	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 1 de 9

1. OBJETIVO

Establecer parámetros que orienten a las Autoridades Administrativas Competentes, sus equipos técnicos interdisciplinarios y a los Operadores de instituciones de atención a población con discapacidad, para la inclusión laboral de adolescentes mayores de 15 años con autorización del inspector de trabajo y mayores de 18 años con discapacidad, que tienen en curso un Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos.

2. ALCANCE

El proceso para la inclusión laboral de la población con discapacidad en PARD se genera desde el momento en que el Equipo técnico interdisciplinario del operador determina, con base en los resultados de las valoraciones realizadas y perfil ocupacional, que el adolescente mayor de 15 años con autorización del inspector de trabajo y el mayor de 18 años debe iniciar su preparación para el trabajo, que se desarrolla a través de la formación y fortalecimiento de habilidades por parte del equipo técnico interdisciplinario del operador; para terminar con la vinculación laboral y el acompañamiento a dicho proceso.


De esta manera, el presente documento describe 3 fases específicas a través de las cuales se debe desarrollar el proceso para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en PARD y define las acciones concretas a realizar tanto por el equipo del operador como por el Autoridad Administrativa Competente y su equipo técnico interdisciplinario.

3. DEFINICIONES

- **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 desigualdades o barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan”¹.*
- **Actividades de la vida diaria:** *Actividades que realiza el ser humano comúnmente como actos que permite cuidar de él mismo y desempeñar diferentes roles dentro de la sociedad. las Actividades de la Vida Diaria –AVD, se pueden clasificar en Actividades básicas de la vida diaria o de autocuidado (sueño y descanso, alimentación, higiene, continencia y vestido); Actividades instrumentales de la vida diaria o de interacción con el entorno (uso de sistemas de comunicación, transportarse, mantenimiento de la salud, manejo de dinero, cuidado del hogar, cuidado de otras personas, entre otras); Actividades avanzadas de la vida diaria o de desempeño de roles dentro de la sociedad (educación, formación, trabajo, deporte, pasatiempos, participación en agrupaciones, entre otras)².*

¹ Ley 1618 de 2013, artículo 2

² Lineamiento técnico para la atención de niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, con discapacidad, 2016, p. 17

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 2 de 9

- **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”³*
- **Apoyos o Facilitadores:** *“hacen referencia a factores ambientales en el entorno de una persona, que a través de su ausencia o presencia, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Pueden incluir aspectos como un ambiente físico accesible, disponibilidad de tecnología asistencial, actitudes positivas de las personas hacia la discapacidad, así como servicios, sistemas y políticas que intentan mejorar la participación de todas las PcD, en todas las áreas de la vida”⁴*
- **Autonomía:** *“garantía real para las personas, tengan las capacidades que tengan, de poder tener un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad, ejerciendo el grado de control que puedan” (López Fraguas, 2010, pág. 60)*
- **Barrera:** *“cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.*

Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en igualdad de condiciones 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.

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

Física: aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos 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 discapacidad⁵.


- **Discapacidad:** *“El término discapacidad, de acuerdo a lo planteado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), es utilizado para señalar alguna alteración en el funcionamiento de una persona, asociado a condiciones de salud y en relación con el entorno. Estas alteraciones se pueden dar en los niveles: corporal en la afectación de las funciones y estructuras, individual en la disminución de la capacidad de ejecución de actividades, y social en la restricción de la participación en el contexto”⁶.*

³ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Artículo 2.

⁴ Lineamiento Técnico para la Atención de Niños, Niñas, Adolescentes y Mayores de 18 años con Derechos Inobservados, Amenazados o Vulnerados, con Discapacidad, ICBF, 2016, pág. 16

⁵ Ibídem.

