública Federal.

. Estas normas son revisadas cada cinco años a partir de la fecha de su entrada en vigor.

En la actualidad, la STPS cuenta con 41 NOM vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, agrupadas en cinco temas:

- **Seguridad:** agrupa diez normas que buscan eliminar o disminuir los accidentes de trabajo.
- **Salud:** recoge ocho normas orientadas, principalmente, a prevenir enfermedades profesionales, apoyándose en el reconocimiento, evaluación y control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el lugar de trabajo.
- **Organización:** agrupa siete normas que buscan establecer medidas generales encaminadas a coordinar los recursos materiales, humanos y financieros disponibles para la gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- **Específicas:** recoge siete normas enfocadas a actividades empresariales específicas, como las actividades agrarias, aserraderos, ferrocarriles y minas, describiendo los aspectos en materia de seguridad y salud laboral a tener en cuenta.
- **Producto:** estas nueve normas regulan especificaciones concretas de seguridad y salud para productos, por lo que están dirigidas principalmente a fabricantes, comercializadores, importadores y distribuidores de los mismos.

■ OBLIGACIONES EXIGIDAS AL EMPRESARIO:

El empresario (patrón) es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo. **El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo**, recoge las obligaciones de los empresarios; además de las obligaciones correspondientes asumidas por tales en los reglamentos derivados de esta ley y las normas oficiales mexicanas aplicables. Asimismo, el **Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y la NOM- 030-STPS-2009, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo**, recogen también sus obligaciones, entre las que se encuentran las siguientes:

- Adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en el centro de trabajo, las medidas de seguridad e higiene correspondientes.
- Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo.
- Informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen, y en particular acerca de los riesgos que implique el uso o exposición a los contaminantes del medio ambiente laboral.
- Designar a un responsable de seguridad y salud en el trabajo interno o externo a la empresa, para llevar a cabo las funciones y actividades preventivas de seguridad y salud en el centro de trabajo.
- Proporcionar al responsable de seguridad y salud en el trabajo los medios necesarios y el acceso a las áreas del centro de trabajo pertinentes para poder desarrollar sus funciones de forma adecuada.
- Contar con un diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro laboral.
- Contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo, si la empresa tiene 100 o más trabajadores, o elaborar una relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo, si la empresa tiene menos.
- Comunicar a la comisión de seguridad e higiene y/o a los trabajadores, según corresponda, el diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud y el contenido del programa de seguridad y salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo.

- Formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral y atención de emergencias y al personal de la empresa que forme parte de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo en las funciones y actividades que van a desarrollar.
- Realizar exámenes médicos a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en su caso, las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental.
- Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen.
- Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades profesionales y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos.
- Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades pertinentes sobre los accidentes o fallecimientos que ocurran en el centro de trabajo, proporcionando los datos que se le requieran.
- Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría, o las autoridades laborales que actúen en su auxilio, practiquen en los centros de trabajo.

■ CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Con la finalidad de que los trabajadores de la empresa estén debidamente enterados de los riesgos presentes en el centro de trabajo, la **Comisión de Seguridad e Higiene** les deberá informar periódicamente acerca de la evaluación de riesgos y de las medidas preventivas que se adopten.

La *Ley Federal del Trabajo* y el *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo* establece que cada empresario (patrón) debe constituir e integrar al menos una comisión de seguridad e higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del empresario.

La creación y organización de las comisiones de seguridad e Higiene vienen reguladas por la **Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene**.

Cada comisión debe estar integrada por:

- **Centro de trabajo de menos de 15 trabajadores:** Un trabajador y el empresario (patrón) o su representante.
- **Centro de trabajo con 15 o más trabajadores:** Un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el empresario (patrón) o sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en el caso de que no exista figura sindical.

Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del personal que desempeñe sus funciones directamente en el centro de trabajo y que tenga, preferentemente, conocimientos o experiencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Las competencias y funciones de las comisiones de seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el centro de trabajo.
- Promover la adopción de las medidas preventivas necesarias en el centro de trabajo.
- Efectuar, como mínimo, una visita mensual a los edificios e instalaciones y equipos de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene en los mismos.
- Promover la orientación e instrucción para los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
 - Promover el que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, circulares, avisos y en general cualquier material relativo a la seguridad e higiene en el trabajo y vigilar la adecuada distribución de éstas publicaciones.
 - Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos requeridos.
 - Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales producidas en la empresa, colaborando con las autoridades correspondientes y proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.
 - Informar periódicamente a los trabajadores de los accidentes y enfermedades profesionales producidas en el centro de trabajo, de sus causas y de las medidas preventivas adoptadas para si no eliminarlas si disminuirlas en la medida de lo posible.

■ DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

Todos los trabajadores, tienen derecho a la prestación de su trabajo en condiciones que respeten su seguridad y salud garantizadas por el empresario (patrón).

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones de los Trabajadores. Asimismo, el **artículo 18 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo**, establece las obligaciones generales de los trabajadores en materia de seguridad y salud, coincidiendo en muchos aspectos con los deberes recogidos en la normativa española. Las obligaciones de los trabajadores son las siguientes:

- Seguir las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indique el empresario (patrón) para la prevención de riesgos de trabajo.
- Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que preste sus servicios.
- Dar aviso inmediato al empresario (patrón) y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento, sobre las condiciones de trabajo o actos inseguros que observe y de los accidentes de trabajo que ocurran en el centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos.
- Participar en los cursos de formación en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias que sean impartidos por el empresario (patrón) o por las personas que éste designe.
- Moverse por el centro de trabajo con la seguridad y cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo.
- Someterse a los exámenes médicos que determine el empresario (patrón) de conformidad con las normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo.
- Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el empresario (patrón) y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo.

■ DOCUMENTACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA PRL:

El empresario (patrón) debe registrar y conservar en papel o formato electrónico, la siguiente documentación en materia de seguridad y salud:

- Documento de nombramiento (designación interna o mixta) o contrato (designación externa) del responsable de seguridad y salud en el trabajo.
- Justificante de entrega al responsable de seguridad y salud en el trabajo de los medios materiales necesarios para poder desarrollar sus funciones de forma adecuada.
- Diagnóstico integral o por áreas de trabajo de las condiciones de seguridad y salud del centro laboral.
- Programa o relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud.
- Comunicación a la comisión de seguridad e higiene y/o a los trabajadores, del diagnóstico integral o por áreas de trabajo de las condiciones de seguridad y salud y el contenido del programa de seguridad y salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo.
- Reportes de seguimiento de los avances en la instauración del programa o de la relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo.
- Relación del personal autorizado para llevar a cabo las actividades de manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, así como operaciones en espacios confinados.
- Acta de constitución y actualización de la comisión de seguridad e higiene.
- Programa anual de los recorridos de verificación de la comisión de seguridad e higiene y actas de los recorridos de verificación realizados por la comisión.
- Programas anuales de formación (capacitación) para los distintos colectivos de trabajadores.
- Los resultados de la vigilancia de la salud (exámenes y expedientes médicos).
- Accidentes, fallecimientos e incidencias que ocurran en el centro de trabajo.

La documentación relacionada con el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo, con el programa o relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud, así como con las comisiones de seguridad e higiene debe conservarse al menos durante dos años.

Los expedientes médicos deberán mantenerse al menos 5 años, ampliándose a un período de 30 años en el caso de que haya sustancias cancerígenas.

■ **PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES ADOPTADOS POR MÉXICO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.**

• **Convenio 159 de la OIT**

El Convenio nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) México ratificó el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad el 5 de abril de 2001. El Convenio fue publicado en el Diario Oficial el 22 de mayo de 2002.

• **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

México ratificó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad el 6 de diciembre de 2000. El instrumento de Ratificación fue depositado el 25 de enero de 2001. La Convención fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.

• **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

México firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas el 30 de marzo de 2007 y, tras la aprobación del Senado el 27 de septiembre de 2007, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 24 de octubre de 2007, la ratificó el 17 de diciembre de 2007

■ NORMATIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN MÉXICO:

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, **publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011**, dedica el Capítulo II de su Título segundo (Derechos de las Personas con Discapacidad) al Trabajo y Empleo.

