

Garantías jurídicas para la inclusión laboral: obstáculos y responsabilidades del sector empresarial

Legal Guarantees for Labor Inclusion: Obstacles and Responsibilities of the Business Sector

DOI: <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.44.13238>

Resumen

Este artículo científico tiene como propósito analizar a profundidad la inclusión laboral, con el objetivo de identificar los principales retos jurídicos que enfrenta el sector empresarial en su implementación. Para lo cual se abordan tres enfoques complementarios: el institucional, que examina los fundamentos constitucionales del derecho al trabajo digno e incluyente; el legal, que recopila las normas vigentes que regulan esta materia, y el jurisprudencial, a través del análisis de sentencias relevantes que han interpretado y desarrollado el alcance de la inclusión en el ámbito laboral.

Así mismo, se incorpora una mirada doctrinal mediante la revisión de los principales aportes teóricos de autores especializados en derecho laboral y derechos humanos. Estas posturas permiten comprender el trasfondo ideológico y filosófico que sustenta la necesidad de garantizar condiciones equitativas de acceso y permanencia en el empleo para todas las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad.

La investigación se desarrolla con un enfoque metodológico cualitativo, fundamentado en la hermenéutica jurídica y en herramientas de análisis propias de la teoría ius-filosófica. Este marco permite interpretar de manera crítica los textos normativos y judiciales, así como

Abstract

This scientific article focuses on analyzing labor inclusion, addressing the legal challenges faced by the business sector in Colombia. To this end, it explores three key perspectives: the institutional, which examines the constitutional foundations that support labor inclusion; the legal, which outlines relevant laws and regulations; and the jurisprudential, through the analysis of significant court rulings on the subject. Additionally, a doctrinal perspective is included, reviewing the theories and approaches of leading authors in the field of labor inclusion.

A qualitative methodological approach is adopted, based on legal hermeneutics and ius-philosophical theory, which enables an in-depth interpretation of regulations and their application within the business context. This approach facilitates a deeper understanding of the legal challenges companies face when attempting to implement labor inclusion policies. Through this methodology, the study aims to offer a comprehensive view of how laws, the constitution, and case law interact in this area.

Within the theoretical analysis, two main positions are developed: the positive theory and the negative theory. The positive theory highlights the advantages and benefits that labor inclusion can bring to both companies

Isabella Vargas Carrillo

Abogada, especialista en Derecho Laboral. Magister en Derecho Administrativo. Socia y directora del grupo jurídico

Legal Día S.A.S CVLAC: <https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do> y <https://orcid.org/0000-0002-0222-7677>. Correo electrónico: isabellavargasc@gmail.com.

Tatiana Blanchar Martínez

Abogada, especialista en derecho laboral. Especialista en métodos y técnicas de la investigación en las ciencias sociales. Magister en Negociación y Manejo de Conflictos. Doctorando en Ciencias de la Educación, Universidad Cuauhtémoc, Plantel Aguascalientes, México. Docente de la Universidad de La Guajira. Socia y directora del grupo jurídico Legal Día S.A.S CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002021845 ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2756-5783>. Correo electrónico: tblancharm@uniguajira.edu.co.

Recibido:

20 de octubre de 2024

Aceptado:

9 de enero 2025

Publicado:

15 de enero 2025



Open Access

Como citar:

Vargas, C. I.; Blanchar, M. T. (2025). Garantías jurídicas para la inclusión laboral: obstáculos y responsabilidades del sector empresarial. *Advocatus*, 22(44), 31-44, <https://doi.org/>

evaluar su aplicación en el contexto real del entorno empresarial.

El artículo formula dos teorías contrastantes sobre la viabilidad de la inclusión laboral en las empresas. La teoría positiva destaca los beneficios sociales, económicos y reputacionales que trae consigo la inclusión, mientras que la teoría negativa expone las dificultades estructurales, económicas y operativas que enfrentan muchas organizaciones al tratar de cumplir con las exigencias legales y constitucionales en esta materia. El análisis busca generar un diálogo informado que contribuya a la construcción de políticas laborales más efectivas y sostenibles.

