

**INCLUSION LABORAL: ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**

SHIRLEY ZAPATA PEREZ

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SEDE MEDELLÍN

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN – COLOMBIA

2019

**INCLUSION LABORAL: ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN COLOMBIA**

NOMBRE:

SHIRLEY ZAPATA PEREZ

Trabajo de Monografía y Línea Jurisprudencial para optar el título de Abogada

MARIA ISABEL CUARTAS GIRALDO

Director de Monografía

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SEDE MEDELLÍN

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN – COLOMBIA

2019

CONTENIDO

TITULO	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN	9
OBJETIVOS.....	11
METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO I.....	
RECUENTO HISTÓRICO SOBRE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.	13
PRIMEROS ACONTECIMIENTOS DE LA DISCAPACIDAD: ROMA Y GRECIA.....	13
LA DISCAPACIDAD EN LA EDAD MEDIA.....	15
LA MODERNIDAD Y SUS CAMBIOS	16
LOS SIGLOS XIX – XX	18
CAPÍTULO II.....	
LA POBLACIÓN EN SITUACION DE DISCAPACIDAD, CONTEXTUALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN.	20
CONCEPTOS GENERALES	20
DISCAPACIDAD: CAUSAS, TIPOS Y EFECTOS EN EL MUNDO LABORAL.	23
CAUSAS.....	23
TIPOS.....	24
EFECTOS EN EL MUNDO LABORAL	25
MODELOS FUNDAMENTALES DE LA DISCAPACIDAD.....	26
MODELO BIOLÓGICO	26

MODELO DE DISCAPACIDAD SOCIAL	27
MODELO BIOPSISOCIAL DE LA DISCAPACIDAD.....	27
CAPÍTULO III
PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y EL ENTORNO LABORAL EN COLOMBIA.....	28
PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA SEGÚN RLCPD DE JUNIO DE 2018	31
POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL PARA EL ACCESO LABORAL DE SUJETOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.	32
NORMATIVIDAD ANTERIOR A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991	36
NORMATIVIDAD POSTERIOR A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991	40
ANÁLISIS CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 2006.....	43
SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES RELEVANTES EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	45
CAPÍTULO IV.....
VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	46
ANÁLISIS SOBRE EL ETIQUETAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN A PcD EN TEMAS COMO EL TRABAJO Y SU ESTABILIDAD EN EL MISMO	50
PROYECCIÓN E INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	53
INICIATIVAS DE INCLUSIÓN LABORAL	55
GRUPO SOCIAL EMPRESARIAL ARCÁNGELES.....	57

PROGRAMAS DE INCLUSIÓN LABORAL: PROPUESTA	
ARCANGELES Y PACTO DE PRODUCTIVIDAD	59
CAPÍTULO V	
LÍNEA JURISPRUDENCIAL ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	
PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD ...	61
ARBOL CITACIONAL DE LA SENTENCIA T-340 DE 2017 CORTE	
CONSTITUCIONAL.....	63
SENTENCIAS IMPORTANTES SELECCIONADAS	66
DIAGRAMA DE NICHOS CITACIONAL.....	67
ANÁLISIS SENTENCIAS SELECCIONADAS	68
SENTENCIA C- 531 DE 2000, DEMANDA DE	
INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LOS INCISOS 1 (PARCIAL) Y	
2, DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997, M.P: ÁLVARO	
TAFUR GALVIS.	68
SENTENCIA T- 1040 DE 2001, EXPEDIENTES ACUMULADOS T-	
445.134 Y T-457.673, M.P: RODRIGO ESCOBAR GIL....	69
SENTENCIA T 519 DE 2003, EXPEDIENTE T-700187, M.P: MARCO	
GERARDO MONROY CABRA	70
SENTENCIA T-198 DE 2006, EXPEDIENTE 1134873, M.P: MARCO	
GERARDO MONROY CABRA	71
SENTENCIA T 504 DE 2008, EXPEDIENTE T-1.796.615, M.P:	
RODRIGO ESCOBAR GIL	72
SENTENCIA T 263 DE 2009, EXPEDIENTE T-2173913, M.P: LUIS	
ERNESTO VARGAS SILVA	73
SENTENCIA C-744 DE 2012, DEMANDA DE	
INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA EL ARTÍCULO 137 DEL	
DECRETO LEY 19 DE 2012, M.P: RODRIGO ESCOBAR GIL	75
SENTENCIA T-018 DE 2013, EXPEDIENTE: T-3625269, ACCIÓN DE	
TUTELA INSTAURADA POR: YESID QUETAMA GIRALDO	

CONTRA MADERAS P Y P, M.P: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA	76
SENTENCIA T-041 DE 2014, EXPEDIENTES T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423, T-4044178, T-4045089, T-4032850, T-4032700, M.P: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA.....	77
SENTENCIA T-098 DE 2015, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, M.P: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB....	77
SENTENCIA T-340 DE 2017, DERECHO A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y LA OBLIGACIÓN RELATIVA A ENTREGAR INFORMACIÓN AL EMPLEADOR SOBRE LA PRESENCIA DE ENFERMEDADES Y CONDICIONES DE DISCAPACIDAD, M.P: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO	78
ANÁLISIS LÍNEA JURISPRUDENCIAL.....	79
CONCLUSIONES.....	82
BIBLIOGRAFÍA.....	84

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por su amor incondicional, por su misericordia y majestuosidad, porque a pesar de mis equivocaciones, me dio su abrigo y amparo; gracias Padre celestial porque por tu bondad estoy aquí, porque me bajo tu sombra, en ti confié y me diste la victoria.

Porque, aunque muchos son los anhelos de mi corazón, única y perfecta es tu santa voluntad.

DEDICATORIA

Principalmente a quien me inspiro, mi tío, Jorge Antonio Camacho (PcD-Poliomielitis)

A mis padres Carmen y Arturo, que día a día me enseñaron a ser fuerte, a superar mis miedos, a creer en mis capacidades, porque me brindaron su apoyo y me dieron ejemplo de rectitud, entereza y paciencia en este arduo camino.

Mis hermanas, Jennifer y Angie, porque muchas veces fueron el motor de arranque, la palabra acertada, el abrazo oportuno, el empujón adecuado, el reto a ganar.

Alejandro, mi compañero de aventuras, gracias por no dejar de creer en mí, por llevarme de la mano cuando muchas veces intente desistir, por luchar hombro a hombro por mi superación profesional.

A mi hija Elizabeth, por ser el motor de mi vida, mi polo a tierra, mi sentir, mi luz, mi adoración, todo es por ti y para ti. Te amo con el alma.

Docente María Isabel Cuartas, infinito agradecimiento porque más que una docente, has sido una amiga inigualable, dotada de inteligencia, don de gente, pero, sobre todo, de luz. El mundo necesita de seres como tú, la vida sería magnífica.

INCLUSION LABORAL: ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Planteamiento del problema

La discusión que se ha ocasionado en Colombia sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad tiene una trascendencia y un trasfondo que se ha vuelto confuso, ambiguo e incluso problemático, no sólo a nivel social y moral, sino también jurídico, que es el asunto que en el presente trabajo me interesa indagar, este es: ¿Cuál ha sido el avance normativo en Colombia acerca del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad en el Derecho Laboral colombiano?

Adicionalmente indago sobre la protección, aplicación y eficacia de derechos como la dignidad, la igualdad, la autonomía, el derecho al trabajo y a una vida digna, el libre desarrollo de la personalidad en relación con la realidad de las personas en situación de discapacidad y, finalmente y siendo el punto más álgido, el debate sobre la inclusión o exclusión frente al desempeño de las labores profesionales de este grupo de personas reconocidas socialmente como discapacitadas o incapaces.

Entonces, con este proyecto indagaremos el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad, estudiando históricamente como se han visto vulnerados los derechos laborales, entre otros, de las personas con esta condición y su acceso al trabajo en Colombia, por lo tanto, se realiza una exploración histórica y jurídica sobre este tema en especial para establecer un lineamiento normativo.

Finalmente, desarrollaré una línea jurisprudencial, sobre el acceso al trabajo de este grupo de personas en situación de discapacidad y el análisis de dichos pronunciamientos judiciales.

Justificación e introducción

El derecho al trabajo es el derecho que tiene toda persona de acceder de manera libre a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin que se le pueda impedir hacerlo.

Con este proyecto se pretende investigar acerca del derecho al acceso al trabajo de personas con discapacidad (PcD), física y motriz; su avance histórico, normativo, sus lagunas y vacíos jurídicos; la vulneración de sus derechos y los atropellos a los cuales se han visto

sometidos, para finalmente, crear una línea jurisprudencial, con bases sólidas sobre este fenómeno que vive día a día nuestro país.

Lo anterior con el fin de determinar el grado de vulneración al que esta población en específico se ha visto expuesta, y los vacíos normativos que al dejarse a la simple interpretación del legislador los va dejando de lado, como “seres inútiles” para la sociedad, como si retrocediéramos hasta el derecho indiano¹, donde la clase trabajadora eran solo objetos de carga más no personas con derechos y garantías.

La presente investigación hace referencia al avance normativo del acceso al trabajo de personas en condición discapacidad laboral en Colombia.

¿Que entendemos por discapacidad? La discapacidad es el deterioro o condición limitada de alguna facultad mental o física, que dificulta o impide el desarrollo normal de la actividad de una persona, e incluso, el derecho a gozar de una vida digna.

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 (ONU, 2006, p. 1).

De acuerdo con Gómez (2016) las personas con discapacidad se convierten en un colectivo organizado, productores de un discurso y una cosmovisión propias a partir de finales de los años 60, cuando surge una nueva visión sociopolítica del fenómeno de la discapacidad y, a su vez, un movimiento social crítico que denuncia la realidad opresora y estigmatizante a la que se enfrentan las personas con discapacidad. Este movimiento, surgido en un principio en Estados Unidos y Gran Bretaña, se da a llamar "Movimiento de Vida Independiente" y se considera propulsor del Modelo Social de la discapacidad, un nuevo paradigma teórico-práctico que se caracteriza por la contundente crítica a la hegemonía del modelo médico en la conceptualización de la discapacidad.

Desde el punto de vista laboral, la discapacidad se ha convertido más en un tema de inclusión que de exclusión. Por ejemplo, el Estado colombiano cuenta con un

¹ El derecho indiano nació, formalmente, tres meses y medio antes de que Cristóbal Colón zarpara del puerto de Palos de Moguer en su primer viaje de descubrimiento. Y casi seis meses después de que arribara a la isla de Guanahani. Su certificado de nacimiento fue un convenio: las Capitulaciones de Santa Fe, fechadas el 17 de abril de 1492. En ellas, y en otros documentos despachados en los días sucesivos, el Almirante y los Reyes Católicos establecieron las bases jurídicas con las que iba a gobernar un mundo aún desconocido: el Nuevo Mundo (Bernal, 2015, p.1.)

conjunto de políticas públicas y normatividad que pretende la protección y atención de las personas en situación de discapacidad, tales como: El Decreto 2358 del 28 de agosto de 1981 “por el cual se coordina el Sistema Nacional de Rehabilitación” que creo una estrategia o método de prevención y protección primaria, secundaria y terciaria a las personas susceptibles a peligros psicosociales y biológicos que producen limitación temporal o definitiva, es decir, a personas con discapacidad o debilidad manifiesta; la Ley 1145 del 10 de julio de 2007 “por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones” en la cual se impulsa la formulación e implementación de políticas públicas en temas de discapacidad, para salvaguardar los derechos fundamentales de las PcD y la sociedad en general, de la mano de entidades públicas del orden nacional, regional y local.

Estas normas buscan ofrecer inclusión y trabajo en condiciones dignas a las personas con discapacidad o incapacidad permanente, dejando atrás la discriminación, el etiquetamiento, intentando que las vidas de estos trabajadores, pero, sobre todo, de estas personas, se normalicen en todos los ámbitos, más si lo que se ve perjudicado es su derecho a un mínimo vital, a la igualdad y sobre todo a una vida digna.

Para profundizar sobre esta problemática es necesario e importante conocer su historia, el avance legal que ha tenido para la protección y reconocimiento de los derechos de las personas que se ven inmersas en esta situación de discapacidad, analizar sus causas y efectos sociales, y el rango de protección y estabilidad que se les brinda por parte del Estado y sus entidades gubernamentales.

La investigación de este tema en concreto nace del interés de conocer más a fondo sobre esta problemática laboral, sus avances y retrocesos normativos, su origen y la incidencia en la población en general. Buscamos analizar la ley nacional, sus avances, las políticas públicas que se emplean y la eficacia de estas.

Objetivos

Objetivo general

Indagar sobre el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad en Colombia.

Objetivos específicos

1. Llevar a cabo un rastreo histórico sobre la evolución de las personas en situación de discapacidad y su acceso al trabajo en Colombia.

2. Identificar y contextualizar la discapacidad en el ámbito laboral y la responsabilidad social en Colombia.
3. Conocer la aproximación porcentual de las PcD en Colombia y su situación laboral.
4. Evaluar el impacto del etiquetamiento y la discriminación en la población PcD.
5. Desarrollar una línea jurisprudencial, sobre el acceso al trabajo de las personas en condición de discapacidad y su estabilidad laboral en Colombia.

Metodología

Esta investigación es de tipo documental, dogmático-jurídico, las técnicas de recolección de información fueron las fichas bibliográficas y jurisprudenciales, para extraer los conceptos jurídicos, doctrinales y jurisprudenciales necesarios para la comprensión del objeto de estudio de este trabajo. El método de investigación jurídica que orientó este trabajo es el de análisis y síntesis de contenido.

Entonces, realizaré un estudio normativo en el contexto social y los organismos de protección, para comparar los datos arrojados por los entes encargados del control y vigilancia de la PcD en Colombia. Lo cual nos suministrara información sobre la pobreza, las condiciones de vida, el goce de sus derechos y las necesidades específicas del amparo y protección social de las personas con discapacidad y el mundo laboral, con el fin de determinar si los programas, leyes, políticas públicas y demás normatividad objeto de análisis son relevantes para las personas con discapacidad, si su inclusión es efectiva y aplicativa en el mundo actual y la sociedad en que vivimos.

Frente a la Línea Jurisprudencial se identificará una sentencia arquimédica usando patrones fácticos analógicos, estudiando la estructura citacional de la sentencia, realizando una lista de sentencias para formar así un nicho citacional encontrando la sentencia hito, paso a seguir formaremos la línea jurisprudencial recolectando en una gráfica las sentencias seleccionadas, para encontrar la sentencia fundadora de nuestra línea, conociendo de primera mano la doctrina constitucional vigente, los cambios, razones, argumentos, tendencias y definiciones sobre la PcD y su relación con el mundo laboral.

Capítulo I. Recuento histórico sobre las personas en situación de discapacidad

Para entender la problemática de las personas en condición de discapacidad y más aún, de aquellas a quienes por su situación se les vulneran derechos tan importantes e intrínsecos como el derecho al trabajo, debemos indagar en sus orígenes, en los primeros momentos de su aparición y como se han visto discriminados o incluidos por la sociedad con el paso del tiempo.

La discapacidad ya sea en temas laborales o sociales, ha sido tradicional e históricamente apreciada como un inconveniente que afecta a individuos aislados, a un grupo determinado, como un problema exclusivamente originario de insuficiencias biológicas de sujetos cuyos cuerpos y perfiles se apartan de los cánones de la normalidad médica y social, y que por ende, se transforman en objeto de estudio e intervención de la medicina, la psicología y la pedagogía e incluso en objeto de discriminación y etiquetamiento por parte de la población civil.