En el **artículo 11**, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguros y saludables.
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
- Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;
- Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten.
- Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;
- Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado;

- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

- El Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

- **El Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, desarrolla estas previsiones, y encomienda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la elaboración e instrumentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad**, que tendrá los siguientes objetivos:

- Difundir los derechos laborales de las personas con discapacidad con base en el respeto a su dignidad y el principio de igualdad y no discriminación, a través de materiales impresos, electrónicos y medios de comunicación.
- Promover a través de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal competentes, los servicios de información, vinculación y orientación, así como los apoyos de tipo económico, de capacitación y de movilidad laboral a las personas con discapacidad.
- Impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar la coordinación de acciones con las Organizaciones que tengan experiencia en materia de discapacidad.
- Promover el otorgamiento de estímulos fiscales dirigidos a la contratación de personas con discapacidad, así como la difusión de aquellos que se encuentren previstos en las disposiciones jurídicas aplicables.
- Promover la rehabilitación para el trabajo, la capacitación y la colocación en el empleo, considerando las habilidades y competencias que tiene una persona con discapacidad para realizar una actividad, trabajo o empleo y favoreciendo su inclusión laboral a partir de este criterio.
- Promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad.
- Impulsar la prestación de servicios de promoción laboral de las personas con discapacidad, a través de la creación de bolsas de trabajo y agencias de inclusión

laboral; la impartición de talleres de capacitación y asistencia técnica para el trabajo, así como talleres sobre formación vocacional o profesional, asignación de becas y fomento a la inclusión laboral en la Administración Pública Federal, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, y en la administración pública de los demás órdenes de gobierno en términos de los convenios que al efecto se suscriban.

- Promover con los sectores productivos la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En relación con la accesibilidad al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, el **artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo** establece que dentro de las obligaciones de los patrones se incluye contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

■ EL CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (**CONADIS**), creado por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y con autonomía técnica y de gestión para formular políticas, acciones, estrategias y programas, encargado de promover, fomentar y evaluar la participación del sector público y privado en las acciones, estrategias, políticas públicas y programas derivados de la Ley y demás ordenamientos.

■ PORCENTAJE DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS:

En México no existe, a nivel de la Federación, un sistema de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada. En el **Distrito Federal, el artículo 24 de la Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad del Distrito Federal (2010)** establece que es obligación de todas las autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal, **destinar el cinco por ciento de las plazas de creación reciente y de las vacantes, a la contratación de personas con discapacidad.**

■ VENTAJAS O BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN MÉXICO

- Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios realizados por la Administración Pública**

La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público establece en su artículo 14 que en el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

En el **artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas**, se establece que en caso de empate técnico entre las empresas licitantes, se adjudicará la obra, a las empresas que tengan en su planta laboral un 5% de personas con discapacidad.

- Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad**

El artículo 40 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece la posibilidad de deducir la totalidad de las inversiones realizadas en adaptaciones que faciliten a las personas con discapacidad el uso de las instalaciones del/la contribuyente. Dentro de esas adaptaciones, se pueden encontrar, entre otras, construcciones de rampas de acceso, pasamanos especiales, ampliación de ascensores, zonas de estacionamiento especiales para personas con discapacidad y adaptaciones sanitarias.

El artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que permite a las y los patrones, ya sean personas físicas o morales, que contraten a personas que presenten discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; discapacidad mental; discapacidad auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o invidentes, el deducir de sus ingresos, por un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta del personal retenido y enterado por el pago de salarios; debiendo acreditar la inscripción del personal en situación de vulnerabilidad ante el Instituto Mexicano del

Seguro Social y el que el sujeto obligado, gestione ante el Instituto el certificado de discapacidad.

El decreto publicado en el DOF el 8 de marzo de 2007, establece la posibilidad de deducir de los ingresos acumulables del/la contribuyente un 25% adicional al salario pagado a personas con discapacidad y, en este caso, a las personas adultas mayores de 65 años. La persona contribuyente no podrá aplicar esta deducción de manera simultánea a lo señalado en el artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La Secretaría del Trabajo dio a conocer que las empresas que contraten a personas con discapacidad podrán deducir hasta el 100 por ciento del Impuesto Sobre la Renta (ISR), de los ingresos de estos trabajadores, y de la inversión en adaptaciones que realicen a sus instalaciones para facilitar su acceso y uso, entre otros beneficios establecidos en la legislación mexicana.

El **artículo 186 de la Ley del ISR** indica que "El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podría deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100 por ciento del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley".

En todos los casos, los beneficios procederán siempre que el patrón asegure a sus trabajadores, pague las contribuciones al **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)** y obtenga el certificado de discapacidad del trabajador.

El artículo 4 de la Ley Federal para la inclusión de las Personas con Discapacidad señala que dichos trabajadores gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad.