Palabras clave: inclusión laboral, personas con o en situación de discapacidad, sector empresarial, garantías jurídicas.

and employees, emphasizing its positive impact on productivity and social equity. In contrast, the negative theory focuses on the difficulties companies encounter in complying with legal and constitutional guidelines, identifying barriers and practical challenges such as lack of resources or insufficient training.

The article concludes that, although labor inclusion offers clear benefits from both social and business perspectives, the private sector still faces significant obstacles in meeting regulatory requirements. The findings suggest that greater institutional support is needed, along with more effective policies that facilitate the labor integration of people with disabilities and other vulnerable groups.

Keywords: Labor inclusion, people with disabilities, business sector, legal guarantees.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la baja inserción laboral de personas con discapacidad constituye una problemática multidimensional que afecta tanto a nivel individual, social y económico. Aunque el país cuenta con desarrollos normativos orientados a la inclusión en la fuerza laboral, las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras complejas para acceder a un empleo digno, las cuales se relacionan con la falta de infraestructura accesible, estereotipos negativos de empleadores, falta de procesos adecuados de selección de empleo y capacitación (Ortiz Carrero y Ortiz Carrero, 2024; Huete Nieves y García-Ramos, 2022; Gómez Rúa et al., 2020).

Las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2025), durante el trimestre móvil marzo- mayo de 2025, establece que la tasa global de participación (TGP) de las personas con discapacidad fue del 21,66 %, mientras que para las personas sin discapacidad alcanzó el 66,5 %. De lo anterior, se infiere una disparidad negativa de 44,8 puntos porcentuales entre ambos grupos. Como consecuencia, una gran cantidad de personas con discapacidad permanecen desempleadas o subempleadas, lo que limita su autonomía económica y su capacidad para contribuir plenamente a la sociedad.

El marco normativo colombiano ha evolucionado hacia mayores niveles de exigibilidad para el sector empresarial. Se destaca la Ley 1618 de 2013, que obliga al Estado y a los em-

pleadores a adoptar medidas de inclusión y ajustes razonables para remover barreras y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Este mandato se refuerza con la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, que modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, en la que se reafirma la obligatoriedad de las empresas de contratar personas con discapacidad, lo cual obliga a implementar ajustes frente a la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas.

La investigación se sustenta con un enfoque metodológico cualitativo, con base en la hermenéutica jurídica, la teoría ius-filosófica y la dogmática normativa, jurisprudencial y doctrinal. A través de una revisión documental se busca identificar los principales retos jurídicos que enfrenta el sector empresarial para la implementación efectiva de la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones relacionadas con la contratación de personas con discapacidad. Se adopta el método deductivo, partiendo de que implica el orden constitucional, tratados internacionales sobre derechos de personas con discapacidad y el marco normativo en material laboral para descender a lo particular, que contempla el cumplimiento del objetivo que contribuye a dar respuesta a la pregunta jurídica.

Actualmente, resulta imprescindible identificar las dificultades que se presentan en la implementación de las disposiciones legales, así como las tensiones entre el cumplimen-

to formal de la ley y el logro de una inclusión sustantiva. Este estudio aporta elementos técnicos y jurídicos que permiten comprender las barreras estructurales y normativas que permean la exigibilidad de los derechos laborales en las personas con discapacidad y lo que implica fomentar una cultura empresarial incluyente alineada a los estándares internacionales.

INCLUSIÓN LABORAL EN TRES DIMENSIONES

Perspectiva constitucional

Con el avance de la sociedad y el desarrollo de las ciencias médicas se ha hecho más evidente y factible identificar comportamientos atípicos en personas del entorno cercano, que en otro momento histórico se consideraban simplemente “extraños” o “inusuales”. Actualmente se entienden como manifestaciones de condiciones de salud de tipo cognitivo, psíquico o motriz. En consecuencia, dichas conductas fueron normalizadas dentro de los núcleos familiares y sociales, generando prácticas de exclusión simbólica mediante el uso de adjetivos peyorativos. En contextos más críticos, estas condiciones médicas fueron motivos de burla, lo que profundizó el estigma social hacia las personas con discapacidad.

