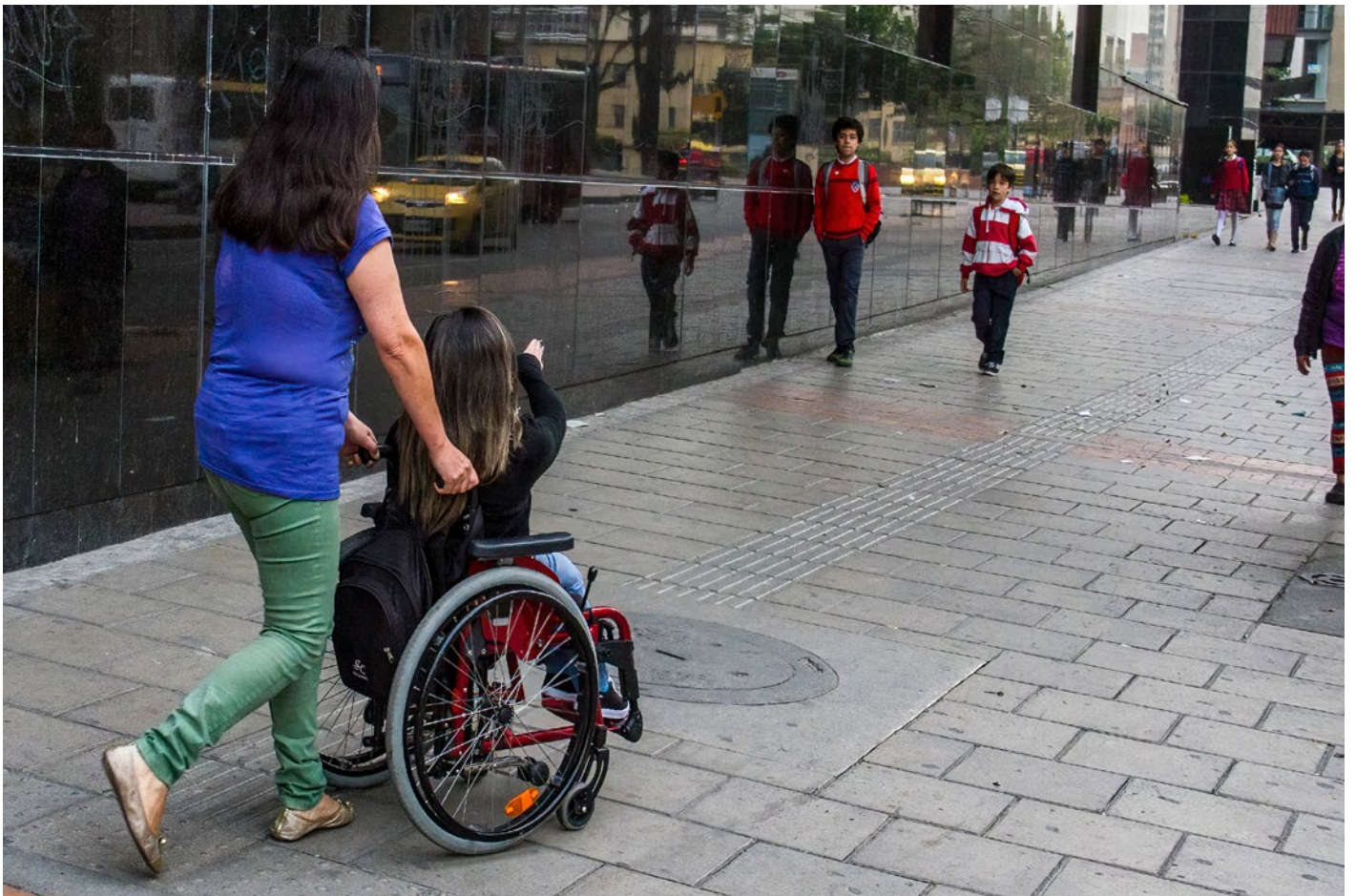


HACIA UNA CIUDADANÍA ACTIVA Y PARTICIPATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cartilla



HACIA UNA CIUDADANÍA ACTIVA Y PARTICIPATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cartilla



2024

Defensoría del Pueblo



Defensoría
del Pueblo
COLOMBIA

#NosUnenTusDerechos



#NosUnenTusDerechos



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



ISBN: 978-628-7743-15-1

© Defensoría del Pueblo
© COLJUNTAS
© Corte Suprema de Justicia

Obra de distribución gratuita.
El presente texto se puede reproducir,
fotocopiar o replicar, total o parcialmente,
citando la fuente.

Colombia. Defensoría del Pueblo, Corte
Suprema de Justicia y COLJUNTAS.
Cartilla Laboral: Hacia una ciudadanía
activa y participativa de las personas con
discapacidad.

Páginas: 92
Bogotá, D. C., 2024

Defensoría del Pueblo
<https://www.defensoria.gov.co/>

Corte Suprema de Justicia
<https://cortesuprema.gov.co/>

COLJUNTAS
<https://www.coljuntas.com.co/>

•••

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Julio Luis Balanta Mina
Defensor del Pueblo

Robinson de Jesús Chaverra Tipton
Vicedefensor del Pueblo

Nelson Felipe Vives Calle
Secretario Privado

Oscar Julián Valencia Loaiza
Secretario General

COORDINACIÓN Y EDICIÓN GENERAL

Secretaría Técnica del Comité Editorial:

Karen Liseth Lobo Pedraza
**Directora Nacional de Promoción y
Divulgación de Derechos Humanos**

EQUIPO REDACTOR DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

David José García Alcocer
**Coordinador Grupo Centro de Estudios en
Derechos Humanos
Despacho Vicedefensor del Pueblo**

Yudy Marinella Castillo Africano
**Profesional Especializado
Dirección Nacional de Promoción y
Divulgación
Autora**

•••

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Autor Corporativo

Gerson Chaverra Castro
Presidente Corte Suprema de Justicia

Octavio Augusto Tejeiro Duque
Vicepresidente Corte Suprema de Justicia

Marjorie Zúñiga Romero
Presidenta Sala de Casación Laboral

Víctor Julio Usme Perea
**Coordinador Gestión del Conocimiento
Jurisprudencial**

Damary Khatterine Real Reyes
Óscar Eduardo Moreno Enríquez
Alfredo Andrés Bula Beleño
**Equipo de apoyo de la Corte Suprema
de Justicia**

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrados(as) Sala de Casación Laboral

Luis Benedicto Herrera Díaz
Ivan Mauricio Lenis Gómez
Clara Inés López Dávila
Omar Ángel Mejía Amador

Magistrados(as) Salas de Descongestión Casación Laboral

Martín Beltrán Quintero
Santander Brito Cuadrado
Donald Jose Dix Ponnefz
Cecilia Margarita Durán Ujueta
Jimena Isabel Godoy Fajardo
Carlos Arturo Guarín Jurado
Olga Yínech Merchán Calderón
Ana María Muñoz Segura
Jorge Prada Sánchez
Omar De Jesús Restrepo Ochoa
Marirraquel Ríodelo Navarro
Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez

Relatoria Sala de Casación Laboral

Ingrid Patricia Apolinari Ulloa

Oficina de Comunicaciones Corte Suprema de Justicia

Jairo Enrique Valderrama Valderrama

Liliana Cuellar Ledesma

Relatora Sala de Casación Laboral

Claudia Patricia Fonseca Socha
Jefe Oficina de Comunicaciones

COLJUNTAS

Diana Elizabeth Cuervo Díaz

Presidente

Diana María Garavito Escobar

Líder de proyecto

Alexander Vargas Torres
Diana María Garavito Escobar
Marisol Moreno Angarita
Mónica Mildred Perdomo Hernández
Judith Elvira Tafur Santis

Autores

•••

EVML

Diseño y diagramación

EVML

Diseño de portada

Sonia Villalba
Tatiana Buitrago

Corrección de estilo

Fotografías

Banco de fotos de la
Defensoría del Pueblo

Impresión

Imprenta Nacional de Colombia
Impreso en Colombia

Este documento debe citarse así: Defensoría del Pueblo, Corte Suprema de Justicia y COLJUNTAS (2024) Cartilla laboral: Hacia una ciudadanía activa y participativa de las personas con discapacidad.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo de COLJUNTAS. Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de COLJUNTAS.

HACIA UNA CIUDADANÍA ACTIVA Y PARTICIPATIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cartilla

• • •

2024

Defensoría del Pueblo



PRESENTACIÓN DEL EX DEFENSOR DEL PUEBLO



Carlos Carmargo
Ex Defensor

La Defensoría del Pueblo en Colombia, ha desempeñado una importante labor en la protección y promoción de los derechos humanos, en especial de las personas en situación de discapacidad, propugnando por la inclusión laboral y la equidad en el trabajo como uno de los desafíos persistentes en la labor de esta institución frente a las garantías y principios de igualdad y no discriminación para este grupo poblacional.

En el mismo sentido, es necesario destacar el arduo trabajo desempeñado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su aporte en la estructuración de esta cartilla dirigida a la ciudadanía en

su papel fundamental en la interpretación y aplicación de la normatividad laboral en Colombia, incluyendo aquellos escenarios de protección a los derechos de las personas con discapacidad. Así, a través de sus decisiones la Sala contribuye con la construcción de un marco jurídico equitativo y justo, promoviendo la igualdad de oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad.

Con el abordaje realizado en el trabajo conjunto elaborado por la Alta Corporación de Justicia y la Defensoría del Pueblo se desarrollan temáticas de gran impacto dentro del ámbito laboral y para la salvaguarda de los derechos y garantías de las personas en situación de discapacidad tales como: La estabilidad laboral reforzada, la certificación de discapacidad, la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, respondiendo a interrogantes como: ¿Para qué sirve?; ¿Para qué no sirve? ¿Cuál es su marco normativo? y en general un grupo de conceptos y recomendaciones útiles para gran parte de la ciudadanía que muchas veces encuentra barreras de acceso a la información.

Así también se desarrollan algunos aspectos importantes relacionados con la ley 1996 de 2019 instrumento normativo con el cual se

estableció el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas mayores de edad en situación de discapacidad, destacando y acercando al ciudadano las funciones de asistencia encomendadas a la Defensoría dentro de las cuales se cuentan diferentes servicios, por ejemplo, el de valoración de apoyos, prestado de manera gratuita para las personas, un servicio en el cual se toman decisiones con base en estándares técnicos a fin de determinar qué tipo de apoyos necesita cada persona de acuerdo a su condición individual para tomar decisiones relacionadas con su capacidad legal, el servicio de defensoría pública que consiste en el acompañamiento requerido para la realización de los actos y representación jurídica, entre otros apoyos brindados por la institución a las personas en situación de discapacidad.

En ejercicio de nuestras responsabilidades como Defensor del Pueblo, y en coherencia con nuestra misión institucional, reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de las oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad, quienes durante décadas han enfrentado barreras y desafíos de acceso y sostenimiento en el empleo, en tanto es nuestra responsabilidad institucional, y con este trabajo mancomunado con la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, eliminar los obstáculos que impiden el desarrollo de un

orden laboral justo y equitativo para este grupo poblacional.

Es así como a pesar de los avances logrados, aun enfrentamos desafíos significativos en la protección de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, es por ello que debe convertirse en tarea de todos promover la inclusión y el respeto de los derechos donde cada persona sin importar su condición tenga la oportunidad de explotar y desarrollar el máximo de sus capacidades contribuyendo al bienestar social.

Finalmente, frente a la labor desarrollada por la Defensoría de Pueblo en la protección de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, se evidencia la necesidad esencial de la construcción de una sociedad mas justa e inclusiva, ya no solamente desde la difusión y protección de derechos, sino desde acciones concretas y la construcción de un camino jurisprudencial de la mano de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de impartir justicia dentro de aquellos escenarios de trabajo y de la seguridad social, en aras de evocar un equilibrio social que permita la dignificación de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Ese es el desafío que tenemos como sociedad, y trabajar en ese sentido, nos dignifica a todos como sociedad.

PRESENTACIÓN PRESIDENTE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



Gerson Chaverra Castro
Presidente Corte Suprema de Justicia

Para el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria es un gran honor contribuir con eficiencia en la ardua tarea de administrar justicia y, a su vez, fomentar escenarios pedagógicos para la sociedad colombiana e, incluso, para los actores internacionales, en aras de acceder, de manera fácil, oportuna y con un lenguaje cercano, a las principales reglas y subreglas jurisprudenciales de las Salas de Casación Civil, Agraria y Rural, Laboral y Penal. Con ese propósito, el memorando de entendimiento celebrado el 23 de marzo del 2023 con la Defensoría del Pueblo nos permite persistir en el fortalecimiento organizacional y el relacionamiento interinstitucional, con miras a compilar, publicitar y difundir aquellos fallos

relevantes que han sido proferidos por esta corporación en materia de protección de derechos humanos y garantías constitucionales.

Desde esta perspectiva, la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, en el marco del XXVII Encuentro de la Jurisdicción Ordinaria Los desafíos de la justicia en los territorios (29 y 30 de agosto en la ciudad de Quibdó), presenta el segundo volumen del libro titulado, *EL CAMINO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA JUSTICIA ORDINARIA. ENFOQUE DIFERENCIAL*, que, junto con las cartillas en materia civil; laboral y seguridad social; penal, y medioambiente, aborda temas de gran impacto social y jurídico, permitiendo la democratización del conocimiento, la transparencia judicial, la educación jurídica y, también, la comprensión de los sistemas jurídicos diversos de acuerdo con los estándares internacionales, que nos convierten en referente para otros tribunales en el mundo.

La cartilla *Hacia una ciudadanía activa y participativa de las personas con discapacidad* es un documento derivado del trabajo conjunto entre la Corte Suprema de Justicia, la Defensoría del Pueblo y Coljuntas. El texto reseña en qué consiste la protección de la estabilidad laboral reforzada, de qué se trata la certificación de discapacidad y su utilidad, cuál es el procedimiento para ejercer la capacidad legal

con apoyos y en qué consiste la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. En los distintos capítulos, se establecen los procesos que deben seguirse, las diferencias entre cada uno de los conceptos y, de esta manera, se brindan herramientas a la comunidad jurídica, trabajadores, empresas, entidades de la seguridad social, juezas, jueces y a las demás personas interesadas en estudiar y analizar este tipo de casos.

Con esta integral y muy actualizada cartilla, damos un paso significativo hacia la construcción de un futuro mejor para Colombia. Con esta publicación la Corte Suprema de Justicia y la Defensoría del Pueblo, junto con Coljuntas, manifiestan una vez más el compromiso con el bienestar y la prosperidad de los ciudadanos, además de albergar la certeza de que las orientaciones tendrán un impacto muy favorable en la vida diaria de los colombianos.

PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



Marjorie Zúñiga Romero
Presidenta

Una sociedad que es buena para las personas con discapacidad es una sociedad buena para todas las personas¹

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema imparte justicia en las relaciones de trabajo y de la seguridad social, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, como preceptúa el artículo primero del Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, en su función de unificación mantiene su jurisprudencia actualizada con los más altos estándares jurídicos nacionales e internacionales.

Esto fue precisamente lo que ocurrió en el 2023, cuando la Sala Laboral decidió cambiar de criterio frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con discapacidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así, en lugar de basar la protección en el resultado de la calificación de la pérdida de capacidad laboral de la persona, se empezaron a estudiar las deficiencias de mediano y largo plazo y las barreras en el entorno laboral conocidas por el empleador, junto con la implementación de ajustes razonables.

Tal cambio fue la consecuencia de un estudio serio y profundo en el que se adoptó un enfoque de derechos humanos, con base en el modelo social de la discapacidad, en el que se acogió lo dispuesto por la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013. Esta nueva perspectiva, ha generado un impacto significativo en la forma como los jueces y juezas de la República, la comunidad jurídica, empleadores, trabajadores, personas con discapacidad y otros actores interesados abordan la garantía foral de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

¹ Frase tomada de Lisa Kauppinen, abogada y activista sorda finlandesa, Premio de Derechos Humanos de las Naciones Unidas 2013, la cual fue citada en el discurso de conmemoración del día internacional de las personas con discapacidad que el Secretario General de la OEA pronunció en diciembre de 2017.

Así las cosas, conscientes de esta realidad, este libro brinda herramientas y orientaciones para comprender cómo se materializa este precedente y cómo los trabajadores con discapacidad pueden acceder al amparo por estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Este esfuerzo se realizó en el marco del memorando de entendimiento con la Defensoría del Pueblo y con el apoyo académico de la Asociación Colombiana de Juntas de Calificación de Invalidez – Coljuntas.

Además, se abordan temas complementarios cruciales, como la certificación de discapacidad y el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, así como la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional, de interés para todos los trabajadores. Estos asuntos no solo desarrollan aspectos jurídicos importan-

tes para los trabajadores, también permiten observar las diferencias en las protecciones y garantías de nuestro sistema y hacen que empleadores, profesionales del derecho y la comunidad en general tenga una visión integral sobre las garantías disponibles.

Finalmente, la Sala de Casación Laboral espera que este libro contribuya al desarrollo de debates en torno a las protecciones para los trabajadores con discapacidad, a través de un ejercicio pedagógico en el que, en asocio con la Defensoría del Pueblo y Coljuntas, se busca acercar el derecho y la justicia a todas las personas promoviendo una comprensión más profunda y accesible de los derechos laborales en el contexto de la discapacidad.

INTRODUCCIÓN

La cartilla *Hacia una ciudadanía activa y participativa de las personas con discapacidad* tiene como objetivo informar, precisar y comunicar de manera pedagógica acerca de los procedimientos que pueden realizar las personas con discapacidad para el goce efectivo de algunos de sus derechos en el marco de las políticas de discapacidad promulgadas por el Estado colombiano, entre los que se contempla:

- 1. La estabilidad laboral reforzada.*
- 2. La certificación de discapacidad.*
- 3. La calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.*
- 4. El ejercicio de la capacidad legal con apoyos.*

En su contenido se cuenta con un apartado de anexo que hace referencia a la línea de atención de la Defensoría del Pueblo para las personas con discapacidad.

La cartilla está dirigida a la ciudadanía en general: trabajadores formales e informales, personas con discapacidad, madres, padres, familiares, personas cuidadoras, funcionarios de entidades públicas y privadas, entre otros.