1.1. Primeros acontecimientos de la discapacidad: Grecia y Roma

Si bien la discapacidad se remonta a tiempos inmemorables, algunos autores afirman que se tiene registro de ésta en la época de florecimiento de las primeras civilizaciones, donde por ejemplo, los espartanos de la antigua Grecia, seguían las leyes de Licurgo (a quien los historiadores ubican entre los siglos IX y VII AC), quien pretendía una mejora de los ciudadanos y su sumisión total al Estado, arrojando a todo aquel que tuviese algún tipo de discapacidad física desde el Monte Taigeto, incluidos los niños recién nacidos (Hernández Gómez, R., 2001), citado por Di Nasso (s.f.).

Otro de sus ejemplos se remonta a Grecia del siglo IV A.C. donde el filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones. Existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras enfermedades nada comunes o “normales” para la época.

De acuerdo con Ferraro (2001) en las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas.

Según Hernández (2001) citado por Di Nasso (s.f.) esta época se caracterizó por la fuerza física de los hombres y la belleza de sus mujeres, por lo tanto, una persona con limitación física o deformidad era considerada poseída o inservible. En la antigua Grecia su culto a la belleza y a la perfección física a los discapacitados los expulsaba de las ciudades o los exterminaban. En Atenas, comienzan a crearse lugares saludables, por su clima o sus aguas, para la estancia de enfermos o convalecientes. Esparta, a pesar de su iniciativa de eliminación de personas con discapacidad, cambió tras la reforma de Pericles (499-429) D.C donde este grupo de personas, comienzan a ser atendidos en Centros Asistenciales y tener otro tipo de cuidado.

Algunos autores, como Inzúa (2001) se remontan al Egipto antiguo y afirman que las personas discapacitadas eran desamparadas a su suerte para que perecieran en los desiertos; en ocasiones también los asesinaban, pero que era posible que eso solo sucediera con ciertos individuos, pues a quienes estaban investidos de algún poder o beneficio se les trataba de “resarcir el mal” o curar. Aunque en algunas culturas de esta región, la discapacidad también se relacionaba con castigos divinos, mitos o simplemente hechos astronómicos.

Por ejemplo, la representación más habitual del dios Horus era en forma de un niño débil y poco desarrollado situado sobre las rodillas de Isis, su madre. También se conserva una fractura de extremidad inferior, con una ingeniosa férula inmovilizadora, hallada en una momia de la V dinastía (unos dos mil quinientos años a. A. C.), lo que indica, según Hernández (2001), citado por Di Nasso (s.f.), el buen desarrollo de la Medicina egipcia.

Los hebreos de la época, por su parte, profesaban que los defectos físicos eran una marca del pecado, lo cual se ve plasmado en las Santas Escrituras, más específicamente en el Antiguo Testamento, pero fue en el Nuevo Testamento con la llegada de Jesús que se dio paso al perdón de los pecados y la sanación como respuesta de ello (Mateo 9: 2-7), por lo cual dieron un trato diferente a las personas con limitaciones y condiciones de discapacidad, puesto que podían participar en los asuntos religiosos, dando paso a la dignidad de la persona bajo esta condición.

Según Hernández (2001), citado por Di Nasso (s.f.), Constantino creó instituciones, tales como los Nosocomios que eran una especie de hospital donde se brindaba, techo, comida y ayuda espiritual a los discapacitados; los trataban bien,

considerándolos como verdaderos hombres y, por tanto, hechos a imagen y semejanza de Dios. Pero, de acuerdo con Ferraro (2001) fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados y los desprotegidos.

Según Di Nasso (s.f.), en otras culturas, como los Indios Masai asesinaban a sus niños discapacitados, pues estos eran incompletos o inservibles y no merecían vivir; Los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio; los Jukun de Sudán consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran y no se reprodujeran; Los Semang de Malasia, empleaban a sus lisiados como hombres sabios; de los mayas sabemos que poseían una gran bondad de costumbres, respetaban y querían a los ancianos y les eran especialmente gratos los enanos y los seres deformes; para ellos eran criaturas mitológicas.

Para los Nórdicos, según Lindow (2001, p. 232) los discapacitados o limitados físicos “eran verdaderos dioses, para ellos las personas con discapacidad eran consideradas seres sagrados o sabios; su dios principal, Odín, carecía de un ojo al que había dado como pago para poder beber de la fuente de la sabiduría universal”. Es importante contrastar con el caso griego, en donde el dios Hefestos fue expulsado del Olimpo como consecuencia de su discapacidad.

Otro dato importante se toma en Roma, donde, según Barnes (1998) comenzó a aplicarse por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo. “También desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para casos de discapacidad adquirida, pero a las que solo podían acceder las clases dominantes dado el alto costo de las mismas” (Barnes, 1998, p.69).

Vemos entonces como desde el inicio de los tiempos, o al menos desde lo que podemos conocer por los historiadores de esta época, la discapacidad física y motriz en las diferentes culturas del mundo, ha tenido una evolución pasando por ser considerada la característica principal de la descomposición social, la cual debía ser eliminada y erradicada definitivamente, hasta llegar a ser tratada como una condición a la que se le debía cuidado, como es el caso del más nombrado por los hombres y cuyas acciones dieron un vuelco al trato y sanación no solo de discapacitados, sino enfermos en general, este es Jesús de Nazaret.

1.2. La discapacidad en la edad media

Hacer referencia a la discapacidad en una época específica de la humanidad, requiere de un contexto claro acerca de los tiempos y acontecimientos más importantes ocurridos en dicha época. Así para remitirnos a la discapacidad en la edad media es necesario citar el siguiente contexto de la edad media propuesto por Bianchi (2009):

Esta etapa de la historia se extiende desde la caída del Imperio Romano de Occidente en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los otomanos en 1453, se caracteriza por la influencia del cristianismo en todos los aspectos de la vida política, económica, social y cultural. Surgido como movimiento de renovación del judaísmo durante el Imperio Romano, el cristianismo fue en un primer momento una religión de “quienes carecían de privilegios” (esclavos, mujeres, personas con discapacidad) y, por lo tanto, las obras benéficas que realizaba eran fundamentales para su capacidad de atracción y supervivencia en una época de persecución por parte de las autoridades. Esto cambió hacia el año 313 cuando el emperador Constantino admitió al cristianismo como religión autorizada inspirado en el mantenimiento de la idea romana de la necesidad de un fundamento religioso para el Estado. Más tarde Teodosio (346- 395) la declaró religión oficial del Imperio” (Bianchi, 2009, p. 25.)

Y fue en el siglo XV, según lo registrado por Aguada (1995) que se crearon las primeras instituciones psiquiátricas, por parte del religioso Juan Gilberto Jofré, quien se dedicó al rescate de prisioneros de guerra y de esclavos. Según Aguada (1995) es posible afirmar que el religioso conoció algunas de las intervenciones y tratamientos aplicados en el mundo árabe a los discapacitados mentales “y tras presenciar el linchamiento de un insano, encabezó un movimiento de solidaridad que llevó a la creación del Hospital de Santa María de los Santos Inocentes en 1409. Desde entonces se crearon numerosos psiquiátricos en España y América” (Aguada, 1995, p. 81).

1.3. La modernidad y sus cambios

Como bien sabemos la modernidad se caracteriza por ser un periodo donde la razón se sobrepone, ante todo, principalmente a la religión, y cuyo proceso histórico consolidó el mundo contemporáneo con la invasión y conquista del continente

americano o “Descubrimiento de América”, y la reforma protestante que puso fin a la unidad religiosa europea, estableciendo ahora a la Razón como la guía de todas las acciones humanas.

Frente al tema de la discapacidad, que es el tema que nos incumbe; vemos como que en algunos pueblos indígenas los discapacitados eran dados de baja, abandonados y repudiados; mientras que en otros eran tratados con bondad y solidaridad, aunque eso repercutiera contra el interés y beneficio general, poniéndolos muy por encima de la colectividad.

Según Joly (2007), citado por Valencia (2014):

Desde la llegada los españoles a las islas del Caribe en 1492, comenzó una etapa de conquista del continente en la que participaron las principales potencias europeas (Portugal, Inglaterra, Holanda, Francia, Dinamarca). Hacia 1511, como consecuencia del exterminio masivo de la población indígena caribeña debido a los trabajos forzados y las epidemias introducidas por los conquistadores, religiosos españoles propusieron la introducción de esclavos africanos. Lo que hasta entonces había sido un flujo puramente doméstico, se empezó a convertir en un verdadero comercio humano en el que competían tratantes portugueses, ingleses, franceses y holandeses. Entre 1492 y 1870 se introdujeron más de 9 millones de esclavos africanos. El precio de los esclavos era menor si estaban enfermos o ancianos, siendo más caros los que estaban en su plenitud (entre los 20 y 40 años). En el comercio de esclavos no había surgido aún la discriminación entre quienes eran “aptos” e “incapaces” ya que mientras sirviera para trabajar y pudiera desplazarse, era mano de obra explotable (Valencia 2014, pp. 10-11).

Dicha conquista generó una terrible discriminación de las personas que se consideraban inferiores y discapacitadas por su condición de indígenas y esclavos.

Ante este panorama de discriminación se crea en Europa un tipo de responsabilidad social hacia las personas con discapacidad que toma mucha fuerza, tanto así que con el tiempo se emprende un movimiento de inclusión y responsabilidad social empresarial como estrategia para el trato y cuidado digno de la población discapacitada, surgiendo así mismo, la cirugía ortopédica.

De acuerdo con Valencia (2014) en Francia se inició en el siglo XVIII la enseñanza de personas sordas en base a lengua de señas, alcanzando niveles educativos considerables a fin de que pudieran realizar tareas, entre ellas la educación de sus semejantes.

En 1620 Juan de Pablo Bonet publicó su *Reducción de las letras y Arte para enseñar a hablar a los Mudos*, considerado como el primer tratado moderno de Fonética y Logopedia, mediante el cual se podía enseñar una lengua de señas unimanual a personas sordas e hipoacúsicas (llamadas entonces <<sordomudas>>, debido a su falta de oralización) (Valencia, 2014, p. 12).

Con el inicio de la Revolución Francesa en 1789 y el pensamiento de filósofos como Voltaire, Rousseau y Locke, la sociedad europea empezó a reflexionar sobre la vida y la experiencia humana y a pensar en la discapacidad desde la óptica de la responsabilidad pública y del Estado frente a esta población y ya no eran concebidas anormales o desviadas, “sino que de acuerdo a los ideales de Libertad, Igualdad y Fraternidad se empezó a pensar en la posibilidad de que pudieran llevar una vida normal si se le proporcionaban los medios adecuados” (Valencia, 2014, p. 12).

1.4. Siglos XIX y XX.

A inicios del siglo XIX, se demostraron progresos educativos de personas con discapacidad, como el reconocido sistema de lectura y escritura táctil para los ciegos que fue inventado en 1825 por Luis Braille (quién quedó ciego en su niñez, más exactamente a los 3 años, debido a un accidente en el taller de su padre).

En el año de 1992, al término del “Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos” (1983-1992), la Asamblea General anunció, a través de la resolución 62/127, el 3 de diciembre como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, con el objeto de sensibilizar a la opinión pública sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad.

A comienzos de la década de los 90s del siglo XX, Colombia asume el reto de obtener información estadística nacional sobre el tema. De las cinco variables recomendadas por Naciones Unidas (deficiencias, discapacidad, minusvalía, severidad, y causas), se empezó a trabajar dentro del formulario censal de 1993, una pregunta centrada en las deficiencias del cuerpo. (DANE, 2015, pág. 12)

¿Con que fin se llega al punto de identificar esta población? Las razones son muchas, se ha observado cómo a partir de la rama del derecho se han venido reconociendo la importancia de la condición de discapacidad en los individuos, se ha requerido adelantar procesos de planeación dentro del territorio colombiano y para invertir recursos públicos el Estado necesita evidenciar de manera técnica, para que esta sea una herramienta de apoyo para la protección de los derechos de estas personas, de los ciudadanos que por cierta razón se encuentra en situación de discapacidad.

En el campo de la discapacidad, las cosas cambian rápidamente, el avance conceptual bajo un enfoque de derechos es notable, recién Colombia adhiere mediante Ley 1346 de 2009 a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y es el Estado número 100 que la ratifica, abril de 2011. Hoy las personas, las familias, las organizaciones y la sociedad en general disponen de una carta de derechos plenamente exigible; en su artículo 31 la Convención demanda de los Estados Parte, todos los esfuerzos necesarios para que recopilen información adecuada sobre discapacidad, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita a los territorios formular, y aplicar políticas, se comprometen igualmente los Estados a difundir estas estadísticas y asegurar por todos los medios posibles que esta información sea accesible para las personas con discapacidad y otras personas” (DANE, 2015, p. 14).

La historia de la discapacidad es una historia de persecución, exclusión, y menosprecio, como destaca Aguada (2001) desde la antigüedad hasta nuestros días, se han presentado enormes contradicciones a la hora de definir el tratamiento que debe otorgarse a las personas con discapacidad.

Hoy por hoy, la comunidad en general ha entendido que las personas en condiciones de discapacidad son sujetos de derechos y merecen ser tratados con dignidad y respeto y que, aunque con el paso del tiempo se ha evidenciado ser un tema polémico y que genera gran discusión, hemos llegado al punto de reconocer las dificultades que este grupo de personas en situación de discapacidad y sus familias, han tenido que enfrentar día a día por las brechas del tiempo y la historia, ha sido un camino largo, arduo y difícil que esperamos sea subsanado en todos los aspectos, dejando de lado la ignorancia, el desprecio, la intolerancia, la indulgencia,

para definitivamente darle paso a la igualdad, la equidad y el respeto: esa es la verdadera inclusión.

Capítulo II. La población en situación de discapacidad, contextualización y conceptualización.

El concepto de discapacidad hace referencia a la forma como se pretende identificar a una persona en determinada situación o condición, ya sea física o motriz. Algunas son muy específicas y comunes, como el ser mudo, la ceguera, la sordera o la enfermedad mental, entre otras que han venido tomando reconocimiento en el mundo médico, el cual se ha tomado la tarea de orientar e identificar a personas con insuficiencias severas, para su posible tratamiento y cuidado.

Para tener claro el alcance e impacto de estas limitaciones en las personas, se requiere tener un mínimo conocimiento de aquellos conceptos y definiciones concernientes a la discapacidad; desde el origen de la historia hasta la actualidad, se ha llegado a comprender como un hecho congénito del hombre, y concebir que la forma como se percibe depende del progreso alcanzado por las sociedades en el mundo, la aceptación e inclusión de este determinado grupo.

2.1. Conceptos generales

A continuación, se presenta un breve tesoro acerca de los conceptos más importantes para el estudio y la comprensión del asunto de la discapacidad, desde diferentes fuentes:

2.1.1. Discapacidad

Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una

interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, s.f., parr. 1).

2.1.2. Incapacidad Permanente:

De acuerdo con el Diccionario del Español Jurídico, de la Real Academia Española (2016), la incapacidad permanente hace referencia a la:

Situación del trabajador tras una enfermedad o accidente en la que se encuentra disminuida o anulada su capacidad laboral.

Hay diferentes tipos de incapacidad permanente:

- Incapacidad permanente parcial: Incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- Incapacidad permanente total: Incapacidad que inhabilita al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- Incapacidad permanente absoluta: Incapacidad que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran Invalidez: Situación del trabajador que adolece de discapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. (DEJ, <http://dej.rae.es/#/entry-id/E137340>)

Estas situaciones las reconoce el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y conllevan, según valoración, bien una indemnización o una pensión.

2.1.3. Inclusión Laboral:

Hace referencia al ofrecimiento de trabajo activamente a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

2.1.4. Derecho al trabajo:

Según el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

2.1.5. Mínimo Vital:

Es el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos, que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como también, la satisfacción de las necesidades básicas para su subsistencia y la de sus familias” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-581A/11, Julio 25, pág. 2).

