

## Capítulo 7.

---

◇

# BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LAS EMPRESAS COLOMBIANAS QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

---

◇

### **Cita este capítulo:**

Alegría García, A. V., Mora Grisales, M. del P., Martínez Martínez, L. Á. & Fernández Hurtado, S. R. (2021). Beneficios tributarios para las empresas colombianas que contraten en personas en condición de discapacidad. En: Fernández Hurtado, S. R. y Beltrán García, L. (Eds. científicos). *Cultura tributaria: relevancia ante rentabilidad empresarial* (pp. 185-219). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.



# BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LAS EMPRESAS COLOMBIANAS QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

*Angie Viviana Alegría García*<sup>1</sup> / <https://orcid.org/0000-0002-5224-7158>  
*María del Pilar Mora Grisales*<sup>2</sup> / <https://orcid.org/0000-0002-9453-3195>  
*Luz Ángela Martínez Martínez*<sup>3</sup> / <https://orcid.org/0000-0001-6852-4888>  
*Saúl Rick Fernández Hurtado*<sup>4</sup> / <https://orcid.org/0000-0001-5167-7597>

## RESUMEN

Esta investigación se centra en los beneficios tributarios otorgados a las empresas colombianas por la contratación de personas en situación de discapacidad y/o limitaciones físicas, el acompañamiento del gobierno colombiano en el proceso y la problemática actual que se vive en torno a este tipo de contratación.

Actualmente el empresario colombiano no ve en la contratación de personas en condición de discapacidad algún tipo de beneficio, pues tendría que incurrir en costos y gastos para dar a estos empleados un lugar sano y acorde a su condición para que puedan desempeñar sus labores.

En el transcurso de la investigación se logró evidenciar la estigmatización que existe actualmente por prejuicios sociales hacia las personas en condición de discapacidad, siendo este un factor de discriminación social, pues se tienen ideas negativas alrededor del tema, factor que impide una inclusión asertiva de estas personas en la sociedad y en el mundo laboral.

El gobierno colombiano brinda beneficios tributarios y legales a empresas que sean incluyentes en la contratación de personas en condición de discapacidad, todo con el fin de lograr acortar las brechas

1. Universidad Santiago de Cali, Colombia  
✉ [angievivi21@gmail.com](mailto:angievivi21@gmail.com)

2. Universidad Santiago de Cali, Colombia  
✉ [mmoragrisales4569@gmail.com](mailto:mmoragrisales4569@gmail.com)

3. Universidad Autónoma de Occidente  
Cali, Colombia

✉ [luz\\_angela.martinez@uao.edu.co](mailto:luz_angela.martinez@uao.edu.co)

4. Universidad del Valle. Cali, Colombia

✉ [saul.fernandez@correounivalle.edu.co](mailto:saul.fernandez@correounivalle.edu.co)

que actualmente existen alrededor del tema, para que no se presenten situaciones de discriminación y en ese sentido aumenten los porcentajes de contratación.

Gracias a la investigación realizada se encontraron las leyes, artículos de la Constitución Política de Colombia y normas internacionales en las que Colombia ha ratificado su participación. Estos buscan la protección de la población en condición de discapacidad o limitaciones en Colombia.

**Palabras clave:** costo, beneficio, prejuicio, discriminación, desempleo.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación busca aclarar los imaginarios sociales y realidades en torno a la contratación de personas en condición de discapacidad que se vive actualmente en Colombia, lo que impide que las empresas opten por los beneficios tributarios que brinda el gobierno actualmente en torno a este tema, así como otros de los que también podrían beneficiarse por realizar este tipo de contratación.

La falta de conocimiento por parte de los empresarios sobre las ayudas, beneficios y acompañamiento a los que pueden acceder en el momento de la contratación de personas en condición de discapacidad en Colombia, es una de las causas del actual desempleo de esta población. Es por esto por lo que se realiza una investigación descriptiva y documental que busca contribuir de alguna manera en el mejoramiento de las oportunidades, tanto para el empresario como para la población en situación de discapacidad.

Este trabajo tiene como objetivo brindar información clara y real sobre la contratación de personas en situación de discapacidad en Colombia y así lograr que el empresario colombiano tome conciencia sobre el tema, buscando disminuir los índices de desempleo para este grupo minoritario; es por esto por lo que se analizan tres temas trascendentales en este estudio:

CULTURA TRIBUTARIA:  
RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

- Costo-beneficio en la contratación de personas con discapacidad: se analizan los costos y beneficios que puede obtener el empresario colombiano si opta por contratar personas en condición de discapacidad.
- Inclusión laboral para la población que presenta algún tipo de discapacidad en Colombia: se aclaran imaginarios sociales e ideologías erróneas que existen alrededor de la contratación de personas en situación de discapacidad, así como los mecanismos y oportunidades que el gobierno brinda para esta población.
- Actuación del gobierno frente a la población en condición de discapacidad: se mencionan las políticas que el gobierno actualmente ha adoptado para mejorar la calidad de vida de este grupo de la población colombiana.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Actualmente en Colombia se vive una problemática con la contratación de personas en condición de discapacidad o con limitaciones, ya que a pesar de los beneficios tributarios que el gobierno otorga por dicha contratación a esta población (Perlingeiro, 2014; Gómez Rodríguez, 2014), los índices de personas con discapacidad que tienen acceso a un empleo formal son muy bajos, debido a que el empresario colombiano no encuentra conveniente la contratación; para él existen unos costos y gastos en los que debe incurrir para contratar a este personal.

El desconocimiento por parte de la mayoría de las empresas acerca de los apoyos y guías que brindan instituciones y organizaciones gubernamentales y no saber realmente a lo que se enfrentan, causa incertidumbre en el momento de emplear personas discapacitadas (Hernández Quevedo & Jiménez Rubio, 2011), lo que se refleja en la poca contratación, pues el empresario actualmente le teme al tener que enfrentarse algún problema legal, pues supone que el gobierno colombiano protege en una mayor proporción a la población en condición de discapacidad o con limitaciones por su condición; si se presentase en un futuro el más mínimo problema saldría costoso para la organización

(Maestre, Manuel-Palazuelos, Del Moral, & Simon, 2014; Gallo Cobián, 2014; Fabián Ruiz, 2013).

Además, el escaso conocimiento por parte de las entidades territoriales sobre los deberes y derechos de las personas en condición de discapacidad conlleva a la no aplicación de las normas establecidas. De igual modo, la falta de implementación de estrategias por parte del gobierno para llevar a cabo el cumplimiento de estas leyes y la falta de interacción Estado-sociedad tendrá como consecuencia la ausencia de una correcta inclusión social para este grupo de personas.

Por otro lado, la poca promoción y difusión de los derechos y deberes de las personas con discapacidad evitan que se tenga el conocimiento necesario sobre los diferentes servicios a los que tienen derecho, así como acceder a su oferta (Arese, 2017; Huerta Ramírez & Rivera Heredia, 2017; Ortiz Martínez, 2016; Muñoz, 2011).

Ante la falta de promoción de un buen desarrollo humano y fortalecimiento de las capacidades de la población en situación de discapacidad, el gobierno colombiano no ha generado de forma adecuada el acceso y equiparación de oportunidades en materia de educación, salud, habilitación y rehabilitación, inclusión laboral y productiva, turismo, recreación y deporte, cultura y protección social.

## **JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación tiene como objetivo principal dar a conocer las causas por las cuales las empresas colombianas no acceden a los beneficios tributarios otorgados por el gobierno en la contratación de personas en condición de discapacidad o con limitaciones; los índices de este tipo de contratación en Colombia son muy bajos ya que el empresario aún tiene muchos prejuicios alrededor de este tema y prefiere no incurrir en costos y gastos por dicha contratación.

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

Por lo tanto, en esta investigación se aclaran los mitos e ideologías mal fundadas que existen alrededor de la contratación de personas en condición de discapacidad, siendo ésta una de las causas por la cual el porcentaje de este tipo de contratación es muy bajo en relación con la población en condición de discapacidad que existe actualmente en Colombia.

Además, se contextualiza sobre la calidad de vida que tienen las personas en condición de discapacidad, dejando claro que estas personas aún no han logrado acceder a derechos igualitarios en su totalidad, ya sea por falencias por parte del Estado o por desconocimiento de las personas en condición de discapacidad.