CONTENIDO

Siglas y acrónimos	16
Glosario	17
Capítulo 1.	
La estabilidad laboral reforzada	24
Capítulo 2.	
La certificación de discapacidad.....	38
Capítulo 3.	
La calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional	54
Capítulo 4.	
El ejercicio de la capacidad legal con apoyos	68
Anexo.	
Línea de atención de la Defensoría del Pueblo para personas con discapacidad	86

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AFP - Administradora de Fondo de Pensiones	Calificación de Invalidez
APS - Atención Primaria en Salud	MSPS - Ministerio de Salud y Protección Social
APT - Análisis de Puesto de Trabajo	MMM - Mejoría Médica Máxima
ARL - Administradora de Riesgos Laborales	MUCI - Manual Único de la Calificación de la Invalidez
ATEL - Accidente de Trabajo/ Enfermedad Laboral	NNA - Niñas, Niños y Adolescentes
AT - Accidente de Trabajo	OMS - Organización Mundial de la Salud
CAT - Carga de Adherencia al Tratamiento	OND - Observatorio Nacional de Discapacidad
CDPD - Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	ONU - Organización de las Naciones Unidas
CIF - Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud	PCL - Pérdida de la Capacidad Laboral
EAPB - Entidades Administradoras de Planes de Beneficios	PcD - Persona con Discapacidad
EL - Enfermedad Laboral	RLCPD - Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad
EOC - Entidades Obligadas a Compensar	SENA - Servicio Nacional de Aprendizaje
EPS - Entidad Promotora de Salud	SGP - Sistema General de Pensiones
FE - Fecha de Estructuración	SGRL - Sistema General de Riesgos Laborales
ICETEX - Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior	SGSSI - Sistema General de Seguridad Social Integral
INCI - Instituto Nacional para Ciegos	SGSSS - Sistema General de Seguridad Social en Salud
INSOR - Instituto Nacional para Sordos	SIMAT - Sistema Integrado de Matrícula
IPS - Institución Prestadora de Servicios de Salud	SSD - Secretaría de Salud Distrital
IT - Incapacidad Temporal	SSM - Secretaría de Salud Municipal
IPP - Incapacidad Permanente Parcial	SUPERSALUD - Superintendencia Nacional de Salud
IPT - Incapacidad Permanente Total	UARIV - Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
LSC - Lengua de Señas Colombiana	USPEC - Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios de Colombia
JNCI - Junta Nacional de Calificación de Invalidez	UPC - Unidad de Pago por Capitación
JRCI - Junta Regional de	

GLOSARIO

Accidente de trabajo: 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, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión (Ley 1562 del 2012).

Actividad: se utiliza en un sentido amplio para mostrar la ejecución de una tarea o una acción llevada a cabo por un individuo en cualquier nivel de complejidad. Representa

la propia perspectiva del individuo acerca de su funcionamiento. Las actividades incluyen funciones físicas simples o básicas de la persona en su totalidad (por ejemplo, agarrar algo o mover una pierna), funciones mentales básicas y complejas (por ejemplo, aprender y aplicar el conocimiento), y diversas actividades físicas y mentales con distintos niveles de complejidad (ej. manejar un auto, interactuar con gente). Otros ejemplos de actividades serían cuidarse a sí mismo y actividades domésticas (OMS, 2001).

Acciones afirmativas: políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan (numeral 3, artículo 2, Ley Estatutaria 1618 de 2013).

Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (artículo 2, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Son medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar las barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad

en el trabajo. Se hace referencia a razonable, cuando el ajuste es práctico y adecuado para el empleador en costo, recursos o tiempo.

Análisis de puesto de trabajo: procedimiento sistemático, participativo, riguroso y ético llevado a cabo por un profesional con licencia en seguridad y salud en el trabajo, salud ocupacional o ergonomía a través del cual se realiza la recolección, evaluación y organización de información del contexto del individuo y de la(s) actividad(es) laboral(es) de un trabajador (valoración transversal ocupacional) para determinar la exposición a factores de riesgo ocupacionales (sus características, las variaciones, la dosis acumulada, las determinantes, la temporalidad, los niveles de riesgo) relacionados con las condiciones del puesto de trabajo y el riesgo del desarrollo progresivo de una presunta enfermedad laboral (Resolución 3050 de 2022).

Apoyos: los apoyos de los que trata la Ley 1996 de 2019, son tipos de asistencia que se prestan a la persona con discapacidad para facilitar el ejercicio de su capacidad legal. Esto puede incluir la asistencia en la comunicación, la asistencia para la comprensión de actos jurídicos y sus consecuencias, y la asistencia en la manifestación de la voluntad y preferencias personales (artículo 3, Ley 1996 de 2019).

Asistencia personal: toda asistencia de una persona utilizada para ayudar en la realización de una actividad. Puede ser o no paga y puede ser llevada a cabo por un miembro de la familia o por ayuda contratada. La asistencia personal puede tomar la forma de ayuda física real, o puede incluir recordatorios verbales, indicaciones, apuntes, presencia, supervisión o ayuda psicológica (OMS, 2001).

Barrera: cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

a) Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.

b) Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, al desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad (Ley Estatutaria 1618 de 2013).

Bienestar: es un término general que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como tener una buena vida. Los dominios de salud son un subgrupo dentro de los dominios que componen todo el universo de la vida humana (OMS, 2001).

Capacidad: es un constructo que indica, como calificador, el máximo nivel posible de funcionamiento que puede alcanzar una persona en un momento dado, en alguno de los dominios incluidos en actividad y participación. La capacidad se mide en un contexto/entorno uniforme o normalizado y, por ello, refleja describir las características de este contexto/entorno uniforme o la habilidad del individuo ajustada en función del ambiente (OMS, 2001).

Carga de adherencia al tratamiento: índice que informa sobre el impacto que tienen la medicación, la dieta y los tratamientos indicados, así como los efectos secundarios, sobre las actividades de la vida diaria y que, por lo tanto, generan un grado de deficiencia (Decreto 1507 de 2014).

Certificación de discapacidad: documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad (Resolución 113 de 2020).

Condición de salud: es un término genérico que incluye enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede incluir también otras circunstancias como (...) envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las condiciones de salud se codifican utilizando la CIE-10 (Decreto 1507 de 2014).

Deficiencia: es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (OMS, 2001).

Deficiencia a mediano plazo: los procesos de recuperación pueden ser indefinidos, no son de curación inmediata ni definidos en un plazo corto, es decir, debe abarcar un periodo sustancial no breve o instantáneo. No son condiciones de salud contingentes o pasajeras. Se espera que tenga resolución o mejora significativa en un plazo intermedio.

Deficiencia a largo plazo: duración extendida o permanente, sin expectativas de resolución en el corto o mediano plazo. Tratamientos con plazos indeterminados que impactan de manera duradera. Naturaleza incurable, crónica, degenerativa o congénita de la situación médica.

Dificultad: experiencia de incomodidad, dolor o lentitud; necesidad de incrementar el esfuerzo; la obligación de realizar cambios en la manera en que se realiza la actividad (OMS, 2001).

Discapacidad: es un término genérico que incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (OMS, 2001).

Dispositivos de asistencia o producto de apoyo: todo el equipo o dispositivos utilizados por el individuo para ayudar a completar una actividad debido a una condición de salud (OMS, 2001).

Enfermedad crónica, degenerativa e irreversible de alto impacto en la calidad de vida: se define como enfermedad crónica, degenerativa e irreversible de alto impacto en la calidad de vida aquella que es de larga duración, que ocasione grave pérdida de la calidad de vida, que demuestre un carácter progresivo e irreversible que impida esperar su resolución definitiva o curación y que haya sido diagnosticada en forma adecuada por un médico experto (artículo 3, Ley 1733 de 2014).

Enfermedad laboral: la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Ley 1562 del 2012).

Estabilidad laboral reforzada: el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo (Ley 361 de 1997).

Estructuras corporales: son las partes anatómicas o estructurales del cuerpo como órganos o miembros, y sus componentes clasificados en relación con los sistemas corporales. El estándar empleado para valorar estas estructuras es lo que considera la norma estadística para los seres humanos (OMS, 2001).

Facilitadores: son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida (OMS, 2001).

Factores ambientales: constituyen un componente de la CIF y se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona (OMS, 2001).

Factores contextuales: son los factores que constituyen conjuntamente el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Incluyen la edad, la etnia, el género, la educación, las experiencias, la personalidad y el carácter, las aptitudes, y otras condiciones de salud, el estado físico, los hábitos, la crianza, los estilos de enfrentarse a los problemas y tratar de resolverlos, el

trasfondo social, la profesión, y las experiencias pasadas y actuales (OMS, 2001).

Fecha de estructuración: se entiende como la fecha en que una persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, de cualquier origen, como consecuencia de una enfermedad o accidente, y que se determina con base en la evolución de las secuelas que han dejado estos. Para el estado de invalidez, esta fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el cincuenta por ciento (50%) de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional (Decreto 1507 del 2014).

Funcionamiento: es un término genérico que incluye funciones corporales, estructuras corporales, actividades y participación. Indica los aspectos positivos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (OMS, 2001).

Funciones corporales: son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las funciones psicológicas (OMS, 2001).

Inclusión social: es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad (numeral 2, artículo 2, Ley Estatutaria 1618 de 2013).

Limitaciones en la actividad: son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades, abarca desde una desviación leve hasta una grave actividad (OMS, 2001).

Mejoría médica máxima: punto en el cual la condición patológica se estabiliza sustancialmente y es poco probable que cambie, ya sea para mejorar o empeorar, en el próximo año, con o sin tratamiento. Son sinónimos de este término: pérdida comprobable, pérdidas fija y estable, cura máxima, grado máximo de mejoría médica, máximo grado de salud, curación máxima, máxima rehabilitación médica, estabilidad médica máxima, estabilidad médica, resultados médicos finales, médicamente estable, médicamente estacionario, permanente y estacionario, no se puede ofrecer más tratamiento o se da por terminado el tratamiento. Incluye los tratamientos médicos, quirúrgicos y de rehabilitación integral que se encuentren disponibles para las personas y que sean pertinentes según la condición de salud (Decreto 1507 del 2014).

Ocupación: actividades de la vida nombradas, organizadas y que tienen un valor y significado para las personas de una determinada cultura. La ocupación es lo que hacen las personas en el desempeño de sus roles, incluyendo el cuidado de sí mismos, el disfrute de la vida y la contribución al desarrollo económico y social de sus comunidades. Representa las ocupaciones propias de cada etapa del ciclo vital, de tal forma que el juego y el estudio resultan ser la ocupación principal en la infancia y la adolescencia; el trabajo en la etapa adulta y el uso del tiempo de ocio en la etapa de adulto mayor (Decreto 1507 del 2014).

Personas con discapacidad: aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley estatutaria 1618 de 2013).

Rehabilitación funcional: proceso de acciones médicas y terapéuticas, encaminadas

a lograr que las personas que presenten una condición de salud puedan recuperar, mantener y potencializar las capacidades funcionales óptimas desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, cognitivo, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes (Resolución 3050 del 2022).

Rehabilitación integral: conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida (Decreto 1507 del 2014).

Rehabilitación laboral: conjunto de acciones tendientes a lograr que una persona con una condición de salud alcance el mayor grado de readaptación en el entorno de trabajo (Resolución 3050 del 2022).

Registro de localización y caracterización de personas con discapacidad: plataforma en la cual se registra la información contenida en el certificado de discapacidad de las personas que hayan sido certificadas a fin de obtener su caracterización y su localización geográfica en los niveles municipal, distrital, departamental y nacional. El registro es la fuente oficial de información sobre las personas con discapacidad en Colombia y hace parte del sistema integrado de información de la protección social - SISPRO (Resolución 583 de 2018).

Reincorporación laboral: al terminar el periodo de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro, de la misma categoría, para el cual esté capacitado (Resolución 3050 del 2022).

Restricciones en la participación: son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad. (OMS, 2001).

Trabajo habitual: aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración (Decreto 1507 del 2014).





CAPÍTULO 1.

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

- 1.1. ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?
- 1.2. Marco normativo general/específico/ otros
- 1.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?
- 1.4. ¿Quién la expide? (Responsables)
- 1.5. ¿Quiénes pueden acceder? Ejemplos
- 1.6. Vigilancia y control
- 1.7. Preguntas frecuentes
- 1.8. Recomendaciones
- 1.9. Infografía
- 1.10. Referencias

1.1. ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?

La estabilidad laboral reforzada por discapacidad es una medida que brinda especial protección a trabajadores con discapacidad. Para su aplicación consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se considera la concurrencia de los siguientes elementos:

- a. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida».
- b. La existencia de barreras (actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras) que puedan impedir al trabajador que presenta la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.
- c. Que estos elementos sean puestos en conocimiento del empleador durante la relación laboral, a menos que sean notorios para el caso.

Es conveniente anotar que al momento de evaluar la discapacidad que conlleva a la protección de la estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) Factor humano: la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo.

(ii) Factor contextual: el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y

(iii) Participación laboral: la contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia y restricción en la participación en el entorno laboral.

No toda deficiencia es objeto de dicha protección, solo aquellas personas con déficits de las estructuras corporales y funcionales de mediano o largo plazo que se enfrentan a barreras que impiden la participación laboral.

Se aclara que se excluyen condiciones de salud agudas, momentáneas, pasajeras o de corto plazo.

1.2. Marco normativo general/específico/ otros

Tabla 1 . Marco normativo

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993, de las Naciones Unidas: Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	Puso de presente los obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades, y la necesidad de centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.
Ley 361 de 1997- Artículo 26	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Estabilidad Laboral Reforzada.
Código Sustantivo del Trabajo - Artículo 64	En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
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.
Decreto 2011 de 2017	Reglamentario Único del Sector de Función Pública en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Resolución 3050 de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Solo aplica para riesgos laborales.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
<p>Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1152 de 2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1154-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1259-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1268-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1817-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1818-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1503-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1504-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1508-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1184-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1181-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1183-2023</p> <p>-Corte Suprema de Justicia Sala Laboral 1491-2023</p>	<p>Precisa nuevas reglas para la configuración de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>La determinación de discapacidad, no se puede delimitar conforme a porcentajes o criterios numéricos de capacidad laboral. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisa que, en materia de determinación de discapacidad, la misma, no se determina conforme porcentajes o criterios numéricos de capacidad laboral, sino de la interrelación que existe entre una deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, y los obstáculos que impiden la participación igualitaria de determinadas personas en la vida laboral, para cuya acreditación existe plena libertad probatoria. En este sentido, no es dable exigir la acreditación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15 %, pues en el modelo de derechos humanos, lo importante para establecer una discapacidad es que el trabajador tenga una limitación que, al interactuar con diversas barreras, le impida su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás.</p>

Fuente: construcción propia.

1.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?

¿Para qué sirve la estabilidad laboral reforzada?

La finalidad de la estabilidad laboral reforzada consiste en garantizar el empleo y evitar que el trabajador sea despedido por su discapacidad, sin perjuicio de que el empleador pueda prescindir de sus servicios por una justa causa, objetiva renuncia, mutuo acuerdo y demás (artículo 53 de la Constitución Política).

¿Para qué no sirve la estabilidad laboral reforzada?

Para reclamar prestaciones de seguridad social. Eso lo realizan otras instancias.

¿Cuándo se considera un despido discriminatorio por causa de discapacidad?

Cuando se demuestre que el empleador no realizó los ajustes razonables y, en caso de no hacerlos, por considerar que eran una carga desproporcionada o irrazonable no le comunicó de tal situación al trabajador. O aún con el ajuste, este no mitiga ni elimina de manera efectiva la barrera.

Asimismo, cuando el empleador no haya pedido autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador, motivado en que no podía implementar los ajustes razonables o que, al ser un contrato a término indefinido, desaparecieron las causas por las cuales subsistía la relación.

1.4. ¿Quién la expide? (Responsables)

- Juez constitucional y ordinario

- Corte Constitucional

- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

- Ministerio de Trabajo

1.5. ¿Quiénes pueden acceder? Ejemplos

Para acceder a la estabilidad laboral reforzada no se requiere que la persona tenga certificación de discapacidad o la calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada aplica para:

-Personas que presenten deficiencias mentales o físicas, que al interactuar con las barreras que impone el entorno laboral (actitudinales, comunicativas, de infraestructura, entre

otras) impidan su participación plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores en el entorno laboral, para el desempeño de sus funciones asignadas.

-Personas con discapacidad que aunque hayan terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo con el empleador, demuestren que el consentimiento se dio por algún tipo de presión por parte del empleador.

-Para las personas con discapacidad en don-

de el acuerdo con el empleador para la terminación del contrato de trabajo no haya sido válido y se considere como terminación del contrato sin justa causa.

La estabilidad laboral reforzada no aplica para:

-Los trabajadores que presentan condiciones de salud agudas, momentáneas, pasajeras, temporales, transitorias o de corta duración.

Se precisa que las diferentes afectaciones de salud no son una discapacidad en sí, pues solo

podrían valorarse para efectos de la garantía de esta protección, si se considera que el trabajador presenta deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras en el entorno laboral le impiden la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.

-Para los trabajadores con discapacidad que realizaron la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, transacción o conciliación con el empleador.

1.6. Vigilancia y control

- Ministerio de Trabajo

- Jueces constitucionales

- Justicia Laboral Ordinaria

1.7. Preguntas frecuentes

¿Cuál es el proceso que debe seguir el empleador para despedir a un trabajador con discapacidad?

-Tener conocimiento de la discapacidad del trabajador cuando se presente, ya sea al inicio del contrato laboral o durante el mismo.

-Haber garantizado durante el desarrollo del contrato laboral ajustes razonables, en caso de que hayan sido necesarios y, en caso de no haberlos realizado, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó esto al trabajador.

-Es deber del empleador identificar e implementar los ajustes razonables que el trabajador requiera en el desarrollo de su labor. Estos pueden ser recomendados desde las entidades de seguridad social acogiéndose a los procesos de rehabilitación laboral y no necesariamente deben ser prescritos por un médico, o por

una ley específica, ya que cada caso debe ser estudiado uno a uno de acuerdo con su particularidad.

-Probar que para el despido del trabajador con discapacidad se cumplió con una(s) causa(s) justa(s) u objetiva(s), mutuo acuerdo, transacción, conciliación o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

¿En qué casos se requiere que el empleador solicite permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador con discapacidad?

-En los casos en que no se pueden realizar los ajustes razonables.

-Cuando no obedece a una causa justa u objetiva, mutuo acuerdo, transacción, conciliación o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

¿Para qué tipo de contrato aplica la estabilidad laboral reforzada?

Aplica para todas las relaciones laborales. Cuando se trata de contratos de prestación de servicios o cualquier otro en que la parte considere que la relación era de índole laboral, debe demostrar, en primer lugar, la existencia del contrato realidad.

¿Cuándo un despido de una persona con discapacidad se considera discriminatorio?

Si se establece que la persona presenta una discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el caso de un juicio ¿qué elementos favorecen al trabajador con discapacidad para acreditar la estabilidad laboral reforzada?

El juez deberá estudiar las pruebas del proceso para determinar si se demostraron o no los requisitos exigidos por la ley y la jurisprudencia; ahora, por los intereses que tiene cada una de las partes, pueden favorecerse según el siguiente esquema.

El trabajador con discapacidad es titular del amparo legal si de las pruebas del proceso se logra acreditar:

- La existencia de la deficiencia;
- Si esta fue de mediano o largo plazo;
- Si está probada la barrera de tipo laboral, que le impidió al trabajador el desempeño de sus funciones en igualdad de condiciones con los demás;
- Que tal circunstancia era conocida o notoria para el empleador.

El empleador del trabajador con discapacidad puede demostrar que no hubo discriminación si:

- Implementó los ajustes razonables y fueron efectivos para mitigar o eliminar las barreras comunicadas o conocidas por este;
- Se basó en una causa justa u objetiva, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo.

La barrera laboral debe analizarse a partir de la revisión integral del expediente, el cual incluye, entre otros:

- El estudio del puesto de trabajo tras conocer la deficiencia y las medidas para su abordaje,
- El juez está obligado a indagar y verificar el cumplimiento de esta exigencia e, incluso, de considerarlo necesario, ordenar pruebas de oficio.

Desde una perspectiva de discapacidad, no se imponen cargas probatorias imposibles o difíciles de cumplir al trabajador con discapacidad y al empleador.

1.8. Recomendaciones

-La materialización de la no discriminación de trabajadores con discapacidad en entornos laborales, conlleva el superar creencias de los

diferentes actores que intervienen, en donde se promueva el derecho de las personas con discapacidad a vincularse laboralmente y se

implementen los ajustes razonables que garanticen contextos inclusivos y accesibles, de manera que se tenga claro que las barreras están presentes en el entorno y no en el trabajador.