2.1.6. Vida Digna:

El derecho a la vida en sí mismo considerado, no es un concepto restrictivo que no se limita solamente a la idea reducida de peligro de muerte, sino que es un concepto que se extiende a la posibilidad concreta de recuperación y mejoramiento de las condiciones de salud, en la medida en que ello sea posible, cuando éstas condiciones se encuentran debilitadas o lesionadas y afecten la calidad de vida de las personas o las condiciones necesarias para garantizar a cada quien, una existencia digna. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-367/04).

2.1.7. Igualdad laboral:

De acuerdo con García y García (2006) es la búsqueda del mejor equilibrio posible en la satisfacción de las necesidades de los miembros de una entidad o empresa. el trato equitativo y equilibrado entre los trabajadores.

2.1.8. Estabilidad Laboral:

Tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que por su condición se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta, obligando al empleador a garantizar su continuidad laboral, lo que lleva a que el trabajador no pueda ser despedido en ninguna circunstancia. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-041/14).

2.1.9. Seguridad Social:

Hace referencia a los medios de protección institucionales para amparar a la persona y a su familia frente a los riesgos que atentan contra la capacidad que éstos tienen para generar los ingresos suficientes para gozar de una existencia digna y enfrentar contingencias como la enfermedad, la invalidez o la vejez. Por ello, la Constitución establece que la seguridad social es no sólo un servicio público de carácter obligatorio, prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sino que también representa un derecho irrenunciable, garantizado a todos los habitantes del Estado. (Corte Constitucional, Sentencia C-674/01).

2.1.10. Deficiencia:

Es toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo. (CIDDD y OMS)

2.1.11. Invalidez (Minusvalía):

Según la Organización Mundial de la Salud, es “la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales”.

2.2. Discapacidad: causas, tipos y efectos en el mundo laboral.

2.2.1. Causas:

De acuerdo con TELETON, Chile (2017) el déficit que presenta una persona ya sea físico, intelectual, sensorial o psíquico, puede ser ocasionado por diversas patologías. Las patologías pueden ser de carácter congénito, vale decir presente al nacer o, de carácter adquirido en una etapa posterior, a causa de alguna enfermedad o accidente (TELETON, Chile, 2017).

Las causas de la discapacidad como hemos visto en el transcurso de esta investigación varían por diferentes factores o deficiencias estructurales y funcionales; según Hugo Cantore, en su libro Causas y Consecuencias de la Discapacidad, pueden ser:

- Genético: Ambientales y Hereditarios
- Congénito: Ambientales (radiaciones, por ej.), Infecciones, Traumatismos, Intoxicaciones, Nutricional, Emocional y por Causas desconocidas
- Perinatales (parto): Asfixia, Traumatismos, Pre o post término y Emocional,
- Adquirido: Ambientales (radiaciones, por ej.), Infecciones, Traumatismos, Intoxicaciones, Nutricional, Emocional, Endócrino y por Procesos de envejecimiento.

2.2.2. Tipos:

Según la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, 2001), se pueden diferenciar tres tipos de deficiencia

- Física: padecimiento de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o en las extremidades, así como las deficiencias del sistema nervioso (paraplejia, tetraplejia, trastornos de la coordinación de movimientos, etc.) y las alteraciones viscerales.
- Mental o Psíquica: este grupo engloba el “retraso mental” (profundo cuando el Cociente Intelectual (CI) es inferior a 20, severo cuando el CI está entre 20 y 34, moderado cuando está entre 35 y 49 y leve cuando está entre 50 y 69, incluye el retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales como el autismo, la esquizofrenia, etc.
- Sensorial: trastornos relacionados con la vista, el oído, el lenguaje y a veces con otros sentidos afectados o disminuidos, como por ejemplo el del gusto en el caso de la hipogeusia.

Teniendo como base los conceptos emitidos por Violante Méndez Martín en su Tesis Doctoral sobre la Morbilidad Crónica Asociada a Personas con Discapacidad, paginas 20-21, se diferencian tres tipos de discapacidad según los tipos de deficiencias que afecten a las personas, emitidos por la TELETON:

- Discapacidad física y orgánica: es la desventaja resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. En este grupo también se incluyen todas aquellas desventajas fruto de deficiencias neuromotoras y/o deficiencias viscerales que de una forma u otra limitan la actividad de la persona que las padece.

- Discapacidad intelectual o psíquica: aparece cuando la inteligencia de una persona y su capacidad para funcionar en la vida cotidiana, están a un nivel por debajo de lo esperado en personas con edad similar. Dentro de esta discapacidad hay tres grupos básicos. Parálíticos Cerebrales, Trastornos del Espectro Autista, Síndromes (S. de Down, X Fragilis, Síndrome de Rett y otros) y Personas con Discapacidad Intelectual (PcDI) y del desarrollo sin diagnóstico específico.
- Discapacidad sensorial y expresiva: corresponde a las personas con deficiencias visuales, auditivas y a quienes muestran problemas en la comunicación y el lenguaje o en alguno de los otros sentidos. Es frecuente que el hecho de que alguna persona no sólo presente un tipo de discapacidad. La mayoría de las personas con Síndrome de Down no sólo padecen discapacidad intelectual, sino que además presentan discapacidad sensorial y expresiva (dificultad en el habla) y a veces también una discapacidad física (problemas motores o de coordinación).

Además de los tipos expuestos anteriormente y sus respectivas explicaciones, vemos como en nuestro entorno social nos encontramos con discapacidades tan comunes como lo son el autismo, enfermedades crónicas, deficiencia auditiva y sordera, dificultad de aprendizaje, pérdida de la memoria, deficiencia visual y ceguera, entre otras que aún pueden hasta llegar a ser desconocidas por su complejidad y que apenas están siendo abordadas por la ciencia y la medicina y cuyas consecuencias pueden ser aún más catastróficas que las que conocemos en la actualidad, ya que no solo se ve afectado quien la padece, sino sus familiares, amigos y sociedad en general.

2.2.3. Efectos en el mundo laboral:

Estos efectos recaen a partir de la integración laboral del colectivo de personas en situación de discapacidad en empleos ordinarios que deben ir acompañados de políticas públicas que fomenten y protejan los derechos de los sujetos en esta condición; se deben proponer actuaciones específicas de mejora de la intermediación laboral, y contemplar cada vez con mayor intensidad la dimensión de género en la promoción social de estas personas.

Si seguimos viendo a estas personas con la etiqueta de “anormales” limitaremos la posibilidad de trabajar, de una vida digna, del trato igualitario, reduciríamos significativamente las probabilidades de inserción.

De acuerdo con Quintana (s.f.):

Las políticas activas para enmendar estas situaciones pasan en países como Alemania, por computar como dos e incluso como tres puestos de trabajo aquellos ocupados por “discapacitados severos” en el cómputo total del cupo de reserva de puestos. En Suecia, por ejemplo, el empresario es el responsable de identificar y determinar las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo mientras que, en Alemania, la Ley de Personas con Discapacidad Severa, insta estos a la instalación de talleres, máquinas y a la organización de la producción de modo que se ajusten a los requerimientos de trabajadores en situación de discapacidad, si de estas demandas no se derivan gastos (Quintana, s.f., p. 11).

2.3. Modelos fundamentales de la discapacidad.

Tomando como referente lo expuesto por Padilla (2010) la cual nos expone unos modelos de discapacidad de manera global y a su vez enfatiza en los emitidos por la O.M.S y la CIF, es necesario advertir que son tres los modelos en los que se fundamenta o estructuran las nociones de discapacidad y sus variaciones, y en los cuales se ha enfocado esta investigación.

2.3.1. Modelo biológico: Como su nombre lo indica es un modelo médico, científico, derivado de la genética, dado que algunas enfermedades tienen como producto final o efecto, una discapacidad que inhabilitaba a la persona para desempeñarse en el mundo. Así, las consecuencias de la enfermedad, que se llamarían discapacidades o desviaciones de la normalidad de la estructura o función de la salud corporal o mental, pueden entenderse y manejarse aplicando medidas terapéuticas.

Según la OMS:

La discapacidad es un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere cuidados médicos, prestados en forma individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está destinado a obtener la cura o una mejor adaptación de la persona o un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera como cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud (OMS).

2.3.2. Modelo de discapacidad social: Si tenemos en cuenta el modelo anterior, podemos ver como el modelo de discapacidad social nos muestra que la discapacidad no es solamente el resultado de enfermedades del individuo, sino el resultado de condiciones, estructuras, actividades y relaciones interpersonales insertas en un medio ambiente que en mucho es creado por el hombre.

Aquí se plantea que la discapacidad se origina de la interacción de una persona con un medio ambiente particular, en el cual se evidencian las limitaciones o desventajas que tiene la persona en ese ambiente y donde se define su estatus de discapacitado. (Etiquetamiento social).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001) prescribe que:

La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/ entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales. Lo que en el ámbito de la política (y del derecho) se constituye en un tema de derechos humanos.

2.3.3. Modelo biopsicosocial de la discapacidad: Este modelo se puede decir que es una mezcla de los dos modelos anteriores, ya que plantea la interacción de una persona con discapacidad y su medio ambiente.

No deja todo en manos de la discriminación o etiquetamiento social, ni todo en manos de las secuelas de una enfermedad determinada; este modelo nos muestra que el funcionamiento de un individuo con discapacidad es una interacción compleja entre su estado de salud, ya sea físico o mental, y los factores ambientales. Así, este modelo ubica la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una característica de la persona.

En conclusión, aunque existe diversidad de modelos de la discapacidad, en los anteriormente explicados, vemos el trasfondo que existe en esta problemática, que más que una simple enfermedad o anomalía físico-motriz, es un fenómeno social proyectado en el ambiente y el entorno social que replica y trasciende de manera toxica en el desenvolvimiento efectivo

y eficiente de la vida laboral y personal de este determinado grupo de personas en condición de discapacidad.

Capítulo III. Personas en situación de discapacidad y el entorno laboral en Colombia.

En Colombia el tema de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad está en una especie de promesa ilusoria, un poco irreal, de expectativas muy altas y de mínima aplicación. Lo anterior debido a que el desarrollo socioeconómico de nuestro país no avanza como debería y que desafortunadamente los mecanismos que se tienen para el registro sistemático de la población y sus condiciones de vida, en este caso específicamente, el reconocimiento de sus deficiencias y discapacidades, no son del todo efectivos y, por ende, confiables.

El DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) es el ente encargado del censo poblacional en Colombia, el primero de sus estudios que se integran a estos antecedentes, fue practicado en 1993, pero sus datos no fueron 100% exactos, fue más una aproximación, dadas las dificultades a la hora de realizar dichos registros de manera nacional, por el tipo de pregunta puntual que se usaba para la fecha, la cual se centraba más en las deficiencias del cuerpo, que en los demás tipos de discapacidad. Por ellos los censos realizados en los años 2001, 2003 y 2005 corrieron con suerte similares.

Por ejemplo, según el Censo de Población y Vivienda de 2005, realizado por el DANE, 6.4% de la población total eran personas con esta condición (aproximadamente 2.6 millones). De este grupo, casi 80% pertenecía a estratos socioeconómicos bajos y menos de 4% finalizaba los 11 años de educación obligatoria (Samboni y Torres, 2015)

Entonces vemos que aunque gracias al DANE el país cuenta con una gran trayectoria y experiencia nacional e internacional frente a la recolección de información estadística de las personas en situación de discapacidad, los resultados alcanzados en los procesos censales anteriores a 2005; trajeron consigo errores y aciertos que los llevo a replantear el enfoque adecuado que se debía manejar para la sistematización de la población con condición de discapacidad, que dejo de lado la antigua encuesta, para darle aplicación al formato de las limitaciones en las actividades de la vida diaria, por

lo cual empezaron a participar en procesos de concertación con los países de la región, para la unificación de conceptos de la ronda de censos de población en 2010.

En el año 2002, el DANE y el Ministerio de Educación Nacional acordaron una estrategia de recolección de datos continua, a través del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, el cual forma parte del Sistema de Información Básica, como uno de los componentes de la demanda, es decir, de las necesidades de esta población. Para el diseño del registro se acogió el enfoque teórico de la discapacidad recomendado por la Organización Mundial de la Salud en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Salud y la Discapacidad, CIF. (DANE, RLCPD, febrero 2010)

En julio de 2004, Colombia con el CONPES, definieron los conceptos generales y lineamientos fundamentales para el diseño y ejecución de las acciones de la Política Pública Nacional en Discapacidad. (Aprobada el 26 de Julio de 2004).

Uno de los datos arrojados por el DANE en abril de 2008, frente a las estadísticas de discapacidad en la población desde sus comienzos a 2005, son:

Resultados de 1993: 1.85% (593.618 personas con discapacidad.)

Resultados de 2001: 1.23% (1.036 PcD, Prueba Piloto Yopal.)

Resultados de 2003: 9.9% (36.014 PcD, Prueba Piloto Soacha.)

Resultados de 2005: 6.3% (incremento de 2 millones de personas con relación a 1993.)

Otros datos arrojados frente al tema son:

Resultados 2010: 857.132 personas con discapacidades, (DANE, 2010, Dirección de censos y demografía.)

Ahora bien, teniendo una idea clara de la población con discapacidades y limitaciones físicas o mentales que tiene nuestro país, podemos enfocarnos en el entorno laboral y la inclusión o exclusión que ellos viven en su día a día, en ese impacto que produce tener discapacidades en un país donde las probabilidades laborales, dependen de lo que se perciba del exterior del ser humano, mas no de su interior y sus verdaderas capacidades para ser activo laboralmente.

Desafortunadamente las deficiencias o situaciones que padece esta población, los pone en gran desventaja a la hora de acceder a un empleo digno, que garantice su subsistencia y la

de su núcleo familiar, por lo que evidenciamos que, en su mayoría, viven en condiciones de pobreza, realizando oficios mal pagos, empleos riesgosos y sin garantías de seguridad social. Y para saber esto no necesitamos hacer una investigación muy exhaustiva, a algunos nos basta con hablarle al vecino, sentarse unos minutos con la señora de los tintos o con el hombre que vende limones en una de las esquinas de las innumerables calles de este país.

Según estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aproximadamente mil millones de seres humanos padecen algún tipo de discapacidad, es decir, aproximadamente 15% de la población mundial, la mayoría de los cuales son mujeres, niños y personas pobres de avanzada edad.

En Colombia, según datos arrojados por el Ministerio de Protección Social en 2008, referente a una prueba de registro de caracterización y localización de personas con discapacidad, de 26mil personas en estas condiciones, solo el 14% se encontraba trabajando, mientras que 86% restante no laboro.

Ahora, como esperamos que el entorno laboral de las personas con limitaciones sea inclusivo y no excluyente, si algunas empresas del país no cuentan con la infraestructura pertinente y los conocimientos básicos sobre la discapacidad para emplearlos, las mismas personas por sus condiciones de vida, no tienen la experiencia, la capacitación y la seguridad en sí mismas para postularse a ciertos empleos, por miedo al fracaso en una sociedad hundida en la intolerancia y la aceptación, al igual que sus familias, quienes en algunos casos por protegerlos más de lo debido, por evitarles malos ratos, por no querer verlos caer ni tomar riesgos, y una de impacto desconcertante, la discriminación de sus propios familiares que los ocultan creyendo que sus “defectos” deben ser escondidos y alejados de la sociedad y del entorno laboral y el más importante de todos, la falta de apoyo del Estado.

De esta forma, el acceso al mercado laboral y por lo tanto la inclusión social de las personas con discapacidad en Colombia es una problemática latente en el contexto actual de la sociedad, y aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas públicas y estrategias en el sector privado, aún falta parte del camino por recorrer para poder hablar de igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades.