⁶ Lineamiento técnico para la atención de niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, con discapacidad, 2016, p. 12

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 3 de 9

- **Inclusión laboral:** participación de la persona con discapacidad en la comunidad, por medio del desempeño de una actividad productiva, acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas⁷.
- **Inclusión social:** *“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”⁸.*
- **Participación:** *“acto de involucrarse en una situación vital”⁹*
- **Perfil de cargo:** Determina los criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Estos criterios se relacionan con: requisitos de conocimientos y capacidades particulares de un individuo, el nivel responsabilidad del mismo, así como por los rasgos de personalidad, comportamientos y conductas que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera integral en el puesto de trabajo¹⁰
- **Perfil Ocupacional:** un resumen que describe los patrones de la historia ocupacional del individuo en la vida diaria, intereses, valores y necesidades¹¹
- **Persona con discapacidad:** *“incluye aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹²*
- **Plan de atención integral (Platin):** *“Es el conjunto de acciones sistemáticas, organizadas y coordinadas para el desarrollo del proceso de atención para el restablecimiento de derechos del niño, la niña o el adolescente y su familia o red vincular de apoyo”¹³.*
- **Restablecimiento de Derechos:** *“Se entiende por restablecimiento de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes, la restauración de su dignidad e integridad como sujetos y de la capacidad para hacer un ejercicio efectivo de los derechos que le han sido vulnerados”¹⁴.*

⁷ Zondek Darmstadter, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile

⁸ Ley 1618 de 2013, artículo 2

⁹ Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*. España.


¹⁰ Vázquez, E. (2004). Identificación y Evaluación de las Competencias Laborales de un Puesto de Trabajo en Fintur - Sucursal Granma. Universidad de Granma. Facultad de ciencias Económicas y empresariales, pág. 34

¹¹ Marco de Trabajo para la práctica de la terapia ocupacional. 2da edición. 2008

¹² Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Artículo 1

¹³ Lineamiento técnico del modelo para la atención de los niños, las niñas y adolescentes con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, 2016, pág. 84

¹⁴ Ley 1098 de 2006, artículo 50

	PROCESO DE PROTECCIÓN	G15.P	03/08/2017
	GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	Versión 1	Página 4 de 9

- **Soporte Social:** “la existencia o disponibilidad de personas en quienes se puede confiar, personas que se muestran preocupadas con el individuo, que lo valoran y le demuestran aprecio”¹⁵

4. INTRODUCCIÓN

El documento “*GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PARD*”, se constituye en un instrumento orientador y de consulta para las Autoridades Administrativas, equipos técnicos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia, operadores de instituciones, supervisores de contratos, y demás actores que estén involucrados en la atención de adolescentes y mayores de 18 con discapacidad en PARD.

La inclusión socio laboral significa la participación de la persona con discapacidad (PcD) en la comunidad, por medio del desempeño de una actividad productiva, acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas (Zondek Darmstadter, 2015). Dicha participación implica un trabajo articulado entre los principales actores que intervienen en el proceso, que para el caso de la población con discapacidad en PARD son: la PcD, las instituciones de discapacidad, la Autoridad Administrativa y su equipo interdisciplinario, así como los posibles empleadores; cada uno desempeñando funciones determinantes que aportan al logro de los objetivos.

En este documento se desarrolla un paso a paso de acciones a realizar para que las PcD puedan obtener un empleo. Una de las barreras más apremiantes es el riesgo asociado a las dinámicas del entorno por fuera de la institución, para las cuales la población con discapacidad se considera particularmente vulnerable. La estrategia definida entonces, es fortalecer a la red participante de este proceso y a las PcD para que conozcan y maximicen sus factores de generatividad, que faciliten su participación en espacios laborales y disminuyan el riesgo a la exclusión.


5. DESARROLLO

Las orientaciones que se plantean en esta guía, se dividen en 3 fases: preparación, desarrollo y seguimiento, especificando responsables y formatos de registro.


