

Matriz de Análisis normativo para evaluación de condiciones laborales de Personas con Discapacidad¹

Regulations Matrix Analysis to evaluation of working conditions from Persons with Disabilities

Luz Martínez Álvarez²
Cecilia Andrea Ordóñez Hernández³
Esperanza Gómez Ramírez⁴

Resumen

En 2015 el Ministerio del Trabajo publicó el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo con las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en 2019 la Resolución 0312 que define los estándares mínimos para lograrlo. El objetivo fue diseñar una matriz de cumplimiento normativo para empresas que vinculan personas con discapacidad y que están protegidas por el SG-SST. Se realizó una revisión documental normativa específica para trabajadores con discapacidad. Se analizaron 308 normas vigentes entre decretos, leyes, resoluciones relacionadas con las condiciones laborales para personas con discapacidad aplicables a empresas colombianas. Para el análisis se construyeron 3 tablas guía y se diseñó una matriz de cumplimiento compuesta por 1 ficha con 28 parámetros que permiten a las empresas evaluar las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad y

Fecha de Recepción: 15 de octubre de 2023

Fecha de Aprobación: 9 de diciembre de 2023

¹ El presente manuscrito es producto del proyecto de investigación: “Condiciones laborales de personas con discapacidad vinculadas a las empresas del sector servicios de la Ciudad de Cali” gestionado en la Institución Universitaria Antonio José Camacho Cali Valle del Cauca (Colombia)

² Magister en Ergonomía. Docente Investigadora de la Institución Universitaria Antonio José Camacho Cali Valle del Cauca, (Colombia), lamericamartinez@admon.uniajc.edu.co; Código ORCID: 0000-0001-5305-1280

³ Doctora en Ciencias de la salud en el trabajo. Docente Universidad Libre – Seccional Cali (Colombia), andrea.ordonezh@unilibre.edu.co; ORCID: 0000-0001-9296-3768

⁴ Magister en Educación. Docente Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte. Programa de Fisioterapia Cali Valle del Cauca (Colombia), EGomezr@endeporte.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7610-244X>

las condiciones del SG-SST. Las empresas que vinculan como trabajadores a PcD deben generar estrategias que permitan la inclusión de los trabajadores en todo el SG-SST.

Palabras Clave

Condiciones Laborales, Discapacidad, Normatividad, Matriz de Evaluación

Summary

In 2015, the Ministry of Labor published the Single Regulatory Decree of the Labor Sector with the provisions for the implementation of the Occupational Health and Safety Management System and in 2019 Resolution 0312 that defines the minimum limits to achieve it. The objective was designed a regulatory compliance matrix for companies that link people with disabilities and that are protected by the SG-SST. A specific normative documentary review was carried out for workers with disabilities. 308 current norms among decrees, laws, norms related to working conditions for people with disabilities with limitations for Colombian companies were analyzed. For the analysis, 3 guide tables were constructed and a compliance matrix was designed, made up of 9 sheets that allow companies to evaluate the working conditions of workers with disabilities and the conditions of the SG-SST. Companies that link PcD as workers must generate strategies that vary the inclusion of workers throughout the SG-SST

Keyword

Labor Conditions, Disability, Regulations, Evaluation Matrix

Introducción

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), 2013 – 2021 (Ministerio de Trabajo, 2014) es la política pública colombiana para la protección de la salud en el trabajo, una de sus líneas de actuación es el *Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de*

los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, cuya meta es lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para su implementación se promulgó el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, que define las directrices que deben ser aplicadas por todos los empleadores en el país.

Para las empresas colombianas, el diseño y sobre todo la implementación del SG-SST ha sido un reto debido principalmente a la falta de experticia del personal encargado de administrarlo en su interior. Las empresas que vinculan trabajadores con discapacidad - PcD además deben implementar otras normas exclusivas del tema de discapacidad, razón por la cual fue necesario construir una matriz que les permitiera verificar el nivel de cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo específicas para sus trabajadores con discapacidad (TcD).

El objetivo de la presente revisión documental fue diseñar una matriz de cumplimiento normativo para empresas que vinculan personas con discapacidad y que están protegidas por el SG-SST.