3.1. Personas en condición de discapacidad en Colombia según RLCPD junio de 2018

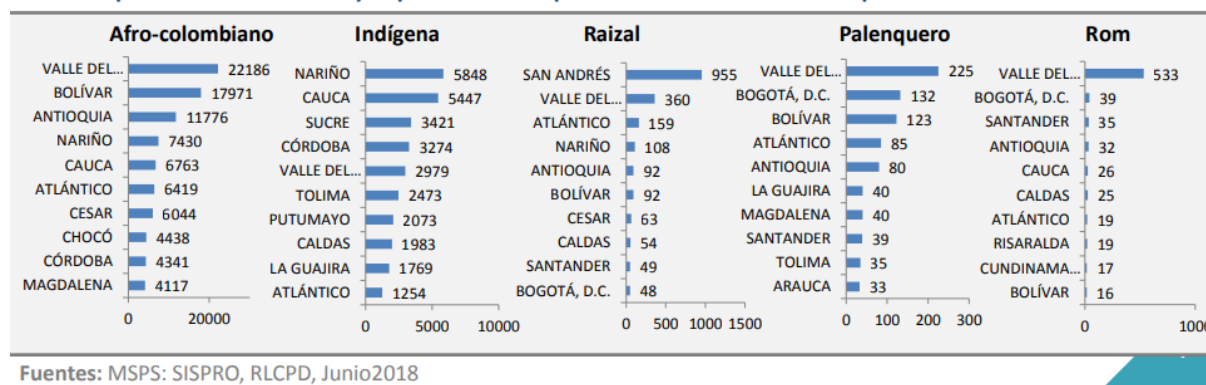
Desde el año 2.002 a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad RLCPD. se han identificado y caracterizado 1.404.108 personas, datos de cuyo análisis surge la información que se presenta a continuación.

FUENTE DE INFORMACION	N.º de PcD	PORCENTAJE POBLACION TOTAL
DANE Censo 2005	2.624.898	6,3 %
RLCPD Junio2018	1.404.108	2,6 %

Número de personas según el año de aplicación o actualización del registro de discapacidad.

AÑO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
N.º PcD	4,581	20.916	37.595	125.726	152.443	97.200	69.729	65.745	45.181
AÑO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
N.º PcD	24.450	44.721	92.639	125,097	169.205	120.932	154.128	53.816	

10 departamentos con mayor presencia de personas Étnicas con discapacidad. RLCPD



La ONU entrega al país unas observaciones realizadas sobre un informe inicial presentado por Colombia sobre implementación de la convención de los derechos de las personas con discapacidad. El informe fue entregado a Colombia el 31 de agosto de 2016.

Las recientes observaciones realizadas a Colombia por parte del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas muestran un desalentador panorama con relación a los avances que nuestro país ha realizado con la implementación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (Los discapacitados en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, Universidad de la Sabana)



3.2. Política pública Nacional para el acceso laboral de sujetos en situación de discapacidad.

En Colombia las políticas públicas sobre el acceso al trabajo de PcD y su estabilidad laboral, como tal, escasean; muchos han sido los intentos y pocos los resultados asertivos frente a estos proyectos y programas que buscan resolver la falta de protección y garantías a esta población.

Ahora bien, encontramos en nuestro marco legal, una Política Pública Nacional en Materia de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2022, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social junto con el Sistema Nacional de Discapacidad, el Consejo Nacional de Discapacidad y el Grupo de Enlace Sectorial busca sostenibilidad e impacto en procesos de participación y desarrollo nacional de las PcD como miembros activos de nuestra sociedad.

Esta Política Pública busca asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas en situación de discapacidad, sus familias y cuidadores, reconoce la diversidad en materia de discapacidad en Colombia, a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, la cual fue ratificada en 2011, entre los aspectos sociales que toca esta política pública para su desarrollo, está el acceso al trabajo, empleo e ingresos laborales, que según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) de 2012 arrojó que la mayoría de PcD en Colombia, tenían una discapacidad laboral permanente y no se les reconocía pensión, otras realizaban oficios varios, se encontraban en sus hogares y las pocas que tenían acceso al trabajo no alcanzaban a recibir un SMLV.

Por esto, lo que se busca es que las PcD sean reconocidas como personas vulnerables en todos los aspectos sociales de nuestro territorio nacional y que sean incluidas en otras políticas públicas para el efectivo desarrollo de sus vidas, para evitar la discriminación, que se les garantice igualdad, inclusión, rehabilitación, accesibilidad, salud, nivel de vida adecuado y protección social, así como el acceso a la justicia, protección contra la explotación y los abusos laborales, y el igual reconocimiento como personas ante la ley, entre muchos otros.

Algunos de los instrumentos normativos en materia internacional que sostienen en esta política pública nacional, son:

El Convenio 159 (OIT) de 1983, en el cual se protege y garantiza la vinculación de personas inválidas a la vida laboral, la conservación, crecimiento y progreso dentro de sus empleos.

La Declaración de Cartagena de Indias de 1992, la cual orienta acciones para el respaldo y prevención de la discapacidad y la integración sociolaboral de esta población.

Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU) de 1993, en la que se implementaron instrumentos para marcar aspectos definitivos e importantes en las políticas sociales sobre la discapacidad, todo en pro de la igualdad de oportunidades a nivel mundial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA), 2000, se establecieron parámetros para el integral desarrollo social de las PcD en todas sus esferas, es decir, en el ámbito legislativo, social, educativo, laboral, todo lo que fuese necesario para eliminar la discriminación contra las PcD y promover una integración plena e igualitaria en la sociedad.

(Congreso de la República Ley 762 de 2002, Corte Constitucional Sentencia C-401 de 2003. Ratificación y vigencia en Colombia desde el 2004).

La Convención sobre los Derechos de las PcD, 2006, cuyo objetivo es promover, asegurar y proteger en escenarios de igualdad a las PcD y el respeto por su dignidad.

La Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social se guía por los siguientes principios:

1. Dignidad humana, es un valor inseparable a nuestra condición de seres humanos que nos permite ser reconocidos como iguales los unos con los otros, respetados y valorados por parte del Estado, sus entes gubernamentales y todos los integrantes de la sociedad en general.
2. Respeto, es la consideración con la que se trata a una persona por sus cualidades, situaciones o circunstancias inherentes a su personalidad y que lleva a tener un trato cordial y a no causarle perjuicio u ofensa alguna.
3. Autonomía individual, es la capacidad de controlar, afrontar y tomar decisiones personales por iniciativa propia acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.
4. Independencia, se entiende por persona independiente a alguien que no depende de otro ser, que es autónomo y que sustenta sus derechos y opiniones sin la intervención de un tercero (Real Academia Española, 2012)
5. Igualdad, es aquella condición de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica sin importar las diferencias aparentes o inaparentes de los unos con otros.
6. Equidad, es la voluntad de dar a cada individuo el mismo trato de manera imparcial frente a su condición o características personales.
7. Justicia, es un valor social que incita a obrar y juzgar respetando la verdad y la diferencia, dando a cada uno lo que le corresponde o pertenece.
8. Inclusión, Es el proceso que asegura que todos los individuos tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con las demás personas sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad. (Ley 1618 de febrero 27 de 2013).

9. Equiparación de oportunidades, Las personas en situación de discapacidad deben tener las mismas oportunidades que el resto de la población a la hora de acceder o disfrutar de los bienes y recursos de la comunidad.
10. Protección, es la razón de ser del derecho laboral, que salvaguarda los derechos del más débil, en este caso las personas en situación de discapacidad.
11. No discriminación, hace referencia a la atención diferencial que se realiza a una persona sin importar su sexo, raza, genero, condición, identidad, religión, explorando una total cobertura frente a sus derechos.
12. Solidaridad, es la edificación de una cultura fundada en el reconocimiento recíproco y la solidaridad social.
13. Pluralismo, es aquella división de la sociedad en varios grupos sociales con ideas e intereses diferentes, que busca ver esas diferencias como una fortaleza y no como una debilidad.
14. Accesibilidad, es la condición y medida oportuna que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, las herramientas y utensilios, con el fin de procurar un acceso a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, a su entorno en general.
15. Diversidad, hace referencia a que cada ser humano es único, diferente e irreplicable, principio fundamental para la aceptación social de las personas en situación de discapacidad.
16. Aceptación de las diferencias, es la construcción de espacios, estructuras y recursos, además de normatividad que asegure el pleno y efectivo reconocimiento de la dignidad y la igualdad de todos los individuos, así como el respeto de sus derechos.
17. Participación de las personas con discapacidad, es la inclusión de este grupo de personas en todas las actividades diarias de la vida, en todos sus espacios y escenarios sin transgredir sus derechos.

Si esta Política Publica, se impulsara e informara a la comunidad en debida forma, si les enseñáramos a las PcD del sin número de garantías que poseen no solo a nivel nacional sino internacional y la cantidad de leyes, porque las que se nombran en este proyecto son muy pocas comparadas a las que se han creado para salvaguardar sus derechos, a pesar de que muchas han sido derogadas, pero si aun así, se crearan plataformas efectivas para la debida educación

legislativa a las PcD, el desarrollo de sus vidas y el de todo el país, sería mayor del que se ha idealizado por años en lo corrido de la historia colombiana.

3.2.1. Normatividad anterior a la Constitución Política de Colombia de 1991

Antes de la constituyente del 91 se aprobaron y ratificaron convenios internacionales, al igual que se generaron ciertas disposiciones legales, de las cuales enunciaremos algunas a continuación y daremos una breve explicación de su aspecto mas relevante en el ámbito de las PcD y el entorno laboral, finalizando con una conclusión sobre el impacto de estas o su efecto en la legislación colombiana.

- Decreto 2358 de 1981 “Sistema Nacional de Rehabilitación”. En este decreto se organiza una serie de organismos para prevenir a la población en riesgo de sufrir algún tipo de limitación o discapacidad, en cualquiera de sus tipos; además de rehabilitar a las PcD y fomentar programas estratégicos para su reinserción en la vida laboral, ya sea abalados por el CONPES o las entidades competentes.

Este decreto a grandes rasgos, no se ve muy efectivo, ya que son mas las personas que día a día son despedidas sin justas causas, sacadas de las empresas donde laboran, excluidos al realizar los exámenes de ingresos por posibles enfermedades físicas que podrían presentar y así convertirlos en mal llamados “cargas” para sus empleadores, situaciones en las que por mas que algunos intenten no dejar aumentar, continúan siendo la noticia del momento, y es allí donde este sistema de rehabilitación debería entrar en juego, promover sus estrategias y programas de inclusión, pero sobre todo informar a las comunidad en general, pues desafortunadamente vivimos en un país en el que la educación legislativa no se aplica, creemos que es mejor dejar pasar, que afrontar la realidad.

- Decreto 2177 de 1989, en este decreto se desarrolla la ley 82 de 1988, en la que el Gobierno Nacional ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el convenio 159 sobre readaptación profesión y capacitación laboral de personas con invalides, específicamente en sus artículos 5, 6 y 7; en los cuales el gobierno se compromete con la población en estado de discapacidad a adoptar programas y proyectos que creen empleo, educación especial, capacitaciones adecuadas y rehabilitación para la inclusión en el mundo laboral, además de desarrollar y gestionar empleos competitivos en el mercado, estimulando diversas formas de trabajo independiente, apoyando microempresas, cooperativas, asociaciones, en pro de la

independencia laboral, también brindado información idónea y adecuada, a la orientación sobre empleos públicos y privados para la vinculación a estos a través de acuerdos incentivados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿Gestionar empleos? ¿educación especial? ¿capacitar y rehabilitar? Pueda que en algunas ocasiones se intente brindar educación a cierto grupo de personas con discapacidad, pero ese grupo normalmente son menores de edad, cerrando las puertas a personas mayores, que, aunque no nacieron con discapacidad, si la padecen por otras causas. Frente a los empleos, no se gestiona lo suficiente para abarcar a la mayor parte de la población de PcD en el país, siendo esta otra de poca proyección, donde la capacitación y rehabilitación queda nula.

- Constitución Política de 1991, nuestra constituyente consagró una serie de obligaciones y deberes que el Estado tiene con las personas en situación de discapacidad, principalmente, en los siguientes artículos:

Artículos más relevantes en materia laboral, artículo 13, 42, 47, 54, 68 inciso 6.

Artículo 13: muy comúnmente llamado el “Pilar” o “Base” en que se fundamenta la ideología del Estado Social de Derecho en el que vivimos, donde todos nacemos iguales ante la ley y por ende debemos recibir la misma protección y trato por parte del Estado, por lo que es este, quien está en la obligación de garantizar que esa igualdad que se consagra en la constitución sea efectiva y eficiente, y es quien debe sancionar a las entidades publicas y privadas que vulneren a las PcD o debilidad manifiesta; hablando sobre nuestro caso en concreto.

Es evidente que este es uno de los derechos menos protegidos en nuestra sociedad, eso sí, uno de los más clamados, tanto como principio, valor, fin, pero, sobre todo, derecho fundamental, derecho que debe ser respaldado totalmente y en todas sus esferas por el Estado colombiano, Estado que hasta el momento deja sus obligaciones en letra muerta, la igualdad es uno de los pilares del DIH, por lo que su reconocimiento y efectiva aplicabilidad es indispensable para la sociedad, para evitar la discriminación, la marginación y el estigma, sobre todo a la población con discapacidad, quien es duramente golpeada y desprotegida por todos, porque no solo es deber del Estado como ente gubernamental, sino de las personas que lo conformamos y que debemos tratar con respeto, con dignidad a las PcD y ayudar a su efectiva garantía constitucional.

Artículo 42: La familia es el núcleo fundamental de la sociedad, si vemos el trasfondo de este artículo, podemos interpretar que al debérsele la protección integral a las personas dentro de este vínculo, el Estado debe con mayor esfuerzo y compromiso proteger y garantizar la vida digna, de la mano de todos los derechos que le abarcan como el de la estabilidad, inclusión y adquisición laboral a aquellos grupos familiares en los que se encuentren PcD o debilidad manifiesta, pues no solo iría en contravía de la vital protección de las PcD, sino de su familia y el impacto que esto traería a nivel social, al ir en contra de la constitución misma y uno de sus artículos más importantes.

Artículo 47: El Estado debe garantizar y lograr que las condiciones de las personas con disminución física, sensorial y psíquica, mejoren abarcando no solo la parte social, sino laboral y que la atención especializada que requieren para el desarrollo integral de sus vidas sea completo, pues asimismo se estaría protegiendo a la sociedad, a otros grupos de personas, sobre todo si estas garantías se prestan desde su niñez con la educación adecuada, algo que por estos días no se aplica con la rigurosidad que amerita, porque los resultados se evidencian en la gran cantidad de PcD que están en estado de vulnerabilidad en Colombia.

Artículo 54: este artículo nos regala una “perla” por llamarla de algún modo, puesto que claramente expresa que el Estado tiene la obligación de propiciar la ubicación laboral y garantizar a los minusválidos o PcD, el derecho a un trabajo digno conforme con sus condiciones de salud y sus habilidades, otro artículo que a la luz de la realidad queda confinado al papel, porque su aplicabilidad no es muy frecuente, por no decir que, según las estadísticas nacionales, es inoperante e inexistente.

Artículo 68: en su inciso final (6), dice que la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado, y aunque la legislación nacional apoya y sustenta este artículo, la falta de centros educativos especializados en municipios y corregimientos del país, evita el desarrollo integral del mismo, el olvido por parte del Estado de la población en situación de vulnerabilidad evidencia día a día que la falta de educación y el analfabetismo crece a pasos agigantados, por lo que las oportunidades laborales se cierran y cada vez son menos y su acceso imposible para la mayor parte de la Población de PcD.

Otros artículos seleccionados sobre la discapacidad frente a derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales de la constitución de 1991 en Colombia son, el artículo 25, 48 y 49, 52, 67, 70 y 366.

Artículo 25: el trabajo es un derecho de todos los individuos sin discriminación alguna, al igual que una obligación social de especial protección del Estado, es decir, un compromiso de este en pro de la preservación de los derechos y garantías laborales de las personas en situación de discapacidad. Toda persona sin importar su condición tiene derecho a un trabajo en ambientes dignos, justos, igualitarios, accesibles y equitativos. En este sentido, encontramos como no es simplemente tener derecho a trabajar, sino también a ejercerlo de una forma consiente y completa.