Al respecto, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, indicó que en los últimos años se han implementado acciones en el país encaminadas a eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al

trabajo, como la promulgación de la Ley Federal para la inclusión de las Personas con Discapacidad y la última reforma a la Ley Federal de Trabajo en 2012, en la cual se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe la discriminación por discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia en un empleo.

En este marco, el titular de la STPS presentó hace dos semanas el **“Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018”**, el cual constituye el primer programa especial dirigido a la inclusión laboral de los 7 millones 739 mil 270 de personas con algún tipo de discapacidad; en el país, es decir el 5.13 por ciento de la población del país.

■ RECONOCIMIENTO DE EMPRESA INCLUYENTE. DISTINTIVO GILBERTO RINCÓN GALLARDO PARA EMPRESAS INCLUSIVAS:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto en marcha el Reconocimiento de empresa incluyente, que certifica a las firmas que emplean a personas con discapacidad, permitiéndoles incluir en las etiquetas de sus productos un logotipo que las distingue, lo que redunda en ganancias y prestigio social.

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

El distintivo empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” es un reconocimiento público de responsabilidad social que la Secretaría del Trabajo otorga a empresas públicas y privadas que tienen en su plantilla laboral a personas de sectores vulnerables, como adultos mayores o personas con discapacidad o con VIH.

Se entrega desde 2005 y, según los datos de la Secretaría del Trabajo, en ocho años, lo han recibido casi 700 empresas.

Para conseguir el distintivo, las empresas deben comprobar que los trabajadores con discapacidad tienen una antigüedad laboral mayor a un año, que gozan de todas las prestaciones de ley y sus condiciones de trabajo son similares a las del resto de sus

compañeros. Además, deben contar con un número mínimo de personas con discapacidad contratadas, de acuerdo con su plantilla laboral.

A cambio, la empresa que recibe el reconocimiento puede usar el logo de su distintivo y promocionarse como empresa incluyente; también tiene acceso a un servicio de asesoría y apoyo de la red de vinculación laboral de la Secretaría del Trabajo.

■ **EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND):**

El Plan Nacional de Desarrollo en México 2013 – 2018, establece por primera vez en la historia del país, la elaboración de un programa nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad.

■ **PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014-2018. (PNTEPD)**

la *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, la cual señala en su artículo 11, que la STPS deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, a través, entre otras cosas, de la elaboración e instrumentación del **PNTEPD**, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.

En este sentido, el **PNTEPD**, cuenta con estrategias integrales y multisectoriales, que permitirán brindar a las y los buscadores de empleo que tengan alguna discapacidad, los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones; al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos; lo que permite, el cumplimiento de las obligaciones que el gobierno mexicano ha adquirido a través de convenios y tratados internacionales, y la plena observancia de las acciones encomendadas a la STPS por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, su Reglamento, y demás normatividad en la materia.

■ **OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

- **Objetivo 1.** Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
- **Estrategia para lograr dicho objetivo Nº 1:** Contar con mecanismos efectivos para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas, programas y normatividad en la materia.

- **Objetivo 2.** Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
- **Estrategia para lograr el objetivo Nº 2:** Diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, basado en los principios de igualdad, equidad, habilidades y competencias laborales.
- **Objetivo 3.** Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- **Estrategia para lograr el objetivo Nº 3:**

Celebrar convenios de colaboración con diversas instituciones para impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad. Promover la implantación de políticas de formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad, siempre teniendo en cuenta sus habilidades y necesidades para garantizar así la correcta adecuación de este tipo de trabajadores al correspondiente puesto de trabajo, facilitando el ingreso y la permanencia de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

- **Objetivo 4.** Garantizar un entorno laboral favorable, proporcionando un correcto acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.

➤ **Estrategia para lograr el objetivo Nº 4:**

Elaborar un programa de sensibilización dirigido a las entidades que presentan mayor discriminación hacia las personas con discapacidad.

- **Objetivo 5.** Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

➤ **Estrategia para lograr el objetivo Nº 5:**

Impulsar acciones en coordinación con organismos internacionales, que propicien una cultura incluyente y no discriminatoria, celebrando convenios de colaboración con organismos internacionales para fortalecer los mecanismos de inclusión laboral en México.