No obstante, gracias a los avances tecnológicos y en medicina, hoy es posible contar con diagnósticos más certeros, mayor visibilidad de diversas condiciones de salud y acceso a tratamientos especializados.

Esto ha permitido configurar rutas de atención integral dirigidas a para personas en condición de discapacidad, las cuales no sólo abordan una dimensión clínica, sino que también incorporan mecanismos de protección y garantías efectivas en el ámbito laboral. De esta manera, se abre un panorama direccionado a la consolidación de una sociedad equitativa que reconoce y promueve la inclusión como un derecho.

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, en Colombia se consagra el derecho a la igualdad, pero también se considera una noción intrínseca de la inclusión al mencionar que todas las personas tienen los mismos derechos y son iguales ante la ley. Este mandato se refuerza al señalar expresamente el deber del Estado de brindar una protección especial a aquellas personas en condición de debilidad manifiesta¹, entre ellas las personas con discapacidad.

Ser una persona en situación de discapacidad no es sinónimo de padecer un estado absoluto de invalidez, el cual suele ser el juicio de valor más equívoco que evoca la sociedad sobre la discapacidad en general. Es común encontrar a personas que tienen un diagnóstico que los encasilla como discapacitados, pero que son aptos laboralmente para desempeñar puestos

¹ Constitución Política de Colombia, artículo 13. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

de trabajo según su experticia y conocimiento. Por ende, gozan como cualquier ciudadano de un decálogo de deberes y derechos, destacando de forma principal lo establecido como derecho al trabajo en la Constitución Política de Colombia, que es una obligación social que requiere especial protección por parte del Estado, la cual se extiende hasta procurar, a través de normativas en materia laboral, garantizarles condiciones dignas y justas.

Como consecuencia de lo contemplado en la carta magna, las empresas en Colombia tienen el deber constitucional de garantizar el derecho al trabajo, lo que implica ofrecer oportunidades laborales con salarios justos y entornos propicios para el desarrollo profesional, sin ningún tipo de discriminación, incluidas las personas con situación de discapacidad. Si bien la empresa como persona jurídica tiene la libertad de desarrollar una actividad económica en completa libertad y autonomía, esto no la desliga del deber de actuar en el marco de la responsabilidad social empresarial, contribuyendo al bienestar colectivo, en concordancia con los principios establecidos en la Constitución.²

Cabe destacar que la Constitución Política es norma de normas y prevalece ante cualquier tipo de ley, decreto, resolución o acuerdo

que sea contrario o incompatible, corriendo el riesgo de ser declarada inexecutable por la Corte Constitucional y excluida del sistema jurídico. En ese sentido, todas las normas constitucionales mencionadas son de estricto cumplimiento.

Perspectiva legal

En Colombia se creó un marco normativo legal basto y amplio para robustecer la protección y derechos de las personas en situación de discapacidad, con el propósito de promover una cultura de inclusión, prevenir y mitigar formas de discriminación o violencia contra personas en estado de vulnerabilidad o debilidad manifiesta por motivos de salud.

La Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se adopta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, obliga a los Estados partes a tomar conciencia y medidas efectivas para garantizar la inclusión plena de estas personas en todas las esferas de la vida: educación, salud, movilidad, participación política y, en particular, el trabajo. La Convención, en el artículo 27, reconoce que las personas que posean alguna discapacidad no deben ser excluidas; por el contrario, se les reconoce el desempeño de su actividad en igualdad de condiciones. Resulta importante destacar que el empleo está directamente relacionado con la posibilidad de obtener recursos económicos, los cuales permiten sufragar necesidades básicas asociadas a alimentación, vivienda y vestuario. Así mismo, la Convención destaca que los entornos

² Constitución Política de Colombia, artículo 333. *El Estado impide por orden expresa de la ley cualquier conducta tendiente a impedir la obstrucción o restricción de la libertad económica, evitando que se controle cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante a nivel nacional.*

laborales deben diseñarse de manera abierta, inclusiva y accesible para las personas con discapacidad, en aras de no ser discriminatorios.