Artículo 48 y 49: el Estado garantiza a todos los habitantes sin discriminación alguna el derecho irrenunciable a la Seguridad Social y a la atención de la salud y el saneamiento ambiental ya que estos son servicios públicos a su cargo, se les garantiza a todas las personas si diferenciación de su raza, género, etnia, sexo o condición al acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Con estos artículos vemos una vez más cuan protegidos están los derechos de las PcD, no solo en temas laborales y de seguridad social, sino en temas de salud, ya que para ellos es de suma importancia que este derecho se vea salvaguardado en todos los aspectos sociales para su efectiva inclusión en la sociedad.

Artículo 52: según este artículo la formación integral de las personas va ligado directamente al deporte y la recreación, cuya función es la de preservar y desarrollar una mejor salud en los individuos, estas aportan a la educación y a un desenvolvimiento integral, el Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas, accesibles e inclusivas.

Artículo 67: este artículo va enfocado a la educación, el acceso que deben tener y ser garantizados a las personas sin diferenciación alguna, que el estado es quien debe fomentar las instituciones y herramientas óptimas para que todos sus ciudadanos sin exclusión alguna accedan a esta y lo hagan de una manera oportuna y según las condiciones de cada individuo.

Artículo 70: el Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas que conviven en el país por ello promueve y fomenta el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, esto lo hace a través de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

Artículo 366: es fin primordial del Estado el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que lo conforman, entre estas y las más importantes los niños y las personas en situación de discapacidad, su objetivo fundamental es la de solucionar y satisfacer las necesidades de salud que estas poseen, ya sean físicas, mentales o sensoriales, al igual que su educación, el saneamiento ambiental y de agua potable, garantizando así un pleno goce de derechos.

Con el paso de la historia se han usado términos como impedido, inválido, anormal, minusválido; y aunque se promulgaron algunas disposiciones, leyes, decretos y reglamentaciones sobre las oportunidades e inclusión de las PcD que tuvieron sustento en leyes y organizaciones internacionales, ni siquiera nuestro código civil pudo salvarse de discriminar y excluirlas, ya que los llamaba “locos” e inclusive, “mentecatos”.

Afortunadamente las modificaciones a este código no se hicieron esperar y hoy por hoy, los cambios han dejado su marca, aunque en nuestra sociedad aún repican con cierta potencia las palabras humillantes, aún permanecen algunas actitudes que lastiman la dignidad de las personas en situación de discapacidad y existen acciones que vulneran sus derechos humanos.

Ha sido un proceso silencioso, tenue, y tradicional de inclusión social, ya que en la Carta de 1886 ni siquiera se hizo mención, y menos a la reclamación de sus derechos primordiales como lo es el derecho al trabajo.

Solamente con la Constitución de 1991 se empezó a mencionar e intentar recibir protección directa, y a hacer sentir a las personas con esta condición que tenían realmente derechos, aunque su intento por salvaguardarlos con normas y leyes que ha promulgado el legislador, su aplicación ha sido casi imposible por la desinformación, ya que fue más el papel, que la acción.

3.2.2 Normatividad posterior a la Constitución Política de Colombia de 1991

A partir de la constituyente del 91 y con la nueva carta de artículos en pro de las garantías a las PcD, se empiezan a desprender una serie de leyes, decretos y convenios, en busca de darle soporte jurídico y trascendencia a lo estipulado en la Carta Magna, entre ellos encontramos:

- “Ley 100 de 1993: con esta ley se creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) en la cual se brinda notable protección a las PcD, frente a temas como la atención en salud y rehabilitación; estableció un programa de auxilios, entre otros, para minusválidos de cincuenta o más años, y aspectos reglamentados por el Decreto 1135 de 1994, como lo son, quienes son considerados como ancianos indigentes minusválidos y quienes se encargan de la certificación del grado de invalidez, certificación que deberá ser revisada en un periodo de tres años.
- Ley 105 de 1993: ley para las disposiciones básicas del transporte, donde podemos encontrar en su artículo 3ro, los principios base para su creación y apropiado uso, entre los cuales encontramos que su acceso debe ser acorde para el uso de discapacitados físicos, sensoriales o psíquicos, dando una muestra de igualdad y equidad para toda la ciudadanía; pero que como en su mayoría no se refleja mucho en realidad, ya que no todos los vehículos de transporte público tienen la infraestructura para promover el adecuado e integral acceso de las PcD; este tipo de normas son consideradas como de integral protección a la discapacidad en Colombia.
- Decreto 2381 de 1993: Con este decreto la Asamblea General de las Naciones Unidas declara el 3 de diciembre de cada año como el día internacional de las PcD, con la intención de sensibilizar a la sociedad y brindar un disfrute pleno e igualitario de sus derechos a este grupo de personas, día que para muchos no existe, está olvidado, o simplemente no sirve para nada.
- Decreto No. 970 de 1994: Con este decreto se propuso un trato igualitario entre los trabajadores con discapacidad o invalidez y los trabajadores en general, en términos de readaptación profesional, empleo, igualdad y cooperación; otro decreto que a grandes voces se ha quedado en el limbo de la aplicabilidad de la ley en nuestro país, sino, que se le pregunte a las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas en este momento, o peleando con sus anteriores empleadores por el despido injustificado que les han emitido, por las sanciones y caídas que les han buscado, todo con tal de deshacerse de sus obligaciones de estabilidad laboral reforzada, entre otras.
- Ley 191 de 1995: con esta ley se impulsa al desarrollo completo de algunos artículos de la Constitución Política, como lo son el 285, 289 y 337, por lo que se implementan disposiciones especiales para las zonas fronterizas y se pacta que las microempresas y las demás empresas favorecidas con esta ley y los incentivos y exenciones tributarios, deberán tener en cuenta en su vinculación laboral a las PcD residentes en ese territorio o zona.

- Ley 324 de 1996: aquí vemos el reconocimiento e inclusión que se le da a las personas con discapacidad auditiva con la creación de algunas normas y los conceptos más importante del limitado auditivo, el Estado certifica la lengua de señas como lenguaje oficial de la colectividad sorda o limitados auditivos y plantea la exploración, enseñanza e información de esta a nivel nacional para su efectivo reconocimiento.
- El Decreto N. ° 692 de 1995, adopto en su momento el manual de calificación de invalidez, a la fecha ya ha sido derogado y otra ley se encuentra en vigencia, pero en su expedición daba los lineamientos y porcentajes de incapacidad e invalidez de las PcD y sus garantías laborales, ahora, Decreto 1507 de 2014, cuyas modificaciones han intentado salvaguardar los derechos de las PcD y sus garantías constitucionales.
- Ley 909 de 2004: en su artículo 52, protege de manera expresa y clara a las personas con discapacidad, frente a el acceso a empleos de carrera administrativa, dándoles trato de preferencia en caso de empate con otro candidato, puesto que el único trato diferencial que se les puede brindar es con el único objetivo de mejorar su calidad de vida.
- Ley 1221 2008: establece normas para promover el teletrabajo, entre otras disposiciones. En su parágrafo 2, del artículo 3°, determina que el Ministerio de Protección Social formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de las PcD en Colombia, otra Política Publica que se queda en la intención y muy corta en su desarrollo.
- Decreto 19 2012: este decreto cobija a las PcD frente a los atropellos que sufre dentro de su ámbito laboral, en el momento que empieza a sufrir de una limitación en el ejercicio de su trabajo, ya que nos dice que la limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral ni mucho menos, podrá ser despedida o su contrato terminado por dicha limitación, pone en firme una vez más, la estabilidad laboral reforzada.
- Decreto 1507 de 2014: con la cual empieza a regir el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, donde nos dictan el instrumento técnico para valorar o calificar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen, a las personas dentro del territorio nacional, conforme a otras leyes en pro de la no vulneración de los derechos laborales y pensionales de las PcD, que en reiteradas ocasiones es usado por las empresas y aseguradoras, como un medio de ultraje, de humillación, de menosprecio y burla, a las personas con discapacidad de bajos recursos que intentan obtener un beneficios para el integral desarrollo de sus vidas y las de las familias que de ellas dependen, pero que el mismo Estado ayuda a vulnerar y agraviar.

Así, a partir de nuestra constitución del 91, se intentó buscar un amparo efectivo a las personas con discapacidad partiendo de la dignidad humana; la intervención de los representantes de las PcD en la Constituyente de 1991 fue lo que consintió incluir los artículos 13, 42, 47, 54 y 68, artículos anteriormente mencionados y desarrollados, además de la creación de principios para la autonomía, inclusión e igualdad de oportunidades a través de promulgación de normas, pero su desarrollo ha sido primitivo a la hora de llevarlo a la práctica.

Se han abordado temas como salud, tratamientos médicos, atención especial, régimen subsidiado para personas de escasos recursos, pensiones de invalidez, derechos del trabajador con discapacidad, despido sin justa causa y límites de la protección otorgada, entre muchos otros temas como lo son los derechos del menor y los límites al amparo de este derecho, el cuidado de las PcD respecto al deber u obligación que deben tener los padres y/o familiares hacia ellos, el trato especial que se les debe dar, proporcionándoles ciertos beneficios frente a medidas que rigen para los demás ciudadanos y su acceso al entorno social en general.

A pesar del intento del legislador de crear y reglamentar normatividad para la inclusión de las PcD, sobre todo en el campo laboral, se necesitan ajustes en algunos aspectos normativos relacionados con pensiones no contributivas por discapacidad, desarrollo de servicios sociales, prestaciones técnicas, normas específicas en materia de prevención y rehabilitación funcional, entre muchas otras, ya que estos son titulares de derechos que obligan directa y principalmente al estado, quien tiene un camino muy largo por transitar en cuestiones de aplicabilidad y efectividad de la norma.

3.3. Análisis convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006.

Primero que todo debemos saber ¿Qué es la Convención? ¿Cuál es su propósito? ¿Qué principios aborda? ¿Cuáles son los derechos que protege? y así mismo conocer el impacto que ha tenido desde su promulgación.

Entonces, la Convención es un tratado internacional aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, cuyo propósito recae en reconocer y estipular los derechos de las personas con discapacidad y crear un lineamiento de aplicación para su eventual protección; está conformada por 50 artículos y su protocolo facultativo con 18

artículos más; en la cual también se disponen las obligaciones de los Estados Parte de esta Convención, donde se indica la promoción, protección y salvaguarda de los derechos de las PcD.

En la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, encontramos 2 órganos de aplicación: la Conferencia de los Estados Parte y el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los principios que acoge y en los que se basa esta convención son el respeto de la dignidad inherente al ser humano, la independencia de las personas con discapacidad, la no discriminación, la participación e inclusión en la sociedad y la vida laboral, el respeto por la diferencia y la aceptación de la diversidad, la no exclusión, la accesibilidad en todas las esferas sociales, entre muchos otros que dejan en firme la importancia del respeto por el prójimo, sin importar su condición física o psicológica.

Los derechos que protege son los mismos que tenemos todos como personas, eso sí, resaltando la “No Discriminación”, la “Inclusión” y la “Accesibilidad”. Además, que deja por sentado las obligaciones de los Estados Parte de aplicar las normas, leyes y mecanismos en está impuestos, así como derogar toda ley o reglamento interno que vaya en contravía de esta Convención y la protección de los derechos de las PcD.

Como bien sabemos es responsabilidad de los Estados el proteger a sus ciudadanos, sobre todo aquellos en situación de vulnerabilidad, debe remediar de la mejor manera las condiciones que afecten su integral desarrollo y eliminar las barreras sociales que se tejen por la discriminación; es un modelo complejo que instaura un listado de derechos, y crea un acceso a prestaciones y beneficios con proyecciones hacia el sector privado, da un reconocimiento de valor a la diversidad y la diferencia.

Esta convención es la herramienta líder para preservar e impulsar el completo desarrollo en todas las disciplinas y esferas de la sociedad a las PcD, si a todos y cada uno de nosotros nos enseñaran no solo sobre esta Convención, sino sobre todos los instrumentos legales que se promulgan para la protección de nuestros derechos, habría menos desinformación, menos violencia, menos exclusión y discriminación, y estaríamos en una sociedad abierta, con miras a un futuro solidario, libre, preventiva, tolerante y protectora de sus integrantes.

El respeto por la diferencia debe ser el pilar fundamental de nuestra Nación, tal como lo cita esta Convención, en su preámbulo, literal a): “la libertad, la justicia y la

paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” si aplicáramos esto al pie de la letra y entendiéramos la importancia de preservar la integridad de las PcD, seríamos un mundo mejor.

3.3.1. Selección de instrumentos internacionales relevantes en materia de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

A continuación, señalaremos algunos de los instrumentos internacionales más relevantes en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, donde se esbozan lineamientos de acción y ejecución para proteger sus derechos y garantizar condiciones de integración plena, superando así cualquier forma de discriminación, estos son:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, esta declaración fue proclamada por las Naciones Unidas en el año de 1948 y establece normas uniformes de derechos humanos aceptados por los Estados miembros, en ella encontramos las bases normativas que guían la formulación de estándares que existen hasta hoy y que se refieren a las personas con discapacidades, esta comprende el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y sus dos Protocolos facultativos.

En su artículo 25, menciona específicamente los derechos socioeconómicos de las personas con discapacidades: el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo comida, vestido, habitación y servicios médicos y sociales, y el derecho a servicios sociales en el caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez.

En su artículo 7, garantiza la igualdad ante la ley y la protección para todas las personas, incluso en contra de la discriminación.

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas “inválidas”) 1983, Aprobado por el Congreso de la República en la Ley 82 de 1988. Ratificado el 7 de diciembre de 1989. En vigencia para Colombia desde el 7 de diciembre de 1990, este tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), obliga a los Estados a formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, enfatiza el principio de igualdad de oportunidades; se refiere a la posibilidad de obtener y conservar un empleo en condiciones dignas y a progresar en él.

Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana 1992, establece que las personas en situación de discapacidad deben de tener acceso a los servicios generales de orientación, capacitación profesional y empleo; lo anterior garantizando que este grupo de personas puedan beneficiarse de una adecuada evaluación de sus aptitudes, habilidades y destrezas, para con ello identificar sus posibilidades ocupacionales, proporcionar una base para diseñar un programa individualizado de rehabilitación e integración profesional, y así mismo facilitar su real inserción o reinserción laboral.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1993; fueron adoptadas por la Asamblea General en 1994 después de la Década de las Personas Discapacitadas, las Normas Uniformes no constituyen un documento legalmente obligatorio para los Estados miembros pero sus propósitos incluyen señalar aspectos decisivos de las políticas sociales en la esfera de la discapacidad, ofrecen modelos para el proceso político de adopción de decisiones necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad 1999, esta convención reconoce la igualdad de derechos y oportunidades a las personas que tienen alguna discapacidad física o intelectual o mental, en ella los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Fue aprobada por el Congreso de la República en la Ley 762 de 2002. Declarada constitucional por la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2003. Ratificada por Colombia el 11 de febrero de 2004. En vigencia para Colombia a partir del 11 de marzo de 2004.

Capítulo IV. Vulneración a los derechos laborales de la población en situación de discapacidad.