Materiales y Métodos

Se revisaron las normas presentes en el Normograma de Discapacidad para Colombia (Ministerio de Salud, 2019) y se seleccionaron aquellas que hicieron referencia específicamente al ámbito laboral en PcD. Se construyeron 3 tablas; la primera enlistando las normas y los artículos específicos de consulta, en la segunda se especificaron las condiciones laborales particulares de PcD, puntos clave del sistema y su definición con base a la Guía Técnica de Implementación para micro, pequeñas y medianas empresas (Ministerio de Trabajo, 2015) y en la tercera se desarrolló

un cuestionario de cumplimiento con preguntas abiertas y cerradas acerca de las estrategias pasadas, presentes y futuras de la empresa dirigidas a su población trabajadora con discapacidad.

Resultados

Se revisaron en total 308 normas, 7 normas de Derecho Internacional vigentes, aplicables a Colombia que van desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos – ONU de 1948 hasta la Convención de las Personas con Discapacidad – ONU de 2006, 17 Declaraciones, Resoluciones y Recomendaciones No Vinculantes, 4 artículos Relevantes sobre Discapacidad en la Constitución Política De Colombia, 26 normas sobre Inclusión Social y Discapacidad, 17 normas y Actos Administrativos del Sistema Nacional de Discapacidad-(SND), 5 Comunicados y 4 Acuerdos del Consejo Nacional de Discapacidad CND, 18 Normas sobre Educación, 47 Normas sobre Salud, 13 Normas sobre Trabajo, 12 Normas sobre Recreación y Deporte, 8 Normas sobre Cultura, 10 Normas sobre Comunicaciones, 2 Normas sobre Turismo, 9 Normas sobre Vivienda, 15 Normas Técnicas de Accesibilidad al Medio Físico, 6 Normas Técnicas de Accesibilidad, Construcciones y Ayudas Técnicas, 25 Normas sobre Accesibilidad Física y Transporte, 12 Normas sobre Convivencia, 16 Normas sobre pensiones, subsidios y beneficios económicos, 36 Principales pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre discapacidad.

De la revisión se seleccionó 14 normas de trabajo y discapacidad, además del Decreto 1072 de 2015 (2) que define las directrices de SST y la Resolución 0312 de 2019 (5) por considerar que abordan la temática con especificidad y pueden servir de directriz a las empresas

La Tabla 1 presenta los aspectos del SG-SST que incluye a los TcD. Se encontraron aspectos como las estrategias para la difusión de la Política en SST para todos los trabajadores, la identificación de peligros para PcD expuesto en el Plan de Trabajo, los programas de capacitación

diseñados para esta población y los planes de emergencia. Las empresas deben tener claros criterios de adquisiciones para la población con discapacidad vinculada, en cuanto a puestos de trabajo, herramientas, adecuaciones ambientales y arquitectónicas.

Tabla 1. Normas sobre Condiciones Laborales – Decreto 1072 de 2015 (2)

Norma sobre Condiciones Laborales – Decreto 1072 de 2015		
Punto Clave	Definición	Aspectos Importantes
Política y Objetivos de SST	Declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.	Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación, incluyendo a contratistas y subcontratistas Difundirla a todos los niveles de la organización y estar accesible, incluido el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos	Debe contener como mínimo: Metas, Responsabilidades, Recursos financieros, técnicos y el personal necesario y Cronograma de actividades	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST	Debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Identificación de las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST, por nivel y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa Temas mínimos por grupos de interés (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores)
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes	Identificar todas las amenazas. Identificar los recursos disponibles, medidas de prevención y control existentes. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir, controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias

<p>Reporte de investigación de Accidentes de trabajo y enfermedades Laborales</p>	<p>e Reportar e investigar todos los AL y EL diagnosticadas, además de investigar los reportes de incidentes</p>	<p>Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas, que incluye, entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios</p> <p>Informe sobre el evento ocurrido</p>
<p>Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST</p>	<p>debe establecer y mantener un procedimiento para adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST por parte de la empresa</p>	<p>Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación. Procurar canales de comunicación para la SST.</p>
<p>Medición y evaluación de la gestión en SST</p>	<p>Por medio indicadores verificar el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias</p>	<p>Auditoría Interna. El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG – SST a los trabajadores. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones Revisión anual al SG-SST por parte de la alta dirección. Estrategias implementadas en SST Recursos asignados al SG-SST Prioridades en SST detectadas Eficacia de las medidas de prevención y control Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos Promoción de la participación de los trabajadores en la SST Cumplimiento de normatividad Acciones correctivas, preventivas o de mejora Vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales Ausentismo laboral Programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores</p>