Otro de los objetivos de esta investigación es permitirle al lector informarse acerca de la posición en la que se encuentra el país frente a la población en condición de discapacidad, qué proyectos ofertan, tanto el Estado como las organizaciones creadas para el apoyo a esta población. Se busca crear conciencia no solo por parte del Estado o las empresas, sino también por parte de la sociedad, que está llena de prejuicios. Todo lo anterior no permite la fluidez necesaria para que se dé la igualdad de derechos, sin importar que la persona esté en situación de discapacitada o no.

Se han encontrado leyes que promueven el empleo para las personas en condición de discapacidad, en las cuales gana tanto el empresario como el empleado discapacitado, ya que se le valorara a la persona en condición de discapacidad su desempeño laboral y se le remunerara por ello, y a la empresa se le darán ciertos beneficios a los cuales podrá acceder en cuanto tenga cierta cantidad de empleados en condición de discapacidad laborando en su empresa.

Además, se muestran porcentajes, algunos alarmantes, en cuanto a los servicios de salud, educación, vivienda, entre otros, que recibe esta población en condición de discapacidad; todo ello basado en encuestas realizadas en el año 2017 en el RLCPD (Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad).

Por otro lado, no existe una cantidad suficiente de leyes o proyectos que son necesarios para dar un apoyo estable a las personas en condición de discapacidad; además no hay suficiente información sobre el tema, por lo tanto, esta investigación busca aportar una información clara y concisa sobre las necesidades de la población en condición de discapacidad.

## **MARCO TEÓRICO**

### **Costo -beneficio en la contratación de personas con discapacidad**

En Colombia actualmente existen leyes que brindan beneficios tributarios y legales a las empresas que contraten personas en condición de discapacidad o con limitación. Estas son, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1429 del 2010; en ellas se expresan los beneficios tributarios a los que pueden optar las empresas si realizan este tipo de contratación (Cedillo, 2012). Cabe decir, que el empresario solo podrá acceder a los beneficios tributarios de una sola ley, teniendo en cuenta que cada una de estas tiene diferentes requisitos de acceso. Todas estas leyes fueron creadas con el fin de lograr una integración, en el ámbito empresarial, de las personas en condición de discapacidad o con limitaciones y que cada vez sea más corta la brecha social que existe en torno a este tema (María & Aguilar, 2011).

Entre los beneficios legales y tributarios a los que podrían acceder las empresas colombianas que opten por este tipo de contratación tenemos: la deducción en el impuesto sobre la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable y una disminución del 50% en la cuota de aprendices (Mendoza López, 2016; López Ávila, Aguilera Martínez, Collazos Gómez, Gómez Gómez, & Rizo Pizarro, 2009); hay ciertas condiciones para acceder a esta ley, como son: trabajadores con más del 25% de limitación mientras esta vinculación laboral esté vigente (Barrera Castro et al., 2017), además, el empleador está obligado a presentar declaración de renta.

Por otro lado, el artículo 10 de la Ley 1429 de 2010 también contempla descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios y en

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

los aportes parafiscales u otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Intentando reconocer con estos beneficios el que las empresas en Colombia den la oportunidad de laborar a la población en condición de discapacidad y aportar a la inclusión social y la competitividad (Pereda & Sicilia, 2017; Alcover, Rodríguez, Pastor, Fernández & Chambel, 2017).

El tema que no se puede desconocer es que las empresas que quieran realizar este tipo de contratación tendrán que incurrir en costos y gastos para que la población en condición de discapacidad o con limitaciones pueda tener un sitio de trabajo seguro y sano (Arlettaz, Sanabria, & Sanabria, 2017; Gómez Rodríguez, 2014); costos y gastos que muchas empresas no contemplan en sus presupuestos o que, simplemente después de realizar una comparación entre lo que tendrían que invertir para poder realizar estas contrataciones y los descuentos a obtener, no es atractivo por lo que simplemente dejan de lado la posibilidad de realizar este tipo de contrataciones. Entre los gastos en que tendrían que verse inmersas las empresas en Colombia está el de la infraestructura, pues no podemos dejar de lado que Colombia es un país que aún no cuenta con una infraestructura que permita la accesibilidad para esta población y que por ende no puede gozar de una adecuada participación social y laboral (Fernández Hurtado & Martínez Martínez, 2018). Aunque la Ley 361 de 1997 en uno de sus artículos –el 47– hace referencia a la importancia de que la infraestructura en lugares públicos y especialmente en las instalaciones de carácter sanitario sean incluyentes (Salas Díaz, 2015; Morales Ramírez, 2014); es decir que en la construcción de estos se tengan en cuenta las necesidades de las personas en condición de discapacidad para que puedan acceder; así mismo el Gobierno dictará las normas técnicas pertinentes, las cuales deberán ajustarse a los proyectos para que cuando se realicen inspecciones estas cuenten con las medidas indicadas evitando sanciones (Burgos Bernal, 2017).

Además del artículo 47, la Ley 361 de 1997 tiene otros artículos que establecen ciertos beneficios y condiciones para el empleador. Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 24 tiene como primer beneficio la

preferencia de igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean públicos o privados, al cual se podrá acceder teniendo un mínimo del 10% de sus empleados en condición de discapacidad certificada por la oficina de trabajo, que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año y que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de la contratación. El segundo beneficio que podemos encontrar en el artículo 24 de la presente ley es la prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado, a los cuales se podría acceder teniendo en cuenta que dichos créditos y subvenciones se orientarán a programas que den empleo a personas en condición de discapacidad. El tercer beneficio que podremos encontrar en este artículo es el beneficio arancelario en la importación de maquinaria y equipo destinado al trabajo de personas en condición de discapacidad (Vicente-Herrero et al., 2014; Lamandé et al., 2011).

Las capacitaciones del personal también se consideran un gasto que deben tener en consideración los empresarios colombianos, ya que las empresas deben iniciar un proceso de capacitaciones dependiendo del tipo de discapacidad o limitación que haya sido certificada por el Ministerio de Salud y Protección Social, pues la empresa debe esforzarse para que todos logren una buena adaptación y un trabajo en equipo efectivo.

Además de los beneficios tributarios y de los gastos en los que tengan que incurrir las empresas colombianas al contratar población en condición de discapacidad, debemos destacar los beneficios adicionales que pueden obtener, entre los cuales se encuentran: el reconocimiento empresarial que pueden lograr a nivel de mercado y así mismo entre sus clientes, de igual manera fomentar el trabajo en equipo puesto que se deben pautar estrategias que permitan el pleno desarrollo social de las personas en condición de discapacidad con los demás empleados de la organización y en ese sentido poder lograr un ambiente de trabajo que favorezca y propicie el buen clima laboral.

De acuerdo con lo expresado anteriormente, existe un costo-beneficio en la contratación de personas en condición de discapacidad que no se puede ignorar dado que las empresas deberán incurrir en gastos

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

para poder hacerlo, y así garantizar unos espacios que sean aptos para ellos brindándoles áreas de trabajo accesibles. Por ende, el Gobierno Colombiano en busca de mitigar esta problemática establece una serie de beneficios tributarios como incentivo para que las empresas incluyan a este grupo minoritario de la población en sus compañías.

En ese sentido, las empresas que tomen la decisión de incluir en su grupo de trabajo personas en condición de discapacidad, pueden encontrar apoyo en diferentes organizaciones como *Best Buddies* Colombia. Además, podrán obtener soporte en las páginas del Ministerio de Trabajo. Este tipo de apoyo será beneficioso para ellas, pues lograrán obtener una orientación asertiva del manejo de situaciones que se puedan presentar en torno al ámbito laboral en la organización.

Sin embargo, para la mayoría de los empresarios colombianos, no resulta importante el hecho de emplear personas en situación de discapacidad debido a los prejuicios e imaginarios sociales que se tienen, que se han construido a lo largo de la historia respecto a este grupo minoritario; es por ello que el mercado laboral es muy reducido para la población en condición de discapacidad. Por lo anterior, el desarrollo y crecimiento económico del país se ve involucrado, dado que las personas con discapacidad poseen habilidades y capacidades que pueden aportar y desarrollar a través de un empleo formal que les permita mejorar su calidad de vida y en esa perspectiva aportar a la economía del país.