5.1 Preparación

No	Actividad	Responsable	Registro
1.	Elaborar perfiles funcionales y ocupacionales que determinen capacidades, necesidades y orienten la construcción y desarrollo del proyecto de vida del adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años	Equipo técnico interdisciplinario del operador	Informe de perfiles funcionales y ocupacionales

¹⁵ Nunes Baptista, Rigotto, et. Al. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto: relación entre los constructos. En: Psicología desde el Caribe, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2012, pp. 1-18

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 5 de 9


No	Actividad	Responsable	Registro
	con discapacidad.		
2.	<p>Verificar si el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad, cumple con el perfil de empleabilidad, teniendo en cuenta el informe del perfil ocupacional que determine sus capacidades para asumir un puesto de trabajo.</p> <p>¿El adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad, es apto para una vinculación laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> - SI: Continuar con la actividad No. 3 - NO: Identificar otras alternativas que permitan un desarrollo productivo del adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad mayor de 18 años con discapacidad. Fin de la guía. 	Equipo técnico interdisciplinario del operador	Informe de perfiles funcionales y ocupacionales
3.	<p>Convocar y realizar una reunión con el Equipo técnico Interdisciplinario de la Autoridad Administrativa Competente y con las familias cuando el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad cuente con esta, para socializar los resultados obtenidos en el informe de perfiles funcionales y ocupacionales y establecer acuerdos para continuar con la vinculación laboral o con la vinculación de otras alternativas que permitan el desarrollo productivo.</p>	Equipo técnico interdisciplinario del operador	Acta de Reunión
4.	<p>Identificar apoyos o facilitadores que requiere el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad de acuerdo con sus limitaciones para la inclusión socio laboral.</p> <p>Así mismo, deberá realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento para el desarrollo de actividades de la vida diaria, con autonomía entre las que se destacan para el caso: autocuidado, manejo del dinero, uso de transporte público entre otros. - Desarrollar actividades dirigidas al fortalecimiento de habilidades sociales que favorezcan la inclusión laboral. - Acompañamiento en la elaboración y presentación de 	Equipo técnico interdisciplinario del operador	<p>Informe de apoyos o facilitadores requeridos</p> <p>Formato Informe de evolución de proceso de atención</p>

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 6 de 9


No	Actividad	Responsable	Registro
	su hoja de vida. - Preparación para presentar una entrevista laboral. Nota: La hoja de vida debe contener como mínimo: Los datos Personales, perfil, estudios realizados (Educación formal y no formal), experiencia laboral y referencias.		

5.2 Desarrollo


No	Actividad	Responsable	Registro
1.	Realizar con adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad la búsqueda de ofertas laborales de acuerdo con el perfil ocupacional. Nota: <ul style="list-style-type: none"> - En los casos que el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad cuente con familia o red vincular de apoyo, esta deberá asumir la corresponsabilidad en la búsqueda de ofertas laborales de acuerdo con el perfil ocupacional. - La búsqueda puede realizarse a partir de diferentes fuentes: <ul style="list-style-type: none"> a. Las oficinas del servicio público de empleo reglamentadas por el Decreto 2852 de 2013 y cuyas funciones se encaminan a: <ul style="list-style-type: none"> - Conformar una Red de Prestadores de servicios de empleo y desarrollar un Sistema de Información de Gestión de Empleo - Vincular a las autoridades locales en la dirección y ejecución de las políticas de empleo - Conformar un mercado de prestadores de servicios de empleo, estableciendo condiciones para la libre competencia: <ul style="list-style-type: none"> • Cajas de Compensación Familiar • Autoridades Locales (Alcaldía, Gobernación) • SENA • Agencias privadas - Promover el uso de canales institucionales en la búsqueda de empleo b. Empresas de servicios temporales c. Instituciones de y para personas con Discapacidad, 	Equipo técnico interdisciplinario del operador	Formato Informe de evolución de proceso de atención Informe de ofertas laborales