Según Hernández (s.f.):

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con distintas discapacidades. Las personas en situación de discapacidad deben gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo, específicamente ligados a su estatus. Estos derechos son:

- El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- El derecho a la igualdad de oportunidades.
- El derecho a una completa igualdad y protección ante la Ley.
- El derecho a un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y autoconfianza
- El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- El derecho a ser tratado con dignidad y respeto (Hernández, s.f., pp. 138-139):

Para entender o darnos cuenta en qué momento se están vulnerando los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, debemos empezar por reconocer cuales son estos derechos, derechos que a grandes voces son reconocidos por la comunidad internacional, son aquellos nacidos de una relación y manifestación de voluntades, entre personas jurídicas y/o naturales en términos laborales; los derechos laborales son irrenunciables, entre los cuales encontramos las prestaciones sociales que están conformadas por un salario digno, el auxilio de transporte, el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, primas de servicios, la dotación, licencias de maternidad o paternidad e incluso, el auxilio de alimentación reconocido en ciertos sectores; existen otras obligaciones económicas como lo

son las vacaciones, las indemnizaciones (despido sin justa causa, por despido sin autorización del Inspector de Trabajo, entre otras sanciones reguladas por la ley); pagos y cotizaciones completas y oportunas a la seguridad social y en nuestro caso en concreto, los derechos derivados de la estabilidad laboral reforzada, entre los que encontramos el fuero por discapacidad que comprende el derecho a la reincorporación y reubicación laboral y los emitidos por las políticas públicas de inclusión y acceso al trabajo que dicta nuestro gobierno.

Ahora bien, ¿Qué entendemos por vulneración? La vulneración es un hecho o conducta que violenta y va en contra vía de la moral y las buenas costumbres, esta puede ser realizada por la acción u omisión de un sujeto o colectividad de sujetos, que causan daño o perjuicio a otra persona a quien se le debe respeto y cuidado por su condición.

Sin necesidad de ir muy lejos, cada día nos alimentamos de noticias que demuestran como se vulneran estos derechos no solo a las PcD, sino a todas aquellas en estado de indefinición y desconocimiento de las normas. En ocasiones las grandes empresas son las que mas intentan evadir sus responsabilidades y obligaciones, se inventan un esquema de “evasión del deber” por así decirlo, donde buscan la caída de sus trabajadores para despedirlos sin el cumplimiento efectivo de sus garantías dejando desprotegidos no solo al trabajador, sino a sus familiares y aquellas personas que dependen de ellos.

Fácilmente las PcD pueden caer en la trampa del acoso laboral disfrazado de presión laboral sana, para el eficaz cumplimiento y mejoramiento de habilidades laborales, donde lo que realmente hacen es maltratar, perseguir, intimidar al trabajador para que se aburra o desmotive en su entorno laboral y termine renunciando a su empleo y poder lavarse las manos, argumentando que es decisión del trabajador.

Muchas de las sucias estrategias que he evidenciado en mi trayectoria laboral, han sido las de discriminar, maltratar psicológicamente, desproteger y humillar al empleado (PcD), lanzando comentarios injuriosos de descalificación profesional y personal delante de compañeros de trabajo, amenazas de despido, el negarse a dar licencias por enfermedad que han sido legalmente reconocidas por las E.P.S, burlas por la apariencia física de las PcD o sus limitaciones en cualquiera de los tipos de

discapacidad reconocidos, y lo peor, dejándolos sin el mínimo de protección poniendo en riesgo su vida y condición física.

Es aquí donde pedimos a gritos, la aplicación efectiva de una política pública que respalde a las PcD no solo con la inclusión, estabilidad y acceso al trabajo, sino brindando una información veraz sobre sus derechos y los mecanismos que tienen al alcance de sus manos para hacer valer sus derechos y garantías, en un Estado paternalista que ha creído que solo con promulgar leyes la tarea esta hecha, pero que realmente es solo el primer paso de muchos que debemos dar como sociedad para evitar que se siga pasando por encima de las PcD y sus derechos constitucional e internacionalmente protegidos.

Mientras logramos obtener esa tan anhelada “educación legislativa” haremos un breve recorrido sobre la jurisdicción laboral en Colombia y los mecanismos de defensa de los trabajadores y las PcD en el mundo laboral:

La jurisdicción laboral está organizada por la Jurisdicción Constitucional, integrada por la Corte Constitucional que es el máximo organismo para la protección de la Constitución; la Jurisdicción Ordinaria conformada por los jueces laborales del circuito (única y primera instancia), o los jueces del circuito en lo civil cuando no existe juzgado laboral en el municipio, la Sala Laboral de Tribunal Superior (2da instancia y recurso de homologación), Corte Suprema de Justicia en su sala de casación laboral como principal organo de esta jurisdicción; y por ultimo encontramos la Jurisdicción Contencioso Administrativa donde están los juzgados administrativos, los Tribunales Administrativos y en la cabeza el Consejo de Estado (Contrataciones o relaciones laborales con el estado o sus dependencias).

Entre los mecanismos encontramos: el derecho de petición, la acción de tutela, la acción de cumplimiento, las acciones populares y de grupo, la acción de inconstitucionalidad, la acción pública de nulidad, la excepción de inconstitucionalidad, la conciliación para dirimir conflictos laborales, la demanda laboral, el arbitramento; cada una de ellas en un plano de aplicación que depende de la situación y la entidad involucrada en la relación laboral con las PcD.

4.1. Análisis sobre el etiquetamiento y discriminación a PcD en temas como el trabajo y su estabilidad.

Para empezar a adentrarnos en este punto de la investigación, primero debemos tener claro dos conceptos claves, el etiquetamiento y la discriminación.

Cuando hablamos de etiquetamiento, nos referimos a la teoría que también es conocida como el “Labeling Theory”, se trata de una actuación social en la que la comunidad señala de manera negativa a determinado grupo o individuo, como, por ejemplo: discapacitados, enfermos mentales, criminales, homosexuales, niños, ancianos, minorías raciales, genero, etc.

La discriminación es la acción u omisión donde a un sujeto o grupo determinado se le priva de sus derechos al tratársele de manera injusta y desigual, que va desde violencia pasiva y en algunos casos, agresión física, maltratos o ultrajes a su persona e integridad personal y en el tema que nos compete, integridad laboral.

Cuando hablamos de estos temas, y nos enfocamos en ese grupo de personas en situación de discapacidad vemos que son uno de los grupos más desprotegidos por el Estado Colombiano, no solo en términos sociales, sino laborales; podemos vislumbrar como no son solamente etiquetados por la sociedad como personas anormales, incompletas, inservibles, entre otros; sino que son discriminados desde sus núcleos familiares hasta el Estado mismo, quien al no implementar políticas públicas eficientes, normatividad y proyectos de inclusión laboral, les está vulnerando sus derechos fundamentales, los trata de manera desigual e injusta y ejerce esa anteriormente nombrada, violencia pasiva.

Si una persona en situación de discapacidad no tiene un verdadero acceso al trabajo, sino hay una manera de ser vinculada al régimen de seguridad social, ¿cómo esperamos hablar de términos como la estabilidad?, si para obtener una estabilidad laboral primero debemos tener un acceso al empleo, un acceso igualitario, equitativo y no excluyente.

En un país tan golpeado por la violencia, los desplazamientos, la marginación y el etiquetamiento social, lo que se debería buscar es la forma de vivir en armonía partiendo del punto en que podamos incluir en nuestro sistema, a todos y cada uno de sus individuos sin ningún tipo de discriminación.

El empleo es un derecho de todos y para todos; es un derecho fundamental para la subsistencia de las personas, para vivir dignamente, para hacer parte de un todo gubernamental, para expresarnos profesionalmente, para desarrollar nuestra personalidad y capacidades. ¿En dónde dejaríamos las garantías de solidaridad que el Estado y la sociedad tiene entre unos con otros, si no tratamos de manera digna y respetuosa a nuestros semejantes?

Si según nuestra Constitución Política, el Estado es garante de propiciar y propender por la estabilidad laboral de sus ciudadanos, en especial el de aquellos que se encuentren en debilidad manifiesta, en condiciones de desigualdad, a quienes se les afecte gravemente principios constitucionales; al respecto de la estabilidad reforzada, que va más allá de la simple estabilidad de la que hemos venido hablando, ha dicho la Corte Constitucional de Colombia en Sentencia C-531 del 2000, lo siguiente:

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

¿Pero cómo disfrutar de esta estabilidad, si ni siquiera pueden acceder a un empleo? El Estado no puede permear un tema tan importante como este y dejar que la sociedad siga etiquetando y discriminando a esta población, solo por estar cegados en señalamientos ilógicos y sin fundamento, ya que como podemos ver, los sujetos en situación de discapacidad no son totalmente incapaces, es más, hay casos en los que sus capacidades están muy por encima de las capacidades promedio de una persona socialmente considerada como normal o sana.

Para abordar un poco más el tema del etiquetamiento y la discriminación a las PcD en el ámbito laboral y su estabilidad en el trabajo, debemos tener claro como esta teoría del etiquetado pone a este grupo de personas en una especie de proceso calificativo en el que un determinado grupo de la sociedad, (aquellos que se creen superiores, normales, perfectos o mejores) le imputan a las PcD una condición determinada (inservibles, defectuosos, cargas laborales, desechos sociales sin ninguna utilidad).

Principalmente los medios de comunicación han sido quienes venden esa imagen errada de la discapacidad, son influenciadores a grandes escalas de estereotipos y señalamientos degradantes a este grupo de personas, cerrando así su acceso al trabajo por el miedo infundado a las situaciones que no comprendemos o no nos interesa comprender, y aunque se supone lo que buscan es informar a la sociedad sobre ciertos temas de interés e importancia, en su afán de rating y popularidad, desinforman y crean confusión a sus receptores, con el uso de palabra inadecuadas al referirse a las PcD.

Este inadecuado uso les impone una categoría de inferioridad social, que los hace ver como improductivos que no tiene derechos a acceder a un empleo y tener estabilidad y garantías, sino que únicamente se deben limitar a recibir caridad, ayuda o beneficios mínimos por parte del Estado y la sociedad de buen corazón, ya que para ellos no pueden hacer mas que estar reclusos, exiliados y alejados del resto de personas.

Las etiquetas se centran en las limitaciones mas no en sus capacidades, en el desconocimiento de la ley que los cobija, mas no en su implementación adecuada, en los aspectos negativos que los medios muestran en busca de lastima, conmoción, culpa, rechazo y en ocasiones morbo; lo que hace que esa misma sociedad al toparse con una PcD en su entorno laboral, haga lo que sea por descartarlo antes de iniciar un periodo de prueba.

En algunas empresas en las que se rigen por estas etiquetas usan los muy conocidos exámenes de ingreso, para determinar si sufren de alguna discapacidad y así mismo tener una excusa para evitar su acceso al trabajo, únicamente por no saber cómo manejar la situación o creer que la carga laboral recaerá en ellos; cuando no hacen estos exámenes y posteriormente se dan cuenta que su nuevo trabajador tiene esta característica, usan el periodo de prueba para descartarlos, insinuando que su desempeño no es aprobado para la labor contratada.

Otro escenario es en el que el trabajador no ingresa con una discapacidad a su empleo, sino que la adquiere estando en ejercicio de sus funciones, donde no solo es discriminado por la sociedad, repudiado y denigrado por la desinformación y las etiquetas sociales destructivas, sino que empieza a vivir dentro de su entorno laboral la discriminación, donde muchas veces son acosados por sus compañeros y empleadores, con el único fin de poner en riesgo su estabilidad laboral.

Desafortunadamente el mercado laboral esta clausurado para las PcD, es casi impenetrable no solo por su poco acceso, sino por su movilidad y adaptación, donde su única barrera no es la física, sino la socioeconómica, y donde su estabilidad se ve vulnerada o irrumpida por los estigmas sociales que llegan al núcleo de la sociedad, destruyendo al mismo individuo en el afán de crear una supuesta sociedad perfecta y libre de incapaces.

Por lo que se debe dejar de lado, la discriminación y señalamiento innecesario, puesto que las PcD, cada día se integran mas no solo al mundo social, sino laboral, a partir de iniciativas de inclusión y proyección del Estado, sus entidades gubernamentales, e incluso, empresas del sector privado, que, aunque su aplicabilidad no es perfecta, van paso a paso en el intento por construir una sociedad mejor para todos.

4.2. Proyección e inclusión laboral de la población en situación de discapacidad en Colombia.

Cuando hablo de proyección laboral de las PcD, estoy ubicada en el referente de instituir, trazar y establecer los mecanismos o el medio idóneo, para llevar a cabo esa tan anhelada inclusión laboral, donde las PcD tengan un libre y estable acceso al trabajo, un trabajo integral, respetable, y con el total de sus garantías normativas.

Este proceso de inclusión laboral lo han vivido otros grupos de minorías sociales o mal citados grupos débiles, como lo han sido las mujeres, los grupos de etnias, afrodescendientes, comunidad LGTBI y ahora, las PcD; esta inclusión nos permite innovar, crecer, aceptar la diversidad y aprender de ella, brindando igualdad de oportunidades, calidad y estándares de vida adecuados; porque la discapacidad no esta en las limitaciones físicas, sino en las barreras sociales y en este caso, laborales.

Por otra parte, el gobierno colombiano ha impulsado una lista de medidas que intenta incluir y dar un acceso al mercado laboral a las PcD, pero por la falta de educación, orientación y el estigma social, se levantan muros éticamente inadmisibles que van en contra de lo que realmente se busca impulsar; estos proyectos de inclusión lo vemos en el intento de algunas empresas privadas en promover estrategias de la mano de entes gubernamentales como el Ministerio de Trabajo, el Servicio Público de Empleo, que con tácticas como la vinculación laboral en el sector público (Decreto 2011 de 2017) busca estabilidad laboral para las PcD en las ramas del poder público en todo el territorio nacional, y Mi Primer Empleo (ley 1429 de

2010), cuyo incentivo es el de bajar costos y gastos en impuestos a las empresas que vinculen a personas con discapacidad en sus dependencias y de igual forma, brindar una vida digna a las PcD.

Asimismo, existen reconocidas estrategias de acción propuestas por entidades como Discapacidad Colombia, Fundación Saldarriaga Concha y la Fundación Arcángeles, quienes promueven proyectos como el Pacto de Productividad, programas de sensibilidad y orientación en el empleo de PcD, también encontramos portales de empleo como Incluyeme.com, Fundación Universia, Disjob.com, Iberinclusión, Discaempleo.com; portales que de la mano de grandes empresas, integran a las PcD a empleos o vacantes cuyos perfiles pueden ser aprovechados con el 100% de sus capacidades.

Uno de los proyectos liderados por la Corporación Discapacidad Colombia va de la mano de la Empresa Tecnoayudas Ltda. La Corporación Discapacidad Colombia es una entidad sin ánimo de lucro con gran reconocimiento y experiencia en el diseño de estrategias de inclusión, y la empresa Tecnoayudas Ltda. está dedicada al diseño y comercialización de productos y servicios tecnológicos para mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad y adultos mayor, quienes desde hace un tiempo lideran la estrategia “ALIANZA POR LA INCLUSIÓN”, dedicada a generar procesos de inclusión social, educativa y laboral con un alto componente de innovación y haciendo uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. (discapacidadcolombia.com, párr. 1)

Su estrategia inicial fue sensibilizar y asesorar a las empresas para que, en los procesos de inclusión laboral, no se les escogiera por su entorno o situación de vulnerabilidad o desigualdad, sino que se le reconociera como una población apta y capaz de acceder al mundo laboral, todo gracias a sus competencias, habilidades y compromiso.

Además, su estrategia se orientó en capacitar de manera integral a la población (PcD), partiendo de sus propias competencias personales y laborales para que se adentraran al mundo laboral de manera competitiva y equitativa, en igualdad de condiciones frente a otras personas que se postularan a las mismas vacantes de empleo, con el fin de aminorar la transgresión de sus derechos y ejercer el goce efectivo de los mismos.

Actualmente, el programa ha evolucionado hacia la inclusión laboral y educativa, su proyección va más allá de lo esperado, pasando de ser un ejercicio de intermediación laboral, logrando cambiar de manera integral las vidas de las PcD y sus familias, no solo en Colombia en temas de inclusión, sino en el mundo, dando una pequeña muestra de lo grande que podremos llegar si le apostamos a la inclusión y el respeto por la diversidad y las diferencias.