### **Inclusión laboral para los discapacitados en Colombia**

La Constitución Colombiana en su artículo 25 determina que todos los colombianos tenemos derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, que este es un derecho y una obligación social por lo que se debe garantizar su protección; por esto la población con limitaciones o discapacidades tiene el derecho como cualquier otro ciudadano en Colombia de buscar un trabajo donde no se violen sus derechos y que garantice condiciones dignas y justas (Terrasa, 2017; Pereira Jardim & Heredia Martínez, 2014; Puig Hernández, 2013; Cardona Arango &

Segura Cardona, 2011). Recordemos que según el Ministerio de Salud y Protección Social en su “artículo ABECÉ”, la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En Colombia el gobierno ha creado mecanismos de protección al trabajador; el Ministerio de trabajo, tiene como una función la de garantizar que los derechos del trabajador no sean vulnerados; actualmente se vive una problemática a nivel empresarial en la cual por ideologías negativas, el empresario estigmatiza la contratación de personal en condición de discapacidad (Alcover et al., 2017; M T Vicente-Herrero et al., 2010), pues tiene la percepción de que este personal con limitaciones puede llegar a ser poco productivo, y de esta forma afectar las utilidades de la organización. El empresario piensa que si un empleado deja de cumplir con su horario laboral la organización no produce y por ende no obtiene ingresos y deja de ganar dinero; con este tipo de creencias las empresas viven su día a día y por eso en la mayoría de casos se viven situaciones de discriminación, pues dejan de lado a una parte de la población por estigmatizaciones que no tienen fundamento alguno. Así mismo, piensan que estos podrían generar inconvenientes en el ámbito del clima organizacional o que no crearían lazos con los demás trabajadores de la organización alterando el trabajo en equipo de la misma. Además, el tener que disponer de tiempo laboral para capacitar al personal en condición de discapacidad y al resto –si se analiza desde el punto de vista de la importancia del clima laboral la empresa– tendría que velar por las buenas relaciones interpersonales para que se pueda lograr un buen trabajo en equipo. Este tipo de temas, además de los inconvenientes legales que se cree podrían tener al realizar un llamado de atención a estos empleados o si se da por terminado su contrato laboral, hacen que el empresario, por la poca información que tiene sobre el tema no realice este tipo de contratación pues en el ámbito empresarial existe la creencia de que el gobierno colombiano si se llegase a presentar el más mínimo inconveniente con una persona en condición de discapacidad, ésta tendrá su absoluto apoyo, sin tener en cuenta al empresario,

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

viéndose este afectado por demandas millonarias o sanciones. Es por esto que la mayoría de las empresas en Colombia no se atreven a realizar ofertas y/o realizar la contratación, siendo esta una problemática social y una violación de la ley, ya que se discrimina a un porcentaje de la sociedad por su condición de salud (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016; García-Vásquez, 2015).

Es por esto por lo que el gobierno colombiano se ve en la necesidad de crear beneficios tributarios, pretendiendo así una mayor inclusión en las empresas colombianas para la población en condición de discapacidad y que no se genere una discriminación por parte de estas al momento de una contratación. Recordemos que la Constitución Política de Colombiana, en su artículo 13, hace referencia a que todos los colombianos nacen libres e iguales ante la ley por lo que ante las autoridades todos gozamos de los mismos derechos y deberes (Puig Hernández, 2013); es por esto que ninguno debe sufrir de algún tipo de discriminación por sexo, raza, religión o cualquier otra. El Estado tiene la obligación de proteger a cualquier colombiano que se encuentre en condición de debilidad por su condición económica, física o mental y será quien sancione a quien realice cualquier acto de discriminación; es por esta razón que no se pueden crear juicios que afectan y desplazan la población en condición de discapacidad, pues la aleja de un trato igualitario con las demás personas, afectando así la inclusión social y laboral de esta (Cruz Vadillo & Casillas Alvarado, 2017; Carlo Paolinelli & Milton González, 2014; Muñoz, 2011; Vélez León, Lucero Gutiérrez, Escobar Hurtado & Ramirez-Velez, 2010).

Las personas en condición de discapacidad pueden llegar a tener el mismo nivel de productividad que el empleado que no presenta una condición de salud diferente, ya que existen labores que se pueden realizar o llevar a cabo aun presentando una condición de discapacidad; esto permite que las empresas no se vean afectadas en su productividad por contratar a una persona de este grupo minoritario sino que, por el contrario, tienen la posibilidad de darle un empleo digno a este tipo de personas que históricamente han sido discriminadas, pero que de igual manera tienen habilidades remanentes y potenciales para desempeñar una función o labor en una organización, además de tener la predisposición y voluntad

para ello logrando así agregar valor a la productividad de la empresa, como también innovando en el sector empresarial y obteniendo reconocimiento social de la población colombiana en general (Huerta Ramírez & Rivera Heredia, 2017); (Burgos Bernal, 2017); (Villamizar-García et al., 2015).

El gobierno colombiano debe empezar a buscar mecanismos para atacar las creencias que tiene la sociedad referidas a la población en condición de discapacidad, para que las ideologías negativas que existen actualmente sobre el tema, puedan ser reemplazadas por nuevas que vayan en pro de la inclusión social y laboral de las personas en condición de discapacidad o limitaciones. Esto con el fin de que el empresario colombiano vea en ellos una oportunidad de crecimiento empresarial, pues como ya se mencionó anteriormente las empresas colombianas pueden obtener beneficios tributarios y legales por este tipo de contratación que normalmente no tienen por prejuicios sin valor. Algunos de los medios que podrían utilizar serían, capacitaciones, charlas, seminarios o simplemente buscar los espacios en donde se puedan establecer una relación gobierno-sociedad en general y población en condición de discapacidad y que en estos espacios se aborden temas relacionados con la problemática que existe actualmente alrededor de esta población. Siendo así, estos espacios deberían servir como mecanismo para la aclaración de inquietudes, creencias y demás prejuicios que existen alrededor de la población en condición de discapacidad. De acuerdo con lo anterior, si el gobierno lograra establecer este tipo de encuentros se podría promover una mejor integración social y por ende sería más fácil la adaptación de ellos en el mercado laboral y las empresas aprovecharían los beneficios tributarios que existen actualmente para ellas por estas contrataciones (Monterrey Mayoral & Sánchez Segura, 2017; Mendoza López, 2016; Garavito Escobar, 2014).

Para el 2011 Colombia refrendo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que había sido aprobada en 2006 por las Naciones Unidas. Esto conllevó a un interés por parte de la nueva generación de alianzas público-privadas permitiendo así la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, además de establecer una política de empleo formal que beneficiaría a todos los colombianos

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

sin importar su condición (Monterrey Mayoral & Sánchez Segura, 2017; Garavito Escobar, 2014).

En el mundo hay más de mil millones de personas con diferentes tipos de discapacidad, entre ellas alrededor de tres millones viven en Colombia. Dentro de esos tres millones de personas en condición de discapacidad, alrededor de un 45% está en edad productiva, pero solo un 15,5% accede a un empleo y el 84% de ellos llega a ganar menos de un salario mínimo.

Específicamente un 54% de las empresas ha vinculado personal en condición de discapacidad a su equipo laboral, sin embargo, no llegan a pagar un salario acorde con la labor realizada por este personal, puesto que priorizan su condición antes que su potencial.

Llegado este punto, Colombia debe dar un giro de 180 grados pues las estadísticas indican que los empresarios deben sensibilizarse frente a este tema. Con la llegada del Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad", se ha logrado una acción interinstitucional en cuanto a generar un modelo de articulación entre diversos actores del mercado laboral en torno a la inclusión de personas en condición de discapacidad.

El propósito de sensibilizar con este programa a las empresas en Colombia se ha logrado, denotando resultados positivos. Gracias a este programa se han llegado a sensibilizar 1.016 empresas dándoles a conocer los beneficios y oportunidades que ofrece un proceso de inclusión laboral (Madero-Cabib, Palomo Vélez & Jofré Bustos, 2019). La inclusión laboral es un tema de trabajo para todos (Garavito Escobar, 2014), por ello debemos eliminar el enfoque asistencialista, dejando a un lado la idea errónea de que estas personas en condición de discapacidad requieren únicamente apoyo, hay que valorar su capacidad de desempeño, no solo en cuanto a lo laboral.