CONCLUSIONES:

La historia de la discapacidad se empieza a entender de una forma dramática en la época de las antiguas civilizaciones; desde la época de los antiguos griegos, específicamente en Esparta; donde los bebés que nacían con algún tipo de discapacidad eran exterminados; guiados supuestamente por el raciocinio, eliminaban a los bebés que nacían enfermos o que suponían que eran más débiles que los demás.

El infanticidio formaba parte del llamado '**modelo de la prescindencia o negativo**: Para la Sociedad y la conciencia de aquellos tiempos, la discapacidad tendría su origen en causas religiosas, siendo un castigo de los dioses. También se consideraba que las personas con discapacidad transmitían mensajes 'diabólicos', las vidas de estas personas no merecían ser vividas y por tanto su existencia pensaban que era innecesaria, de esta forma, siguiendo el principio de la supervivencia del más fuerte, separaban lo defectuoso de lo saludable. Tal costumbre costumbre que perduró durante muchos siglos.

Con posterioridad, durante la Edad Media se mantuvo el modelo de prescindencia sosteniéndose la concepción de un origen sobrenatural para la discapacidad y se las internaba en forma permanente, o debían vivir de la limosna, conformándose así el denominado **modelo de marginación**

Durante los siglos XVII y XVIII, se consideraban trastornadas a las personas que tenían una discapacidad debían ser internadas en orfanatos y manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se denominaban imbeciles, débiles mentales, locos... A fines del siglo XVIII y principios del XIX, se inicia la institucionalización, es decir, la internación de modo específico, de quienes tenían algún tipo de discapacidad. El fundamento de todo aquello, era que había que proteger a las personas normales de las que para ellos no lo eran, por este motivo, las personas con discapacidad son separadas, segregadas, discriminadas, esta situación se alarga hasta comienzos del Siglo XX.

A lo largo del siglo XX, las personas con discapacidad todavía son discriminadas, y, a menudo, rechazadas. En los años de la II Guerra Mundial, en la década de los años 40, los nazis los consideran seres inferiores que debían ser eliminados... y los eliminan sistemáticamente. En Suecia, hasta mediados de los años 70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.

Con el paso del tiempo el concepto de la discapacidad ha tenido distintos modelos; El modelo médico se caracteriza por considerar que las causas de la discapacidad se asientan en procesos biomédicos: aquellas personas que no podían ser curadas se internaban en establecimientos donde se atendía a personas con cualquier tipo de discapacidad. El enfoque **médico – biológico** de la discapacidad, es aquel en el que las enfermedades o deficiencias corporales juegan un papel central.

Desde fines del decenio de 1980 hasta la fecha se desarrolla el **modelo social o inclusivo**. Este último modelo sostiene que la discapacidad tiene su origen en causas preponderantemente sociales, sin negar el sustrato médico - biológico, pero afirma que lo importante es el rol que juegan las características del entorno creado por el hombre (viviendas, escuelas, centros de trabajo, espacios urbanos, transporte, medios de comunicación). Las desventajas que experimentan las personas con discapacidad surgen de la interacción entre las características personales, sus deficiencias y el entorno.

Otra de las características del modelo es que las personas con discapacidad gozan de igual valor en dignidad que el resto, y lo que puedan aportar a la sociedad se encuentra relacionado con la inclusión y la aceptación de la diversidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a participar plenamente en la comunidad, realizando las mismas actividades que los demás, lo que supone su integración y su autorrealización como personas, tal y como hace el resto sociedad.

Tienen derecho a participar plenamente en todo tipo de actividades o ámbitos de la vida cotidiana y para ello, deben tener todas las herramientas necesarias a su alcance para ello y que así de esa manera, puedan tener acceso a las mismas oportunidades de desarrollo que el resto.

En el modelo social o inclusivo, se manifiesta un enfoque integral de la temática de la discapacidad considerando a la persona y su entorno en la forma más amplia posible, de esta forma se logra una visión global y contextual de la discapacidad, donde la discapacidad, es el resultado de la interacción de múltiples factores, tanto de orden médico – biológico como también factores ambientales.

En otras palabras, una persona con discapacidad no sólo es aquella que presenta una determinada enfermedad o deficiencia física o mental sino la que, dado un estado de salud y las características del entorno en el que le haya tocado vivir y desarrollarse como persona (un contexto con determinadas características tanto físicas como las relativas o relacionadas con las actitudes de dicho entorno social), ve afectada su capacidad para realizar sus actividades cotidianas.

Afortunadamente, la concepción de la discapacidad cambiado y se ha ido transformando con el transcurso del tiempo.