4.3. Iniciativas de inclusión laboral

Las iniciativas de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad son una dinámica que ha sido impulsada por la normatividad local, nacional e internacional y son varias las entidades tanto del orden público como privado que están trabajando en pro de la inclusión plena y efectiva de esta población, sin embargo, las prácticas que hoy se realizan en el país aún no garantizan el desarrollo total de sus capacidades y derechos.

El Ministerio del trabajo lleva a cabo actividades de divulgación para promover la concienciación y sensibilización a la comunidad laboral y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. abordando la inclusión desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación. (Ministerio del Trabajo, Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, párr. 1, En: www.mintrabajo.gov.co)

A este ejercicio se han sumado otras entidades privadas con enfoque social, mostrando experiencias exitosas con alcances a nivel nacional e internacional como lo son la Fundación Saldarriaga Concha que lleva 45 años trabajando en pro de las PcD, en busca de crear una sociedad solidaria con este grupo de personas a través de iniciativas y proyectos como Narratic: reportería con otra visión, Proyecto Team: transformando vidas, Patios Productivos, el anteriormente citado Pacto de Productividad, Empleo sin Barreras, Granja Agroecológica de Versalles.

Best Buddies Colombia (Amigos del Alma), quienes transforman la percepción que se tiene frente a las PcD intelectual, abriéndoles caminos de integración y compromiso social, quienes dan talleres de formación acompañados de reconocidas empresas como Homecenter, Coca-Cola, Juan Valdez, entre muchas otras, al igual que voluntarios, que a través de la solidaridad les abren espacios donde puedan socializar y llevar una vida de relaciones interpersonales sanas y respetuosas; en Medellín existen fundaciones que trabajan de la mano con estas iniciativas, como lo son Andecol, Arca Mundial, Artesas y Diversidad.

Del mismo modo, Cirec, Fundación Teletón, Fundación San Felipe Neri, Pacto por la Productividad y Grupo Social Empresarial Arcángeles, entre otras, las cuales invierten en estrategias de impacto social para la generación de empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad y sus familias. (DLISS, Inclusión Laboral Para Personas Con Discapacidad en Colombia, 2016, párr. 6)

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo ha diseñado una guía para el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad, en busca de un trabajo digno para todos.

Esta guía da a conocer los beneficios tanto para las PcD, como para las empresas y empleadores; les enseñan el trato adecuado y responsable que se debe tener en la relación empleador y trabajador, aclara conceptos sobre la discapacidad, la inclusión y el desarrollo efectivo del talento humano, informa a esta población sobre la normatividad que les cobija, su uso y la protección que brinda. brinda ejemplos de inclusión, selección y contratación por parte de empresas de renombre en el país, el tipo de pruebas o entrevistas que se les debe aplicar dependiendo de su tipo de discapacidad, la adaptación al entorno laboral y los ajustes que deben tener para la ejecución de sus funciones.

Como podemos ver, son muchas las iniciativas que se desarrollan para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, lo que se debe implementar es la estrategia idónea para que esta información llegue a todos los rincones del país, así su aplicabilidad sería exitosa, partiendo que, de la educación y la información certera, son la iniciativa mas importante, eje primordial de la inclusión real.

Uno de los mayores progresos sería el de incluir en el modelo educativo básico, instrumentos adaptables para la inclusión de personas con discapacidad, para que, al momento de salir a la vida laboral, su ingreso sea un paso menos tardío y más exequible.

4.3.1. Grupo social empresarial Arcángeles

Entre los grupos, proyectos y alianzas encontrados en el desarrollo de iniciativas a la inclusión laboral, encontramos el grupo Arcángeles, fundación que encuentra su motivación en la inclusión sostenible de comunidades vulnerables en Colombia a través de cinco pilares importantes: Salud, Deportes, Capital Social, Construcciones y Comunicaciones; cuando halló su propósito en el mundo decidió dirigir sus esfuerzos hacia la rehabilitación de las PcD. (Arcangeles.org, párr. 1)

Cada uno de estos componentes trabaja primariamente por el desarrollo y el empoderamiento de las personas con discapacidad. Sus proyectos incluyen otras poblaciones vulnerables como desplazadas, desmovilizadas de los grupos armados, minorías étnicas, pobres históricos, madres cabeza de hogar, población infantil y Víctimas de M.A.P.

Su sostenibilidad se hace posible a través de alianzas público - privadas que incluyen gobernaciones, alcaldías, ONG, entidades de cooperación internacional y empresas privadas. Algunos de sus aliados son: Grupo Argos, USAID, Securitas, INL, C&M Consultores, Gran Estación (Centro Comercial), Fundación Ge (Ecopetrol), Campaña Colombiana contra Minas, Pacto de Productividad, Embajada USA.

El grupo empresarial Arcángeles, es una fundación sin ánimo de lucro que busca mejorar las condiciones de vida de las PcD, en pro de una sociedad inclusiva y sostenible a nivel mundial, eliminando barreras de exclusión, discriminación y no inclusión.

Su ayuda a las Personas con Discapacidad, se proyecta través del apoyo en el tema de salud con terapias, educación, rehabilitación y habilitación integral; dictan campañas de comunicación social para generar cambios sociales, con la fomentación del deporte paralímpico, deporte comunitario, campañas de sensibilización empresarial, empoderamiento comunitario, estrategias de generación de ingresos, consultorías de accesibilidad, entre muchas otras estrategias en pro de la vinculación social y laboral de las PcD, para dejar de lado la exclusión y el estigma, buscan abrir mentes y enfocarlas en la construcción de una sociedad

vinculante, igualitaria, basada en la equidad y el trato justo de sus integrantes, en especial de las personas vulnerables como las PcD, quienes necesitan de ayuda integral y constante para no desfallecer en su lucha diaria de ser reconocidos por sus capacidades y habilidades, mas no en sus deficiencias.

Sus principales estrategias o las más reconocidas son el Programa de Inclusión Laboral, que se encamina en impulsar y potencializar a la población vulnerable en pro de sus necesidades a través de la productividad laboral; también la Estrategia de Generación de Ingresos que tiene su foco en la población rural generando empresa y negocios autosostenibles; la Estrategia de Rehabilitación que convierte en autogestores de sus procesos de superación a las PcD y generar impacto en los diferentes sectores de atención; por último, la transferencia de conocimiento en el que encontramos las asesorías y consultorías empresariales y la iniciativa POETA que se fundó en el año 2009 en alianza con Trust for the Americas y Microsoft, para generar oportunidades de empleo a través de las tecnologías.

Otra de sus líneas de apoyo a las PcD va de la mano con las EPS, Medicina Prepagada, ARL; con las que lleva asistencia medico social, medicina especializada, apoyo diagnóstico, terapia físico-motriz, entre muchas otras; las entidades de Medicina Prepagada son Colsanitas, Medisanitas, Colmedica, Medplus; las EPS son Famisanar, Aliansalud, E.P.S. Sanitas; las ARL son Colmena Seguros y Seguros Bolívar.

En el año 2018, su estrategia se fortaleció con un enfoque gubernamental y administrativo, mejorando la oferta de valor, priorizando el deporte y la salud con proyectos nacionales como Club Deportivo, Sport Powers 2, Rugby en silla de ruedas, con un aproximado de 400 deportistas con discapacidad, y a nivel internacional con Maximus Project II, Goallball con una participación de más de 558 deportistas con discapacidad física y visual, junto a la carrera 11K Presta tu Pierna 2017 a la cual se unieron 2.600 personas, con un apoyo financiero de aproximadamente 600 millones de pesos. (Informes de Gestión Fundación Arcángeles, 2017-2018) y en la participación de proyectos e iniciativas que inclusión laboral en el territorio nacional.

El sustento económico de esta fundación proviene de sus socios fundadores, empresas del sector privado Nacional, cooperantes Internacionales, como la embajada de Estados Unidos.

4.3.2. Programas de inclusión laboral: Propuesta Arcángeles y Pacto de Productividad

La propuesta de Inclusión Laboral de Arcángeles nace en el año 2006 con el objetivo de generar espacios propicios para que la población vulnerable y en especial las personas con discapacidad puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida productiva conforme con sus necesidades e intereses participando activamente en el mundo laboral. Se inició entonces la estrategia de intermediación laboral con una prueba piloto en el Centro Comercial Gran Estación, vinculando inicialmente a ocho personas, con lesión física y que se movilizaban en silla de ruedas, como guardas de seguridad. (Arcangeles.org/programas-y-proyectos/)

Las demás empresas empezaron a identificar el programa como pionero en Responsabilidad Social y enfoque de Derechos Humanos, asumiendo el apoyo en términos de inclusión y no como una cuestión de filantropía y caridad. Con ello se inició una estrategia de sensibilización y contextualización nacional e internacional frente a la problemática de discapacidad. Su experiencia no solo se remonta a ciudades del país como Bogotá, Cundinamarca, Meta, Casanare, Huila, sino también a otros países como Perú, Ecuador, Uruguay, Argentina y Chile.

Este Programa de Inclusión Laboral es un ejercicio que encuadra los derechos de las PcD con prácticas inclusivas en las empresas del sector público y privado.

A las empresas les hace una especie de diagnóstico y evalúa su capacidad de inclusión basados en la gestión humana, los procesos de valor y la cultura; igualmente implementan de su mano proyectos de inclusión para desarrollar su plan táctico y evidenciando facilitadores o barreras construyendo así una cultura organizacional e inclusiva; por último, al realizarse la vinculación laboral les hace acompañamiento y seguimiento durante el periodo de prueba con el fin de evaluar las herramientas de las que disponen, para el adecuado desarrollo de las funciones del empleo según la condición de la PcD.

A las Personas con Discapacidad, les hace un perfilamiento laboral para identificar sus capacidades (ser, saber hacer, funcionabilidad) con acompañamiento de terapeutas ocupacionales y psicólogos, y los orientan en su ruta de empleabilidad después de hacer el perfil, para formarlos y rehabilitarlos según la oferta de empleo existente y procurar tener una vinculación laboral exitosa.

Entre sus principales logros según datos arrojados por la fundación en uno de sus informes de gestión de 2017-2018, están, 55 PcD entrevistados a través de su Programa de Inclusión Laboral, 12 contratados y 9 empresas asesoradas, entre los cuales 54 padecían una discapacidad física (hombres 38, mujeres 16), y 1 discapacidad múltiple (1 hombre).

Como se puede ver, este programa de inclusión laboral a PcD impacta de manera positiva a la sociedad, ya que emplea sus esfuerzos Enel reconocimiento de valores y su efectiva ejecución, es pionera no solo en la parte laboral de este grupo tan vulnerado de personas, sino que se adentra en temas de suma importancia como la salud, el deporte y la educación, base fundamental para todas sociedad, porque si el gobierno se proyectara más a fomentar educación apropiada y especializada, el desarrollo del país iría en aumento, daría pasos agigantados no solo con las PcD, sino con todos y cada uno de los sectores vulnerables y en estado de indefensión que sobreabunda en nuestro territorio.

La educación es la base de todo, con educación e información asertiva no habrá sociedad que caiga en trampas y corrupción.

Ahora bien, El pacto de productividad es otra estrategia encaminada a apoyar e impulsar el adecuado desarrollo de los derechos laborales de las PcD y sus familias, ¿Por qué familias? Porque la familia es el núcleo de la sociedad y si una familia con PcD está protegida adecuadamente, vivirá en función efectiva y eficaz de sus derechos y libertades.

Este programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad tiene sus inicios en el mes de noviembre de 2006, cuando el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) invita a la Fundación Corona a conformar una alianza para abordar la problemática relacionada con las limitadas posibilidades de acceso al trabajo de las Personas de discapacidad del país. A esta idea se unen el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC (antes Agencia Presidencial para la Acción Social) y la Fundación Saldarriaga Concha. (Pactodeproductividad.com, historia, parr. 1).

El Fondo Multilateral de Inversiones del BID da su aprobación en 2008 y unos meses después, se da inicio a este proyecto de inclusión laboral para las PcD de la mano de cuatro Cajas de Compensación Familiar: Cafam, Comfenalco (Antioquia),

Comfandi, y Comfamiliar (Risaralda). Este programa está basado en la Convención Internacional de Personas con Discapacidad de la ONU, creando dinámicas regionales y apoyo legislativo y de políticas públicas.

Este Pacto de Productividad no solo se enfoca en promover espacios de inclusión laboral, sino en estrategias educativas, sus cifras van en aumento y sus puntos de apoyo consisten en mesas por tipo de discapacidad ubicadas en las principales ciudades, el observatorio laboral como principal herramienta para seleccionar los programas de formación según la dinámica laboral, el levantamiento del perfil ocupacional que da a conocer las características, necesidades y habilidades e intereses de las PcD, la flexibilización de la oferta de formación, las estrategias de formación por encadenamiento donde se seleccionan programas de educación complementaria orientados en una misma área ocupacional, la formación de instructores, asignación de recursos para la contratación de intérpretes, asesoría y acompañamiento a las empresas, seguimiento de aprendices con discapacidad, procesos de divulgación de los servicios de atención a las PcD, ajustes a talleres de orientación ocupacional, desarrollos de planes operativos regionales, fortalecimiento de relaciones con los asociados y la construcción de la política institucional de atención a poblaciones con discapacidad en el SENA.

Con su gestión el Pacto de Productividad a enmarcado un sin número de logros y avances que demuestran que la inclusión laboral para las PcD es posible, que la educación va de la mano con el desarrollo integral, que Colombia si puede avanzar en todos sus aspectos y que la igualdad es posible, que todos somos iguales no solo ante la ley sino como sociedad, que si trabajamos juntos y unimos fuerzas la vida mejora; para muchos este programa al igual que los demás que intentan apoyar a las PcD no son mas que estrategias sin sentido, vanas e inútiles, para otros son una muestra de que aún nos queda algo de humanidad en el mundo, que aún se puede creer en la gente, que aún existen personas que se satisfacen en edificar a sus semejantes y que nada es imposible si trabajamos en pro de nuestro prójimo.

Capítulo V. Línea jurisprudencial estabilidad laboral reforzada para trabajadores en situación de discapacidad.

Este aparte consiste en el estudio de distinta jurisprudencia de la Corte Constitucional entidad administradora de la Constitución, la cual propugna por la supremacía de Esta; además, sanciona de manera tajante la violación de los derechos y toda forma de discriminación contra los trabajadores en situación de discapacidad.

El objetivo del apartado es dar a conocer las diversas subreglas jurisprudenciales, que otorguen respuestas al problema jurídico tratado en este escrito, y el cual se extiende por medio de esta línea, tal como lo consagra el profesor López Medina Diego (2006), en su libro de Interpretación Constitucional.

En primer lugar, se debe determinar la “sentencia arquimédica”, llamada también “punto inicial de apoyo”, en palabras Diego López Medina:

Se llama también “Punto Arquimédico” en referencia a la expresión, adjudicada a Arquímedes. “Dadme un punto de apoyo y moveré el mundo”. El punto Arquimédico es una sentencia con la que el investigador tratará de encontrar las relaciones estructurales entre varias sentencias. (Medina, 2006)

El fin último de aquella sentencia arquimédica, es la de comprobar la sentencia hito, es decir, la sentencia fundamental para realizar la línea.

Con el hallazgo de este punto arquimédico, garantiza de primera mano, interferir en el centro de debate. Este, a su vez, suelen reconstruir los antecedentes jurisprudenciales, lo cual da a entender si el fallador reitera el precedente o se aparta de aquel.

En segundo lugar, con base en la ingeniería de reserva, es decir “la búsqueda de la citación jurisprudencial interna realizada por la Corte dentro de la sentencia objeto de estudio”; se realiza el respectivo nicho citacional y se gráfica, identificando la sentencia hito. Para que, de esta manera, identificar las subreglas construidas por la Corte Constitucional en las sentencias ubicadas.