Acciones preventivas o correctivas	definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST.	Resultados de las inspecciones y observación de tareas Sugerencias de los trabajadores Cambios en procedimientos o métodos de trabajo
------------------------------------	---	---

Fuente: Propia

A partir de las normas de discapacidad y trabajo analizadas y del Decreto 1072 de 2015, se formularon preguntas dirigidas a los empresarios que vinculan PcD y a los trabajadores con discapacidad. Estas preguntas ayudarán a la determinación sociodemográfica de la población vinculada y al cumplimiento de la normatividad por parte de la empresa. En total se obtuvieron 42 ítems, entre los que se encuentran preguntas, observaciones y estrategias implementadas y el seguimiento y evaluación de las mismas. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Análisis del Decreto 1072 de 2015 y su adaptación a PcD

Análisis de las Normas sobre Trabajo PcD	
Normas	Preguntas
Ley 82/1988	1. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa en total?
	2. ¿Cuántos trabajadores con discapacidad (TcD) tiene la empresa?
	3. ¿Cuánto tiempo lleva vinculado a la empresa el TcD?
	4. ¿Cuál es el nivel de estudio del TcD?
	5. ¿Qué cargo ocupa el TcD en la empresa?
	6. ¿Cargo en el que inició el TcD en la empresa?
	7. Tipo de convocatoria de empleo que hace la empresa para vincular PcD
Ley 82/1988	8. ¿No. De TcD del sexo masculino y del sexo femenino?
Dec 2177/1989	
Ley 82/1988	9. ¿Dónde recibió el TcD capacitación, para lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en la actividad que ejerce en la empresa?
Dec 2177/1989	
Res 1726/2014	
Ley 82/1988	10. ¿Cuál es la formación de la persona que se encarga de reubicación laboral al interior de la empresa?
Dec 2177/1989	
Dec 917/1999	11. ¿Cuál es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador?
Ley 1562/2012	
Dec 19/2012	
Dec 1507/2014	
Dec 2177/1989	12. ¿Cuáles campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a PcD conoce?

Nuevos desafíos

DERECHO

Dec 2177/1989 Ley 1429/2010 Dec 1510/2013 Dec 19/2012	13. ¿Cuáles estímulos recibe la empresa por vincular laboralmente PcD?
Dec 2177/1989	14. ¿Cuáles entidades han asesorado a la empresa en materia de adaptación de herramientas, puestos de trabajo, accesos a las edificaciones, medio ambiente de trabajo y métodos de vinculación de PcD?
Ley 1221/2008 Dec 884/2012	15. ¿No. De trabajadores con discapacidad vinculados bajo la figura del teletrabajo?
Dec. 1072/2015	
Política y Objetivos de SST	16. ¿La Política en SST de su empresa tiene alcance a todos los TcD que se encuentran en los diferentes centros de trabajo, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratista?
	17. ¿La Política en SST de su empresa ha sido difundida a todos los TcD que se encuentran en todos los niveles de la organización y esta accesible a esta población? ¿Cuáles estrategias se han implementado para que la Política en SST sea conocida por todos los TcD?
	18. ¿La Política en SST de su empresa protege la seguridad de los TcD? ¿Cuáles estrategias se han implementado para proteger la Seguridad de los TcD?
	19. ¿La Política en SST de su empresa protege la salud de los TcD? ¿Cuáles estrategias se han implementado para proteger la Salud de los TcD?
	20. ¿La empresa cumple con la normatividad nacional vigente aplicable a PcD? ¿Cuáles?
Plan de trabajo anual del SG-SST y asignación de recursos	21. ¿En las metas correspondientes al Plan Anual se contemplan las de los TcD?
	22. ¿Existen en el Plan Anual responsabilidades específicas para TcD?
	23. ¿Se contemplan en el Plan Anual recursos financieros, técnicos y el personal necesario, para mejorar las condiciones laborales de los TcD de su empresa?
	24. ¿Dentro del cronograma de actividades se contemplan actividades específicas para los TcD vinculadas a su empresa?
	25. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para identificar los peligros de los TcD de su empresa?
	26. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para evaluar los peligros de los TcD de su empresa?
	27. ¿En el Plan Anual se tienen actividades para valorar los peligros de los TcD de su empresa?
Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST	28. ¿La empresa cuenta con un programa de capacitación formulado para los TcD?
	29. ¿La empresa cuenta con un programa de entrenamiento formulado para los TcD?
	30. ¿La empresa cuenta con un programa de inducción y reinducción formulado para los TcD?
Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	31. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de prevención ante emergencias para los TcD?
	32. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de preparación ante emergencia para los TcD?
	33. ¿La empresa ha implementado disposiciones en materia de respuesta ante una emergencia para los TcD?
Reporte e investigación de incidentes, AL y EL	34. ¿La empresa lleva un reporte de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD?
	35. ¿La empresa un seguimiento investigativo de todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los TcD?