Este cambio conceptual, se ve expresado y reflejado claramente con la publicación, en el año 2001, de la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud** (más conocida como **CIF**) por parte de la Organización Mundial de la Salud. (OMS), la cual es partidaria del **Modelo Bio-psico-social**: Visión integradora, que abarca aspectos biológicos, psicológicos y sociales para explicar ese hecho complejo y multifacético que es la discapacidad. Con la aprobación de este documento el 22 de Mayo de 2001, la OMS, busca catalogar de forma exhaustiva la diversidad de aspectos que afectan el funcionamiento del ser humano: deficiencias en funciones y estructuras corporales, dificultades para realizar actividades y participar activamente en la sociedad, sin olvidar las barreras del entorno físico y social en el que viven las personas con discapacidad.

Cabe señalar, que en el **año 1992, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el día 3 de Diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, con el objetivo de sensibilizar a la opinión pública respecto a la integración de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural de las naciones; así como con el propósito de fomentar la igualdad de oportunidades y el mejoramiento de la situación de este grupo de población especialmente vulnerable y sensible dentro de la sociedad.

Se han firmado diversos tratados internacionales y convenios relacionados con este tema, como el **Convenio Nº 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la re adaptación profesional y el empleo para las personas con discapacidad** o la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**, pero en la actualidad, todos los esfuerzos para alcanzar el pleno y efectivo goce de los derechos humanos de las personas con discapacidad, se centran y están plasmados en la **Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, proclamada por las Naciones Unidas en 2005 y aprobada el 13 de Diciembre de 2006**

Esta Convención es el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.

Este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y entre las principales se destaca la “visibilidad” de este grupo ciudadano dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción irreversible del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

La Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad aprobada por la ONU, tiene como objetivo principal conseguir que todas estas personas alcancen el máximo desarrollo posible en todas sus capacidades individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales para lo cual, necesitan apoyo y poder acceder a los medios necesarios para ello.

En Chile la problemática de la discapacidad, ha estado presente por más de 40 años como una demanda importante de las organizaciones de la sociedad civil, cuya presión, a principios de los años 90, generó la discusión y posterior promulgación, en 1994, del **primer marco legal que benefició a las personas con discapacidad en Chile, la Ley 19.284** que establecía **Normas para la Plena Integración Social de las Personas con Discapacidad**.

Posteriormente, este marco legal fue reemplazado en el año 2010, por la **Ley 20.422** que establece **Normas sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión de las personas con Discapacidad**.

Con la citada Ley, Chile da cumplimiento a los propósitos, finalidades y objetivos alcanzados en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en el año 2006, y que Chile suscribió dicha Convención y su Protocolo Facultativo el 30 de Marzo de 2007 y que fue publicada el 25 de Agosto de 2008.

Con respecto a Colombia, este país, adoptó la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, mediante la aprobación de la Ley 1346 de 2009 y la ley vigente en Colombia en materia de Discapacidad es la Ley 1618 de 27 de Febrero de 2013, por medio de la cual, se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el país. Aunque más allá de una política de discapacidad lo que se requiere son políticas públicas que incluyan efectivamente a este colectivo de ciudadanos junto con los demás y así a la vez que se da respuesta a sus necesidades cumplen los compromisos adquiridos por Colombia en la citada Convención Internacional para proteger los derechos de las personas con discapacidad conforme a lo dispuesto por la Organización de las Naciones Unidas.

Por su parte, México firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas el 30 de marzo de 2007 y, tras la aprobación del Senado el 27 de septiembre de 2007, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en octubre de 2007, la ratificó el 17 de diciembre de 2007 y el país adoptó dicho instrumento internacional en el 2008.

Reflejo interno de la progresiva preocupación de los Estados por la situación de las personas en condiciones de discapacidad, es aprobación por parte de México de la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011**.