Un gran ejemplo de inclusión laboral en Colombia es el Proyecto Eccos en Bogotá, el cual trabaja en la formación de personas en condición de discapacidad física y visual como agentes de *contact* y *call center*;

además de realizar gestiones para que los empleados en condiciones de discapacidad entren en el equipo laboral de otras organizaciones. En Funza-Cundinamarca, también se ha fijado una estrategia activa de inclusión con el proyecto *Handicaped Projects*, el cual se ha concebido como una empresa de confecciones. La estrategia de este proyecto permite que el empleado en condición de discapacidad labore tanto en la oficina como en el hogar, según su situación de discapacidad.

Lo anterior permite que tanto el trabajador como su cuidador puedan acceder a una fuente de ingresos, ya que cerca del 38% de las personas en condición de discapacidad requiere ayuda de una persona que les cuide; de estos el 26% son personas entre los 15 y 44 años de edad, siendo este un rango de edad productiva. Habría dos personas en el hogar que no producirían ingresos económicos, con la inclusión laboral podremos lograr la construcción de una sociedad igualitaria, en donde un trabajador no se mide por su condición sino por su capacidad.

### **Actuación del gobierno frente a la población en condición de discapacidad**

El gobierno colombiano tiene una responsabilidad muy importante frente a la población en condición de discapacidad, pues es quien debe garantizar condiciones para que su integración laboral y social sea más fácil (Fernández Hurtado & Martínez Martínez, 2018; Barragán Moreno & González Támara, 2017). La Constitución Política en su artículo 47 determina que será el Estado el que adelante una política de rehabilitación e integración social para la población en esa condición social y que prestará atención especializada que requiera.

Buscando esta adaptación, el gobierno ha creado planes de acción para que se pueda beneficiar esta población con una educación especial, brindando subsidios, cursos, entre otros, incentivando a que hagan uso de esto. Cabe resaltar que en muchas ocasiones se quedan cortos con la accesibilidad, pues según información del DANE (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016) en Colombia las personas en condición de

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

discapacidad representan un 6,33% de la población, lo cual corresponde a 2'624.898 de colombianos, no obstante no todos tienen la posibilidad de acceder a estos beneficios. Así mismo, la Constitución Política en su artículo 54 determina que es obligación del Estado y de los empleadores brindar una habilitación profesional y/o técnica a quienes lo requieran, así como que será el Estado quien deberá garantizar que las personas en condición de discapacidad y que se encuentren en edad para laborar puedan optar por un trabajo que se adapte a sus condiciones de salud (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016; Vélez León et al., 2010). Además, el artículo 68 de la Constitución Política establece que son obligaciones del Estado erradicar el analfabetismo y dar una educación de calidad a las personas en condición de discapacidad ya sea física o mental. La Ley estatutaria 1618 promulgada en febrero de 2013 busca que se adopten medidas de inclusión donde se garantice y se aseguren los derechos de las personas en condición de discapacidad eliminando así la discriminación. Adicionalmente, el Congreso de la República cambió la Ley 1482 de 2011 por la Ley 1752 de 2015 donde se dispone que se debe sancionar penalmente a quien incurra en acciones de discriminación por cualquier causa. Basado en lo anterior, los programas del gobierno buscan la inclusión y la ruptura de barreras que han sido creadas por los prejuicios erróneos de la sociedad en Colombia (Fernández Hurtado, Martínez Martínez, & Ngono Fouda, 2019).

Colombia hace parte de los países que han ratificado su participación en la Convención de Normas Internacionales en pro de la Igualdad con los discapacitados en Colombia, según lo indica el Ministerio de salud en el ABECÉ de los Discapacitados que tiene entre sus objetivos los de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, así como promover el respeto de su dignidad inherente (artículo 1).

El gobierno debería abrir espacios donde se informe al empresario colombiano sobre las ventajas de beneficios tributarios y otros factores que podrían favorecer sus empresas si contratan personal en condición de discapacidad, logrando así que se acaben estigmatismos sobre el

tema y haya una mayor demanda laboral. De esta manera, los empresarios pueden tener claridad en cuanto a lo que enfrentan en la contratación de personas en condición de discapacidad.

En Colombia se ha avanzado en la garantía de los derechos de las personas en condición de discapacidad (Ortiz-Quiroga, Ariza-Araújo, & Pachajoa, 2018; Jaramillo-Mejía & Chernichovsky, 2015). Para ello gobierno nacional lleva a cabo programas de atención a familias de personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, además se centra en los requerimientos básicos de la persona en condición de discapacidad, buscando que esté en condiciones dignas de subsistencia de tal forma que goce del derecho y a una buena calidad de vida, la protección contra la tortura, la exclusión y no sea sometida a tratos crueles e inhumanos.

Por otro lado, es necesario unificar los esfuerzos para obtener el cambio de los prejuicios que aún existen sobre esta temática y lograr una total inclusión social de esta población. El Estado debe actuar en corresponsabilidad con la sociedad misma, haciendo efectivos sus derechos, pero también entendiendo la necesidad de participar de manera coherente e integrada. Para entender esto de una mejor forma, es necesario generar un cambio en la conciencia de las familias, la sociedad, los medios de comunicación y el Estado, reconociendo que las personas en condición de discapacidad merecen y pueden contar con condiciones de igualdad, estando así libres de toda forma de discriminación (Vera, 2014).

Para ello, el Plan Obligatorio de Salud (POS) –contributivo y subsidiado– establece ciertas actividades, intervenciones y procedimientos médicos como son: ortopedia, psiquiatría, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, estimulación temprana, psicología, terapia respiratoria, rehabilitación cardíaca, entre otros, para la atención a personas en condición de discapacidad. Todo lo anterior lo realiza mediante coberturas preferentes y diferenciales agrupadas por los ciclos vitales, que están registradas en los artículos 86, 102 y 117 del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 86 enuncia la atención para menores de seis años en condición de discapacidad, a su vez el artículo 102 enuncia la atención para menores entre 6 y 14 años en condición de discapacidad, por último,

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

encontramos el artículo 117 el cual enuncia la atención para menores entre 14 y 18 años en condición de discapacidad.

Por otro lado, el régimen subsidiado creado por la Ley 100 de 1993, establece que la población más vulnerable y sin capacidad de pago puede acceder al conjunto de tecnologías en salud, siendo así que la población en condición de discapacidad puede acceder a este subsidio a través de la afiliación a una EPS del régimen subsidiado.

El Estado colombiano tiene la responsabilidad de garantizar a toda su población no solo la salud sino también la educación, comunicaciones, desarrollo económico, cultura, justicia y transporte, entre otros. En cuanto a la educación, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) capacita sistemáticamente a los docentes y directivos de los docentes en las propuestas pedagógicas y didácticas para abordar correctamente a la población en condición de discapacidad; así mismo el Ministerio de Educación Nacional ha dotado a una cantidad de instituciones educativas que trabajan en la inclusión educativa de esta población con materiales y equipos requeridos para su atención. Con respecto a estudios superiores, el ICETEX implementó una tasa de interés preferencial en estudios de pregrado para la población en condición de discapacidad. Sin embargo, este financiamiento solo cubre a los estudiantes que deban desplazarse a un municipio diferente a la residencia del núcleo familiar de dicho estudiante.

En cuanto a la tecnología, Colombia es uno de los pocos países que ha logrado implementar estrategias orientadas a garantizar el acceso a la información y comunicación para personas en condición de discapacidad, logrando avances que facilitan el acceso de población ciega, sorda y sordo-ciega. Para la población en condición de discapacidad visual, el Plan Vive Digital tiene un software que permite la lectura de la pantalla y otro que amplía para una mayor visión, los cuales están disponibles a nivel nacional gratuitamente. Para personas en condición de discapacidad auditiva, existe el proyecto "Telefonía Accesible - Centro de Relevo" el cual posibilita la comunicación entre una persona sorda y una persona oyente. Con respecto a las personas en condición de discapacidad sordo-ciega

se diseñó el proyecto “Conectados con la Sordo-ceguera – Conectando Sentidos” el cual permite que la persona sordo-ciega y su familia puedan conectarse o comunicar a través de aulas informáticas, cajas de compensación familiar, bibliotecas, entre otros. Los anteriores proyectos han sido implementados con el apoyo de organizaciones como INCI, INSOR, FENASCOL, SURCOE y la Fundación Saldarriaga Concha, entre otros.