	36. ¿La empresa investiga los reportes de incidentes de los TcD?
Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST	37. ¿La empresa ha establecido un procedimiento de adquisiciones para los TcD?
Medición y evaluación de la gestión en SST	38. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de estructura de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?
	39. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de proceso de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?
	40. ¿La empresa mide el cumplimiento de los indicadores de resultado de sus TcD? ¿Se establecen acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias?
Acciones preventivas o correctivas	41. ¿La empresa ha definido acciones correctivas o preventivas para mejorar las no conformidades de los TcD?
	42. ¿La empresa ha implementado acciones correctivas o preventivas para mejorar las no conformidades de los TcD?

Esta matriz les permite a las empresas identificar su cumplimiento en lo relacionado con si Política, proyección de condiciones laborales de las PcD, estrategias para conocer el estado de salud de los TcD mediante la caracterización, evaluación y análisis de enfermedades y accidentes, participación de los TcD en el SG-SST de la empresa, reporte de los peligros de los TcD, también del impacto que su vinculación ha generado al interior y exterior de la empresa y los cambios estructurales, ambientales y objetuales que ha hecho la empresa para mejorar las condiciones de los TcD vinculados. Por otra parte, se pueden identificar las necesidades de capacitación y/o entrenamiento en el SG-SST por nivel de los TcD y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa. Clasificar los temas por grupos de interés de TcD (brigada, vigía o COPASST, alta dirección, trabajadores y la forma de aplicación, o no, del programa de inducción a los TcD de la empresa así como los indicadores que maneja la empresa respecto a los TcD. (Ver tabla 3.)

Tabla 3. Matriz de cumplimiento de condiciones laborales de TcD en empresas colombianas

Nuevos desafíos

DERECHO

Item	Temas de Análisis	Menos de 33%	De 34 a 66%	de 67 a 100%	> 100%	Pon.	Obs.	
		1	2	3	4			
La empresa tiene una política en SST : SI ___ No ___	1	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	No está escrita	Está escrita y aprobada por el Representante Legal	Está escrita, aprobada por el Representante legal, visible y contempla a los TcD	Se han manejado estrategias para que los TcD conozcan la política y la interioricen		
	2	Alcance	Contempla a menos del 33% de los TcD	Contempla entre el 34% al 66% de los TcD	Contempla a todos los TcD	Se tienen estrategias para la inclusión de más TcD		
	3	Nivel de compromiso hacia la implementación del SG-SST	No se tiene SG-SST	El SG-SST no contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD	El SG-SST contempla a los TcD desde un modelo de corresponsabilidad social e inclusión laboral		
	4	Identificación, evaluación y valoración de peligros	No se han evaluado los peligros para los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado la mitad de los peligros de los TcD	Se han identificado, evaluado y valorado todos los peligros de los TcD	Se tienen estrategias para que los TcD identifiquen sus peligros y los comuniquen		
	5	Protección de la seguridad y salud mediante la mejora continua del SG-SST	No se protege la seguridad y salud de los TcD	Se protege la seguridad y salud de la mitad de los TcD	Se protege la seguridad y salud de todos los TcD	Se tienen estrategias de mejora continua para proteger la seguridad y salud de todos los TcD		
	6	Conocimiento de normatividad vigente	La empresa desconoce la normatividad legal vigente de condiciones laborales	La empresa conoce la normatividad vigente de condiciones laborales	La empresa conoce la normatividad vigente de condiciones laborales y discapacidad	La empresa trabaja bajo los parámetros de la normatividad legal vigente de condiciones laborales y discapacidad		
Plan anual en SST Si ___ No ___	7	Objetivos	El Plan de Trabajo Anual no contempla objetivos para TcD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para la mitad de los TcD	El Plan de Trabajo Anual contempla objetivos para todos los TcD	En todos y cada uno de los objetivos del Plan Anual se contemplan los TcD		
	8	Priorización de peligros	No se han priorizado los peligros a los que están expuestos	Se han priorizado algunos peligros a los que están expuestos los	Se han priorizado todos los peligros a los que están expuestos los TcD	Se trabaja en los controles de los peligros identificados para		