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 7 de 9

No	Actividad	Responsable	Registro
	como: Best Buddies Colombia, SENA, Pacto de productividad entre otros. d. Buscadores web e. Empresas público – privadas (Pequeñas, medianas y grandes empresas).		
2.	Realizar el contacto a través de correo electrónico, telefónico o directamente con los empresarios para motivar la inclusión laboral a partir de la presentación de los beneficios legales y tributarios así como los intangibles que favorecen tanto a la empresa como al mayor de 15 años o al mayor de 18 años con discapacidad. Nota: Cuando el mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad cuenta con familia o red de apoyo vincular, esta deberá asumir la corresponsabilidad en establecer el contacto con las empresas que presente ofertas laborales. ¿La empresa oferta oportunidad laboral para el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad? – Si: Continuar con la actividad No. 3 – No: Regresar a la actividad No. 1	Equipo técnico interdisciplinario del operador	Informe de contacto con las empresas
3.	Realizar con el área de recursos humanos de la empresa, la identificación del puesto de trabajo y la verificación de los requerimientos del mismo, con el fin de evaluar su compatibilidad con el perfil ocupacional del adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad y definir los ajustes razonables o facilitadores que se requieren; al igual que los entrenamientos necesarios para alcanzar el nivel requerido por el puesto de trabajo. Nota: El equipo técnico interdisciplinario de la Autoridad Administrativa Competente deberá verificar si la oferta laboral identificada por el Equipo técnico interdisciplinario del operador se ajusta al perfil ocupacional del adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad.	Equipo técnico interdisciplinario del operador Equipo técnico Interdisciplinario de la Autoridad administrativa	Acta de Reunión
4.	Realizar la solicitud de autorización para la vinculación laboral al Autoridad Administrativa Competente a través	Equipo técnico interdisciplinario	Comunicación Oficial (oficio o

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 8 de 9


No	Actividad	Responsable	Registro
	<p>de comunicación oficial, la cual debe contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud por parte del adolescente mayor de 15 años o de mayor de 18 años con discapacidad expresando su deseo de vincularse laboralmente. - Evidencias frente al nivel de habilidades y competencias desarrolladas por el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad, entre las cuales debe estar el perfil ocupacional del mismo. - Valoración médica con concepto favorable para la vinculación laboral al puesto de trabajo seleccionado. - Hoja de vida del adolescente mayor de 15 años o del mayor de 18 años con discapacidad en la que se especifique formación y experiencia laboral o prelaboral. - Ofertas laborales a las que haya aplicado al adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad incluyendo perfiles de cargo. <p>Nota: En los casos de personas con discapacidad mental psicosocial, la valoración médica deberá ser generada por el médico psiquiatra o neurólogo tratante.</p>	del operador	correo electrónico
5.	<p>Revisar la documentación recibida y desarrollar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una entrevista al adolescente mayor de 15 años o al mayor de 18 años con discapacidad en la que indague sobre su deseo de vincularse laboralmente, las expectativas que tiene frente al trabajo, y se verifique los aspectos que considere necesarios para autorizar la vinculación laboral, entre los que estarían: <ul style="list-style-type: none"> • Autorización del inspector del trabajo en caso de los adolescentes mayores de 15 años. • Certificado médico en el que se establezca las condiciones de salud y se orienta en las contraindicaciones que puedan afectar la misma. - Generar concepto de viabilidad de la vinculación laboral. - Levantar un acta del encuentro con el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad, donde se establezcan deberes y 	Autoridad Administrativa y su equipo técnico Interdisciplinario	Concepto de viabilidad Acta de reunión

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 9 de 9

No	Actividad	Responsable	Registro
	compromisos frente al proceso de vinculación laboral y en los casos que se cuente con familia, se deberá convocar y de igual manera establecer compromisos para avanzar en el proceso de vinculación socio laboral.		