-Las dolencias o enfermedades temporales que tenga un trabajador y que no constituyan una deficiencia no pueden llevar a determinar la existencia de una discapacidad; tampoco, aquellas deficiencias que no sean de mediano o largo plazo; ni aquellas deficiencias que siendo de mediano o largo plazo, no interactúen con alguna barrera que impida la participación efectiva de la persona. En estos casos, no aplica la protección por estabilidad laboral reforzada.

-No toda deficiencia (pérdidas o limitaciones biológicas) conlleva a la protección por discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.

-Para que un trabajador pueda acceder a la protección laboral reforzada, debe acreditar en primer lugar, que es una persona con discapacidad, es decir, evidenciar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios, soportando la existencia de barreras en el entorno laboral que impidan el desempeño en igualdad de condiciones que los demás.

-Pueden darse casos en donde el trabajador manifieste que tiene una enfermedad crónica con múltiples afectaciones corporales o mentales, pero si no existen evidencias que demuestren que estas le generan dificultades para desempeñar su actividad laboral, o que se encuentra en situación de desventaja en su entorno laboral en relación con los demás trabajadores, es decir, que se enfrenta a barreras en el entorno laboral, no le aplica la protec-

ción de la estabilidad laboral reforzada.

-Todos los trabajadores, con y sin discapacidad gozan de la misma voluntad para acordar, conciliar o transigir, lo que se conoce como “la auto determinación”, entendida como el derecho de toda persona para ejercer sus derechos y obligaciones. Por tal razón no existe justificación que impida a las personas con discapacidad acordar o ejercer la disposición de sus derechos, libre de cualquier vicio de consentimiento.

-El empleador es quien identifica y realiza los ajustes. En caso que no los haga, o los haga pero no sean efectivos para mitigar o eliminar la barrera, se entiende como motivo de discriminación. En ese sentido, debe justificar que no eran razonables y proporcionales y habérselo comunicado al trabajador. En juicio, el empleador debe demostrar que realizó los ajustes y, si no, debe justificar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que informó al trabajador de ello. En ambos casos, debe acreditar el cumplimiento de una justa causa legal u objetiva, la terminación del contrato de mutuo acuerdo, conciliación, transacción o la renuncia libre y voluntaria.

-La estabilidad laboral reforzada aplica para todas las relaciones laborales.

Criterios generales por tener en cuenta:

- Desarrollo y naturaleza de la deficiencia.
- Causa y pronóstico.
- Perspectiva de recuperación o duración.
- Requiere de atención continua.
- Evolución y necesidad de tratamientos o terapias continuas.
- Restricciones médicas y su influencia en

el ámbito laboral.

- Debe prolongarse en el tiempo a pesar de los procesos de recuperación y rehabilitación.
- Tener una duración significativa, no necesariamente permanente.
- Concepto de rehabilitación o su proceso.
- Consecuencias indeterminadas que impactan de manera duradera o permanente, reversible o irreversible, curable o incurable, progresivo o regresivo, de origen laboral o común.
- No se presenta con una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo.
- Dolencia se prolonga significativamente en el tiempo antes de su recuperación o rehabilitación.

Indicios del mediano plazo:

- Los procesos de recuperación pueden ser indefinidos. No son de curación inmediata ni definidos en un plazo corto, es decir, debe abarcar un periodo sustancial no breve o instantáneo.
- No son condiciones de salud contingentes, pasajeras o transitorias.
- Periodo considerable.
- Se espera que tenga recuperación o mejora significativa en un plazo intermedio.
- Cuando se padece una condición médica, secuelas, accidentes, efectos o lesiones

y el proceso de recuperación sea prolongado, se espera que haya una mejora notable en un plazo intermedio. Esto sugiere que si bien la recuperación puede llevar tiempo se anticipa un progreso perceptible en un periodo medio. Tiene pronóstico de recuperación o mejora notable.

Indicios del largo plazo:

- Duración extendida o permanente, sin expectativa de resolución en el corto o mediano plazo.
- Tratamientos con plazos indeterminados que impactan de manera duradera.
- Naturaleza incurable, crónica, degenerativa o congénita de la situación médica.
- Secuelas producto de un accidente o enfermedad.

Excepción de la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

Corto plazo

Sintomatología pasajera transitoria que no deja secuelas o son de resolución inmediata. Periodo limitado durante el cual se espera que una condición médica se resuelva o mejore significativamente con un impacto temporal en el funcionamiento del individuo y tratamientos que tienen una duración esperada. Lo que caracteriza al corto plazo es que es reversible, síntomas disminuyen o desaparecen por completo una vez que la condición subyacente se resuelve. Ejemplo: gripa.

Estabilidad Laboral Reforzada

¿Qué es?

Concepto

La estabilidad laboral reforzada por discapacidad es una medida que brinda especial protección a trabajadores con discapacidad.



Para su aplicación consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se considera la concurrencia de los siguientes elementos:

Elementos

- La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- Barreras que impidan trabajador que presenta la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.
- Que estos elementos sean puestos en conocimiento del empleador durante la relación laboral, a menos que sean notorios para el caso.

Aspectos básicos para su evaluación

- **Factor Humano:** La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad, de mediano o largo plazo.
- **Factor Contextual:** El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico.
- **Participación laboral:** La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia y restricción en la participación en el entorno laboral.

Marco Normativo

- La Corte Suprema de Justicia, por medio de la jurisprudencia de 2023, precisó las nuevas reglas para la configuración de la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.





¿Para qué sirve?

- Para que en caso de despido de un trabajador con discapacidad por parte del empleador, se presuma que la terminación del contrato fue por su discapacidad, siempre y cuando no haya justa causa u objetiva, mutuo acuerdo, transacción, conciliación o renuncia libre y voluntaria por parte del trabajador.

¿Cuándo se considera un despido discriminatorio por causa de discapacidad?

- Cuando se demuestre que el empleador no realizó los ajustes razonables y en caso de no hacerlos, por considerar que eran una carga desproporcionada o irrazonable, no le comunicó de tal situación al trabajador. O habiendo realizado el ajuste, este no mitiga ni elimina de manera efectiva la barrera.

¿Quién la declara?

- Juez Constitucional
- Corte Constitucional
- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral
- Ministerio de Trabajo



No Aplica:

- Para reclamar prestaciones de seguridad social.



- Cuando el empleador no haya pedido autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador, motivado en que no podía implementar los ajustes razonables o que, al ser un contrato a término indefinido, desaparecieron las causas por las cuales subsistía la relación.



¿Quiénes pueden acceder?

- Personas que presenten deficiencias mentales o físicas para la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.
- Personas con discapacidad que aunque hayan terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo con el empleador, demuestren que el consentimiento se dio por algún tipo de presión por parte del empleador.
- Para las personas con discapacidad en donde el acuerdo con el empleador para la terminación del contrato de trabajo no haya sido válido, y se considere como terminación del contrato sin justa causa.



¿Para quiénes no aplica?

- Para los trabajadores que presentan condiciones de salud agudas, momentáneas, pasajeras, temporales, transitorias o de corta duración.
- Para los trabajadores con discapacidad que realizaron la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, transacción o conciliación con el empleador.

Vigilancia y control

- Ministerio de Trabajo
- Justicia Laboral Ordinaria
- Jueces Constitucionales



Recomendaciones:

1

No toda deficiencia (pérdidas o limitaciones biológicas) conlleva la protección por discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.

2

La NO discriminación de trabajadores con discapacidades en entornos laborales.

3

El empleador es quien identifica y realiza los ajustes. En caso que no los haga, o los haga pero no sean efectivos para mitigar o eliminar la barrera, se entiende como motivo de discriminación. En ese sentido, debe justificar que no eran razonables y proporcionales y habérselo comunicado al trabajador

Ruta de análisis para la determinación de la duración de la deficiencia

- Evaluación detallada del diagnóstico fijado.
- Análisis de periodos de incapacidades y valoraciones médicas.
- Consideración de síntomas, recomendaciones, restricciones, plan de recuperación, plan de manejo, proceso de rehabilitación y cómo esto afecta la vida laboral del individuo.

Elementos probatorios y objetos útiles

- Documentos del diagnóstico médico: describe la existencia de una deficiencia y da indicios sobre su duración esperada como resultado de conocimientos y datos médicos y científicos.
- Tratamiento y pronóstico: indica el análisis del médico tratante, la respuesta al tratamiento y proporciona indicios sobre la recuperación esperada, lo que puede evidenciar la duración prevista de la deficiencia.
- Evaluación funcional: estudia las limitaciones funcionales resultantes de la condición de salud, como la capacidad para realizar las actividades laborales determinando la posible duración de la deficiencia.
- Documentación médica adicional: incluye la historia clínica, epicrisis (resumen de la historia, informes médicos, carga de adherencia al tratamiento, resultados de exámenes y estudios complementarios. Todo ello describe los antecedentes, la evolución, el estado actual de la deficiencia, los resultados de los diagnósticos y los tratamientos, proporcionando datos cruciales para comprender la duración y la gravedad de la condición.
- Dictámenes emitidos por las juntas de calificación, EPS, ARL, aseguradoras de riesgo previsual de las AFP, Colpensiones o particulares: valoración de la parte cualitativa en lo inherente al rol laboral.

1.10. Referencias

- Cuervo, D. (2024). *Panel Estabilidad Laboral Reforzada: Congreso 41*. [YouTube]. <https://www.youtube.com/watch?v=4nU0AABRd2Q>
- Zúñiga, M. SL1152-2023. Radicación n.º 90116. Acta 16. Bogotá D. C. 10 mayo de 2023. *Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral*. <https://www.laboraldia.com>.
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*.

CAPÍTULO 2. LA CERTIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD

- 2.1. ¿Qué es la certificación de discapacidad?
- 2.2. Marco normativo general/específico/otros
- 2.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?
- 2.4. ¿Quién la expide? (Responsables)
- 2.5. ¿Quiénes pueden acceder? Ejemplos
- 2.6. Vigilancia y control
- 2.7. Preguntas frecuentes
- 2.8. Recomendaciones
- 2.9. Infografía
- 2.10. Referencias

2.1. *¿Qué es la certificación de discapacidad?*

Es un procedimiento de carácter voluntario dirigido a quienes se autorreconocen como personas con discapacidad, el cual es ejecutado por un equipo multidisciplinario de profesionales de la salud², quienes, en un mismo momento y en un mismo lugar, valoran a una persona para determinar si presenta discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019). Cabe destacar que esta valoración se fundamenta en estándares internacionales propuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). De este modo, la valoración permite identificar las deficiencias corporales, psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta una persona de acuerdo con lo propuesto en la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) (Resolución 113 de 2020).

La realización de este procedimiento es responsabilidad de las EPS del régimen contributivo y subsidiado, entidades adaptadas y administradoras de los regímenes especial, de excepción y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios de Colombia (USPEC)³. La valoración del equipo multidisciplinario puede realizarse en modalidad intramural

(institucional), extramural (domiciliaria o jornada de salud) o telemedicina (Resolución 1197 de 2024). Una vez se haya identificado la presencia de discapacidad, el resultado se registra en un documento denominado certificado de discapacidad. A su vez, estos datos se cargan en el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad o RLCPD (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019).

La información registrada en plataforma sirve de insumo para apoyar la formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, planes, programas y proyectos dirigidos a garantizar los derechos de las personas con discapacidad. También la información cargada en el RLCPD funciona como medio de verificación de la existencia de discapacidad o priorización de programas sociales, así como el redireccionamiento de la oferta programática institucional (Resolución 1197 de 2024).

Según la Resolución 113 de 2020, durante la certificación de discapacidad se llevan a cabo tres actividades simultáneamente: definir un perfil completo de la discapacidad basada en la CIF, entregar a la persona con discapacidad el nuevo certificado y registrar la información de la valoración en el RLCPD.

² Conformado por tres profesionales de disciplinas diferentes que incluyen un médico general o especialista y dos profesionales de áreas sociales o de salud (fisioterapia, terapia ocupacional, fonoaudiología, psicología, enfermería, optometría o trabajo social), quienes deben estar registrados en el Directorio Nacional de Certificadores de Discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social.

³ Estos regímenes adaptarán lo dispuesto en la Resolución 1197 de 2024 con recursos y procesos propios, estableciendo para esto los trámites y autoridades competentes dentro de su sistema organizacional para la recolección de solicitudes; la generación de órdenes para la realización del procedimiento; la asignación de citas; y la ejecución del procedimiento en los prestadores de servicios de salud autorizados [Parágrafo, artículo 2, Resolución 1197 de 2024].

Marco normativo general/específico/otros

El procedimiento de certificación es el mecanismo para que la PcD sea reconocida y acceda a todos los beneficios del Estado colombiano, como lo muestra evolución normativa de la certificación de discapacidad.

Tabla 2

Normograma de evolución normativa de la certificación de discapacidad

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 1346 de 2009	Define que las personas con discapacidad son aquellas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con barreras impiden su participación plena en sociedad e igualdad de condiciones con los demás.
Ley 1618 de 2013	Establece disposiciones para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de, entre otras, medidas de inclusión y acciones afirmativas.
Ley Estatutaria 1751 de 2015	El artículo 11 indica que las personas con discapacidad, junto con otras poblaciones, tendrán especial protección por parte del Estado. En ese sentido, su atención en salud no estará limitada por barreras administrativas o económicas. Para ello, las instituciones del sector salud deberán definir procesos de atención intersectoriales e interdisciplinarios que aseguren adecuadas condiciones de atención.
Ley 1753 de 2015	En el artículo 81 señala que el Ministerio de Salud y Protección Social implementará la certificación de discapacidad para la inclusión y redireccionamiento de la población con discapacidad hacia la oferta programática e institucional.
Resolución 1516 de 2016	Por la cual se aprueba el “Lineamiento técnico para la atención de niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, con discapacidad”, que en su página 42 promueve el registro de los beneficiarios de las modalidades de atención de población con discapacidad en el RLCPD.
Circular 009 de 2017	Indica la expedición de un documento que acredite la discapacidad con fines de registro en los sistemas de información. Se aclara que la autorización y la financiación será por medio de la EPS. La realización del procedimiento estará a cargo del médico tratante adscrito a la EPS del solicitante.
Resolución 583 de 2018	Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el RLCPD en el territorio colombiano. La certificación de discapacidad consiste en un procedimiento a cargo de un equipo multidisciplinario compuesto por profesionales del área social y de salud. Su financiación está cubierta por el plan de beneficios en salud con cargo a la Unidad de Pago por Capitación (UPC).

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Resolución 1958 de 2018	Por medio de la cual se establece el procedimiento para el acceso a la medida individual de indemnización administrativa. Esto conforme al artículo 8, numeral 3, pues se entenderá que hay una situación de urgencia manifiesta o extrema vulnerabilidad por este criterio, cuando una víctima acredite tener discapacidad y su dificultad en el desempeño sea igual o superior al 40 %, según el certificado de discapacidad emitido por la EPS, de acuerdo con la Resolución 593 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que la modifique, sustituya o adicione.
Resolución 246 de 2019	Modifica la transitoriedad de la Resolución 583 de 2018: la fecha para iniciar la expedición de los certificados de discapacidad pasa del 1 de febrero de 2019 al 1 de febrero de 2020.
Circular 003 de 2019	Indica la ampliación del término de la Circular 025 de 2018 de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (Uariv) donde acoge la disposición de la Circular 246 de 2019 del MSPS, que amplía la transitoriedad de la certificación de discapacidad hasta el 1º de febrero de 2020.
Resolución 246 de 2019	Por la cual se modifica el Artículo 25 de la Resolución 583 de 2018. Realiza la ampliación del periodo de transitoriedad de certificación de discapacidad y RLCPD hasta el 1 de febrero de 2020.
Resolución 113 de 2020	Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el RLCPD en el país. Se indica que la autorización del procedimiento realizado por el equipo multidisciplinario estará a cargo de Secretarías de Salud de orden distrital y municipal. Su financiación será con recursos del Presupuesto General de la Nación mediante acto administrativo del Ministerio de Salud y Protección Social.
Resolución 1043 de 2020	Establece los criterios para la asignación y distribución de los recursos destinados a la implementación de la certificación de discapacidad y el RLCPD. Las entidades territoriales del orden departamental y distrital deberán acreditar que cuentan con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y capacidad operativa. La oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud y Protección Social emitirá el concepto de viabilidad técnica para la asignación de recursos. Estos serán distribuidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, entre las entidades territoriales que cuenten con el concepto de viabilidad técnica.
Lineamientos para la realización de certificación de discapacidad mediante la modalidad de telemedicina de 2020	Brindar a los prestadores de servicios de salud públicos y privados, entidades territoriales de salud, Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), entidades de excepción y Entidades Obligadas a Compensar (EOC), lineamientos para realizar la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) mediante la modalidad de telemedicina y sus diferentes categorías.
Circular 048 de 2021	Indica orientaciones específicas sobre la certificación de discapacidad y el RLCPD para las secretarías departamentales, distritales y municipales de salud o las entidades que hagan sus veces, instituciones prestadoras de servicios de salud y los regímenes especial y de excepción.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Resolución 367 de 2021	Por la cual se efectúa una asignación de recursos del Presupuesto de Gastos de Inversión del Ministerio de Salud y Protección Social, rubro denominado “apoyo al proceso de certificación de discapacidad nacional”, con vigencia fiscal 2021, para garantizar la implementación de la certificación de discapacidad y el RLCPD.
Resolución 1239 de 2022	<p>Ofrece disposiciones relacionadas con el procedimiento de certificación de discapacidad y el RLCPD. Incluye los regímenes especial y de excepción y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios de Colombia (USPEC). Adicionalmente, explica el manejo del valor unitario de la valoración clínica multidisciplinaria a pagar a las instituciones prestadoras de servicios de salud. Se destaca que la financiación será con recursos disponibles en el Presupuesto General de la Nación, aquellos propios de las entidades territoriales y los que gestionen a través del Sistema General de Regalías, recursos de los regímenes especial y de excepción, de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios de Colombia y de actores voluntarios del sector privado o de cooperación internacional.</p> <p>Las secretarías de salud autorizarán a las instituciones prestadoras de servicios de salud que cumplan con los criterios señalados. Durante el procedimiento se especifica el orden y la cita para avanzar en el proceso de certificación. Para iniciar el proceso se debe incluir los documentos de historia clínica, modalidad en que se requiere la cita, los apoyos y ajustes razonables y la comunicación suscrita por la empresa o grupo empresarial si es necesario. Máximo dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la solicitud se verificará la documentación y se definirá si es procedente la generación de orden para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad, de acuerdo con el resultado de la verificación.</p>
Resolución 1197 de 2024	Tiene por objeto determinar el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad. Deroga la Resolución 1239 de 2022. Señala ajustes asociados con el trámite para la expedición del certificado de discapacidad, su procedimiento, el registro en el RLCPD y los criterios para la asignación y distribución de los recursos dispuestos en el Presupuesto General de la Nación por el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin.

Fuente: adaptado y actualizado de Moreno, D. M. (2020).

2.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?

La certificación de discapacidad sirve:

-Como medio para otorgar beneficios potenciales de protección social a la población con discapacidad. A su vez, resulta útil para conocer en términos demográficos a este grupo poblacional para así mapear sus ne-

cesidades de apoyo (Unión Europea et al, 2023; Banco Mundial, 2022, 2020; Mont et al, 2019; Guzmán, 2013; Cote, 2023).