	9	Programas de inclusión	los TcD No se tiene programa de inclusión	TcD Se tiene programa, pero no se ha implementado	La inclusión se hace por medio de un programa estructurado	los TcD La empresa se asesora por expertos para la inclusión de PcD		
	10	Adquisiciones	No se proyectan adquisiciones para TcD	Se proyectan adquisiciones para la mitad de los TcD	Se proyectan adquisiciones para todos los TcD	Todas las adquisiciones de la empresa están enfocadas a que los TcD puedan trabajar en ellas		
La empresa tiene los datos de los TcD en los SI (Analizar los datos de los TcD en los SI) NO	11	Estado de salud	No se valora la salud de los TcD	Se valora la salud de algunos TcD	Se valora la salud de todos los TcD	Se tienen estrategias para tener información clara, veraz, actualizada y completa sobre el estado de salud de los TcD		
	12	Descripción sociodemográfica, caracterización, evaluación y análisis de la enfermedad y la accidentalidad	No se tiene descripción sociodemográfica de los TcD	Se tiene descripción sociodemográfica de algunos TcD	Se tiene descripción sociodemográfica completa de todos los TcD	Se trabaja con la información recopilada para la mejora continua de los TcD		
	13	Representación en los comités	Ningún TcD pertenece a los comités	En algunos comités hay representatividad de TcD	En todos los comités hay representatividad de TcD	Los TcD tienen voz y voto en todos los comités de la empresa		
	14	Responsabilidades de SST	Ningún TcD tiene responsabilidades en el Sg-SST	1 TcD tiene responsabilidades en el SG-SST	Algunos TcD tienen responsabilidades en el SG-SST	Todos los TcD tienen responsabilidades escritas y socializadas frente al SG-SST		
	15	Actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003	Todos los TcD tienen actividades de alto riesgo	Algunos TcD tienen actividades de alto riesgo	Ningún TcD tiene actividades de alto riesgo	Los TcD están alejados de las actividades de alto riesgo presentes en la empresa		
La empresa tiene el informe de peligros puntos 11 al 15) NO	16	Información de peligros en el sitio de trabajo	Los TcD no informan de los peligros en el sitio de trabajo	Algunos TcD han informado de los peligros en su sitio de trabajo	Todos los TcD informan de los peligros en el sitio de trabajo	Se han implementado estrategias para que los TcD informen de los peligros en el sitio de trabajo		
	17	Impacto generado	No se ha	Se ha evaluado el	Se tienen	Se han		

		por la incorporación de personas en situación de discapacidad al interior de la empresa	evaluado el impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	indicadores de impacto al interior de la empresa por la vinculación de TcD	implementado estrategias para mejorar el impacto al interior de la empresa		
	18	Impacto generado por la incorporación de personas en situación de discapacidad al exterior de la empresa	No se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se ha evaluado el impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD pero no se tienen resultados	Se tienen indicadores de impacto al exterior de la empresa por la vinculación de TcD	Se han implementado estrategias para mejorar el impacto al exterior de la empresa		
	19	Cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno	No se han realizado cambios por la vinculación de TcD	Se han hecho algunos cambios, modificaciones o reestructuraciones en el entorno debido a la vinculación de TcD	Se han hecho reestructuraciones importantes debido a la vinculación de TcD	Toda la empresa se ha reestructurado debido a la vinculación de TcD		
	20	Mediciones ambientales	No se tienen resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen algunos resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Se tienen todos los resultados de evaluaciones ambientales a los puestos de trabajo de TcD	Gracias a los resultados de las evaluaciones ambientales se han emitido recomendaciones para adquisiciones y otras evaluaciones		
La empresa tiene programa de capacitación y entrenamiento para	21	Requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo	No se han planteado requisitos para la SST de TcD	Se tienen algunos requisitos para la SST de TcD	Se tienen todos los requisitos de SST aprobados por el Comité Paritario o Vigía de SST para TcD	Se ha buscado asesoría de expertos para la práctica en SST de TcD		
	22	Adaptaciones y ajustes por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	No se ha recibido asesoría por parte de la ARL para TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para algunos TcD	Se ha recibido asesoría por parte de la ARL para todos los TcD	Se han implementado adaptaciones y ajustes para los TcD, resultado de la asesoría de la ARL		