Por lo que concierne a la recreación, Coldeportes coordina y ejecuta los diversos programas paralímpicos y sordo olímpicos ofertados para la población en condición de discapacidad. Respecto al Ministerio de Cultura, es el que se encarga de ofertar programas orientados a fortalecer la toma de decisiones los cuales son dirigidos a la población discapacitada, además de dirigir el diseño e implementación de políticas públicas culturales incluyentes.

En cuanto al transporte, la Ley 361 de 1997 en su artículo 65 indica que quien se encarga de organizar, gestionar y facilitar el transporte público a personas en condición de discapacidad es el Ministerio de Transporte junto a las alcaldías municipales y distritales. Por otra parte, quien se encarga de generar la adquisición de una vivienda por parte de una persona en condición de discapacidad es el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de un subsidio familiar creado por el gobierno colombiano.

Gracias a los ministerios de Trabajo, Vivienda, Cultura, Educación, a Coldeportes, al Plan Obligatorio de Salud y demás instituciones, las personas en condición de discapacidad han logrado mejorar su estilo de vida consiguiendo mejorar sus capacidades y desempeño laboral, accediendo a la obtención de un hogar propio o al derecho de la salud, siendo lo anterior derechos normales para muchos ciudadanos de Colombia; estos fueron aprobados hace poco tiempo para las personas en condición de discapacidad, logrando la igualdad la cual muchas veces por falta de conocimiento por parte de los mismos no es aprovechada como debería serlo.

## **METODOLOGÍA**

Esta metodología se desarrolló teniendo en cuenta los tipos de investigación descriptiva y documental, que nos permitieron obtener información necesaria para llevar a cabo este estudio y lograr los objetivos esperados.

Se recolectó información de las páginas de internet de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Salud y Protección Social, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Ministerio de Cultura, entre otras; en estas se obtuvieron datos ciertos sobre el tema en estudio garantizando así una información fidedigna y útil en la elaboración de esta investigación. También se recurrió a la Constitución Política de Colombia, decretos y leyes en donde se logró determinar los artículos relacionados con el tema en mención.

En el desarrollo del tema, se encontraron hallazgos tanto positivos como negativos, llegando a sugerir una colaboración Estado-sociedad donde se genere la inclusión total de las personas en condición de discapacidad sin importar el nivel social. Se realizó esta investigación con fin de concientizar a la sociedad frente a una población vulnerable que requiere la igualdad de derechos para obtener una calidad de vida que les permita el buen desarrollo en todos los ámbitos.

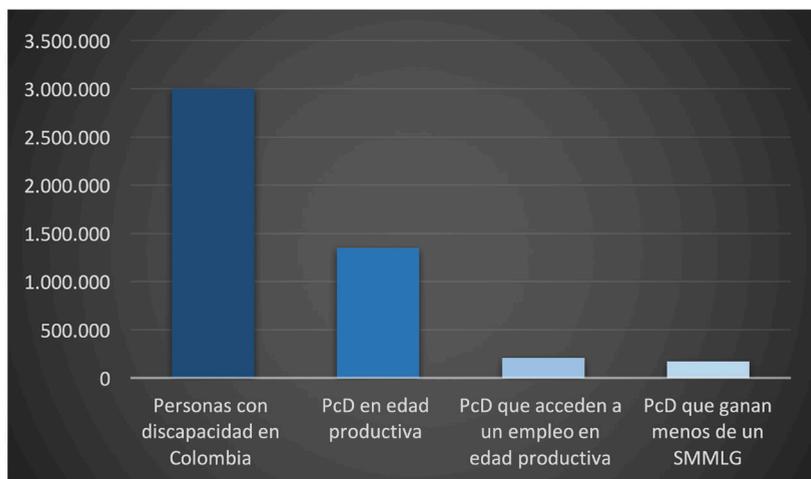
Se realizaron gráficas para complementar la información descrita, apoyadas en encuestas realizadas por el Estado en el año 2017 específicamente en el RLCPD, en las cuales se encontraron falencias en cuanto a la movilización, la educación, el empleo, las actividades realizadas, la salud, entre otras. Se halló un mayor problema en cuanto a la educación y el empleo, las cifras demuestran que un gran porcentaje de las personas en condición de discapacidad no logran acceder a un empleo que les remunere de forma adecuada o ni siquiera logran acceder a uno; además, no acceden a un nivel de educación apropiado, y apenas llegan a cursar niveles básicos de educación que no les permite a futuro acceder a un empleo apropiado donde se les remunere de forma correcta.

También se aporta información sustentada en cuanto a las leyes que apoyan la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, dejando claro cuáles son los beneficios, tanto para el empresario colombiano, como para la persona en condición de discapacidad al ser empleada. Además, no solo se aportan artículos y leyes que apoyen la inclusión laboral, sino que también se mencionan las leyes que permiten el acceso a una salud de calidad, siendo este último un derecho fundamental.

## DISCUSIÓN

En Colombia hay alrededor de tres millones de personas en condición de discapacidad de las cuales 1.350.000 están en edad productiva (15 a 44 años de edad), dentro de ellas 209.250 personas en condición de discapacidad que están en edad productiva laboran, sin embargo, 175.770 personas en condición de discapacidad son remuneradas con menos de un SMMLG.

Figura 6. PcD con acceso laboral en Colombia



Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

En el 2017 se realizaron registros para personas en condición de discapacidad, en los cuales se evidencio que un 80% de la población en condición de discapacidad que lograba acceder a un empleo no poseía un contrato, para este año la cantidad de personas en condición de discapacidad que habían accedido a un empleo era de 162.498. Sin embargo, sólo un 10% tenía un contrato a término indefinido, un 3% no tenía información y solo un 7% tenían un contrato a término fijo.

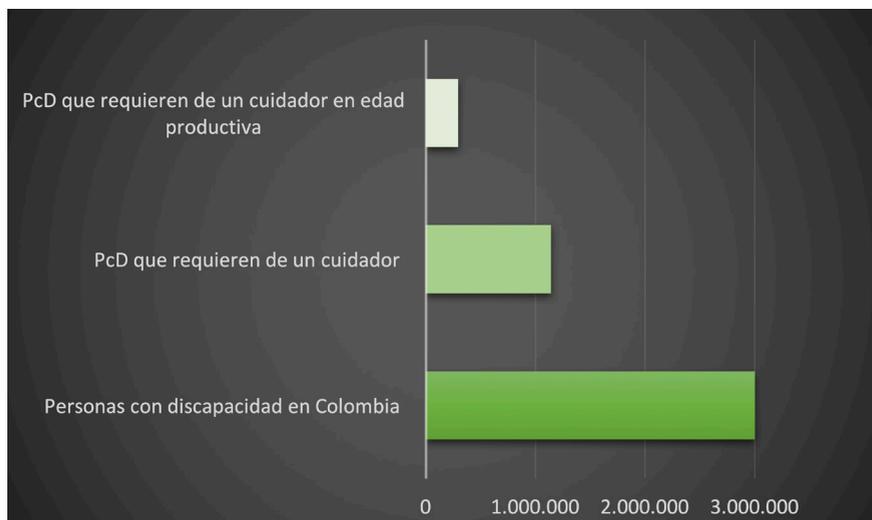
Figura 7. PcD empleados en el 2017



Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

En Colombia 1.140.000 personas en condición de discapacidad requieren de un cuidador, de las cuales 296.400 están en edad productiva, lo cual supone una problemática ya que habría dos personas sin laborar en el hogar. Sin embargo, existen proyectos que permiten que las personas en condición de discapacidad laboren desde la comodidad de sus hogares junto a sus cuidadores, generando una fuente de ingresos económicos al hogar.