Cabe destacar que es responsabilidad de las secretarías departamentales, distritales y municipales de salud o quien haga sus veces, diseñar e implementar estrategias de comu-

nicación orientadas a la difusión masiva de información relacionada con la ruta para acceder a la realización del procedimiento de certificación, su alcance y los usos del certificado de discapacidad (Resolución 1197 de 2024).

Respecto a la adjudicación de beneficios, una vez la persona con discapacidad cuente con el certificado que la acredite como tal, puede realizar la gestión de manera personal en cada uno de los sectores públicos o privados para recibir los beneficios destinados a esta población.

Tabla 3

Beneficios de la certificación de discapacidad

Entidad asociada al beneficio	Beneficios directos e indirectos para las personas con discapacidad certificadas
Ministerio del Trabajo	Generación de talleres orientadores a los empresarios y gremios. Incentivos en procesos de contratación en favor de las PcD. Por ejemplo, para los empleadores de PcD, la reducción en los parafiscales de la contratación de la PcD con todas las prestaciones sociales para invertir en ajustes razonables. No aplica para orden de prestación de servicios.
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	Asesoría para emprendedores. Orientación ocupacional para PcD y las empresas.
Departamento Administrativo de la	Seguimiento a la contratación de los servidores públicos con discapacidad en todo el territorio nacional.
Unidad del Servicio Público de Empleo	Plataforma para registrar la hoja de vida. Bolsa única de empleo, agencias de empleo con ajustes razonables.
Ministerio de Educación Nacional	Asistencia y asesoría técnica. Fortalecimiento competencias ciudadanas. El hecho de que los estudiantes con discapacidad cuenten con el certificado que los acredite como tal y lo remitan al establecimiento educativo para el respectivo soporte para el reporte en el Sistema Integrado de Matrícula - Simat, permitirá que la Secretaría de Educación o la entidad territorial certificada en educación reciba un 20 % o porcentaje adicional de matrícula por el reporte de estos estudiantes. Esto con el propósito de promover la inversión de recursos en las 3 líneas de inversión por parte del sector oficial, según el Decreto 1421 de 2017.
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	Programas Casa Digna Vida Digna: Mejoramiento de vivienda y barrios en ciudades, municipios, ruralidad.
Ministerio de Salud y Protección Social	Ruta de procedimiento de certificación según Resolución 113 de 2020. Asistencia técnica a los servicios de baja complejidad.
Ministerio de Transporte	Movilidad universal: Manual de accesibilidad física, transporte guía para los alcaldes y gobernadores.

Entidad asociada al beneficio	Beneficios directos e indirectos para las personas con discapacidad certificadas
Ministerio del Interior	Asistencia técnica sobre el funcionamiento de los comités territoriales. organizaciones sociales. Talleres de participación ciudadana.
Instituto Nacional para Ciegos - INCI	Se ofrece el servicio de elaboración de productos impresos especializados en tinta-braille y material en alto relieve para el acceso a la información de población con discapacidad visual.
Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes	Programa nacional de estímulos: dirigido a personas naturales, personas jurídicas y grupos constituidos, quienes pueden acceder a un estímulo participando en las convocatorias públicas de acuerdo con los términos y condiciones vigentes.
Ministerio del Deporte	Deporte social comunitario busca fortalecer la sana convivencia y los valores a través sus prácticas deportivas, desde un enfoque diferencial e incluyente.
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Turismo accesible: capacitación y sensibilización; calidad y mejora de la oferta e investigación y articulación interinstitucional.
Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - ICETEX	Decreto 1421 de 2017: ofrece un fondo destinado a financiar créditos educativos condonables en respuesta a lo ordenado por la CDPD.
Instituto Nacional para Sordos - INSOR	Asesoría y asistencia técnica, contenido educativo accesible, soluciones para el acceso a la información. Talleres en LSC. Sistema Closed Caption.
Sector vivienda	Decreto 975 de 2004: Subsidio familiar de vivienda. Ley 1537 de 2012 [Art 12]: promoción del desarrollo urbano y acceso a vivienda. Subsidio en especie para población vulnerable [PcD].
Sector salud	Decreto 1652 de 2022: excepción de cobro de cuota moderadora a niñas, niños y adolescentes con discapacidad certificada por médico tratante. Las PcD podrán acceder a rehabilitación funcional.
Sector recreación y deporte	Decreto 4283 de 2011: programas de educación física para PcD y otros sectores sociales vulnerables. Ley 1753 de 2015: recursos de inversión social en cultura y deporte.
Otros beneficios	Circular No.15 de 2015: incremento de la participación de NNA con discapacidad en el programa Más familias en acción mediante la actualización del RLCPD.
	Ley 1996 de 2019: régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las PcD mayores de edad.
Prosperidad Social - Programa Renta Ciudadana para Personas con Discapacidad	Se priorizarán a las madres cabeza de familia con hijos menores de 18 años en etapa de escolarización. También los hogares en condición de pobreza extrema con PcD, registradas en el RLCPD, que requieran cuidador permanente. Estos grupos recibirán un monto económico que será entregado con la periodicidad establecida en la normatividad vigente. Se tomará como base de referencia a las personas registradas en la iniciativa Familias en Acción.

Fuente: construcción propia.

La certificación de discapacidad no sirve para:

- Que se otorgue un beneficio en sí mismo. Más bien es un medio para alcanzar algunos beneficios potenciales en protección social y conocer el perfil demográfico de las personas con discapacidad.
- Dar incapacidades laborales ni adjudicar pensiones por pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.
- Ni el procedimiento de certificación de discapacidad ni el certificado de discapacidad son documentos válidos para el reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Pensión o de Riesgos Laborales (Resolución 1197 de 2024).
- Tener amparo automático por estabilidad laboral reforzada.
- Identificar el grado de discapacidad de una persona.
- Convertirse en una barrera para que las PcD puedan acceder a:
 - Un empleo formal en el sector público o privado. Existen algunos incentivos para los empleadores de PcD.
 - Educación en el sector público o privado. Por el reporte de estudiantes con discapacidad en el SIMAT, las entidades territoriales certificadas en educación reciben recursos adicionales de matrícula desde el Sistema General de Participaciones, para garantizar una atención educativa pertinente, oportuna y de calidad en el sector oficial.

2.4. ¿Quién la expide? (Responsables)

Los encargados de la expedición de la certificación de discapacidad son las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) auto-

rizadas por las secretarías de salud del orden departamental, distrital y municipal o las entidades que hagan sus veces.

2.5. ¿Quiénes pueden acceder? Ejemplos

Toda la población del país que se autorreconoce como persona con discapacidad puede acceder a una valoración clínica multidisciplinaria para determinar si efectivamente tiene discapacidad.

Para el caso de las niñas, niños y adolescentes, así como frente a las personas mayores de edad, de manera excepcional, la voluntad se expresará mediante la persona de apoyo en los términos establecidos en el artículo 48 de la Ley 1996 de 2019 (artículo 6, Resolución 1239 de 2022; Resolución 1197 de 2024).

2.6. Vigilancia y control

La vigilancia y el control lo realiza el Ministerio de Salud y Protección Social, a través de

las secretarías de salud, al igual que los entes de control.

2.7. Preguntas frecuentes

¿Qué es el certificado de discapacidad?

Es un documento personal e intransferible que se entrega a la persona después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en los que se identifique la existencia de una discapacidad a quién la solicita. Solamente podrá ser expedido por las IPS autorizadas por las secretarías de salud distritales o municipales para realizar el procedimiento de certificación.

¿Qué costo tiene el certificado de discapacidad?

El procedimiento de certificación de discapacidad no tiene costo para el solicitante.

¿Todas las personas con discapacidad están obligada a solicitar el certificado de discapacidad?

No, ya que el procedimiento de certificación de discapacidad y la consecuente inclusión de la PcD en el RLCPD, debe darse como resultado de la libre elección y de autorreconocimiento de la PcD.

¿La certificación de discapacidad y la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional son el mismo proceso?

No, son procesos diferentes. La calificación de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional permite determinar el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral que ha experimentado el trabajador o la persona, como resultado de una enfermedad o accidente de cualquier origen, y así determinar su grado de incapacidad parcial, permanente o estado de invalidez.

Adicionalmente, no todas las personas que obtienen una calificación de pérdida de la capacidad laboral y ocupacional son personas con discapacidad.

¿Quién brinda la información sobre las IPS autorizadas para realizar el procedimiento de certificación de discapacidad?

Los entes encargados de brindar la información son las secretarías de salud distritales o municipales, respecto a las IPS autorizadas por cada una de ellas, suministrando los datos de contacto para realizar la solicitud de asignación de las citas con el equipo multidisciplinario.

Es importante tener presente que no en todos los municipios del país se encuentran IPS autorizadas para realizar el procedimiento, por tal razón las secretarías de salud distritales, o municipales darán la información a las personas interesadas.

¿Quiénes son los encargados de garantizar los apoyos y ajustes razonables a las personas interesadas en acceder al procedimiento de certificación de discapacidad?

En primer lugar, la Secretaría de Salud distrital o municipal o la entidad que haga sus veces deberá asegurarse que la persona solicitante de la orden, comprende de qué se trata la realización del procedimiento de certificación de discapacidad y manifiesta estar de acuerdo con iniciar el proceso de obtención de dicha orden. Para ello, deberán garantizar los apoyos y ajustes razonables que requieran las personas para acceder a tal información y tomar una decisión libre e informada.

En segundo lugar, las IPS autorizadas deberán brindar los apoyos y ajustes razonables acordes con las necesidades de las personas solicitantes, acorde con las categorías de discapacidad.

¿El certificado de discapacidad requiere ser actualizado?

Solo deberá ser actualizado en los siguientes casos:

- Cuando la niña o niño con certificado de discapacidad cumpla seis (6) años.
- Cuando el adolescente con certificado de discapacidad cumpla dieciocho (18) años.
- Cuando a criterio del médico tratante se modifiquen las deficiencias corporales, limitaciones en las actividades o restricciones en la participación producto de la evolución favorable o desfavorable de la condición de salud.

¿Qué sucede si la persona no está de acuerdo con el resultado de la valoración médica realizada por el equipo multidisciplinario de salud?

La persona que esté en desacuerdo con el resultado de la certificación de discapacidad puede solicitar una segunda opinión, por única vez en el tiempo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la valoración clínica multidisciplinaria, para lo cual deberá acudir

2.8. Recomendaciones

Con relación a los pasos para el proceso de solicitud, obtención de la orden y agendamiento de la cita para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad, es importante tener presente:

a la Secretaría de Salud distrital o municipal, que expedirá una nueva orden para el procedimiento con un equipo multidisciplinario diferente y el prestador de servicios asignará la cita. El resultado de este último deberá incluirse en la certificación de discapacidad y en el RLCPD.

¿Puede una empresa o grupo empresarial del sector privado solicitar el procedimiento de certificación de discapacidad para sus trabajadores?

Sí, voluntariamente en el marco de su autonomía, podrá gestionar los recursos propios para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad para sus trabajadores o potenciales trabajadores, remitiendo a las personas a las que les financiará el procedimiento a las secretarías de salud distritales y municipales o las entidades que hagan sus veces, para obtener la cita respectiva.

Para profundizar en el tema, se sugiere consultar el documento publicado por el Ministerio de Salud Nacional y Protección Social en 2020, denominado Preguntas y respuestas frecuentes sobre el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD).

-La persona interesada en la certificación de discapacidad o excepcionalmente la persona de apoyo para los casos de las niñas, niños y adolescentes, y frente a las personas mayores de edad (artículo 48 de la Ley 1996

de 2019), solicitará ante la Secretaría de Salud distrital o municipal, o la entidad que haga sus veces en su lugar de residencia, la orden respectiva, aportando los siguientes documentos e información:

- Copia de la historia clínica en la que incluya el(los) diagnóstico(s) de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) vigente, relacionado(s) con la discapacidad y sus soportes de apoyo diagnóstico, emitidos por el(los) médico(s) tratante(s) del prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada a la que se encuentre afiliada. Esta historia clínica no requiere tiempo de vigencia.

- El tipo de valoración a realizar por el equipo multidisciplinario (institucional o domiciliaria), establecida por el(los) médico(s) tratante(s) del prestador de servicios de salud de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada a la que se encuentre afiliado el interesado.

- Los apoyos y ajustes razonables (movilidad, comunicación y acceso a la comunicación, persona de apoyo) de ser necesarios, establecidos por el(los) médico(s) tratante(s) del prestador de servicios de salud de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada a la que se encuentre afiliado el interesado.

- Comunicación de la empresa o grupo empresarial del sector privado, dirigida a la Secretaría de Salud, en que se manifieste voluntariamente, en el marco de su autonomía, que se gestionan recursos propios para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad para sus trabajadores o potenciales trabajadores. En este documento, debe presentarse a la persona y señalar que pagará la valoración clínica

multidisciplinaria a la IPS para la respectiva obtención del certificado de discapacidad, cuando no se haga de manera particular.

- La Secretaría de Salud distrital o municipal o la entidad que haga sus veces deberá asegurarse que la persona solicitante de la orden comprende de qué se trata la realización del procedimiento de certificación de discapacidad y manifiesta estar de acuerdo con iniciar el proceso de obtención de dicha orden. Para ello, garantizará los apoyos y ajustes razonables que requieran las personas para acceder a tal información y tomar la decisión libre e informada.

- Máximo dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores a la solicitud, la Secretaría de Salud distrital o municipal o la entidad que haga sus veces, verificará que la documentación e información aportada por el solicitante esté completa. Luego definirá si es procedente la generación de una orden para efectuar el procedimiento de certificación de discapacidad, de acuerdo al resultado de la verificación.

- Si la documentación e información aportada por el solicitante cumplen los requisitos, la Secretaría de Salud distrital o municipal o la entidad que haga sus veces, en un término máximo de un (1) día hábil posterior a la verificación, generará la orden para efectuar el procedimiento de certificación de discapacidad y entregará a la persona solicitante por el medio que esta haya autorizado, la orden en la que se señalará:

- Fecha de expedición.

- Número de orden.

- Nombre completo, tipo y número de identificación, número telefónico o medio de contacto de la persona a la que se le prac-

ticará la valoración clínica multidisciplinaria.

-Razón social, dirección, número de teléfono y correo electrónico de la institución prestadora de servicios de salud asignada para la realización del procedimiento, que deberá atender a las características del caso, al diagnóstico asociado y a los apoyos y ajustes razonables requeridos.

-Modalidad en la que se requiere la valoración clínica multidisciplinaria (institucional o domiciliaria), de acuerdo con lo establecido por el médico tratante.

-Las necesidades de apoyos y ajustes razonables, cuando el médico tratante las haya establecido, de acuerdo con la siguiente clasificación:

-Movilidad

-Comunicación y acceso a la comunicación

-Persona de apoyo

-La manifestación de que el procedimiento será pagado directamente a la institución prestadora de servicios de salud por la empresa o grupo empresarial que presentó a la persona, cuando aplique.

-Si la documentación e información aportada por el solicitante no cumple con estos requisitos, la Secretaría de Salud distrital o municipal o la entidad que haga

sus veces, en un término máximo de un (1) día hábil posterior a la verificación, informará a la persona solicitante por el medio que esta haya autorizado, lo que se requiere para el cumplimiento, y que una vez cuente con ello podrá presentar nuevamente la solicitud.

-En un término no superior a un (1) día hábil posterior a la generación de la orden para la realización del procedimiento de certificación de discapacidad, la secretaría de salud distrital o municipal o la entidad que haga sus veces, le comunicará por el medio más expedito a la institución prestadora de servicios de salud asignada sobre dicha generación, con el fin de que se asigne la cita para la realización de la valoración clínica multidisciplinaria.

-La institución prestadora de servicios de salud, en un término no superior a diez (10) días hábiles posteriores a la comunicación de la orden, asignará la cita y realizará la valoración clínica multidisciplinaria. Para ello, le comunicará al solicitante, o excepcionalmente a la persona de apoyo, la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo.

-Los cambios de fecha u horario de la cita para la valoración clínica multidisciplinaria que requiera el solicitante, deberán ser tramitados directamente por este ante la institución prestadora de servicios de salud.



RUTA DE LA CERTIFICACION DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

La **certificación de discapacidad** es un procedimiento ejecutado por un **equipo multidisciplinario de profesionales de la salud**, quienes, en un mismo momento y en un mismo lugar, valoran a una persona para **determinar** si presenta **discapacidad**. Esta valoración se sustenta en estándares internacionales sobre discapacidad propuestos por la **Organización Mundial de la Salud** y la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.



PASO 1

La persona interesada debe acercarse a la **IPS** de su **EPS** para hacer la primera consulta. Aquí recibirá la copia de la historia clínica, el diagnóstico relacionado con la discapacidad y los soportes de apoyo diagnóstico.



PASO 2

Luego, la persona debe dirigirse con esta documentación, sumada al tipo de valoración, los apoyos y ajustes razonables establecidos por el médico tratante, a la **secretaría de salud más cercana**, sea departamental, distrital o municipal.



PASO 3

En la **secretaría de salud** verificarán durante 4 días, el 5 día se da la **autorización de la evaluación multidisciplinaria** solo si cumple con todos los requisitos de historia clínica.



SI NO LO AUTORIZAN

El usuario debe volver a la **EPS** por la **documentación faltante**. Esa autorización será enviada internamente desde la secretaría a la IPS para la valoración [1 día hábil].



PASO 4

Cuando la **IPS** cuente con la autorización y el código, llamará a la persona con discapacidad para **agendar la cita** (10 días hábiles).



PASO 5

En la fecha asignada, la persona deberá llevar todos los **soportes** para que el **equipo multidisciplinario** inicie la valoración respectiva. Al finalizar la **valoración** multidisciplinaria se imprime el **resultado de esta valoración**, el cual es el **certificado de discapacidad**.





ACLARACIONES SOBRE EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD



PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD

Se entrega el certificado, pero esto **NO** implica que la persona cuente con un **porcentaje de discapacidad**.

En el documento hay **porcentajes**, pero **aluden a los dominios de dificultad** en el desempeño de actividades de la vida diaria.

1

BENEFICIOS

Existen **beneficios directos e indirectos** para las personas con discapacidad, los cuales pueden gestionar de manera personal en los **sectores público y privado**, una vez cuenten con el certificado de discapacidad.

2

ROL DE LA PERSONA DE APOYO

Al considerar que la certificación de discapacidad es un proceso voluntario, **en el caso de niñas, niños, adolescentes o mayores de edad, la voluntad será expresada por medio de la persona de apoyo** (Artículo 48, Ley 1996 de 2019) [Resolución 1239 de 2022; Resolución 1197 de 2024].

3

SI NO ESTAS DE ACUERDO CON EL RESULTADO

El solicitante o la persona de apoyo puede solicitar una segunda opinión por única vez en cualquier tiempo.

Es importante resaltar que el procedimiento de certificación de discapacidad no tiene costo alguno para el solicitante.

4

¿CUÁNDO ACTUALIZAR ESTE CERTIFICADO?

El certificado de discapacidad debe actualizarse únicamente en los siguientes casos:

- Al cumplir 6 años de edad.
- Al cumplir 18 años de edad.
- Cuando a criterio médico exista algún cambio en las deficiencias corporales, limitaciones en las actividades o restricciones en la participación.

5

¿PARA QUÉ NO SIRVE?