En el ámbito interno, la Ley 1618 de 2013 reglamenta el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y establece que se consideran en situación de discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, lo cual implica que al momento de interactuar con el entorno se enfrenten a barreras que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

De igual manera, esta ley impone facultades al Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), gobierno nacional, departamentos, empresas y empleadores para que cada uno, desde sus áreas, desplieguen acciones jurídicas encaminadas a fortalecer y promover empleos a personas en situación de discapacidad, a capacitar a empleadores y velar que las empresas

realicen los ajustes razonables en los lugares de trabajo. Igualmente, establece el deber de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales, no sólo individuales, sino también sindicales y en el Sistema de Seguridad Social.

En armonía con lo anterior, el Decreto 2011 de 2017 crea una cuota mínima de discapacidad en el sector oficial, obligando a las entidades públicas a contratar un porcentaje de planta con este personal con el propósito de crear empleo y oportunidades a estas minorías, es-

tableciendo sanciones para las entidades que no cumplen con dichas reglas.³ Esta obligación la reiteró la Directiva Presidencial 05 de 2023, en la que el presidente Gustavo Petro recordó a las entidades estatales su deber de garantizar la inclusión y cero discriminación.⁴

De manera complementaria, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la Circular conjunta 100-009 de 2021, en la que exponen recomendaciones de ajustes razonables para las personas en situación de discapacidad que se haya contratado para la planta de la entidad pública, teniendo en cuenta que estos ajustes pueden ser jornadas flexibles de trabajo y adecuaciones en los espacios laborales, entre otros.⁵

Recientemente, la Ley 2466 de 2025 (Reforma laboral) extiende la obligación a las empresas privadas con más de 500 trabajadores de contratar a personas en situación de discapacidad, cumpliendo con criterios específicos y garantizando ambientes laborales sanos.⁶

³ “Decreto 2011 de 2017, artículo 2.2.12.2.3, determina la proporción de personas con discapacidad que deben ser vinculadas al sector público.

⁴ Directiva Presidencial 05 de 2023. A Través de esta directiva se exhorta a continuar con la eliminación de barreras actitudinales, físicas y comunicativas para fortalecer las personas con discapacidad en todas las instancias de la administración pública.

⁵ Circular Conjunta 100-009 de 2021 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública enfatiza que los ajustes razonables deben garantizar la accesibilidad e igualdad de oportunidades para todos los tipos de discapacidad, vinculándose a las funciones propias del cargo y atendiendo a las necesidades particulares de cada servidor público con discapacidad debidamente certificada.

⁶ Ley 2466 de 2025, artículo 15. Establece obligaciones especiales del empleador frente a la contratación de personas con discapacidad.

Indudablemente, Colombia ha avanzado en el marco legal de derechos de estas personas; sin embargo, en la práctica estas disposiciones legales se han convertido en letra muerta, debido a que las entidades estatales no tienen la disposición o vocación para cumplir con la cuota mínima de discapacidad y en situaciones más críticas son escenarios permeados de discriminación, lo cual genera múltiples acciones de tutela por parte de quienes se consideran vulnerados.

Así las cosas, este es uno de los mayores desafíos en materia de inclusión dentro del sector empresarial: ¿cómo logran los empleadores cumplir con la responsabilidad estatal de proteger y garantizar los derechos laborales mínimos de las personas con discapacidad cuando el sector público aún no ha logrado satisfacer plenamente esta obligación? La tarea no es sencilla. Implica educar y capacitar al personal en enfoques inclusivos, adaptar entornos y procesos, y —lo más complejo— contar con los recursos necesarios para poner en marcha estas estrategias. Todo ello, con el imperativo legal de cumplimiento y el riesgo de enfrentar sanciones en caso de omisión.