Figura 8. PcD que requiere de un cuidador

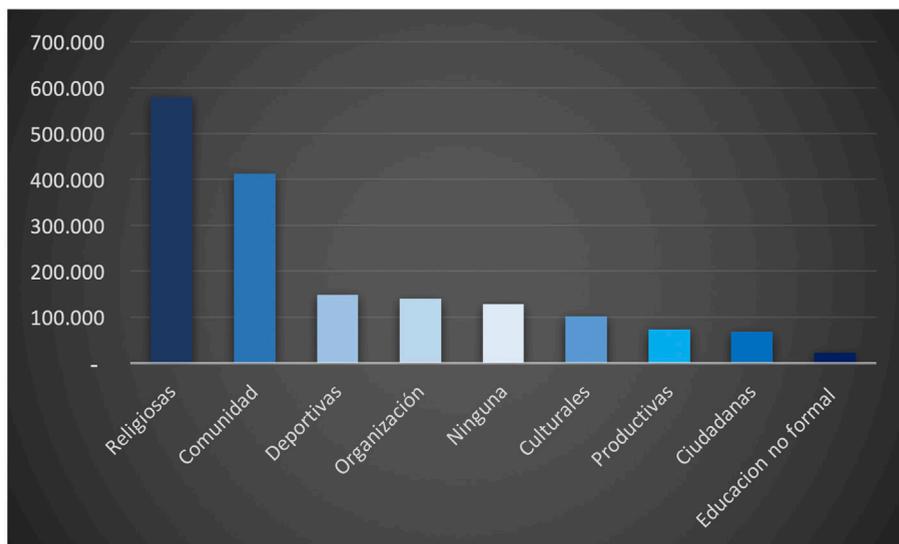


Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

Además, en el 2017 las personas en condición de discapacidad que participaron en el RLCPD refirieron que participaban en diversas actividades, entre las cuales un 43,2% participa en actividades religiosas, un 30,7% en actividades comunitarias, un 11,1% en actividades deportivas, un 10,5% en actividades de organizaciones, un 9,6% no participaba en actividad alguna, un 7,6% en actividades culturales ofertadas por el Estado, un 5,4% en actividades productivas, un 5,1% en actividades ciudadanas y un 1,7% en actividades educativas no formales, sumando un total de 1.342.222 personas en condición de discapacidad; esto es alrededor de un 44% del total de personas en condición de discapacidad registradas en Colombia. Se observa que la cantidad de personas en condición de discapacidad que realiza alguna actividad es inferior a la mitad del total de personas en condición de discapacidad en Colombia. Así mismo se puede señalar que las personas en condición de discapacidad que laboran tampoco son muchas.

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

Figura 9. Actividades realizadas por PcD



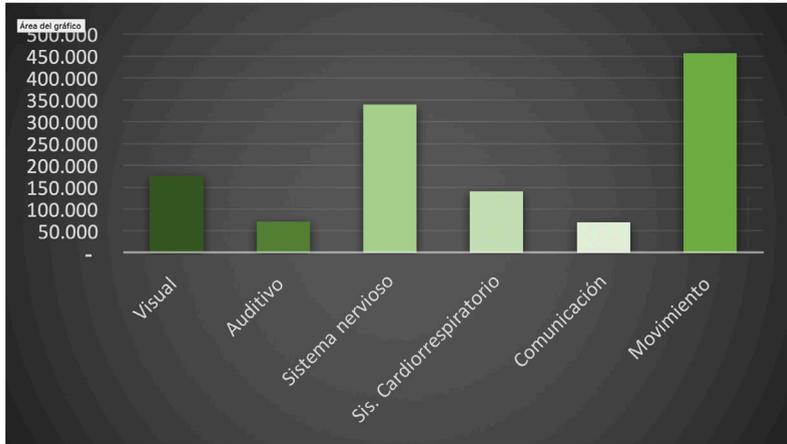
Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

Se observa que la cantidad de personas en condición de discapacidad que realizan alguna actividad es inferior a la mitad del total de personas en condición de discapacidad en Colombia. Así mismo se puede señalar que las personas en condición de discapacidad que laboran tampoco son muchas.

Las limitaciones que sufre una persona con discapacidad pueden variar de acuerdo al grado y a la discapacidad que tenga; en Colombia en el 2017 se encuentran registradas en el RLCPD 457.081 personas con discapacidad a las cuales les genera un mayor malestar el movimiento en sus extremidades, 340.033 a nivel del sistema nervioso, 175.965 la discapacidad a nivel visual, 140.664 la discapacidad a nivel del sistema cardiorrespiratorio, 71.943 la discapacidad a nivel auditivo, 69.527 la discapacidad a nivel de comunicación y lenguaje, entre otros.

BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LAS EMPRESAS COLOMBIANAS  
QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

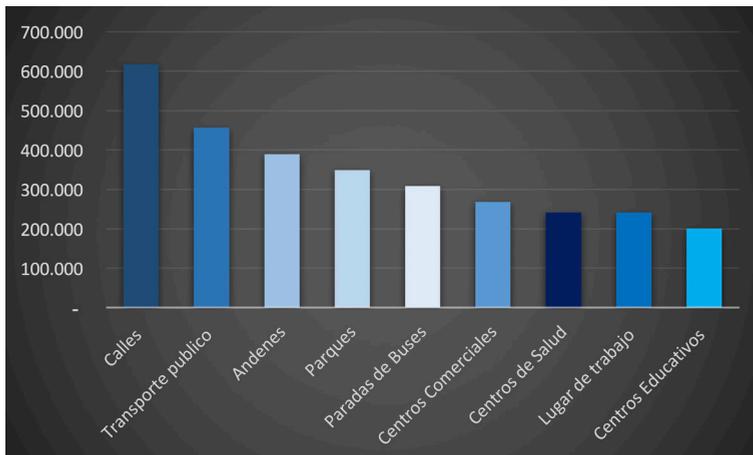
Figura 10. Discapacidad en PcD



Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

En otro orden de ideas, las personas en condición de discapacidad refirieron diversos lugares donde encontraron un mayor nivel de dificultad a la hora de desplazarse, entre ellos están las calles, el transporte público, los andenes, los parques, los centros de salud, sus lugares de trabajo, los centros educativos, los centros comerciales y los paraderos de buses.

Figura 11. Lugares con mayor grado de dificultad para la movilización de PcD



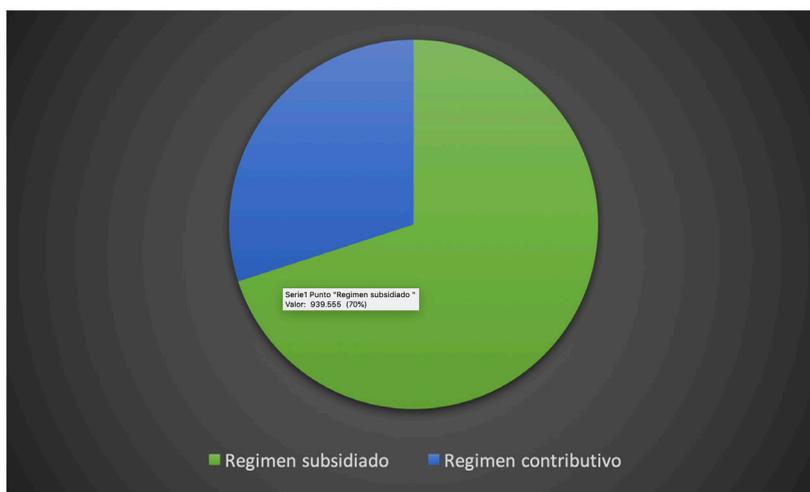
Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

Como se puede observar, las personas en condición de discapacidad encuentran una mayor dificultad a la hora de movilizarse por las calles seguida por el transporte público y los andenes; esto debe ser un tema de interés para el Estado colombiano ya que él es el responsable de propiciar las condiciones para que su población esté en estado óptimo y se permita el desarrollo de cada individuo.

Por otra parte, la atención en salud de las personas en condición de discapacidad es un requerimiento de mayor importancia, puesto que necesitan recibir terapias y demás servicios según su discapacidad y el grado de ésta. Con respecto al régimen al que pertenecen las personas en condición de discapacidad se halló que un 70% pertenece al régimen subsidiado y solo un 30% al régimen contributivo.