- La certificación de discapacidad no sirve para otorgar incapacidades laborales o adjudicar pensiones por pérdida de capacidad laboral y ocupacional.
- No permite identificar el grado de discapacidad.
- No es útil para el reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Pensión o de Riesgos Laborales.

6

2.10. Referencias

- Banco Mundial. (2020). *Creating Disability Inclusive ID System*. Washington, DC: World Bank License: Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO)
- Banco Mundial. (2022). *Building Inclusive and Trusted ID systems to Empower People and Meet the SDGs*. <https://id4d.worldbank.org/node/2096>.
- Cote, A. (2023). *Sesión 4: Identificación de la discapacidad, evaluación y determinación de la elegibilidad*. Curso en protección social inclusiva para personas con discapacidad en América Latina.
- European Union, Save the Children, UNICEF, and UK Aid. (2023). *An Innovative Model for Disability Screening and Issuing Disability Identity Card. A Study Report 2022*. <https://www.unicef.org/nepal/reports/innovative-model-disability-screening-and-issuing-disability-id-cards>.
- Guzmán, O. (2013). Certificación de discapacidad como herramienta para la accesibilidad a derechos e inclusión social. *Revista de Salud Pública*, 15(1), 149-157. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642013000100014&lng=en&tlng=es.
- Ministerio de Salud Nacional y Protección Social. (2019). ABECÉ. *Certificación y Registro de Discapacidad*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-certificado-registro-discapacidad.pdf>.
- Ministerio de Salud Nacional y Protección Social. (2020). *Preguntas y respuestas frecuentes sobre el procedimiento de Certificación de Discapacidad y el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD)*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abc-certificacion-rlcpd.pdf>.
- Mont, D., Palmer, M., Mitra, S. et al. (2019). *Disability Identification Cards: Issues in Effective Design*. *Development* 62, 96–102. <https://doi.org/10.1057/s41301-019-00216-1>.
- Moreno, D. M. (2020) *El proceso de certificación de discapacidad bajo la modalidad de Telemedicina en Colombia: estudio piloto* [Tesis Maestría en Salud Pública, Universidad Nacional de Colombia].

CAPÍTULO 3.

LA CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE LA CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL

- 3.1. ¿Qué es la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional?
- 3.2. Marco normativo general, específico y otros
- 3.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?
- 3.4. ¿Quién califica la pérdida de capacidad laboral y ocupacional?
- 3.5. ¿Quiénes pueden solicitar la pérdida de capacidad laboral y ocupacional?
- 3.6. ¿Quién lleva a cabo la vigilancia de los procesos de las entidades que califican la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional?
- 3.7. Preguntas frecuentes
- 3.8. Recomendaciones
- 3.9. Infografía

3.1. ¿Qué es la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional?

La capacidad laboral se refiere al conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico, mental y social, que permitan desempeñarse en un trabajo (artículo 3 del Decreto 1507 de 2014).

La calificación de capacidad laboral y ocupacional es un procedimiento mediante el cual se evalúa el grado de discapacidad de una persona como consecuencia de una enfermedad o accidente. Es un derecho que le asiste a todas las personas, independientemente del régimen de seguridad social al que estén vinculadas. Esta calificación garantiza los derechos a la seguridad social, a una vida digna y al mínimo vital en caso de invalidez, ya sea de origen común o laboral (Sentencia T-250 de 2022 de la Corte Constitucional). Permite establecer a qué prestaciones tiene derecho quien presenta un accidente o enfermedad con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral o por causa de origen común

La capacidad ocupacional, por su parte, hace referencia a la calidad de ejecución de una

persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupacional (artículo 3 del Decreto 1507 de 2014).

Para iniciar el proceso de valoración de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional, como consecuencia del padecimiento de una enfermedad o la ocurrencia de un accidente, se debe contar con un diagnóstico definitivo. Esto supone haber adelantado y culminado un tratamiento de rehabilitación o, aún sin haberlo terminado, obtener un concepto de rehabilitación integral.

Dicha valoración se realiza con base en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, contemplado en el Decreto 1507 de 2014 —actualmente vigente—, que modificó el Decreto 917 de 1999 —Manual Único para la Calificación de la Invalidez— y el Decreto 692 de 1995. Para la revisión de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, se debe usar el manual con el que se otorgó en su momento dicha calificación.

3.2. Marco normativo general, específico y otros

Tabla 4

Marco normativo de la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional

Normatividad	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991 – Artículo 48	Consagra el Sistema General de Seguridad Social (SGSS). La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.
Ley 100 de 1993	Cobertura a los trabajadores dependientes e independientes a través de los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales: El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) cubre las prestaciones asistenciales como exámenes, consultas médicas, tratamientos y las prestaciones económicas como incapacidades y licencia de maternidad y paternidad. El Sistema General de Pensiones (SGP) cubre los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia por riesgo común. El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) cubre las pensiones de invalidez y sobrevivencia por riesgo laboral.
Ley 3135 de 1968 – Artículo 18	Establece el auxilio por enfermedad. El último párrafo de este artículo fue modificado por el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, que a su vez fue modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005. Este cambio establece que el trabajador no será retirado del servicio, sino que este debe ser remitido a la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) a la cual se encuentre afiliado.
Ley 019 de 2012 – Artículo 142	Consagra la calificación del estado de invalidez.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 2943 de 2013	Establece hasta un máximo de 180 días de incapacidad. Los primeros dos días son responsabilidad del empleador, quien deberá pagar el 100% del salario. En caso de incapacidad por hospitalización, la EPS respectiva asumirá el pago desde el primer día. Si la incapacidad es de origen laboral, la ARL será la responsable desde el día siguiente a la ocurrencia del evento.
Decreto 1352 de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1753 del 2015 – Artículo 67	Pago de incapacidades después del día 541.
Resolución 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Corte Constitucional, Sentencia T-250-2022	Derecho a la valoración de la pérdida de la capacidad laboral.

Resolución 2050 de 2022	Por la cual se establece el Manual de Procedimiento para el Funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
Resolución 2051 de 2022	Define los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para las Juntas de Calificación de Invalidez.

Fuente: construcción propia.

3.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?

La calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional sirve para:

- Reclamar derechos de los trabajadores ante las entidades del Sistema de Seguridad Social colombiano.
- Para que las personas particulares que tienen pérdida de la capacidad laboral y ocupacional superior al 50% puedan acceder a:
 - condonaciones de créditos en entidades bancarias;
 - reclamar derechos ante compañías de seguros por accidentes de tránsito y compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte;
 - como prueba en procesos judiciales y administrativos, y para reclamar sustituciones pensionales.

La calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional NO sirve para:

- Adelantar procesos de demandas por responsabilidad médica.
- Como certificación de discapacidad.
- Solicitudes de reclamo de subsidio ante cajas de compensación familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía.
- Solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado de discapacidad, con el fin de obtener los beneficios establecidos en las leyes 361 de 1997 y 1429 de 2010, y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad.

3.4. ¿Quién califica la pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

La responsabilidad inicial recae en la EPS, ARL, AFP y aseguradoras, según corresponda al origen o tipología de la enfermedad o accidente (artículo 142 del Decreto 019 de 2012). El interesado puede manifestar su inconformidad a la entidad que emitió di-

cha calificación dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación.

Cuando cualquiera de los actores interesados en la calificación presenta una inconformidad, se solicita en primera instancia ante las

JRCI, para dirimir la controversia y emitir un dictamen. En caso de que cualquiera de los actores no esté de acuerdo con la decisión de la JRCI, puede ser apelada en segunda instancia ante la JNCI dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación, conforme lo señala el artículo 2.2.5.1.41 del Decreto 1072 de 2015.

La remisión a la junta regional implica que la entidad deberá remitir el documento de cali-

ficación en la primera oportunidad a las JRCI dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para obtener un dictamen. La JRCI emitirá un dictamen en primera instancia, que contendrá el origen de la contingencia, el porcentaje de PCL y la fecha de estructuración.

Contra las decisiones de las JRCI y JNCI proceden los recursos ordinarios. Los dictámenes podrán ser demandados ante la justicia laboral ordinaria.

3.5 ¿Quiénes pueden solicitar la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

Cualquier persona o entidad relacionada o interesada en la capacidad laboral del trabajador puede solicitar la calificación. Esto incluye al trabajador afectado por la enfermedad o accidente, al empleador, a la EPS, a la ARL, a la AFP, así como a las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez o muerte. Tam-

bién pueden hacerlo los afiliados al Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, personas que requieran dictamen de PCL para reclamar un derecho o aportarlo como prueba en procesos judiciales o administrativos, y aquellos con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en la Ley 418 de 1997.

3.6. ¿Quién lleva a cabo la vigilancia de los procesos de las entidades que califican la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional?

- Según la Resolución 2050 de 2022, esta función recae sobre el Ministerio del Trabajo a través de las direcciones territoriales, la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación.
- La Superintendencia Financiera de Colombia también tiene funciones al respecto.

3.7. Preguntas frecuentes

¿Quiénes pueden ser las partes interesadas en la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 1352 de 2013 y el artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1072 de 2015, las partes interesadas pueden incluir:

- Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales o sus beneficiarios.
- Trabajadores, servidores públicos y privados.
- Trabajadores independientes afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Empleadores.
- Pensionados por invalidez.
- Personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares.
- Personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con posterioridad a la Ley 100 de 1993.
- Personas no afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral, que hayan estado afiliadas al SGRL
- Personas no activas en el SGP o ARL.
- Personas que requieran la calificación para fines establecidos (Ej. reparación de víctimas conflicto armado, demandas, condonaciones bancarias, entre otros).

¿Cuándo procede la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

Procede cuando el trabajador, por una enfermedad o accidente de cualquier origen, ve afectada su capacidad laboral. Cuando un trabajador sufre una enfermedad o accidente, el primer paso es la expedición de las incapacidades médicas correspondientes para permitir su recuperación. Si tras recibir los tratamientos médicos la recuperación no es posible, procede la calificación de la PCL para determinar su grado de incapacidad parcial permanente o estado de invalidez. Si luego de 180 días de incapacidad temporal no existe un concepto fa-

vorable de rehabilitación, debe llevarse a cabo la calificación de la PCL en primera oportunidad. Si se obtiene un concepto favorable de rehabilitación, la calificación de la PCL se puede retrasar hasta por 360 días. Estos aspectos están regulados por el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012, que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

¿Qué es el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

Se utiliza para determinar el grado de afectación en la capacidad del trabajador. Dependiendo de ese porcentaje, se define cómo se manejará la situación del trabajador ante las entidades correspondientes de la seguridad social (EPS, ARL y AFP) y particulares (bancos, compañías de seguros, etc.).

La PCL puede estructurar una incapacidad permanente parcial o un estado de invalidez. Al respecto, el artículo 2 del Decreto 1507 de 2014 señala:

Incapacidad permanente parcial (IPP): Es la disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

Invalidez: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igual o superior al cincuenta por ciento (50%).

¿Cuáles son los efectos de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional del trabajador?

Si el grado es inferior al 50%, el trabajador puede ser reubicado y/o se establece la categoría de reintegro dependiendo de la capacidad funcional residual; en caso de no poderse, se determina la reubicación.

Si la PCL es igual o superior al 50% se considera invalidez. En tal caso, puede solicitarse el reconocimiento de la pensión por invalidez, que podrá estar a cargo de la ARL, si es de origen laboral, o de la AFP, si es de origen común.

Otro efecto de la calificación de la PCL es la posibilidad de que el trabajador reclame a su empleador una indemnización por perjuicios materiales.

¿Cada cuánto puede solicitarse la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional?

La calificación de la PCL se puede solicitar cada vez que se configure un hecho que afecta la capacidad laboral del afiliado y/o usuario. Sin embargo, una vez exista una calificación en firme, se puede realizar de la siguiente forma:

1. Cuando el porcentaje sea inferior al 50% de la PCL, a solicitud de la ARL, el trabajador o personas interesadas, mínimo al año siguiente de la calificación.
2. En los sistemas de ARL y AFP, la revisión será procedente a solicitud de la correspondiente ARL cada tres años.

¿Qué es el origen de enfermedad?

Primero, se debe definir la contingencia, es decir, si esta corresponde a una enfermedad laboral o común. Según el artículo 5 de la Ley 1562 de 2012, una enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, conforme al Decreto 1477 de 2014.

El Gobierno nacional determinará de forma periódica las enfermedades que se consideran laborales. En los casos en que una enferme-

dad no figure en las tablas de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

¿Qué es un recurso?

Es la facultad o derecho que tiene un ciudadano para manifestar su inconformidad ante un acto proferido (Decreto 1072 de 2015, Resolución 2050 de 2022 del Ministerio de Trabajo).

¿Qué es una apelación?

Es la inconformidad frente a un acto que debe ser resuelto por un superior jerárquico del ente que lo emitió en primera instancia (artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015, Resolución 2050 de 2022 del Ministerio de Trabajo).

¿Cuándo aplica la Calificación Integral de Invalidez?

Hace referencia al ejercicio técnico mediante el cual se califica el estado de invalidez material de un trabajador que tiene patologías generadoras de PCL de diferente naturaleza. Si estas patologías, al ser calificadas de manera aislada según su origen, no cumplen criterios de invalidez, pero al integrarlas en una evaluación conjunta el resultado muestra una PCL del 50% o más, se aplica esta calificación integral.

Esto se estableció en la sentencia de la Corte Constitucional C-425 del 2005, que permitió calificar en un trabajador la PCL derivada de patologías de origen común con las de origen laboral (por AT o EL). La calificación integral aplica cuando la sumatoria de estas patologías sea mayor o igual al 50% de PCL y el estado de invalidez no se pueda alcanzar de manera independiente a la integración de di-

chos orígenes. Es decir, si la calificación independiente de las patologías de origen común genera por sí sola invalidez o la calificación de las patologías de origen laboral por sí sola también la genera, no es posible aplicar dicho marco jurisprudencial.

3.8. Recomendaciones

Elementos de la calificación de origen de enfermedad

- Para realizar el estudio de origen de la enfermedad, la entidad calificadora tiene en cuenta los siguientes documentos, de acuerdo con el artículo 2.2.5.1.28 del Decreto 1072 de 2015:

Tabla 5

Requisitos del expediente para solicitar el dictamen ante las juntas regional y nacional de calificación de invalidez

Requisitos mínimos que debe contener el expediente para ser solicitado el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez			
Requerimientos mínimos	AT	EL	MUERTE
Responsabilidad del empleador			
Formato único de reporte de accidente de trabajo (Furat/Furel), o el que lo sustituya o adicione, debidamente diligenciado por la entidad o persona responsable, o en su defecto, el aviso dado por el representante del trabajador o por cualquiera de los interesados.	X	X	X
El informe del resultado de la investigación sobre el accidente realizado por el empleador, conforme lo exija la legislación laboral y de seguridad social.	X	NA	X
Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso o retiro. Si el empleador no contó con alguna de ellas, deberá reposar en el expediente el certificado por escrito que indique su no existencia. En este caso, la entidad de seguridad social debe informar la anomalía a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones correspondientes.	NA	X	NA
Contratos de trabajo, si existen, durante el tiempo de exposición.	NA	X	NA
Información ocupacional con descripción de la exposición ocupacional, que incluya la información referente a la exposición a factores de riesgo con mínimo los siguientes datos:			

1. Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	NA	X	NA
2. Tiempo de exposición al riesgo o peligro durante su jornada laboral y/o durante el periodo de trabajo, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	NA	X	NA
3. Tipo de labor u oficio desempeñados durante el tiempo de exposición, teniendo en cuenta el factor de riesgos que se está analizando como causal.	NA	X	NA
4. Jornada laboral real del trabajador.	NA	X	NA
5. Análisis de exposición al factor de riesgo al que se encuentra asociada la patología, lo cual podrá estar en el análisis o evaluación de puestos de trabajo relacionado con la enfermedad en estudio.	NA	X	NA
6. Descripción del uso de determinadas herramientas, aparatos, equipos o elementos, si se requiere.	NA	X	NA
Responsabilidades de las entidades en primera oportunidad			
Formulario de solicitud de dictamen diligenciado.	X	X	X
Fotocopia simple del documento de identidad de la persona objeto de dictamen o, en su defecto, el número correspondiente.	X	X	NA
Calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a 0.	X	X	X
Certificación o constancia del estado de rehabilitación integral, o de su culminación, o de su no procedencia, antes de los quinientos cuarenta (540) días de presentado u ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.	X	X	NA
Si el accidente fue grave o mortal, el concepto sobre la investigación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales.	X	NA	X

Copia completa de la historia clínica de las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud, incluyendo la historia clínica ocupacional, entidades promotoras de salud, medicina prepagada o médicos generales o especialistas que lo hayan atendido. Esta debe incluir la información anterior, durante y posterior al acto médico. Parte de la información, por ejemplo, debe ser la versión de los hechos proporcionada por el usuario al momento de recibir la atención derivada del evento. En caso de muerte, se debe incluir la historia clínica o epicrisis según corresponda a cada caso. Si las instituciones prestadoras de servicios de salud no hubiesen tenido la historia clínica o no se encuentre completa, deberá reposar en el expediente un certificado o constancia de este hecho. En tal caso, la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a los entes territoriales de salud para la investigación e imposición de sanciones pertinentes.	X	X	X
Conceptos o recomendaciones y/o restricciones ocupacionales si aplica.	X	X	NA
Registro civil de defunción, si procede.	NA	NA	X
Acta de levantamiento del cadáver, si procede.	NA	NA	X
Protocolo de necropsia, si procede.	NA	NA	X
Otros documentos que soporten la relación de causalidad, si los hay.	X	X	X

Nota. Convenciones. AT: Accidente de trabajo; EL: Enfermedad laboral; NA: No aplica; X: Se requiere.

Fuente: Requisitos mínimos que debe contener el expediente para ser solicitado el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez [Decreto 1072 de 2015].

- Factores y/o peligros ocupacionales: bio-mecánicos, psicosociales, químicos, físicos, biológicos, entre otros.
- Establecer el nexo causal que conlleva a una patología.
- Tipo de factor (medición), límites de exposición (tiempo, modo, lugar), criterios de medición, concentración, intensidad.
- Tipo de causa: diagnóstico diferencial y análisis de cargos y labores.

Para realizar la solicitud de pensión de invalidez existen varias vías:

1. Incapacidad prolongada.
2. Condición crónica de salud, de mal pronóstico.
3. Un evento ATEL que haya finalizado la rehabilitación y emitido el concepto de mejoría médica máxima.

Calificación de la pérdida de la capacidad laboral

¿Qué es?

ES EL CONJUNTO DE habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo.

Para iniciar debe haber

1

Enfermedad-accidente



2

Con diagnóstico definitivo

Concepto final de rehabilitación.

Para aplicar.

Manual único de calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.

En un trabajo [artículo 3, Decreto 1507 de 2014] o para aplicar al caso de



Accidente de trabajo



Enfermedad laboral

CALIFICA EN PRIMERA OPORTUNIDAD



SI HA SUPERADO LOS 180 DÍAS
de incapacidad y/o ha finalizado un tratamiento de rehabilitación, debe proceder a realizar la calificación de la PCL en primera oportunidad. Si existiera un concepto favorable de rehabilitación, la calificación de la PCL se puede retrasar hasta 360 días.

PROCEDE A CALIFICAR PCL
y grado de invalidez



Notificación a partes interesadas (EPS, ARL, paciente, empleadores y lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto 1352 del 2013 y artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1072 del 2015)

¿Existe inconformidad con la calificación por alguna de las partes interesadas?