Perspectiva jurisprudencial

La jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional ha sido renuente en manifestar la obligatoriedad de las empresas en la contratación de personas con discapacidad, en procura de proporcionarle oportunidades en el mercado laboral con condiciones dignas. Así mismo, se destacan diversas alternativas

que se pueden adoptar para minimizar las barreras físicas y permiten garantizar una igualdad de oportunidades en este contexto. La Sentencia T- 254 de 2016⁷ y T-099 de 2024 hace énfasis en el teletrabajo como “instrumento para combatir las barreras de acceso físicas”, si bien es posible que las entidades públicas o privadas no cuenten con rutas, rampas, ascensores o baños en sus instalaciones deben buscar estrategias alternas que no limiten el acceso al trabajo.

Es fundamental que las empresas tengan en cuenta que la obligatoriedad de emplear personas con discapacidad debe ir acompañada de políticas de inclusión laboral. En la Sentencia T-425 del 2022 se destaca la necesidad de disponer de espacios para informar y sensibilizar a sus empleados sobre los trabajadores vinculados a tal programa y el deber de delegar personas que acompañen el proceso de inclusión laboral de dichos trabajadores. Adicionalmente, es deber del empleador proporcionar apoyo a los empleados para la interacción óptima con el personal que tiene discapacidad y la ejecución de un proceso de retroalimentación y refuerzo para el empleado que tiene barreras físicas, motrices o intelectuales para que desarrolle de sus funciones a cabalidad y puedan interiorizar los hábitos laborales.

⁷ La Corte Constitucional considera que el teletrabajo es una manera óptima para la adaptación de los elementos clásicos del contrato de trabajo, que busca impedir que el desplazamiento y las condiciones del lugar de trabajo se constituyan como barreras para el goce efectivo de los derechos del trabajador.

En lo referente al proceder de las entidades públicas, la Sentencia T-062 de 2025 destaca la obligación de garantizar condiciones reales y efectivas de inclusión para las personas con discapacidad en el ámbito laboral⁸. Este fallo hace evidente la necesidad de identificar de manera integral las barreras físicas, comunicativas, actitudinales y procedimentales que enfrentan estos empleados, con el fin de adoptar medidas que garanticen la igualdad material y la no discriminación. Esta sentencia hace énfasis en el deber de las instituciones de actuar de forma diligente⁹ y proporcionar las herramientas necesarias para permitir el desarrollo de sus funciones de manera plena y eficiente, en armonía con los principios constitucionales establecidos en la Constitución Política.

Frente a las garantías reconocidas por la Corte Constitucional para las personas con discapacidad, la Sentencia T-208 de 2024 reafirma el marco jurisprudencial establecido, señalando que los trabajadores que durante la vigencia de su contrato -sea laboral o de prestación de servicios- adquieren una condición de salud

que los ubica en un estado de debilidad manifiesta¹⁰ gozan de una especial protección por parte del Estado bajo un fuero de salud. En estos casos se requiere autorización por parte del Ministerio de Trabajo para la terminación contractual, en aras de garantizar que ésta no se fundamente en razón de su condición.

Cabe destacar que la connotación de afectación de salud de un trabajador está directamente vinculada con la estabilidad laboral reforzada, la cual constituye una garantía para quienes padecen condiciones de salud que limitan o dificultan el desarrollo normal de sus funciones laborales. A través de la Sentencia SU-049 de 2017 se deja en evidencia que el empleado no requiere contar con una la calificación previa de la pérdida de capacidad laboral, sea moderada, severa o profunda, para que opere esta protección, pues la comunicación del estado de salud puede dar lugar al fuero de salud.

Perspectiva doctrinal

Desde la perspectiva de la doctrina, el término “inclusión laboral” lo definen Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) como la inserción total e incondicional de un colectivo en el contexto laboral sin importar cualquier condición desfavorable. En sentido estricto, la inclusión

⁸ El artículo 54 de la Constitución Política establece que es deber del Estado facilitar el acceso al empleo de las personas en edad de laborar y garantizar a las personas con discapacidad un trabajo adecuado a sus condiciones de salud.