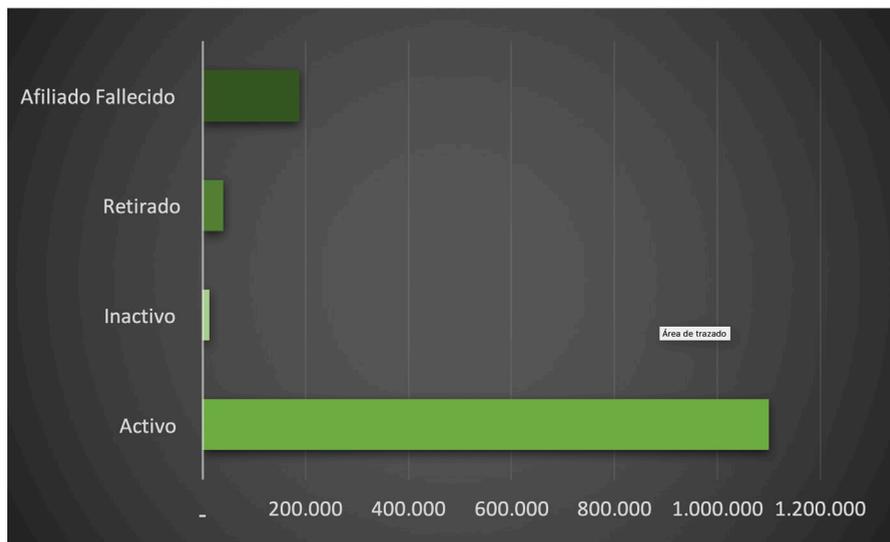
Figura 12. Régimen de afiliación a salud de PcD



Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

Teniendo en cuenta el régimen de afiliación en salud de las personas en condición de discapacidad, también se evaluó el estado de su afiliación, observando que un 82% se encuentra activa, un 14% se encuentra afiliada fallecida, un 3% está retirada y solo un 1% se encuentra desafiada.

Figura 13. Estado de afiliación a salud de PcD

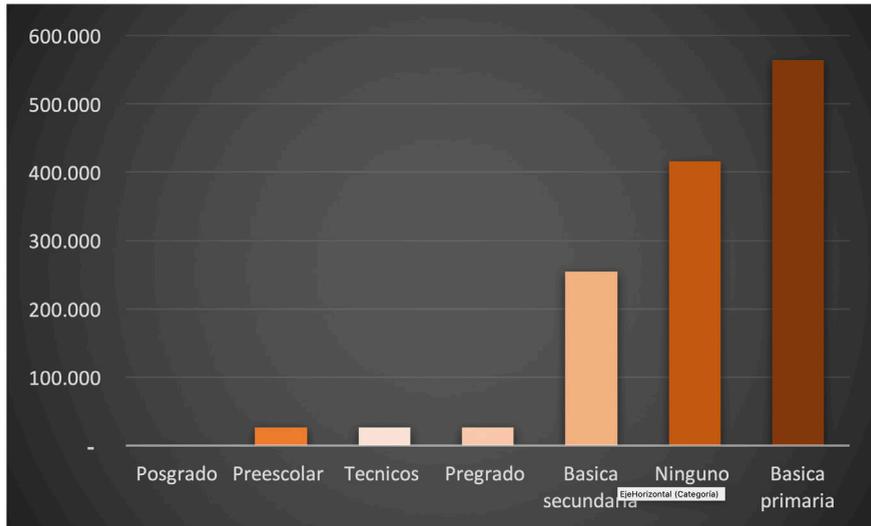


Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

En cuanto al nivel de educación aprobado que poseen las personas en condición de discapacidad su refiere que la gran mayoría cursó solo básica primaria, que corresponde a un 42% del total de las personas entrevistadas. Le siguen la básica primaria, con un 31% de las personas en condición de discapacidad no ha realizado ningún tipo de estudio de escolaridad, y tan solo un 19% logra cursar básica secundaria. Por último, se concluyó que un 2% de esta población en condición de discapacidad logra acceder a pregrados, técnicos o tecnológicos y un ningún discapacitado ha logrado acceder a posgrado.

## CULTURA TRIBUTARIA: RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

Figura 14. Nivel de educación alcanzado por PcD



Fuente: MSPS- SISPRO (2017)

### CONCLUSIÓN

Si se tiene un buen manejo de las leyes mencionadas, una buena implementación de estrategias, una corresponsabilidad Estado-sociedad, una correcta difusión de la información acerca de los apoyos a las empresas y a las personas en condición de discapacidad ofrecidos por instituciones y el gobierno colombiano, se puede lograr una mejora en la inclusión de personas en condición de discapacidad.

Las empresas deben sensibilizarse y darse la oportunidad de contratar personas en condición de discapacidad, así podrán experimentar el tener un buen grupo de trabajo, ya que estas personas por sus bajas oportunidades en el campo laboral suelen ser más responsables, comprometidas y cumplidas en su horario de trabajo que las personas en condiciones normales. De esta manera también podrán acceder a los beneficios tributarios que el Estado otorga y mejorar su reputación empresarial por ser una empresa incluyente.

Es importante saber realmente cuantos discapacitados tiene la población colombiana y sus condiciones de vida para planificar de manera adecuada los programas que ayuden a mejorar su calidad de vida. También se debe promover la participación de los gobiernos locales y hacer que lleven a la práctica las leyes y programas del gobierno que favorecen esta población.

Por otra parte, se busca concientizar a la sociedad sobre la igualdad de derechos que tienen las personas en condición de discapacidad, generando a su vez una fuente de conocimientos para los mismos en cuanto a las leyes y proyectos existentes que los cobijan.

Si bien se sabe que existen diferentes leyes que protegen los derechos de las personas en condición de discapacidad, aun no es suficiente, ya que no son dadas a conocer correctamente y en muchas situaciones por desconocimiento de estas se cometen fallas tanto por parte del Estado y las empresas como por la sociedad y las mismas personas en condición de discapacidad.

Cabe decir que gracias a la colaboración de organizaciones como *Best Buddies*, fundación Saldarriaga Concha y la Fundación Ideal, entre otras, se ha logrado un gran avance en cuanto a la mejora de calidad de vida para personas en condición de discapacidad; además estas fundaciones ayudan a la inserción de personas en condición de discapacidad al mercado laboral gracias a la colaboración que tienen para la mejora de su salud en cuanto al grado de discapacidad (Ortiz-Quiroga et al., 2018; Barragán Moreno & González Támara, 2017; Garavito Escobar, 2014).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155. <http://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.05.001>

CULTURA TRIBUTARIA:  
RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

- Arese, C. (2017). Labour human rights in the Latin American constitutions. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25(25), 183–202. <http://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11500>
- Arlettaz, F., Sanabria, M. T. P., & Sanabria, M. T. P. (2017). Los derechos de los trabajadores migrantes: In *Reflexiones en torno a derechos humanos y grupos vulnerables* (Vol. 17, pp. 35–64). <http://doi.org/10.2307/j.ctt1ffjr6g.5>
- Barragán Moreno, S. P., & González Támara, L. (2017). Approach to student dropouts from the perspective of social and academic integration. *Revista de la Educacion Superior*, 46(183), 63–86. <http://doi.org/10.1016/j.resu.2017.05.004>
- Barrera Castro, S. M., Suárez Moya, Á. M. G., Mora, L. M., Cardona, C., Jáuregui Cuartas, E. A., & Muñoz Urrego, Y. A. (2017). Aproximación de discapacidad en artritis reumatoide. Resultados de un programa de atención integral. *Revista Colombiana de Reumatología*, 24(3), 138–144. <http://doi.org/10.1016/j.rcreu.2017.02.004>
- Burgos Bernal. (2017). Guía Metodológica. Observatorio Nacional de Discapacidad de Colombia.
- Cardona Arango, D., & Segura Cardona, Á. M. (2011). Políticas de salud pública aplicadas al adulto mayor en Colombia. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*. <http://doi.org/10.1016/j.regg.2010.11.008>
- Carlo Paolinelli, G., & Milton González, A. (2014). Epidemiología de la discapacidad en Chile, niños y adultos. *Revista Médica Clínica los Condes*, 25(2), 177–182. [http://doi.org/10.1016/s0716-8640\(14\)70028-8](http://doi.org/10.1016/s0716-8640(14)70028-8)
- Cedillo, E. R. (2012). La Generalización del Impuesto al Valor Agregado: ¿Una opción para México? *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 66, 37–39.
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <http://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Cruz Vadillo, R., & Casillas Alvarado, M. Á. (2017). Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México. *Revista de la Educacion Superior*, 46(181), 37–53. <http://doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.002>