Nuevos desafíos

DERECHO

La empresa tiene indicadores para los TcD: SI (Analizar los indicadores en los puntos 24 al 28) NO	23	Inducción	No se cuenta con programa de inducción para TcD	Se cuenta con un programa de inducción para algunos TcD	Se cuenta con un programa de inducción para todos los TcD	El programa de inducción se aplica de forma periódica a los TcD		
	24	Indicadores de estructura	No se tienen indicadores de estructura para TcD	Los indicadores de estructura contemplan a algunos TcD	Los indicadores de estructura contemplan a todos los TcD	Los indicadores de estructura parten de las condiciones de los TcD		
	25	Indicadores de procesos	No se tienen indicadores de proceso para TcD	Los indicadores de proceso contemplan a algunos TcD	Los indicadores de proceso contemplan a todos los TcD	Los indicadores de proceso parten de las condiciones de los TcD		
	26	Indicadores de resultados	No se tienen indicadores de resultado para TcD	Los indicadores de resultado contemplan a algunos TcD	Los indicadores de resultado contemplan a todos los TcD	Los indicadores de resultado parten de las condiciones de los TcD		
	27	Cuidado de la salud	Los TcD no cuidan de su salud	Algunos TcD no cuidan de su salud	Todos los TcD cuidan de su salud	Los TcD cuidan de su salud y son ejemplo del resto de empleados		
28	Cumplimiento de las normas de SST	Los TcD no cumplen con las normas de SST	Algunos TcD no cumplen con las normas de SST	Todos los TcD cumplen con las normas de SST	Los TcD cumplen con las normas de SST y son ejemplo del resto de empleados.			

Para valorar el nivel de cumplimiento se aplicará la siguiente escala

Calificación	Nivel de cumplimiento	Política y objetivos	Plan de trabajo anual	Datos de TcD	Informe de peligros	Capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.	Programa de inducción	Indicadores
		Ítems de 1 a 6	Ítems 7 a 10	Ítems 11 a 15	Ítems 16 a 20	Ítems 21 a 22	Ítems 23	Ítems 24 a 28
		Puntos obtenidos						
Bajo	Menos de 33%	1 a 6	1 a 4	1 a 5	1 a 5	1 a 2	1	1 a 5
Medio	De 34% a 66%	7 a 12	5 a 8	6 a 10	6 a 10	3 a 4	2	6 a 10
Alto	De 67% a 100%	13 a 18	9 a 12	11 a 15	11 a 15	5 a 6	3	11 a 15
Superior	Más de 100%	19 a 24	13 a 16	16 a 20	16 a 20	7 a 8	4	16 a 20

Discusión

El indicador establecido por el PNSST, 2013 – 2021 para lograr el fortalecimiento de la

promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, es: proporción de empresas evaluadas que cumplen con el 100% del SG-SST/Total de Empresas evaluadas. Para medir este indicador, el Ministerio del Trabajo está visitando empresas y revisando el SG-SST a manera de consultoría, debido a que en estos momentos la implementación del SG-SST se encuentra en la tercera etapa y sólo hasta el mes de abril de 2019 iniciaron las auditorías que generarán, o no, las respectivas multas

En Colombia, las micro, pequeñas y medianas empresas representan más del 99% del sector productivo nacional y generan 80% del empleo (García, et al., 2019; Tique & Barón, 2020), sin embargo, desde que el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, han sido ellas quienes se han pronunciado en contra del diseño y la implementación de este, alegando falta de personal y presupuesto. Situación lamentable, debido a que, por ser la mayoría de las empresas, son también las que, en su mayoría, contratan PcD. Muchas de estas empresas hacen las contrataciones por querer “ayudar” a la persona, desconociendo los estímulos ofrecidos por el gobierno por este tipo de contrataciones y la normatividad que debe cumplir para velar por la salud, seguridad y productividad de esta población (Feria, 2020; Vargas, 2016)