⁹ La Sentencia T-062 de 2025 deja en evidencia el pronunciamiento del Ministerio del Trabajo en el que se establece que la entidad administrativa no ha proferido protocolos relacionados con la determinación, adopción, financiación y garantía de ajustes razonables para servidores públicos en situación de discapacidad, lo cual genera traumatismo en la vinculación de este personal y contribuye a limitar el acceso a un empleo digno, como se contempla en las disposiciones constitucionales.

¹⁰ La Sentencia T-094 de 2023 establece que la debilidad manifiesta implica la obligación del Estado de implementar y adoptar medidas orientadas a favorecer a los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad derivada de las desigualdades históricas, sociales, físicas, culturales y económicas, con el fin de garantizar el pleno y efectivo goce de sus derechos.

laboral implica que los empleadores proporcionen puestos de trabajo en los que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de trabajar independientemente de sus características personales. De esta manera se garantiza la igualdad de oportunidades de empleo y el progreso en el entorno laboral. Cabe destacar que al implementar una política de inclusión los empleadores no sólo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también promueven un lugar de trabajo diverso e igualitario, en el que todos puedan alcanzar su máximo potencial.

Sin embargo, al proporcionar una oportunidad laboral a personas con condición de discapacidad, el trabajador está protegido con una estabilidad laboral reforzada, la cual definen Flórez Marín y Peláez Yepes (2011) como aquella “garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y obtener los beneficios prestacionales y salariales, incluso en contra de la voluntad del empleador si no existe una causa relevante que justifique el despido” (p. 3). Por esta razón, en el contexto normativo colombiano, los empleadores que contratan a personas con discapacidad se enfrentan a importantes retos en materia laboral, relacionados principalmente con la obligación de prevenir cualquier forma de discriminación o trato desigual basado en la condición de discapacidad.

Estos desafíos van desde la forma como se realiza un proceso disciplinario hasta los trámites administrativos que deben adelantarse ante el Ministerio de Trabajo para autorizar

el despido de trabajadores en condición de discapacidad. En Colombia, dichos procesos deben estar estrictamente ceñidos a garantías constitucionales, entre ellas el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la defensa y el debido proceso, las cuales buscan prevenir la terminación arbitraria de los contratos laborales y proteger a una población históricamente vulnerable, reforzando el principio de estabilidad laboral y el respeto por la dignidad humana.

Como consecuencia, surgen los temores de los empleadores relacionados con el abuso de poder por parte de los trabajadores amparados por el fuero de estabilidad laboral reforzada (Martínez Posada et al., 2018), quienes conocen el alcance de sus derechos y las protecciones legales que poseen. Esta percepción ha llevado a considerar los procesos de vinculación de personas con discapacidad en un reto más que en una oportunidad para fortalecer la diversidad y la responsabilidad social empresarial (RSE).

VIABILIDAD DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Teoría positiva

Esta teoría se enmarca en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, en el cual se establece la obligatoriedad de las empresas a vincular trabajadores en condición de discapacidad, lo que implica una necesidad para las organizaciones de transformarse y adoptar políticas

que contribuyan a garantizar derechos constitucionales. Si bien esto es un reto, también ofrece a las empresas la oportunidad de ampliar su compromiso con la responsabilidad social empresarial (RSE)¹¹, fortalecer su reputación corporativa y beneficiarse de la diversidad como recurso estratégico para la productividad y sostenibilidad.

Así mismo, la ley de manera intrínseca orienta al gobierno nacional a expedir normas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, que permita a las empresas actuar de manera diligente y adecuada con lineamientos claros en relación con esta materia. A través de las sentencias de la Corte Constitucional se ha instado al gobierno nacional y a entidades administrativas a pronunciarse sobre los ajustes razonables en el marco del empleo de personas en condición de discapacidad.