Posteriormente, el **Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.**

Dicho Reglamento, es el documento que promueve y desarrolla las distintas acciones, iniciativas y previsiones para lograr la equivalencia de oportunidades entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad y el organismo encargado del desarrollo de todas estas actividades y tareas es en este caso particular, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la elaboración e instrumentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

En definitiva, el papel activo que desde hace años vienen desempeñando los distintos actores que participan en la concienciación del concepto de la discapacidad: las propias personas con discapacidad, las organizaciones más representativas de este colectivo, no sólo de un país en concreto y la involucración de los distintas autoridades con relación a esta materia, han posibilitado que el enfoque sobre la discapacidad, aunque todavía quede mucho trabajo por hacer, vaya cambiando y, de hecho, haya cambiado y se tenga de él una óptica más objetiva y positiva que en épocas anteriores de la historia, dando cada vez más, pasos ciertamente eficaces, en todos los sentidos, hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad

BIBLIOGRAFÍA CHILE:

- **Compendio de Normas Legales sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.** Instituto de Seguridad Laboral. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile.
 - www.sigweb.cl/biblioteca/normaslegales
 - **Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad.** www.oiss.org /Estudio sobre medidas de promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.pdf.
 - **Asociación Chilena de Seguridad.** www.achs.cl
 - **Dirección de Trabajo Gobierno de Chile.** www.dt.gob.cl /legislación
 - **Ley 16744 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales,** publicada el 1 de Febrero de 1968 y aprobada su aplicación por el Decreto Supremo Nº 101/1968.
 - **Decreto Supremo Nº 109 de 1968,** por el que se aprueba el Reglamento para la Calificación y Evaluación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - **Decreto Supremo Nº 40 de 1969.** Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
 - **Decreto Supremo Nº54 de 1969,** por el que se aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
 - **Decreto Supremo Nº 95 de 1995,** que modifica el DS Nº 40 que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
 - **Universidad Tecnológica de Chile** www.inacap.cl

- Decreto Supremo Nº 18 de 1982, de Certificación de Calidad de los Elementos de Protección Personal contra Riesgos Ocupacionales.
- Decreto Supremo Nº 594 de 1999 por el que se aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Decreto Supremo Nº 73 de 2005, que introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de la Ley 16744 que establece Normas sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en el Decreto Supremo Nº 101 de 1968 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales contenido en el Decreto Supremo Nº 109 de 1968
- Decreto Supremo Nº 50 de 2007, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código de Trabajo.
- Ley 18.469 de 1985 que regula el ejercicio del Derecho Constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud.
- Ley 19.300 de 1994 que regula las Bases Generales sobre el Medio Ambiente
- Ley 20.001 de 2005 que regula el peso máximo de carga humana.
- Ley 20.101 de 2006 que amplía el concepto de Accidente de Trayecto (Accidente in Itinere).
- Ley Nº 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios

- www.preveninternacional.ceo.es/ (Prevención de Riesgos Laborales en Chile).
- Prevención de Riesgos en Chile. Aspectos Legales. www.prevencionar.com
- Aproximación al Concepto de Discapacidad. El Concepto de Discapacidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Evolución histórica de los modelos explicativos de discapacidad. www.cai.es/estudios/pdf/discapacidad
- Organización Mundial de la salud – OMS - . Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad, CIF. Madrid: 2001.
- PALACIOS AGUSTINA. El Modelo Social de la Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, Ediciones Cinca. 2008.
- Qué es la discapacidad en Chile y cómo entenderla. www.quioteca.com
- El concepto de discapacidad. Evolución histórica y Modelos. Desde la marginación a la inclusión. Contexto, concepto y modelos.
- www.redalyc.org/(Artículo de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal).
- www.monografias.com/definición de discapacidad
- Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad)
- <http://www.convenciondiscapacidad.es>
- Ley 19.284 que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad. Ley 20.422 relativa a normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. www.leychile.cl y www.bcn.cl/legislación (Análisis comparativo de las citadas leyes).
- Fundación Nacional de Discapacitados de Chile. www.fnd.cl
- www.camara.cl
- www.senadis.gob.cl

- Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con discapacidad. (2013 – 2020) SENADIS. Servicio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social. Noviembre 2013. Gobierno de Chile. www.senadis.gob.cl
- www.incluyemechile.cl
- www.selloinclusivochile.cl

BIBLIOGRAFÍA COLOMBIA:

- **Artículo:** El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia.
Autores: Beliña Herrera Tapias Abogada, Magíster en Derecho, Universidad del Norte. Doctorante en Derecho, Universidad Externado de Colombia. Directora del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa, CUC y miembro del Grupo de Investigación en Derecho, Política y Sociedad (categoría B), de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa; y Benjamín Lizarazo Mejía Abogado, Universidad de la Costa, auxiliar de investigación del Grupo de Investigación en Derecho, Política y Sociedad, de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Costa.
- **Artículo:** Breve historia de la salud ocupacional en Colombia.
Autores: César G. Lizarazo, Javier M. Fajardo, Shyrle Berrio, Leonardo Quintana. <http://www.scsmt.cat/pdf/articulo-especial.pdf>
- Cartilla de Riesgos Laborales para trabajadores. Fuente: Rafael Pardo. Ministro de Trabajo de Colombia 2012.
- Artículo sobre los cambios que introduce la nueva ley 1562 DE 2012 de 11 de Julio. Martín Sánchez Esquivel. Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo y Consultor del Consejo Colombiano de Seguridad. Octubre 2012.
- Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad. [www.oiss.org/Estudio sobre medidas de promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.pdf](http://www.oiss.org/Estudio_sobre_medidas_de_promoción_del_empleo_de_personas_con_discapacidad_en_Iberoamérica.pdf).
- Aproximación al Concepto de Discapacidad. El Concepto de Discapacidad según la Organización Mundial de la Salud (OMS). Evolución histórica de los modelos explicativos de discapacidad. www.cai.es/estudios/pdf/discapacidad
- Organización Mundial de la salud –OMS. Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad, CIF. Madrid: 2001.

- **PALACIOS AGUSTINA. El Modelo Social de la Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Madrid, Ediciones Cinca. 2008.
- **El concepto de discapacidad. Evolución histórica y Modelos. Desde la marginación a la inclusión. Contexto, concepto y modelos.** [www.redalyc.org/\(Artículo de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal\).](http://www.redalyc.org/(Artículo de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal).)
- [www.monografías.com /definición de discapacidad](http://www.monografías.com/definición de discapacidad)
- **Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad)**
- <http://www.convenciondiscapacidad.es>
- **Ley 1562 DE 2012 de 11 de Julio**
- **Normas Integrales de Protección a la Discapacidad en Colombia.** Ministerio de Protección Social. República de Colombia. Bogotá 2010
- **Ley 361, de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y otras disposiciones**
- **Ley 1145, de 10 de julio de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND).**
- **Ley 1.306 de 5 de junio de 2009, por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados**
- **Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010, de Formalización y Generación de Empleo.**
- **Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013.**
- www.colombialider.org
- www.discapacidadcolombia.com
- www.minsalud.gov.co/discapacidad

BIBLIOGRAFÍA MÉXICO:

- www.preveninternacional.ceo.es/México
- web.fade.es/prevención en clave internacional
- www.oiss.org/oiss-estudio-sobre-medidas-promoción-de-empleo-pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación DOF el 5 de Febrero de 1917. Última reforma publicada en el DOF el 07/07/2014 www.diputados.gob.mx/Leyes Federales de México
- Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación DOF el 1 de Abril de 1970. Última reforma publicada en el DOF el 30 de Noviembre de 2012. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/125.pdf
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación DOF el 21 de Enero de 1997. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/152.pdf
- Normas Oficiales Mexicanas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOM)
- Ley General de las Personas con Discapacidad. Publicado en el Diario Oficial de la Federación DOF: 30/05/2011 www.normatecainterna.sep.gob.mx/ley-general-inclusión-personas-discapacidad
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicado en el Diario Oficial de la Federación DOF el 30 de Noviembre de 2012. www.normateca.gob.mx/archivos.pdf

- **Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal.** Inicialmente publicada en el 2010. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de Abril de 2013 www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatatal/DistritoFederal.pdf
- **Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.** Última reforma publicada el 10 de Noviembre de 2014 www.diputados.gob.mx/Leyes_Federales_de_M%C3%A9xico
- **Ley de Obras Públicas y Servicios relacionados con las mismas.** Publicada en el Diario Oficial de la Federación DOF el 4 de Enero de 2000. Última reforma publicada DOF el 11/08/2014 www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf
- **Ley del Impuesto sobre la Renta.** Publicada en el Diario Oficial de la Federación DOF el 11 de Diciembre de 2013 www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)** www.inegi.org.mx
- www.telefonorojo.mx/contrataci%C3%B3ndiscapacitados. (Noviembre 2014)
- www.discapacidadyempleo.com.mx/ventajas
- www.espoknews.com/las-empresas-mexicanas-son-incluyentes-Junio2013
- **Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad en México.** www.conadis.gob.mx
- **Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD 2014 – 2018)** www.conadis.gob.mx/noticia