Puede presentar recurso en 5 días hábiles



Y continúa proceso a



1ª. instancia:
Juntas Regionales de Calificación donde emiten nuevo dictamen.



La parte interesada
puede presentar recurso de apelación si no está de acuerdo con la calificación y pasa a la junta nacional para que emita dictamen.

Pasa a 2ª. instancia



Cuando una de las partes interesadas interpone apelación



Pasa a Junta Nacional de Calificación de Invalidez

» ¿El usuario NO ESTÁ DE ACUERDO?

Pasa a la Justicia Ordinaria
Qué significa el porcentaje (%) de la PCL



Incapacidad permanente parcial



- Disminución igual o **mayor a 5% e inferior al 50%** de la PCL.
- Conlleva u origina **indemnización económica**.
- Las enfermedades comunes **inferiores al 50% de la PCL NO tienen indemnización**. Solo superior a esta por la AFP.



Invalidez



- Pérdida capacidad **laboral igual o mayor a 50%** de la PCL.
- Conlleva a pensión por **invalidez por casos de ARL o AFP**.

Un evento de salud origina:



Prestaciones económicas y asistencias en caso de accidente laboral y enfermedad laboral a cargo de las EPS y económicas, de la AFP.



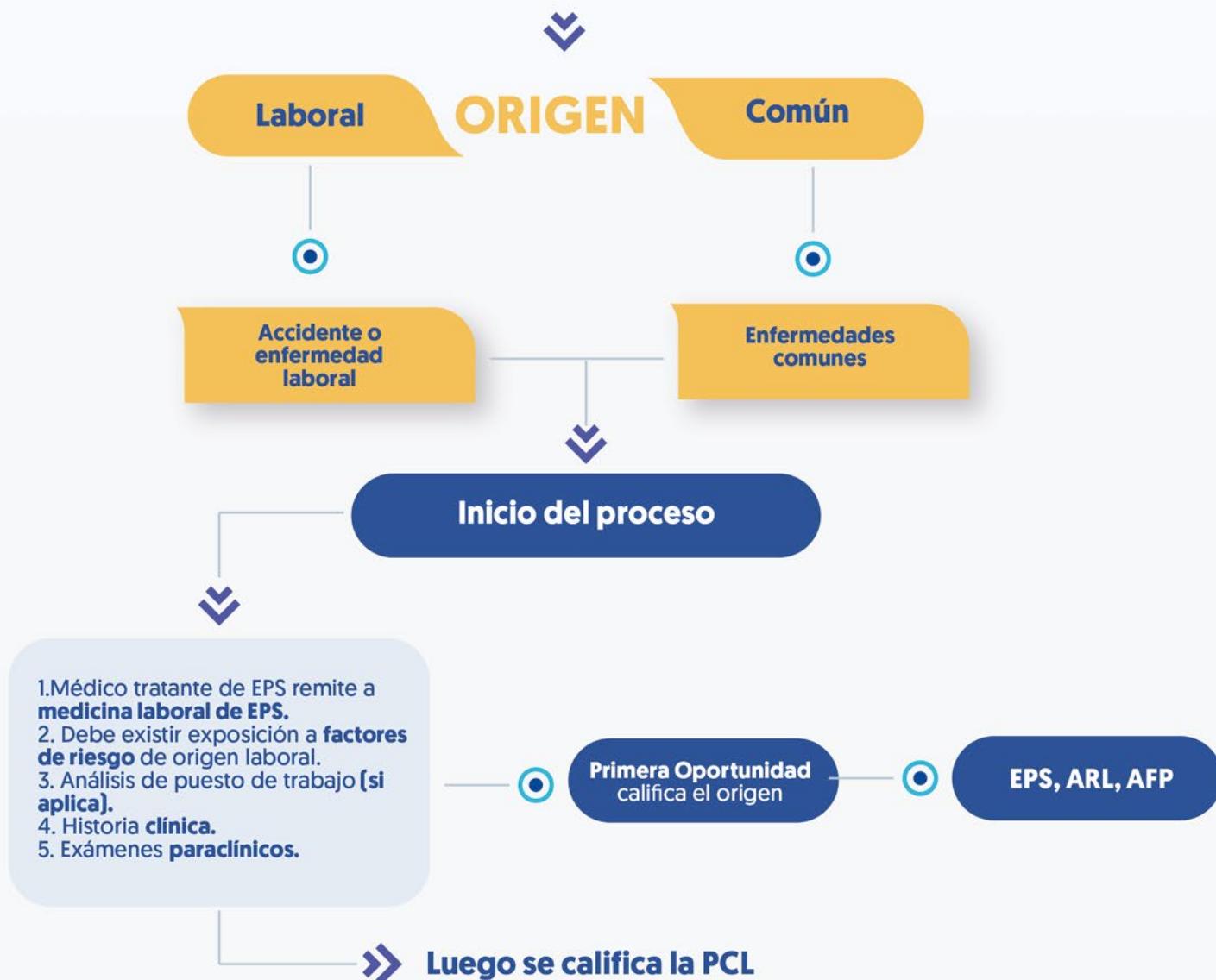
Prestaciones asistenciales a cargo EPS y económicas AFP (cuando se define el origen en firme común).

Calificación de origen de la enfermedad

¿Qué es?

Procedimiento por el cual se **determina si la situación que conlleva a la enfermedad o al accidente ocurre por causa del trabajo (origen laboral), o si ocurre por causas que no están relacionadas con la labor desempeñada (origen común)** de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.

Para esto, se debe analizar las circunstancias de tiempo, modo y lugar (**Ley 1562 de 2012, Decreto 1477 de 2014 y Decreto 1507 de 2014**).



CAPÍTULO 4.

EL EJERCICIO DE LA CAPACIDAD LEGAL CON APOYOS

- 4.1. ¿En qué consiste el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?
- 4.2. Marco normativo general, específico y otros
- 4.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?
- 4.4. ¿Quiénes determinan el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?
- 4.5. ¿Quiénes pueden acceder al ejercicio de la capacidad legal con apoyos?
- 4.6. Vigilancia y control
- 4.7. Preguntas frecuentes
- 4.8. Recomendaciones
- 4.9. Infografía
- 4.10. Referencias

4.1. *¿En qué consiste el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?*

La capacidad legal con apoyos se refiere al proceso que permite a las personas con discapacidad ejercer plena y efectivamente su capacidad jurídica. Este proceso reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad mayores de edad a expresar su voluntad y preferencias de manera libre y autónoma para el ejercicio de sus derechos y obligaciones con efectos jurídicos, gracias a la implementación de los apoyos requeridos, según la necesidad de cada persona.

Ejemplos:

- Derechos sexuales y reproductivos: toma de decisiones sobre el cuerpo, realización de procedimientos médicos para prevenir de manera definitiva embarazos, entre otros.

- Derechos civiles: firma de contratos laborales, compraventa de bienes, matrimonio, entre otros.
- Derecho a la justicia: interponer denuncia en caso de vulneración de un derecho.
- Derechos políticos: a ejercer el voto y a ser elegido.
- Derecho a la sustitución pensional, entre otros.

Es importante mencionar que las personas con discapacidad mayores de edad, en el marco del ejercicio de la capacidad legal con apoyos y al expresar su voluntad y preferencias en la toma de decisiones relacionadas con actos jurídicos, pueden enfrentar riesgos y asumir las consecuencias y responsabilidades de estos, como sujetos de derechos y obligaciones.

4.2. Marco normativo general, específico y otros

Tabla 6

Normograma relacionado con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos

Normograma relacionado con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos	
Norma	Comentario
Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).	<p>Artículo 1. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:</p> <p>“2. Discriminación contra las personas con discapacidad.</p> <p>a) El término ‘discriminación contra las personas con discapacidad’ significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.</p>
Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	<p>Artículo 12. Igual reconocimiento como persona ante la ley. En este artículo se establecen los siguientes principios:</p> <p>“2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida”, y “3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica”.</p>
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.	<p>Artículo 21. Acceso a la Justicia.</p> <p>“2. El Ministerio de Justicia y del Derecho, o quien haga sus veces, en alianza con el Ministerio Público y las comisarías de familia y el ICBF, deberán proponer e implementar ajustes y reformas al sistema de interdicción judicial de manera que se desarrolle un sistema que favorezca el ejercicio de la capacidad jurídica y la toma de decisiones con apoyo de las personas con discapacidad, conforme al artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas”.</p>
Ley 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.	<p>Objeto: Sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.</p> <p>Por actos de discriminación se entiende aquellos en que arbitrariamente se impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su discapacidad y demás razones de discriminación.</p>

Normograma relacionado con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos	
Norma	Comentario
Ley 1996 de 2019, por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.	Objeto: Establecer medidas específicas para la garantía del derecho a la capacidad legal plena de las personas con discapacidad mayores de edad y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para su ejercicio.
Decreto 487 de 2022, por el cual se adiciona la Parte 8 en el Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, en el sentido de reglamentar la prestación del servicio de valoración de apoyos que realicen las entidades públicas y privadas en los términos de la Ley 1996 de 2019.	<p>Artículo 2.8.2.1.2. Servicio de valoración de apoyos. La valoración de apoyos desarrolla el derecho a la capacidad legal de todas las personas con discapacidad con sujeción a los principios de dignidad, autonomía, primacía de la voluntad y preferencias de la persona titular del acto jurídico, no discriminación, accesibilidad e igualdad de oportunidades y celeridad. La valoración de apoyos no es ni debe ser utilizada como una herramienta para sustraer o limitar la capacidad legal de las personas con discapacidad.</p> <p>Durante el proceso de valoración de apoyos, la persona con discapacidad participará activamente para determinar la necesidad y los apoyos formales que requiere para tomar decisiones relacionadas con el ejercicio de su capacidad legal. En caso de que ello no sea posible, aun después de agotarse todos los ajustes razonables disponibles, la red de apoyo proveerá la mejor interpretación de la voluntad y las preferencias de la persona cuyas necesidades de apoyo se valoren.</p>
Resolución 774 de 2023, por medio de la cual se establecen las condiciones para la prestación de los servicios de valoración de apoyos y de defensor personal por la Defensoría del Pueblo.	<p>Artículo 4. Alcance del servicio de valoración de apoyos.</p> <p>“El servicio de valoración de apoyos tiene como objeto conocer la red de apoyo con la que cuenta el solicitante y, por lo tanto, profundizar en los vínculos de parentesco o no y conocer las necesidades tanto de decisión como de apoyo. En contraste, una valoración de apoyos no es, un diagnóstico médico, una herramienta terapéutica, una valoración pedagógica, una valoración ocupacional, una valoración de necesidades insatisfechas, una valoración de desarrollo personal o una herramienta psicométrica”.</p> <p>Artículo 11. Designación y naturaleza del defensor personal.</p> <p>“La Defensoría del Pueblo a través de las Defensorías Regionales, únicamente por mandato judicial, designará un defensor personal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 14, 44 y 45 de la Ley 1996 de 2019, solamente para realizar el acto o actos jurídicos que necesite la persona con discapacidad y que se encuentren contenidos en la providencia judicial. En ninguna circunstancia, los defensores personales podrán tomar decisiones o ejecutar actividades propias de un contrato civil o comercial, diferente al mandato, con la persona titular del acto [...]”.</p>

Fuente: construcción propia.

4.3. ¿Para qué sirve? ¿Para qué no sirve?

La capacidad legal con apoyos sirve para que:

- Las personas con discapacidad mayores de edad tienen el derecho de acceder y comprender actos jurídicos, y decidir de manera libre y autónoma si requieren apoyos para tomar decisiones en todos los ámbitos de su vida. La naturaleza de los apoyos que la persona titular del acto jurídico desee utilizar podrá establecerse mediante su declaración de voluntad sobre sus necesidades de apoyo o a través de una valoración de apoyos.
- Se comprenda que no se trata de proteger a las personas adultas con discapacidad eliminando sus derechos, sino de asegurar que, a través de la determinación de nuevas formas de apoyos, puedan ejercer el derecho a la capacidad jurídica que tienen todas las personas sin excepción.
- Se pase de la figura de decidir por a decidir con la persona con discapacidad mayor de edad, de manera que esté en el centro para la toma de sus propias decisiones.
- Se reconozcan las diferencias de las personas con discapacidad mayores de edad en cuanto a la diversidad de capacidades y formas distintas de comunicarse, de pensar y tomar decisiones. Esto introduce el concepto de apoyo para ejercer y no para restringir sus derechos.
- Las personas con discapacidad mayores de edad no sean declaradas interdictos, de acuerdo con la modificación del Código Civil colombiano, y se reconozcan sus derechos para que puedan ejercerlos de manera plena y efectiva, sin excepción

alguna, como todas las demás personas.

La capacidad legal con apoyos NO sirve para que:

- La persona encargada de brindar el apoyo determine que la persona con discapacidad mayor de edad es incapaz de tomar decisiones, decida si toma o no malas decisiones, establezca que no realice ciertas acciones, o imponga decisiones que no correspondan a su voluntad y preferencias.
- Se oriente sobre el reconocimiento de la capacidad jurídica a las personas con discapacidad basándose en la determinación de que son “más capaces” o “más funcionales”, excluyendo a aquellas que tienen una mayor dependencia funcional y altas necesidades de apoyos.
- En todo trámite que realicen las personas con discapacidad mayores de edad, se solicite la formalización de un acuerdo de apoyos o un proceso de adjudicación judicial de apoyos.
- Al desaparecer la figura de la interdicción judicial en el país, se considere que el rol del curador (persona que tomaba las decisiones por las personas con discapacidad declaradas interdictos) lo ejerzan los apoyos. En el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, el centro de las acciones es la persona con discapacidad, quien de manera libre y voluntaria podrá expresar sus preferencias y tomar sus decisiones relacionadas con actos jurídicos.
- Se pruebe que las personas con discapacidad mayores de edad son capaces de tomar decisiones frente a actos jurídicos.

4.4. ¿Quiénes determinan el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?

Es necesario tener claro que todas las personas con discapacidad mayores de edad tienen el derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con lo siguiente:

- Apoyos para el ejercicio de la capacidad legal: Consisten en los diferentes tipos de asistencia que se prestan a las personas con discapacidad para la toma de decisiones en el ejercicio de la capacidad jurídica. Pueden incluir asistencia en la comunicación, en la comprensión de actos jurídicos y sus consecuencias, así como en la manifestación de la voluntad y preferencias personales (artículo 3, Ley 1996 de 2019).
- Limitaciones de la Ley 1996 de 2019: Esta ley no cubre todos los tipos de asistencia que una persona con discapacidad mayor de edad pueda requerir, sino solo las ayudas necesarias para tomar decisiones jurídicamente relevantes. Se excluyen, por ejemplo, la asistencia para la movilidad, la asistencia personal, entre otras.
- Apoyos formales: Son aquellos apoyos reconocidos por la Ley 1996 de 2019 y que se formalizan por alguno de los procedimientos contemplados por la legislación nacional. Estos procedimientos facilitan y garantizan el proceso de toma de decisiones o el reconocimiento de una voluntad expresada de manera anticipada por el titular del acto jurídico (artículo 3, Ley 1996 de 2019).
- Mecanismos para establecer los apoyos para la realización de los actos jurídicos, que pueden incluir:

-La celebración de un acuerdo de apoyos entre la persona titular del acto jurídico y las personas naturales mayores de edad o personas jurídicas que prestarán apoyo en la celebración del acto.

-Un proceso de adjudicación judicial de apoyos, que hace referencia al proceso de jurisdicción voluntaria promovido por la persona con discapacidad o verbal sumario, según sea el caso. Este proceso implica identificar claramente el tipo de ayuda o asistencia que necesita la persona, los actos jurídicos o decisiones específicos que requieren apoyo, las personas que van a proveerlo y las salvaguardas aplicables.

El verbal sumario es un proceso declarativo contemplado en el artículo 390 del Código General del Proceso.

Sobre las salvaguardias se hará claridad en el apartado 4.6. de este documento.

- Determinación de los apoyos que la persona requiere: Se establecen mediante la declaración de voluntad de la persona sobre sus necesidades de apoyo o a través de una valoración de apoyos realizada por entes públicos o privados. Esto se lleva a cabo siguiendo el documento Valorar apoyos para tomar decisiones. Lineamientos y protocolo nacional para la valoración de apoyos en el marco de la Ley 1996 de 2019, expedido por el ente rector de la Política Nacional de Discapacidad en 2020 y que deberá ser actualizado periódicamente. El servicio de valoración de apoyos proporcionado por entes públicos será gratuito y deberá ser prestado, como mínimo, por la

Defensoría del Pueblo, las personerías y los entes territoriales a través de las gobernaciones y las alcaldías en el caso de los distritos.

La valoración de apoyos hace referencia al proceso que se realiza con base en estándares técnicos, cuyo objetivo es determinar cuáles son los apoyos formales que requiere una persona para tomar decisiones relacionadas con el ejercicio de su capacidad legal (artículo 3, Ley 1996 de 2019). Esta valoración aplica a cualquier persona con discapacidad mayor de edad, sin distinción entre categorías de discapacidad, y también, sin diferencia alguna, a las personas con afectaciones severas en su salud.

Se aclara que la valoración de apoyos no equivale a un diagnóstico médico, ni a una herramienta terapéutica, una valoración pedagógica, una valoración ocupacional, una valoración de necesidades insatisfechas o una valoración del desarrollo para niños, niñas, adolescentes o adultos con discapacidad.

Es importante mencionar que en los casos en que la persona con discapacidad necesite apoyos, pero no tenga una persona de confianza a quien designar para este fin, el juez de familia designará un defensor personal de la Defensoría del Pueblo para prestar los apoyos requeridos en la realización de los actos jurídicos que designe el titular (artículo 14, Ley 1996 de 2019).

La valoración de apoyos debe ser el último mecanismo que se debería usar para tomar una decisión jurídica. Existen otros mecanismos, como los acuerdos de apoyo y las directivas anticipadas, que permiten determinar los apoyos necesarios con las familias, no solo de consanguinidad, sin necesidad de realizar un proceso de formalización.

Cuando una persona con discapacidad mayor de edad decide que necesita apoyos, estos pueden formalizarse a través de un acuerdo de apoyos, una directiva anticipada o mediante un proceso judicial.

Las directivas anticipadas

Es necesario tener claro que las directivas anticipadas son “una herramienta por medio de la cual una persona, mayor de edad puede establecer la expresión fidedigna de voluntad y preferencias en decisiones relativas a uno o varios actos jurídicos, con antelación a los mismos” (artículo 21, Ley 1996 de 2019). Estas decisiones pueden relacionarse con temas de salud, financieros o personales, entre otros, con efectos jurídicos.

Las directivas anticipadas pueden expresarse mediante cualquier forma de comunicación, a través de videos, audios u otros medios tecnológicos, así como de lenguajes alternativos de comunicación que permitan establecer con claridad tanto el contenido de la declaración como la autoría, siempre y cuando se realicen en presencia de notario o conciliador extrajudicial en derecho. A su vez, de acuerdo con lo citado en el artículo 27 de la Ley 1996 de 2019, “(...) la suscripción de una directiva anticipada no invalida la voluntad y preferencias expresadas por la persona titular del acto con posterioridad a la suscripción de la misma, salvo en aquellos casos en que en ella se estipule una cláusula de voluntad perenne”.