Cabe destacar, que la Ley 2466 de 2025 está articulada con normativas internacionales que promueven la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades. Entre ellas se destaca el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas en condición de discapacidad incorporada al derecho

interno por la Ley 762 de 2002, el Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo. La articulación de las normas con la legislación nacional no sólo refuerza el compromiso de Colombia con los estándares internacionales en materia de derechos humanos y derecho laboral, sino que también contribuye a reducir la brecha laboral existente en el país, posicionándose como referente en políticas de inclusión y trabajo decente.

Esta teoría establece que la implementación efectiva de la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones relacionadas con la contratación de personas con discapacidad permite no sólo comprender barreras legales y administrativas, sino también oportunidades estratégicas que surgen para el fortalecimiento de una cultura corporativa inclusiva.

Teoría negativa

En contravía, esta teoría asevera que la inclusión laboral en el sector empresarial no sólo desconoce la autonomía y libertad de empresa, sino que también adjudica responsabilidades estatales a los empleadores, aduciendo que esta premisa está implícita en la responsabilidad empresarial. Cabe destacar que el gobierno nacional no hace una lectura o análisis crítico de la economía y del sector empresarial en el país, el cual está respaldado por microempresas o pymes que generan empleos para la población colom-

¹¹ Definida por Arévalo Haro y Escobar Arévalo (2018) como el aporte que hacen las organizaciones al desarrollo humano sostenible, mediante acciones basadas en el compromiso y la confianza con sus trabajadores, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general, con el propósito de fortalecer el capital social y promover una mejor calidad de vida.

biana sin un solo subsidio proporcionado por el Estado.

Así que el sector privado, además de disminuir los índices de desempleo, ahora también tiene la obligación de contratar a personas en situación de discapacidad, lo cual implica invertir en una educación hacia la inclusión y no discriminación dirigida a directivos y trabajadores, realizar adecuaciones en los espacios laborales y contratar un equipo de profesionales especializados en el apoyo y acompañamiento de este personal para realizar los ajustes razonables a los que haya lugar.

Una vez cumplidos estos requisitos, las empresas se enfrentan a otro reto de la inclusión, que es conseguir personas en situación de discapacidad que realmente deseen incorporarse al mundo laboral, toda vez que muchas no se sientan cómodas en escenarios laborales por miedo a ser intimidadas o discriminadas y en otros casos, dentro de sus aspiraciones, no es relevante tener una vida laboral activa.

Ahora bien, las personas con situación de discapacidad en su mayoría poseen fueros de estabilidad laboral reforzada en salud. Cabe recordar que esta protección foral inhabilita al empleador para despedir al trabajador con justa causa, sin antes agotar todo un proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo solicitando dicha autorización. En la relación laboral, esto significa que la empresa debe estar preparada para las reubicaciones necesarias de la persona por su estado de salud o recomendaciones médicas laborales. Así mismo,

debe contar con los recursos económico necesarios para emplear a otras personas cuando esté en licencias incapacitantes prolongadas o porque ya no puede realizar la actividad para la que fue contratada inicialmente.

CONCLUSIONES

Uno de los principales obstáculos es la falta de recursos económicos y técnicos por parte de muchas empresas para cumplir con la cuota mínima de contratación de personas en situación de discapacidad. La adecuación de los espacios de trabajo, la implementación de ajustes razonables y la formación de equipos para una inclusión efectiva suponen esfuerzos que no siempre están al alcance, especialmente de las pequeñas y medianas empresas.

A esto se suma la delegación de responsabilidades estatales al sector privado, sin que existan subsidios, incentivos o apoyos concretos que faciliten la contratación y sostenibilidad de estos empleos. Las empresas han asumido un rol que requiere acompañamiento, y hasta ahora, ese respaldo ha sido insuficiente.