Si bien el objetivo general de la línea de Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, es favorecer el logro de entornos laborales y ocupacionales saludables, bienestar y calidad de vida de la población trabajadora, controlando la frecuencia y severidad de accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (Echeverry, 2021; Maldonado, 2017), poco se ha capacitado a las empresas para que esta implementación abarque, de manera efectiva, a los trabajadores con discapacidad que tienen vinculados en los diferentes niveles de su empresa. Contar con un entorno laboral y ocupacional saludable, benéfico y de calidad para los trabajadores, no sólo implica minimizar y/o eliminar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, tiene que ver con el ambiente de trabajo, con el impacto interno que genera la vinculación de personal con discapacidad tanto para esta población como para sus compañeros que deberán hacer el trabajo teniendo en cuenta premisas que antes no eran consideradas (Blanco, 2020; Fernández, 2021)

Conclusión

La matriz de cumplimiento adaptada a los principios del SG-SST permitirá a las empresas que vinculan PcD globalizar sus prioridades y comprender las necesidades especiales de la población contratada, de esta manera se podrán plantear estrategias que permitan la participación de toda la población, en todos los niveles, haciendo de las empresas entornos saludables y productivos en donde el beneficio sea para todos.

Bibliografía

- Blanco, C (2020) El recordatorio a la determinación del contenido esencial de los derechos fundamentales, atendiendo el escenario de la pandemia por el Covid-19 en el Estado colombiano, en *Revista Novum Jus*. Vol 15 Num 1. DOI: 10.14718/NovumJus.2021.15.1.2. p.p . 17-40
- Decreto 019 de 2012. Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. 10 de enero de 2012. D.O. No.48308
- Decreto 1507 de 2014. Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. 12 de agosto de 2014. D.O. No.49241
- Decreto 1510 de 2013. Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública. 17 de julio de 13.D.O. No 48854
- Decreto 2177 de 1989. 21 de septiembre de 1989. Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. 21 de septiembre de 1989. D.O. No.3899121
- Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012. D.O. No.4841730

Decreto 917 de 1999. Manual Único para la Calificación de la Invalidez contenido en este decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen, de conformidad con lo establecido por los artículos 38, siguientes y concordantes de la Ley 100 de 1993, el 46 del Decreto-ley 1295 de 1994 y el 5o. de la Ley 361/97. 28 de mayo de 1999. D.O. No.43601

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Por el que se formulan y adoptan las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. 26 de mayo de 2015. D.O. No.49523

Echeverry Botero, David (2021). La Constitucionalización del Derecho Privado. Revista Nuevos Desafíos del Derecho Privado. Vol. 1 Núm. 1 (2021).

Feria Galbán, K. (2020). La seguridad y la salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. Revista IUSTA, 52, 1550. doi: <https://doi.org/10.15332/25005286.5481>

Fernández Muñoz, M. L. (2021). La ampliación del concepto tradicional de wrongful conception en el campo de la responsabilidad médica en Colombia. Revista IUSTA, (54). <https://doi.org/10.15332/25005286.6550>

García, J., Correa, A., Ramírez, L. J., & Castaño, C. E. (2009). Modelo de gestión financiera integral para MIPYMES en Colombia. Contaduría Universidad de Antioquia, (55), 187-201.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. D.O. No.4705216

Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. 29 de diciembre de 2010. D.O. No.4793729

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de Julio de 2012. D.O. No.48488

- Ley 82 de 1993. 23 de diciembre de 1993. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983. 23 de diciembre de 1993. D.O. No.3862623
- Maldonado G (2017). La afiliación fraudulenta en el sistema de seguridad social integral colombiano en *Revista Via inveniendi et Iudicandi*, Vol. 12, N.º 2 / julio-diciembre 2017 / pp. 73-99. DOI: <http://dx.doi.org/10.15332/s1909-0528.2017.0002.03>
- Ministerio de Salud. (2019). Normograma de Discapacidad para la República de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo / 2013 – 2021.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Guía Técnica de Implementación para MiPyMes.
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019. D.O. No. 50872
- Resolución 1726 de 2014. Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. 23 de septiembre de 2014. D.O. No. 2396
- Tique Legro, D. C. y Barón Moreno, C. L. (2020). Garantías judiciales de la infancia en la prestación defectuosa de los servicios médicos. *Revista IUSTA*, 53, 137-160. doi: <https://doi.org/10.15332/25005286.6274>
- Vargas Y, Bracchi C (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo en *Revista IUSTA*, N.º 44 (1)