Según la Universidad de los Andes, la cláusula de voluntad perenne significa:

[Esa aquella que] permite invalidar anticipadamente las expresiones de voluntad y preferencia que contradigan el contenido de las decisiones en la directiva y se expresen con posterioridad a ella, por considerar que puede estar viciada la voluntad en el futuro. Esta cláusula se

debe realizar de la misma manera que la directiva anticipada, es decir, ante notario/a o conciliador extrajudicial en derecho. Sin embargo, lo importante es expresar claramente cuál decisión o decisiones son cláusulas de voluntad perenne, pues esto permitirá identificar con mayor claridad, especialmente para los terceros, cuál es esa voluntad y preferencia que se desea proteger (2021).

Frente a las directivas anticipadas, cualquier persona puede suscribirlas, incluyendo a las personas con discapacidad mayores de edad, ya que nadie está exento de una enfermedad o de cualquier otra situación que le impida expresar su voluntad y preferencias para la toma de decisiones, de manera que puedan prevenir con anticipación dichas decisiones.

El rol de los notarios

- El notario, en el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, ejerce el rol de mediador, facilitador e intérprete de la voluntad y preferencia de la persona con discapacidad, como cualquier ciudadano. También actúa como un asesor permanente de la comunidad en todas las situaciones de su vida, desde el nacimiento hasta la muerte.
- Es ante los notarios que las personas con y sin discapacidad que lo requieran pueden formalizar un acuerdo de apoyos (el cual también se podrá hacer en centros de conciliación) o una directiva anticipada.
- Es importante que todos los notarios tengan claro que no es requisito para la legalización de todos los actos jurídicos por parte de personas con discapacidad el establecer un acuerdo de apoyos, ya que si el notario puede acercarse a la persona con discapacidad y esta puede expresar su decisión o preferencia por cualquier medio, el notario puede autorizar el acto jurídico (matrimonio, testamento, otorgamiento de un poder, compra, venta o hipoteca, entre otros). Con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, desapareció la figura de “incapaces absolutos”, como parte de la modificación del Código Civil colombiano que eliminó el proceso de interdicción judicial.
- Las personas con y sin discapacidad pueden acercarse a las notarías y tomar sus decisiones sobre aspectos o actos jurídicos que les competen, siempre y cuando no hayan suscrito un acuerdo de apoyos sobre determinada materia, en cuyo caso se debe hacer uso de la asistencia del apoyo.
- Los notarios no se pueden negar a garantizar el derecho a la capacidad legal con apoyos que tienen las personas con discapacidad mayores de edad.

El centro del ejercicio de la capacidad jurídica es la misma persona, razón por la cual es fundamental conocer a la persona para determinar los apoyos que requiere para la toma de decisiones.

4.5. ¿Quiénes pueden acceder al ejercicio de la capacidad legal con apoyos?

- Todas las personas con discapacidad mayores de edad tienen el derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con apoyos para ello, si así lo requieren. Ninguna entidad puede supeditar el ejercicio de derechos de

la persona con discapacidad a la existencia de un apoyo.

- Las personas bajo medidas de interdicción o inhabilitación anteriores a la promulgación de la Ley 1996 de 2019 pueden, una vez se hayan surtido los trámites señalados en el artículo 56 de la ley, levantar el proceso de interdicción de la persona con discapacidad.

La interdicción judicial es la limitación o pérdida de la capacidad jurídica de una persona debido a una discapacidad o enfermedad, decretada por un juez de familia. Esta medida establecía que la persona “interdicta” no podía tomar decisiones sobre asuntos relacionados con su vida personal, y confería a un tercero la autoridad para tomar dichas decisiones en su nombre.

Tabla 7

Procesos de interdicción judicial (Ley 1996 de 2019)

Ley 1996 de 2019 – Procesos de interdicción judicial		
Plazo	Actividad	Responsable
A partir del 26 de agosto de 2021 y hasta el 26 de agosto de 2024.	Citar de oficio a las personas que cuenten con sentencia de interdicción o inhabilitación anterior a la promulgación de la Ley 1996 de 2019, al igual que a las personas designadas como curadores o consejeros, a que comparezcan ante el juzgado para determinar si requieren de la adjudicación judicial de apoyos.	Los jueces de familia que hayan adelantado procesos de interdicción o inhabilitación.
	Las personas bajo medida de interdicción o inhabilitación podrán solicitar la revisión de su situación jurídica, ya que dichos procesos se suspenden de manera inmediata a partir de la promulgación de la Ley 1996 de 2019.	El juez de familia que adelantó el proceso de interdicción o inhabilitación. Recibida la solicitud, el juez citará a la persona bajo medida de interdicción o inhabilitación, al igual que a las personas designadas como curadores o consejeros, a que comparezcan ante el juzgado para determinar si requieren de la adjudicación judicial de apoyos.

Fuente: construcción propia.

- Las niñas, niños y adolescentes que no hayan alcanzado la mayoría de edad tendrán derecho a los mismos apoyos consagrados en la Ley 1996 de 2019, para aquellos actos jurídicos que la ley les permita realizar de manera autónoma y de conformidad con el principio de autonomía progresi-

va. También para casos en los que debe tenerse en cuenta la voluntad y preferencias de la persona menor de 18 años, para el ejercicio digno de la patria potestad (artículo 7, Ley 1996 de 2019). Es importante mencionar que la autonomía progresiva hace referencia a lo siguiente:

(...) a medida que los niños y niñas crecen, la base de sus habilidades y conocimientos se expande; adquieren la capacidad de escuchar a otros, recolectar información, expresar opiniones y negociar decisiones cada vez más complejas. El concepto de autonomía progresiva, plasmado en el artículo 5 de la CDN, reafirma el derecho y la responsabilidad de padres, madres y cuidadores en general de proveer dirección y orientación apropiadas para que los niños y niñas desarrollen sus capacidades y progresivamente adquieran la autonomía necesaria para el pleno ejercicio de sus derechos. En otras palabras, la CDN reconoce la importancia de que las personas adultas transfieran el sentido de responsabilidad, en la toma de decisiones, a los niños y niñas a medida que estos adquieren mayores niveles de competencia, de forma que sean cada vez menos

dependientes de los adultos. Lo anterior implica que las familias y la sociedad tienen la responsabilidad de involucrar a los niños, niñas y adolescentes en el ejercicio participativo para el desarrollo de su autonomía en preparación para la vida adulta (Unicef, s.f.).

La patria potestad se refiere al conjunto de derechos que la ley reconoce a la madre y el padre sobre sus hijos menores de edad, para facilitar a aquellos el cumplimiento de los deberes que su calidad les impone. Corresponde a ambos, conjuntamente, el ejercicio de la patria potestad sobre sus hijos. Ante la ausencia de uno de ellos, la ejercerá el otro.

- Las personas mayores de edad con afectaciones severas en su salud, en donde se contempla a las que presenten discapacidad.

4.6. Vigilancia y control

Las salvaguardias consisten en todas aquellas medidas adecuadas y efectivas relativas al ejercicio de la capacidad legal, usadas para impedir abusos y garantizar la primacía de la voluntad y preferencias de la persona titular del acto jurídico, de conformidad con el de-

recho internacional en materia de derechos humanos (artículo 3, Ley 1996 de 2019).

Todas las salvaguardias deberán regirse por los criterios de necesidad, correspondencia, duración e imparcialidad.

4.7. Preguntas frecuentes

¿De qué manera se formalizan los acuerdos de apoyos?

Se pueden suscribir por escritura pública ante notarios (artículo 16, Ley 1996 de 2019) o en centros de conciliación (artículo 17, Ley 1996 de 2019).

¿Cuál es el periodo máximo de duración de un acuerdo de apoyos?

Ningún acuerdo de apoyo puede extenderse por un periodo superior a cinco (5) años. Pasado este tiempo, se deberá agotar de nuevo alguno de los procedimientos previstos en la presente ley (artículo 18, Ley 1996 de 2019).

¿De qué manera se puede terminar un acuerdo de apoyos suscrito?

La persona titular del acto jurídico puede terminar de manera unilateral un acuerdo de apoyos previamente celebrado en cualquier momento, por medio de escritura pública ante notario o ante los conciliadores extrajudiciales en derecho, lo que depende de la forma en que se haya formalizado el acuerdo. A su vez, la persona designada como apoyo deberá comunicar al titular del acto jurídico todas aquellas circunstancias que puedan dar lugar a la terminación del apoyo, o que le impidan cumplir con sus funciones. Circunstancias como la muerte de la persona titular del acto jurídico o de la persona de apoyo darán lugar a la terminación del acuerdo de apoyos (artículo 20, Ley 1996 de 2019).

¿Puede modificarse un acuerdo de apoyos suscrito?

El acuerdo de apoyo podrá ser modificado en cualquier momento mediante mutuo acuerdo entre las partes. La modificación se debe formalizar por escritura pública ante notario, ante los conciliadores extrajudiciales en derecho, o ante los servidores públicos mencionados en el artículo 17 de la presente ley, dependiendo de la forma en que se haya formalizado el acuerdo. La persona designada como apoyo deberá comunicar al titular del acto jurídico todas aquellas circunstancias que puedan dar lugar a la modificación del acuerdo de apoyos suscrito (artículo 20, Ley 1996 de 2019).

Si una persona con discapacidad tiene vigente un acuerdo de apoyos o una sentencia de adjudicación judicial de apoyos, ¿deberá utilizar los apoyos allí formalizados o consignados para el acto jurídico?

Sí. Además, si la persona con discapacidad lleva a cabo los actos jurídicos especificados por el acuerdo de apoyos sin hacer uso de los apoyos estipulados, ello será causal de nulidad relativa, acorde con las reglas generales del régimen civil (artículo 19, Ley 1996 de 2019).

¿Es obligatoria la valoración de apoyos para ejercer la capacidad jurídica?

Es necesario tener presente que es la persona con discapacidad mayor de edad, en el marco del derecho a realizar actos jurídicos, quien determina de manera independiente qué apoyos necesita y puede establecer si requiere o no de una valoración de apoyos para determinar los apoyos formales que necesita para el ejercicio de su capacidad jurídica.

Es importante tener presente que la valoración de apoyos solo es obligatoria en los procesos de adjudicación judicial de apoyo (Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, 2020).

¿Qué diferencia hay entre los apoyos para ejercer la capacidad jurídica y las personas que proveen esos apoyos?

Los apoyos son las distintas formas de asistencia que requiere la persona con discapacidad para tomar decisiones y ejercer su capacidad jurídica. Hacen referencia al “qué” se necesita para tomar decisiones en condiciones de igualdad.

Las personas de apoyo corresponden al “quién” brinda el apoyo. Son quienes proveen la asistencia que requiere la persona con discapacidad para ejercer su capacidad jurídica en condiciones de igualdad (Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, 2020).

¿Quiénes son las autoridades competentes en el proceso para el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?

Los jueces de familia, fiscales, defensores, abogados y notarios de la Corte, y algunos funcionarios administrativos, como los conciliadores extrajudiciales en derecho.

Para profundizar en el tema y resolver distintas inquietudes relacionadas con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, se sugiere consultar el documento publicado por la Defensoría del Pueblo en 2022, denominado *Preguntas frecuentes sobre el proceso de valoración de apoyos - Ley 1996 de 2019*.

¿Cuál es el papel de la Defensoría del Pueblo en el proceso de valoración de apoyos?

De conformidad con lo señalado en la Ley 1996 de 2019 (art. 11), la Defensoría del Pueblo es una de las entidades públicas que debe prestar el servicio gratuito de valoración de apoyos a cualquier persona que lo solicite. Para tal efecto, se han señalado, a través de la Resolución 774 de 2023, las pautas y lineamientos que contribuyen a identificar, en cada caso, la red de apoyo de la persona con discapacidad mayor edad, sus vínculos de parentesco, afinidad, amistad, vecindad, médicos y sus necesidades de asistencia en la comunicación, para la comprensión de actos jurídicos y/o en la manifestación de su voluntad y preferencias personales.

El objetivo es establecer contacto con la persona con discapacidad mayor de edad y con su red de apoyo, identificando posibles barreras y los ajustes razonables que requiera, e indagando sobre su proyecto de vida, su

red de apoyo y su relacionamiento con estas personas, sus ámbitos patrimonial, familiar y personal, de salud, trabajo e ingresos económicos, así como el ejercicio de su derecho a la participación y acceso a la justicia.

En todo caso, este servicio se presta con enfoque diferencial e interseccional teniendo en cuenta su situación de salud, las características de la persona y de su discapacidad, la accesibilidad y las condiciones de vida.

La Defensoría del Pueblo, en cumplimiento de su misionalidad y función constitucional de velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos de todas las personas, especialmente de aquellas más vulnerables, denominadas sujetos de especial protección constitucional, como las personas con discapacidad, protege el derecho que tienen de acceder a los apoyos cuando lo requieran, con el fin de ejercer su capacidad legal en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Frente al proceso de valoración de apoyos, cualquier persona puede acudir a las personerías o a la Defensoría del Pueblo en sus sedes regionales⁴ o a través del Registro Único de Peticiones (RUP) que se encuentra alojado en la página web www.defensoria.gov.co. En la solicitud, se debe señalar el sentido de su petición, así como los datos de contacto. La solicitud también puede provenir directamente del juez de familia dentro de los procesos de adjudicación judicial de apoyos.

Una vez recibida la solicitud, el funcionario o contratista designado por la entidad contactará al peticionario para agendar un encuentro, ya sea presencial o virtual. El objetivo es conocer los aspectos señalados anteriormente y las necesidades de la persona con discapacidad. Se realizarán tantos encuentros como

⁴ Puede consultarlas en <https://defensoria.gov.co/web/guest/directorio-de-dependencias>.

consideren necesarios, incluyendo uno final de cierre del proceso, en el que se presentará el informe de valoración de apoyos y se abordará la versión de fácil lectura de este proceso (Defensoría del Pueblo, 2022).

El informe de valoración de apoyos abordará los aspectos señalados en los lineamientos y protocolo nacional para la valoración de apoyos en el marco de la Ley 1996 de 2019, emitidos por la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad. Si es necesario, se indicará qué persona(s) puede(n) ser designada(s) como apoyo de la persona con discapacidad y para qué ámbito de su vida lo requiere.

Con base en la información contenida en el informe, se podrán formalizar los apoyos a través del juez de familia, notario o conciliador, aunque este informe solo es obligatorio en caso de acudir ante el juez.

Si en el informe se determina que la persona con discapacidad no cuenta con red de apoyo

o las personas de esta red no son de su confianza, se puede acudir ante el juez para que, a través del proceso de adjudicación judicial de apoyos, solicite a la Defensoría del Pueblo la asignación de un “defensor personal” que brinde el apoyo específico y por el tiempo señalado en la sentencia.

Es tarea de todos dejar atrás la concepción de las personas con discapacidad como separadas de la sociedad o enfermas. Estas personas deben ser reconocidas como titulares de derechos y capaces de contraer obligaciones en el ejercicio pleno de su capacidad legal, sin ninguna limitación. Por esta razón, es esencial fomentar la toma de decisiones con apoyos.

Para profundizar y resolver distintas inquietudes relacionadas con el ejercicio de la capacidad legal con apoyos, se sugiere consultar el documento publicado por la Defensoría del Pueblo en 2022, denominado *Preguntas frecuentes sobre el proceso de valoración de apoyos - Ley 1996 de 2019*.

4.8. Recomendaciones

Es fundamental tener presente las siguientes consideraciones respecto al ejercicio de la capacidad legal con apoyos:

- Permitir que las personas con discapacidad mayores de edad expresen su voluntad y preferencias de forma verbal y no verbal.
- En vez de limitar derechos, los apoyos promueven el ejercicio de derechos, tomando como punto de partida la voluntad y preferencias de la persona.
- Fomentar el desarrollo de oportunidades para construir la autonomía de las personas.
- Para el caso de las personas con discapacidad, con dependencia funcional y alta necesidad de apoyos, se debe descubrir su voluntad y preferencias aún desconocidas antes de establecer que no pueden expresarlas.
- Persisten aún muchos retos que requieren de tiempo y trabajo articulado entre distintos sectores y actores. Por el momento, es importante tener la convicción de que todas las personas con discapacidad mayores de edad, con dependencia funcional y con alta necesidad de apoyos, puedan avanzar en la toma de decisiones por sí mismas.
- Habrá casos en los que se asistirá a la persona para que pueda tomar su decisión y expresar de la mejor manera su propia vo-

luntad y preferencias. Esta asistencia debe ajustarse a la interpretación más precisa para construir con la persona y en torno a ella la decisión más cercana a sus valores.

- No se trata de determinar cuál es la mejor decisión para la persona con discapacidad, sino de entender qué es lo que desea o decidiría en un caso específico, lo cual debe llevarse a cabo de manera única y exclusiva en los posibles casos extremos.
- Trabajar con las familias y personas cuidadoras para que comprendan que no se trata de dejar solas a las personas con discapacidad mayores de edad en la toma de decisiones, sino de permitir que expresen su voluntad y preferencias de manera autónoma.
- Involucrar a familiares y personas cuidadoras en el proceso de enseñanza sobre las distintas formas en que las personas con discapacidad se comunican, se expresan y manifiestan, sin que se desconozca el conocimiento que poseen, pero evitando imponer la voluntad de un tercero.
- Es necesario tener presente que, cuando la persona con discapacidad formaliza un acuerdo de apoyos y sus familiares se convierten en apoyos, estos no pueden representarla. La persona con discapacidad siempre será quien determine su voluntad y preferencias, y se debe actuar conforme a lo que el titular del derecho determine, no a lo que considere la persona de apoyo.
- Implica que, como sociedad, se asegure que todas las personas con discapacidad, sin excepción por las particularidades que puedan presentar, ejerzan su capacidad jurídica. No se trata de determinar quiénes merecen ejercerla o no, ya que las diferencias no son para determinar capacidades, sino para establecer apoyos que se requieren.
- Desarrollar más y mejores servicios, no solo para las personas con discapacidad que requieren apoyo, sino para sus familiares y/o cuidadores.
- Se requiere el desarrollo amplio del concepto de accesibilidad.
- Si anteriormente se pedía la interdicción como sustento legal a las personas con discapacidad, hoy no se les puede exigir como requisito un acuerdo de apoyos o un proceso de adjudicación judicial de apoyos porque aplica solo para quienes expresen su deseo de requerirlos.
- Es importante que las autoridades competentes comprendan que se requiere voluntad, paciencia, persistencia y creatividad en los procesos con personas con discapacidad. Asimismo, es fundamental conocer a la persona para garantizar los apoyos necesarios en la toma de decisiones que implican actos jurídicos.
- Es esencial la humanización de los servicios de apoyo para conocer mejor a las personas con discapacidad y generar confianza entre todos los actores involucrados.
- Es importante tener claro que las decisiones, la voluntad y las preferencias de las personas con discapacidad no son negociables; por tal razón, hay que garantizar los apoyos para quienes los requieran.
- La cuestión no es cómo accede la persona al proceso de toma de decisiones, sino facilitar ese acceso y asegurar que la persona con discapacidad participe activamente en las decisiones que la involucran, colocándola en el centro de las acciones que se tomen.

LA CAPACIDAD LEGAL CON APOYOS

Ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mayores de edad para tomar decisiones jurídicas, de acuerdo con su voluntad y preferencias, mediante la implementación de apoyos en caso de requerirlos.

1

¿Quiénes pueden acceder?

- Las personas con discapacidad mayores de edad.
- Aquellas con afectaciones severas de salud.
- Quienes hayan logrado el levantamiento del proceso de interdicción judicial.
- Menores de 18 años, para los actos jurídicos que les permita la ley.