5.3 Seguimiento

No	Actividad	Responsable	Registro
1.	<p>Realizar acompañamiento, al adolescente mayor de 15 años o mayor de 18 años con discapacidad por el tiempo que el Autoridad Administrativa Competente a cargo del proceso lo determine, a fin de garantizar que las condiciones del trabajador y del puesto de trabajo favorecerán la permanencia en el medio laboral.</p> <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se sugiere que la persona que asigne el operador, sea preferiblemente un profesional en terapia ocupacional, psicología, pedagogía, educación especial o trabajo social, para que lidere dicho acompañamiento y oriente al adolescente mayor de 15 años o mayor de 18 años con discapacidad en el desarrollo de sus funciones. - Este acompañamiento debe realizarse de manera directa en el puesto de trabajo. Inicialmente se recomienda tiempo completo para irlo disminuyendo hasta llegar a una vez por semana o una vez cada 15 días, en la medida que el adolescente mayor de 15 años o el mayor de 18 años con discapacidad y el contexto laboral logren la adaptación y el aprendizaje necesario que permita su desempeño con mayor autonomía. - En caso de evidenciarse una inadecuada ubicación laboral, se deberá revisar el caso conjuntamente entre el Equipo técnico interdisciplinario del operador y de la Autoridad Administrativa, a fin de tomar las necesarias para una reubicación ya sea en la misma empresa o en otra. 	<p>Autoridad Administrativa Competente y su equipo Interdisciplinario</p> <p>Equipo técnico interdisciplinario del operador</p>	<p>Informe de Acompañamiento</p> <p>Formato Informe de evolución de proceso de atención</p>
2.	Realizar seguimiento al proceso de inclusión socio laboral en los siguientes aspectos:	Equipo técnico	Informe de seguimiento


	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 10 de 9

No	Actividad	Responsable	Registro
	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento de la institución al proceso de inclusión laboral. - Uso y distribución del dinero por parte del adolescente mayor de 15 años o mayor de 18 años con discapacidad. - Control médico en caso de ser necesario. - Soporte Social. - Proyecto de vida. <p>Nota: El seguimiento deberá realizarse por lo menos 1 vez al mes, durante los primeros 6 meses.</p>	Interdisciplinario de la Autoridad administrativa	Formato Informe de evolución de proceso de atención

6. CRITERIOS OPERATIVOS

- Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones como las demás personas; tal como lo expresa el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”¹⁶.
- Conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006, “La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.
- Es fundamental que el equipo interdisciplinario de los operadores conozca claramente lo referente al mandato constitucional y legal de inclusión laboral a las personas con discapacidad (incluyendo beneficios legales y tributarios), para que pueda desarrollar el proceso de manera adecuada, postule con certeza, un joven o adolescente que cumpla con las condiciones necesarias para la vinculación y cuente con herramientas para motivar a los empresarios a la vinculación laboral de personas con discapacidad, con competencias para desarrollar un trabajo con las exigencias establecidas por este medio.
- De otra parte, es necesario promover alianzas y convenios con otras entidades como el SENA, Cajas de Compensación, entre otras entidades que oferten proceso de formación para el trabajo, a fin de garantizar niveles de competencia adecuados para la inclusión laboral de la población con discapacidad en PARD.

¹⁶ Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.

	PROCESO DE PROTECCIÓN GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESO ADMINISTRATIVO DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS – PARD RSTABLECIMIENTO DE DERECHOS	G15.P	03/08/2017
		Versión 1	Página 11 de 9

- Los ingresos que reciba la persona con discapacidad por motivo de su vinculación laboral deben ser los mismos que recibe una persona sin discapacidad ubicada en el mismo cargo.
- Los jóvenes con discapacidad en PARD que se vinculan laboralmente deben gozar de todos los beneficios establecidos por la ley y cumplir de igual forma con los requerimientos establecidos, es así que se deben vincular al régimen contributivo de salud y en el caso de su desvinculación laboral, se deberá gestionar el trámite correspondiente para su reintegro al régimen subsidiado de salud.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad – ONU / 13 de diciembre de 2006.
- Ley 1346 del 31 de julio de 2009
- Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013
- Ley 1098: Código de Infancia y Adolescencia del 8 de noviembre de 2006.
- Lineamiento técnico para la atención de niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con derechos inobservados, amenazados o vulnerados, con discapacidad¹⁷.

8. RELACIÓN DE FORMATOS

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F9.P1.MI	Formato Acta de Reunión
F3.LM1.P	Formato Informe de evolución de proceso de atención

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio

¹⁷ Aprobado mediante Resolución No. 1516 de 2016.