- Fabián Ruiz, J. (2013). ¿Por qué prevalece el Estado de derecho? Una aproximación comparada a las explicaciones centradas en la cultura de la legalidad. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, (136), 239–285.
- Fernández Hurtado, S. R. & Martínez Martínez, L. A. (2018). Challenges to Undertake and Innovate in Colombia: Is the New Problematic of the 21st Century? *International Education Studies*, 11(3), 29. <http://doi.org/10.5539/ies.v11n3p29>
- Fernández Hurtado, S. R., Martínez Martínez, L. Á. & Ngono Fouda, R. A. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Tendencias*, 20(1), 254–279. <http://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Gallo Cobián, V. (2014). El proyecto de artículos sobre la responsabilidad de las organizaciones internacionales adoptado por la Comisión de Derecho Internacional: Principales conclusiones. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 14, 3–29. [http://doi.org/10.1016/S1870-4654\(14\)70001-7](http://doi.org/10.1016/S1870-4654(14)70001-7)
- Garavito Escobar, D. M. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral Colombiano, una acción conjunta. *Universidad Nacional de Colombia*, 1–211.
- García-Vásquez, E. (2015). The discrimination for disability as an emergent topic in the context of the social contemporary movements. *Revista Facultad de Medicina*, 63(3), S155–S160. <http://doi.org/10.15446/revfacmed.v63n3sup.50571>
- Gómez Rodríguez, J. M. (2014). La contribución de las acciones colectivas al desarrollo regional desde la perspectiva del derecho social. *Cuestiones Constitucionales*. [http://doi.org/10.1016/s1405-9193\(14\)70459-7](http://doi.org/10.1016/s1405-9193(14)70459-7)
- Hernández Quevedo, C., & Jiménez Rubio, D. (2011). Inequidad en la utilización de servicios sociosanitarios en España para las personas discapacitadas. *Gaceta Sanitaria*, 25(SUPPL. 2), 85–92. <http://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.021>
- Huerta Ramírez, Y., & Rivera Heredia, M. E. (2017). Resiliencia, recursos familiares y espirituales en cuidadores de niños con discapacidad. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 70–81. <http://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2018.01.005>

CULTURA TRIBUTARIA:  
RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

- Jaramillo-Mejía, M. C., & Chernichovsky, D. (2015). Información para la calidad del sistema de salud en Colombia: una propuesta de revisión basada en el modelo israelí. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 30-40. <http://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.004>
- Lamandé, F., Dupré, J.-C., Baudin, O., Cécile, F., Frison, V., & Mangin, C. (2011). Rehabilitación de la persona amputada de miembro inferior. *EMC - Kinesiterapia - Medicina Física*, 32(4), 1-22. [http://doi.org/10.1016/s1293-2965\(11\)71171-9](http://doi.org/10.1016/s1293-2965(11)71171-9)
- López Ávila, C. O., Aguilera Martínez, A. J., Collazos gómez, C. E., Gómez Gómez, E., & Rizo Pizarro, G. L. (2009). La Inversión en Activos Fijos Reales Productivos: Incentivos y Obstáculos Tributarios. *Estudios Gerenciales*, 25(110), 157-168. [http://doi.org/10.1016/s0123-5923\(09\)70067-1](http://doi.org/10.1016/s0123-5923(09)70067-1)
- Madero-Cabib, I., Palomo Vélez, R., & Jofré Bustos, M. S. (2019). ¿Incrementar la edad legal de jubilación y extender la trayectoria laboral? Apuntes para la discusión sobre empleo en personas mayores en Chile. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(29), 145. <http://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2019.29.13903>
- Maestre, J. M., Manuel-Palazuelos, J. C., Del Moral, I., & Simon, R. (2014). Clinical simulation as a tool to facilitate culture change in healthcare: Practical application of advanced learning theory. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 42(2), 124-128. <http://doi.org/10.1016/j.rca.2014.01.004>
- María, L., & Aguilar, L. (2011). Discapacidad: entre el estigma y la comunidad. *Revista Integra Educativa*, 4(2), 205-216.
- Mendoza López, D. T. (2016). The struggle of the international tax law against aggressive tax planning. *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 16, 525-548. <http://doi.org/10.22201/ij.24487872e.2016.16.535>
- Monterrey Mayoral, J., & Sánchez Segura, A. (2017). Los impuestos como determinantes de la inversión empresarial. Evidencia empírica en empresas españolas que no cotizan en bolsa. *Revista de Contabilidad*, 20(2), 195-209. <http://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.04.001>
- MoralesRamírez, M. A. (2014). Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes? *Revista Latinoamericana*

- de *Derecho Social*, 19, 87-110. [http://doi.org/10.1016/s1870-4670\(14\)70665-7](http://doi.org/10.1016/s1870-4670(14)70665-7)
- MSPS- SISPRO. (2017). Sala situacional de Personas con Discapacidad. Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 37.
- Muñoz, A. P. (2011). Inclusión educativa de personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40(4), 670-699. [http://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60157-8](http://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60157-8)
- Ortiz-Quiroga, D., Ariza-Araújo, Y., & Pachajoa, H. (2018). Family quality of life in patients with Morquio type IV-A syndrome: The perspective of the colombian social context (South America). *Rehabilitación*, 52(4), 230-237. <http://doi.org/10.1016/j.rh.2018.07.002>
- Ortiz Martínez, J. G. (2016). Hospitales universitarios en Colombia: desde Flexner hasta los centros académicos de salud. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(1), 50-58. <http://doi.org/10.1016/j.reper.2016.02.001>
- Pereda, N., & Sicilia, L. (2017). Reacciones sociales ante la revelación de abuso sexual infantil y malestar psicológico en mujeres víctimas. *Psychosocial Intervention*, 26(3), 131-138. <http://doi.org/10.1016/j.psi.2017.02.002>
- Pereira Jardim, L., & Heredia Martínez, H. L. (2014). Conjeturas sobre el derecho social y la salud en Venezuela. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 18, 3-27. [http://doi.org/10.1016/s1870-4670\(14\)70163-0](http://doi.org/10.1016/s1870-4670(14)70163-0)
- Perlingeiro, R. (2014). Los cuidados de salud para los ancianos. Entre las limitaciones presupuestarias y el derecho a un mínimo existencial. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, (140), 547-584. [http://doi.org/10.1016/s0041-8633\(14\)70046-8](http://doi.org/10.1016/s0041-8633(14)70046-8)
- Puig Hernández, C. A. (2013). La responsabilidad social en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17, 259-280. [http://doi.org/10.1016/s1870-4670\(13\)71980-8](http://doi.org/10.1016/s1870-4670(13)71980-8)
- Salas Díaz, R. J. (2015). La incidencia de la migración sobre las diferencias salariales de género en Colombia. *Ensayos Sobre Política Económica*, 33(77), 103-116. <http://doi.org/10.1016/j.espe.2014.11.002>
- Terrasa, L. A. (2017). Fundamental rights in Argentinian working relations in private companies. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25(25), 157-180. <http://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11499>

CULTURA TRIBUTARIA:  
RELEVANCIA ANTE RENTABILIDAD EMPRESARIAL

- Vélez León, V., Lucero Gutiérrez, V., Escobar Hurtado, C., & Ramirez-Velez, R. (2010). Relación entre la calidad de vida relacionada con la salud y la discapacidad en mujeres con vértigo de origen periférico. *Acta Otorrinolaringológica Española*, 61(4), 255-261. <http://doi.org/10.1016/j.otorri.2010.03.001>
- Vera, R. (2014). Desarrollo Humano e Inclusión Social. *Actualidad Gubernamental*, (64), 1-4.
- Vicente-Herrero, M. T., Terradillos García, M. J., Capdevila García, L. M., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., Aguilar Jiménez, E., & López-González, A. A. (2010). Minusvalía, discapacidad e incapacidad. Una revisión desde la legislación española. *Semergen*, 36(8), 456-461. <http://doi.org/10.1016/j.semerg.2010.06.003>
- Vicente-Herrero, M. T., Torres Alberich, J. I., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., Terradillos García, M. J., López-González, Á. A., & Aguilar Jiménez, E. (2014). Posttraumatic stress disorder and work. Incapacity and disability criteria. *Revista Española de Medicina Legal*. <http://doi.org/10.1016/j.reml.2014.05.004>
- Villamizar-García, M. C., Bueno-Balaguer, L. A., Ordóñez-Chaussinant, M. X., Martínez-Marín, R. P., Angarita-Fonseca, A., Ávila-Galván, J. A., Villar-Ballesta, K. J. (2015). Caracterización de la discapacidad en población con limitaciones permanentes en movilidad o autocuidado, Girón, Colombia. *Fisioterapia*, 37(5), 237-245. <http://doi.org/10.1016/j.ft.2014.11.001>