2

¿Cuáles son las decisiones jurídicas?

Las relacionadas con el ejercicio de derechos, que contempla, entre otros:

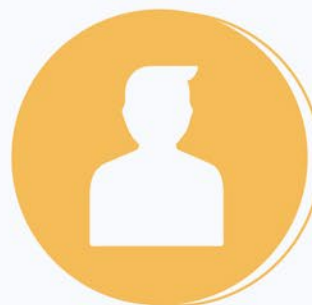
- Los sexuales y reproductivos, y de toma de decisiones sobre el cuerpo para procedimientos médicos.
- Civiles, para firma de contratos laborales, compraventa de bienes, matrimonio, entre otros.
- A la justicia: interponer denuncias en caso de vulneración de derechos, entre otros.



3

¿Quién determina si una persona requiere apoyos?

La misma persona expresa de manera libre y autónoma si requiere apoyos para la toma de decisiones jurídicas.



4

¿Qué son los apoyos?

Diferentes tipos de asistencia para la toma de decisiones jurídicas, que sirven para:

- Comprensión de actos jurídicos y sus consecuencias.
- Manifestación de la voluntad y preferencias personales para la toma de decisiones jurídicas.



5

¿Qué son los apoyos formales?

Son los que se formalizan para garantizar la toma de decisiones o para el reconocimiento de la voluntad anticipada por el titular de la decisión jurídica.

6

¿Cómo se formalizan los apoyos?

- Con un acuerdo de apoyos, en notarías o centros de conciliación, entre la persona titular de la decisión jurídica y las personas naturales mayores de edad o personas jurídicas que prestarán apoyo.
- Con un proceso de adjudicación judicial de apoyos, a través de una Sentencia de Adjudicación de Apoyos dictada por un Juez de Familia, en donde se definen los apoyos, se identifica la ayuda o asistencia y los actos jurídicos o decisiones para las que se requiere apoyo.



7

¿Cómo se determinan los apoyos?

- Con una declaración de voluntad de la persona sobre las necesidades de apoyos.
- A través de la valoración de apoyos, que identifica los apoyos formales necesarios para que una persona tome decisiones jurídicas. Este proceso se realiza de manera gratuita ante la Defensoría del Pueblo, personerías o alcaldías distritales.



8

¿Cómo se expresa una voluntad anticipada?

- A través de una directiva anticipada, en la que las personas mayores de edad, incluidas aquellas con discapacidad, pueden manifestar, ante notarios, sus deseos y preferencias sobre decisiones jurídicas con antelación.
- Estas directivas pueden abarcar asuntos de salud, financieros o personales, entre otros actos con efectos jurídicos.



9

¿Cómo se controlan los abusos en el ejercicio de la capacidad legal con apoyos?

A través de las salvaguardias, que son las medidas adecuadas y efectivas relacionadas con el ejercicio de la capacidad legal, usadas para impedir abusos y garantizar la voluntad y preferencias de la persona que toma decisiones jurídicas.

Se deberá priorizar la necesidad de los apoyos, la correspondencia con las circunstancias de la persona, la duración de los apoyos en los periodos de tiempos definidos y la imparcialidad de las personas que presten los apoyos.



Ley 1996 de 2019

Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.

4.10. Referencias

- Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad. (2020). *Valorar apoyos para tomar decisiones. Lineamientos y protocolo nacional para la valoración de apoyos en el marco de la Ley 1996 de 2019*. <https://dapre.presidencia.gov.co/AtencionCiudadana/Documents/Lineamientos-Valoraciones-apoyo.pdf>.
- Preguntas frecuentes sobre el proceso de valoración* <https://repositorio.defensoria.gov.co/items/36557001-b1af-4c10-aff0-175c91b0a860>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Cartilla Versión de fácil lectura del proceso de valoración de apoyos para personas con discapacidad*. <https://repositorio.defensoria.gov.co/items/9a518d32-e443-4087-b3dd-a20212e33748>.
- Defensoría del Pueblo. (2024). *Directorio de dependencias. Directorio Regional*. <https://defensoria.gov.co/web/guest/directorio-de-dependencias>.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). (s. f.). *Documento de trabajo 2. El derecho de niños, niñas y adolescentes a ser oídos*. <https://www.unicef.org/chile/media/6581/file/derecho%20a%20ser%20oído.pdf>.
- Universidad de los Andes. (2021). Directivas anticipadas. *Un acercamiento a su aplicación. Documento No. 1 de la Serie “Documentos sobre Capacidad Jurídica” del Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social –PAIIS-*. <https://paiis.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/Directivas-anticipadas-Un-acercamiento-a-su-aplicacio%CC%81n.pdf>.

ANEXO

5.1. Canales de orientación

5.2. Ruta de atención ciudadana y protocolo general de atención al ciudadano: personas con discapacidad

5.3. Referencias

5.1. Canales de orientación

La Defensoría del Pueblo dispone actualmente de diferentes canales para el acceso a la ciudadanía:

- Servicios en línea: Registro Único de Peticiones (RUP)
- Página web: www.defensoria.gov.co
- Líneas telefónicas: En Bogotá, al 57 601 314 73 00
- Línea nacional 01-8000-914-814
- Presencial: En cualquiera de las oficinas de atención al ciudadano.
- En el Centro de Atención Ciudadana (CAC) en Bogotá.
- En las 42 sedes regionales.
- En las 7 casas de los derechos.

Tabla 8**Directorio de regionales y casas de los derechos de la Defensoría del Pueblo de Colombia**

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
REGIONAL AMAZONAS Calle 10 No. 5 - 56 Barrio Once de Noviembre Leticia Amazonasw	amazonas@defensoria.gov.co (60) 310 853 92 59 - (608) 592 8142 Ext. 10138
REGIONAL ANTIOQUIA Carrera 49 No. 49 - 24 Edificio Bancomercio Pisos 3/4/5 y 6 Medellín Antioquia	antioquia@defensoria.gov.co (60) 310 853 94 29 PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 Ext. 10139 / 80901 / 40001 / 40002 01-8000-914-814 Atención a la Ciudadanía 40003.
REGIONAL ARAUCA Calle 23 No. 17-30 - Arauca	arauca@defensoria.gov.co (607) 8856730. Ext. 40005 (607) 8856730 (607) 8851177
REGIONAL ATLANTICO Calle 68 B No. 50 - 119 Barranquilla- Atlántico	atlantico@defensoria.gov.co (60) 310 853 93 38 PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 Ext. 50001 01-8000-914-814 Atención a la Ciudadanía 70003
REGIONAL BOGOTÁ Cra. 9 No 16- 21 pisos 2 - 3 - 4 - 5 y 8 Bogotá - Cundinamarca	bogota@defensoria.gov.co (60) 313 888 58 94 Líneas PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 / (601) 314 7300 Secretaría de Despacho Regional: Ext. 11018 -11016 Defensoría Pública: Ext. 11044 Justicia y Paz. Ext. 11007 Citas curso Derechos de la Niñez Ext. 10057 Centro de Atención al Ciudadano Ext. 11014 Centro de Conciliación y Medicación: Ext. 11002 Centro de Servicios Judiciales: Ext. 10141
REGIONAL BAJO CAUCA ANTIOQUEÑO	bajocaucaantioqueno@defensoria.gov.co
REGIONAL BOLIVAR Callejón Santa Clara No. 24 - 28 Barrio Manga Cartagena/ Bolívar	bolivar@defensoria.gov.co (60) 310 853 93 92 PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 Ext. 50009

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
REGIONAL BOYACA Calle 21 No. 10 - 70 Tunja, Boyacá	boyaca@defensoria.gov.co [60] 310 853 92 31 - [608] 7443333. 01-8000-914-814 Ext. 51504 / 81001 / 81001 / 81003
REGIONAL CALDAS Carrera 21 No. 20 - 58 P. 6 Edificio BBVA Manizales-Caldas	caldas@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 27 Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. 01-8000-914-814 Ext.: 81004 / 60001 / 60002 / 60003 [606] 8807210 - [606] 8807230
REGIONAL CAQUETA. Carrera 9B No 8-184 Barrio el Prado. Florencia Caquetá	caqueta@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 79 - [608] 4351045. Ext. 83003
REGIONAL CASANARE Calle 13 No. 25 - 32 Yopal - Casanare.	casanare@defensoria.gov.co [60] 310 853 93 45 01-8000-914-814 Ext. 81601 / [601] 314 73 00 Ext. 81601 Horario de Atención: 8:00 a.m. a 12:00 m y 2:00 a 6:00 p.m., de lunes a viernes.
REGIONAL CAUCA Carrera 4 No. 0 - 55 Popayán-Cauca	cauca@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 04 [602] 8244929 [602] 8208972. Ext. 52001 / 70004 / 20001 / Atención a la Ciudadanía 20002
REGIONAL CESAR Calle 13 B Bis No. 15 - 76 Barrio Alfonso López Valledupar-Cesar	cesar@defensoria.gov.co [60] 310 853 93 64
REGIONAL CÓRDOBA Calle 22 No. 8 B - 20 Montería-Córdoba	cordoba@defensoria.gov.co [60] 310 853 93 4701-8000-914-814 Ext. 41004 / 41003 / Atención a la Ciudadanía 41005
REGIONAL CUNDINAMARCA Carrera 9 No. 16-21 Piso 9 Bogotá - Cundinamarca	cundinamarca@defensoria.gov.co [60] 314 336 10 56 PBX: [601] 314 40 00 - [601] 314 73 00 Atención a la Ciudadanía Ext. 11010 Atención y Trámite Ext. 11024 Víctimas Ext. 11045 Defensoría Pública Ext. 11023 Promoción y Divulgación Ext. 11004

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
REGIONAL CHOCO Calle 30 Avenida Aeropuerto 10 - 235 Quibdó - Chocó	choco@defensoria.gov.co (60) 320 452 66 11 (60) 310 853 94 03 01-8000-914-814 Ext. 42003 / (604) 6710339. Ext. 42003 Atención a la Ciudadanía 42001
REGIONAL GUAINIA Calle 20 N. 9 - 82 Manzana H Casa 7 Barrio Comuneros - Puerto Inírida - Guaina	guainia@defensoria.gov.co (60)310 853 93 44(608) 5656319. 0180000914814 Ext. 53001 Atención a la Ciudadanía 41501
REGIONAL GUAJIRA Carrera 10 N. 14A -21 Barrio Libertador, Riohacha	guajira@defensoria.gov.co (60) 320 214 68 89 PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 Ext 53005 Lunes a viernes de 8 am a 12 am y 2 pm a 6 pm
REGIONAL GUAVIARE Calle 7 No. 24 - 127 Barrio 20 de Julio San Jose del Guaviare	guaviare@defensoria.gov.co (60) 310 853 93 40 - (608) 5841155. Ext. 53006
REGIONAL HUILA Calle 13 No. 5 - 112 / 120 Neiva-Huila	huila@defensoria.gov.co (60) 310 853 92 32 Lunes a viernes de 8 am a 12 am y 2 pm a 6 pm (608) 8720108 (608) 8710899
REGIONAL MAGDALENA Calle 14 No. 15 - 107 Santa Marta - Magdalena	magdalena@defensoria.gov.co (60) 311 462 71 10 01-8000-914-814 Ext. 50007 / 54002 / Atención a la Ciudadanía 54003
REGIONAL MAGDALENA MEDIO Calle 55 No. 18 A - 23 Barrancabermeja-S/der.	magdalenamedio@defensoria.gov.co PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 – (601) 314 7300 Ext. 54002 / Atención a la Ciudadanía 54001 magdalenamedio@defensoria.gov.co Lunes a viernes de 8 am a 5 pm jornada continua PBX: (601) 314 40 00 - (601) 314 73 00 – (601) 314 7300 Ext. 54002 (607) 621 2999
REGIONAL META Carrera 36 No. 34A-36 Barzal Atención a Víctimas, ATQ, RAJ. Carrera 40 no. 33-17 Barzal Atención Defensoría Pública. Villavicencio-Meta	meta@defensoria.gov.co (60) 310 853 93 37 (608) 661 0666. Ext. 54503 / 82101 / 82102

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
REGIONAL NARIÑO Calle 21 No. 29 - 84 Barrio La Cuadras San Juan de Pasto	narino@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 36 pasto@defensoria.gov.co [602] 731 5344 - PBX: [601] 314 40 00 - [601] 314 73 00 Atención a la Ciudadanía 21004
REGIONAL NORTE DE SANTANDER Calle 16 No. 3 - 03 / 07 Barrio la Playa Cúcuta	nortesantander@defensoria.gov.co [60] 310 853 92 38 [607] 5833055 - [607] 5833344. Ext. 21005 / 71002
REGIONAL OCAÑA Carrera 14 No. 11 - 56 Local 101 Barrio La Luz Ocaña - Norte de Santander	ocana@defensoria.gov.co [60] 320 838 85 03 01-8000-914-814 Ext. 54504 / 71501 / 71502 / 71503
REGIONAL PACÍFICO Calle 1 # 7 - 51 parte Alta Pueblo Nuevo Centro, Buenaventura, Valle.	pacifico@defensoria.gov.co [60] 322 3866316 PBX: [601] 314 40 00 - [601] 314 73 00 Ext. 23001 / 23002 / 23003
REGIONAL PUTUMAYO Carrera 14 No. 12 - 17 Mocoa - Putumayo	putumayo@defensoria.gov.co [60] 310 853 92 98 - [608] 4296410
REGIONAL QUINDÍO Carrera 13 #14 Norte - 47 Armenia - Quindío	quindio@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 37 01-8000-914-814 Ext. 62003 / 61001 / 61002 / 61003 [606] 749 99 61 Ext. 62003 / 61001 / 61002 / 61003
REGIONAL RISARALDA Calle 25 No. 7 - 48 Pisos 11 y 12 Pereira - Risaralda	risaralda@defensoria.gov.co Horario de atención: Lunes a viernes de 8 am a 5 pm jornada continua [606] 324 01 65 01-8000-914-814 Ext. 62004 / 62005 / 62006 / Atención a la Ciudadanía 82202
REGIONAL SAN ANDRES/PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA Bill Taylor Hill/ Diagonal de la Sagrada Familia Vía San Luis No. 13 - 126 North End San Andrés	sanandres@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 85 [608] 5122822 - 018000914814 Ext. 72003
REGIONAL SANTANDER Carrera 22 No.28-07 Barrio Alarcón Bucaramanga- S/der.	santander@defensoria.gov.co [60] 310 853 92 37 - [607] 6454444. Ext. 72001

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
REGIONAL SOACHA Carrera 9 N°19-22 - Soacha Cundinamarca	soacha@defensoria.gov.co [60] 314 4302946
REGIONAL SUCRE Carrera 20 No. 25 - 53 Sincelejo - Sucre	sucre@defensoria.gov.co [60] 3108539391 - [605] 282 2743. Ext. 71001
REGIONAL SUR DE BOLÍVAR Calle 16F No. 10 A -04 Magangué	surbolivar@defensoria.gov.co
REGIONAL SUR DE CÓRDOBA Calle 16 con carrera 17 esquina Monte Líbano	surcordoba@defensoria.gov.co
REGIONAL URABA DARIEN Calle 95 No. 95 A - 06 Barrio Nuevo Apartadó - Antioquia	uraba@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 75(604) 8285719 Ext. 48501
REGIONAL TOLIMA Calle 20 No. 7 - 48 Ibagué-Tolima.	tolima@defensoria.gov.co [60] 310 853 92 99 [608] 2615028. Ext. 83503 / 83504 / 83505
REGIONAL TUMACO Calle Nueva Creación Casa 123 A Tumaco, Nariño.	tumaco@defensoria.gov.co [60] 322 3866321
REGIONAL VALLE DEL CAUCA Carrera 3 No. 9 - 47 / 63 Barrio Centro Cali - Valle.	valle@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 54 [602] 8890014 - [602] 8891455. Ext. 22004 / 22005 / 22006 / 22007
REGIONAL VAUPES Carrera 12 No. 15 - 25 Mitú-Vaupés	vaupes@defensoria.gov.co [60] 310 853 94 82 01-8000-914-814 Ext. 22009 / Atención a la Ciudadanía 83601 / [608] 564 23 08 22009 / Atención a la Ciudadanía 83601
REGIONAL VICHADA. Carrera 11 No. 24 - 71 Puerto Carreño-Vichada	vichada@defensoria.gov.co [60] 310 203 46 75 01-8000-914-814 PBX: [601] 314 40 00 - [601] 314 73 00 Ext. 83602 / Atención a la Ciudadanía 83701
CASA DE DERECHOS DE SOACHA Carrera 9 N°19-22 [Soacha- Cundinamarca].	[60] 320 213 8505

Dependencia regional y dirección	Correo electrónico, teléfono y extensión
CASA DE DERECHOS DE GRANIZAL Vereda Granizal - en el Municipio de Bello [Antioquia].	(60) 310 853 9429
CASA DE DERECHOS DE SOLEDAD Carrera 19b #11-64 [Soledad - Atlántico].	(60) 320 206 6711
CASA DE DERECHOS DE PUERTO SANTANDER Polideportivo Elías Sáchica [Cúcuta - Norte de Santander].	(60) 310 853 9238
CASA DE DERECHOS DE AGUABLANCA Carrera 27 #103-71 Sector La Casona [Cali - Valle del Cauca].	(60) 310 853 9454
CASA DE DERECHOS DE BUENAVISTA Carrera 12 #9A-77 [Montería - Córdoba].	(60) 310 853 9347
CASA DE DERECHOS DE NECOCLÍ Carrera 47 # 46- 51 [Necoclí - Antioquia].	(60) 310 853 9475
CASA DE DERECHOS DE CERETÉ Calle 14 N° 12 - 41 Palacio municipal [Cereté - Córdoba].	(60) 310 853 9347
CASA DE DERECHOS DE TIERRALTA Carrera 16 calle 1. Barrio Lo Nuestro [Tierralta - Córdoba].	(60) 310 853 9347
CASA DE DERECHOS DE SAN MARCOS Carrera 22 #18-21. Lote 2 [San Marcos - Sucre].	(60) 310 853 9391

Nota. Información tomada de Defensoría del Pueblo, 2024, Directorio de dependencias. Directorio Regional. <https://defensoria.gov.co/web/guest/directorio-de-dependencias>.

5.2. Ruta de atención ciudadana y protocolo general de atención al ciudadano: personas con discapacidad

Con el protocolo de atención al usuario de los servicios, la entidad busca incrementar la calidad en la atención ofrecida por su talento humano, lo que propicia la interacción, el trato digno y la orientación.

En el acápite 4.3.3 y siguientes del protocolo, se aborda la atención de las personas con discapacidad, y se señalan elementos importantes que deben considerarse según la persona y su discapacidad.

5.3. Referencias

Defensoría del Pueblo. (2024). Directorio de dependencias. Directorio Regional. <https://defensoria.gov.co/web/guest/directorio-de-dependencias>

Defensoría del Pueblo. (2021). Protocolo de servicios de la Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gov.co/documents/20123/1259129/ProtocoloDefensoriaDelPueblo+.pdf/5d15c074-59ae-1f12-32e0-e9af5ab03809?t=1692825231798>.



**Defensoría
del Pueblo**
C O L O M B I A

#NosUnenTusDerechos

Defensoría del Pueblo de Colombia
Calle 55 N° 10-32
Apartado Aéreo: 24299 - Bogotá, D. C.
Código Postal: 110231
Tels.: 314 73 00 - 314 40 00

www.defensoria.gov.co

ISBN: 978-628-7743-15-1



9 786287 743151