Otro reto persistente es la discriminación y la falta de una cultura real de inclusión laboral. Aún existen prejuicios, temores y desconocimiento, lo cual dificulta el acceso al empleo digno para esta población, lo que se agrava con la escasa disponibilidad de personas en situación de discapacidad con formación técnica o profesional, en parte porque el acceso a la educación sigue siendo limitado para ellas.

Por otra parte, figuras jurídicas como el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aunque fundamentales para proteger los derechos de quienes ya están vinculados laboralmente, en algunos casos terminan generando estigmas que desincentivan la contratación. Algunas empresas, por temor a no poder desvincular posteriormente a un trabajador que presente una condición de salud, prefieren no contratar en primer lugar, lo cual perpetúa barreras de exclusión.

La inclusión laboral no debe entenderse como una obligación aislada, sino como un compromiso colectivo entre Estado, empresas y sociedad civil. Para lograrlo, es urgente generar políticas públicas que faciliten esta transición, eliminen prejuicios y entreguen las herramientas necesarias para que cada empresa pueda ser parte de una sociedad más justa e incluyente.

REFERENCIAS

- Constitución Política de Colombia. Art. 13, 25 y 311. 20 de junio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. Sentencia T-062 de 2025. M.P. Natalia Ángel Cabo, 19 de febrero de 2025.
- Corte Constitucional. Sentencia T-254 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez; 17 de mayo de 2016.
- Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-099 de 2024. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar, 5 de abril de 2024.
- Corte Constitucional. Sentencia T-425 del 2022. M.P. Hernán Correa Cardozo, 29 de noviembre de 2022.
- Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. Sentencia T-208 de 2024. M.P. José Fernando Reyes Cuartas, 6 de junio de 2024.
- Corte Constitucional. Sentencia T-487-2011. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 21 de junio de 2011.
- Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, 2 de febrero de 2017.
- Congreso de Colombia (2002). Ley 762 de 2002. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. D.O. No. 44840. (Col.). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797>.
- Congreso de Colombia (2009). Ley 1346 de 2009. Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la Organización de Naciones Unidas ONU. D.O. No. 47427. (Col.). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150>.

- Congreso de Colombia (2013). Ley estatutaria 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48717. (Col.). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>.
- Congreso de Colombia (2025). Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. 25 de junio de 2025. D.O No. 53160. (Col.). Recuperado de <https://www.alcaldia bogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>.
- Flórez Marín, M. L., & Peláez Yepes, J. (2011). Análisis jurídico de la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad física como sujetos de especial protección en Colombia. Recuperado de <https://bibliotecadigital.iue.edu.co/server/api/core/bitstreams/a1c976c3-bce0-4164-a218-7e731c0d2445/content>.
- Gómez Rúa, N. E., Pérez Medina, A. L., López Arango, D. M., & Medina Ruiz, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>.
- Huete Nieves, R., & García-Ramos, A. (2022). Barreras y oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector turístico de la provincia de Alicante. *Cuadernos de Turismo* (49), 51-76. <https://doi.org/10.6018/turismo.521791>.
- Martínez Posada, P. A., Castro Guiza, O. E., & Hernández Aros, L. (2024). Estabilidad laboral reforzada por una situación de discapacidad en Colombia: Un análisis a partir del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 54(140), 1-29. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v54n140.a10>.
- Ministerio del Trabajo & Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). Circular conjunta 100-009 de 2021: Lineamientos sobre ajustes razonables en el empleo público para personas con discapacidad. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175047>.
- Ortiz Carrero, C. M., & Ortiz Carrero, W. D. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad sensorial en la ciudad de Bogotá DC. Tesis para optar por el título de magíster. Fundación Universitaria América. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/items/115ddd21-79e7-4372-b71d-4c7fd632b967>.
- Presidencia de la República de Colombia (2017). Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de

la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público. 30 de noviembre de 2017. D.O. No. 50433 (Col.). Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=84502.

Presidencia de la República de Colombia (2023). Directiva Presidencial No. 05 de 2023: Derecho al trabajo e inclusión la-

boral de las personas con discapacidad en el sector público. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=217250.

Vargas-Merino, J.A. & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>.