La ingeniería de reserva consiste en el análisis de la estructura de citas o nicho citacional de la sentencia más reciente. En palabras de López: “Se encarga de examinar la manera en que unas sentencias se refieren a otras para reiterar el precedente, para crear argumentos de apoyo o para apartarse del precedente.

5.1. Árbol citacional de la sentencia t-340 de 2017 Corte Constitucional
segundo nivel

2000	2001	2003	2006	2008	2009	2012	2013	2014	2015	2017
C-531	T-1040	T-519	T-198	T-504	T-263	T-744	T-018	T-041	T-098	T-340
T-364/99	C-150/00	C-470/97	T-283/05	T-643/07	T-992/08	T-190/11	T-211/12	T-996/10	T-217/14	T-098/15
C-016/98	C-531/00	T-463/96	T-1183/04	T-279/06	T-976/08	T-516/11	T-772/12	T-1040/11	T-014/14	T-736/15
C-594/97	SU-789/00	SU-256/96	T-632/04	T-198/06	T-953/08	T-030/10	T-313/12	T-198/06	T-271/14	T-345/15
C-470/97	T-1757/00	T-427/92	T-351/03	T-1040/01	T-962/08	T-1258/08	T-651/12	T-1219/05	T-351/14	T-461/15
C-710/96	T-427/92		T-519/03	T-441/93	T-504/08	T-1211/08	C-744/12	T-170/05	T-217/14	T-513/15
C-109/95			SU-480/97	T-427/92	T-1083/07	C-258/08	T-111/12	T-513/03	C-332/13	T-419/13
C-113/93					T-513/06	C-932/07	T-623/11	T-1040/01	T-185/13	T-431/13
T-441/93					T-198/06	C-667/06	T-498/11	C-531/00	T-185/13	T-136/13
T-427/92					T-661/06	T-198/06	T-025/11	C-237/97	T-661/13	T-933/13

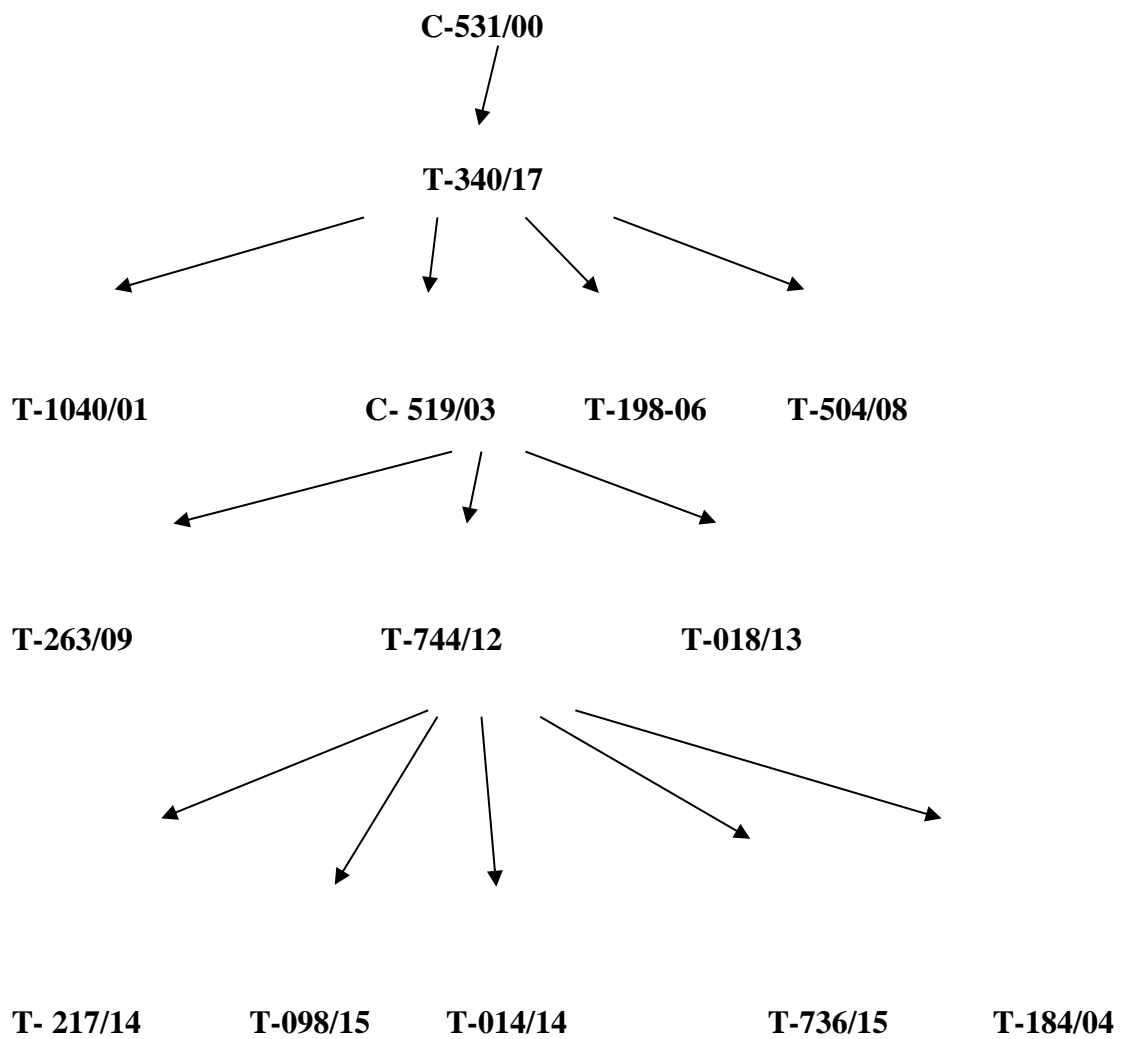
					T-530/05	T-196/06	T-079/10	T-550/94	T-651/12	T-447/13
					T-309/05	C-531/00	T-162/10		T-271/12	T-770/12
					T-689/04	T-427/92	T-034/10		T-002/11	T-628/12
					T-1219/05		T-180/09		T-177/11	T-800/12
					T-1040/01		T-989/08		T-613/11	T-313/12
					C-531/00		T-972/05		T-1040/11	T-772/12
					C-016/98		C-357/03		T-151/10	T-909/11
							T-519/03		T-462/10	T-655/11
							T-822/02		T-341/09	T-328/11
							T-626/00		T-724/09	T-247/10
							T-315/00		T-449/08	C-293/10
							C-531/00		T-946/08	T-295/08
									T-502/08	T-632/07
									T-1104/08	T-108/07
									T-198/06	C-076/06
									T-974/06	T-1219/05

									C-799/05	T-122/05
									T-122/05	T-436/05
									T-185/05	T- 859/04
									C-799/05	T-394/04
									T-184/04	C- 1037/03
									T- 919/04	C-072/03
									T-519/03	C-531/00
									T-351/03	T- 1002/99
									T-767/01	T-463/96
									T- 1040/01	SU- 256/96
									C- 531/00	T-357/95
									T-655/98	T-025/94
									T-384/98	T-028/94
									C- 617/96	T-290/93

5.2. Sentencias importantes seleccionadas

Entidad	2000	2001	2003	2006	2008	2009	2012	2013	2014	2015	2017
Corte Constitucional	C- 531	T- 1040	C-519	T-198	T-504	T-263	T-744	T-018	T-041	T-098	T- 340

5.3. Diagrama de nicho citacional



5.4. Análisis sentencias seleccionadas

- **SENTENCIA C- 531 DE 2000, MAGISTRADO PONENTE: ÁLVARO TAFUR GALVIS**

Sentencia hito en el tema de la estabilidad reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad, se mostrará entonces los aspectos más importantes que esboza la Corte Constitucional en este fallo, los cuales sirvieron de punto de partida para las futuras decisiones:

La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas. Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica. (Sentencia C 531, 2000)

Conclusiones: En este fallo, se consagra claramente la existencia de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, lo cual según palabras de la Corte Constitucional, instituye un derecho fundamental, el cual establece en otorgarle al trabajador protección y garantía de acceder o permanecer en el empleo, claro está, que los jueces de la República han desempeñado un papel preponderante, dado que mediante sus fallos e interpretación han constituido y consolidado la llamada estabilidad laboral reforzada.

Es claro, como lo ha manifestado la Corte Constitucional, la Constitución Política no prohíbe el tratamiento desigual sino el trato discriminatorio, tanto así, que en varios supuestos el trato distinto es obligatorio, siendo el tratamiento discriminatorio aquel que se evidencia sin justificación constitucionalmente válida.

- **SENTENCIA T- 1040 DE 2001, MAGISTRADO PONENTE: RODRIGO ESCOBAR GIL**

Esta sentencia es importante, pues en ella la Corte Constitucional, define quienes son los que cuentan con la protección especial, otorgada por esa debilidad manifiesta; de conformidad con el fallo puede sostenerse lo siguiente:

La jurisprudencia constitucional ha extendido el beneficio de protección laboral reforzada a favor, no solo de los empleados discapacitados calificados como tales, sino a todos aquéllos que padecen de deterioros en su estado de salud que comprometen su desenvolvimiento funcional. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones digna. ” (Sentencia T 1040, 2001).

Conclusiones: Sobre este aspecto, un punto de apoyo que encuentra la Corte Constitucional para resolver el tema en cuestión es el Artículo 13 de la Carta, cuando establece: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan”.

La Corte Constitucional, entonces, consagra la estabilidad laboral para los trabajadores con limitaciones, debido a que establece una protección reforzada, esto es, una garantía que va más allá de lo que la ley señala. Ahora bien, esta salvaguardia es insuficiente, pues en la práctica, este no aplica para las personas en situación de inferioridad.

Las garantías que brinda la norma para los trabajadores con discapacidad se pueden mirar por dos vertientes; por un lado, el catálogo de derechos fundamentales constitucionales a favor de los trabajadores con discapacidad, y por otro, como estos se protegen y garantizan por parte del legislador, con el fin de brindar estabilidad en el empleo para estos trabajadores.

- **SENTENCIA T 519 DE 2003, MAGISTRADO PONENTE: MARCO GERARDO MONROY CABRA**

Sentencia integradora, la Corte en esta es reiterativa en determinar, que el despido de una persona por causa de su condición física constituye en sí misma una discriminación; dado que estos trabajadores al estar en una situación de debilidad manifiesta deben ser tratados de manera distinta. Establece este Tribunal.

Cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas. No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre

condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

Se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente (Sentencia T 519, 2003).

Conclusiones: La Corte Constitucional ha sido reiterativa, en relación con la protección del derecho fundamental al trabajo con el que cuentan las personas discapacitadas, pues ha protegido ampliamente a estas personas, por ejemplo, esta Sentencia amplía el rango de garantía de los derechos laborales, dignificando de esta manera a los trabajadores con algún tipo de incapacidad, consagrando de manera clara y precisa la posición privilegiada que les otorga la Carta Constitucional.

Es así, como se consagra el deber del Estado de erradicar todo tipo de normas discriminatorias, propugnando siempre por no consagrar tratos discriminatorios a razón de las discapacidades físicas, motrices, cognitivas, y demás.

- **SENTENCIA T-198 DE 2006, MAGISTRADO PONENTE: MARCO GERARDO MONROY CABRA**

Esta sentencia, es una reiteración de las anteriores, pues consagra que los trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud, debe ser personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ende, procede la estabilidad laboral manifiesta. En palabras de la Corte:

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral deben ser considerados como personas que se

encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez. (Sentencia T-198,2006)

Conclusiones: Es notorio, hasta este momento, la evolución jurisprudencial en términos de reconocimiento y garantía de los derechos laborales para las personas con algún tipo de discapacidad, uno de los grupos de “minorías invisibles”, como lo denomina la Corte Constitucional. Desarrollo que se da no solo desde la jurisprudencial nacional, sino que se apoya en instrumentos internacionales, garantes de derechos humanos. Por ello, se hace notorio desde la Constitución de 1991, donde se les concede protección constitucional, y es el punto de partida para el tratamiento normativo y práctico.

- **SENTENCIA T 504 DE 2008, MAGISTRADO PONENTE: RODRIGO ESCOBAR GIL**

Frente a los trabajadores con merma en su capacidad trabajadora y la protección laboral reforzada, la Corte dispuso lo siguiente:

La Corte Constitucional, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, siendo una de sus mayores implicaciones la

inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva.

La Corte Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia que la estabilidad laboral reforzada no aplica únicamente a los trabajadores que han sido calificados como discapacitados o inválidos conforme a las normas vigentes, sino que se extiende a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, de manera que al juez de tutela le es dado dar aplicación directa a los principios y derechos superiores y ponderar diferentes elementos fácticos para deducir la ocurrencia de dicha circunstancia, contando con amplio margen de decisión para amparar los derechos fundamentales amenazados o vulnerados (Sentencia T 504, 2008)

Conclusiones: Es de gran importancia la construcción jurisprudencial que realiza la Corte Constitucional, a través de sus sentencias, en especial las de tutela, lo que ha permitido una concreción efectiva del derecho al trabajo para las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales anterior a esto, habían sido foco de discriminación, pues no contaban con ningún tipo de instrumento para ejercer y proteger sus derechos. Por ello, entra la Corte Constitucional, con el concepto de estabilidad laboral reforzada, con la cual cuentan los trabajadores con discapacidad, esta figura enmarca una serie de derechos para estas personas, pero al mismo tiempo, se convierte en fuente de obligaciones para los empleadores, los cuales no pueden desconocer en ningún momento el derecho que tienen estos trabajadores para conservar el trabajo, así mismo, la exigencia a empleadores de cumplir con la normatividad en lo referente a la reubicación como derecho del trabajador discapacitado, el derecho a la debida capacitación y el cumplimiento de términos de incapacidad establecidos en la ley.

- **SENTENCIA T 263 DE 2009, MAGISTRADO PONENTE: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA**

En esta sentencia el Alto Tribunal advierte que *“en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes, por su condición económica, física o mental,*

se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada”, esto es:

(i) El derecho a conservar el empleo, (ii) No ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad (iii) Permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral (iv) El inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz

En virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones (Sentencia T 263, 2009)

Conclusiones: En este fallo destaca la posición garante de la Corte Constitucional, para las personas en estado de debilidad manifiesta – Personas con discapacidad- en el campo laboral, dado que el desarrollo jurisprudencial amplió la garantía constitucional, evitando así la violación del derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Al mismo tiempo, y no siendo menos importante, el aporte de la Corte Constitucional la protección al derecho al trabajo para las personas con discapacidades, y la prohibición de despido, sin que medie primero una justa causa, toda vez, que sin esto desconocería la protección especial que debe otorgar el Estado a las personas que, como los trabajadores discapacitados, se encuentran en circunstancias de inferioridad. Siendo consecuente con esto, la Corte Constitucional, limita la facultad del empleador por terminar de manera unilateral los contratos de trabajo, evitando la vulneración de derechos fundamentales.

- **SENTENCIA C-744 DE 2012, MAGISTRADO PONENTE: NILSON PINILLA PINILLA**

La Corte Constitucional, en esta sentencia realiza un estudio de la jurisprudencia frente al tema de la estabilidad laboral reforzada, siendo reiterativa en los siguientes temas:

Las exigencias que en relación con la protección de los derechos de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad, bien sea de carácter permanente o transitorio, emergen de la preceptiva internacional de protección de los derechos humanos, e igualmente del ordenamiento jurídico colombiano, que evidencia la especial preocupación por quienes se hallan en circunstancias de indefensión y ordena adoptar un conjunto de medidas para protegerlas.

El amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide el desempeño normal de sus labores, por padecer (i) una deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica, de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, por disminución frente al ámbito considerado “normal” para el ser humano; o (iii) minusvalidez, desventaja humana que limita o impide el desempeño de una función, acorde con la edad u otros factores sociales o culturales. Esta corporación señaló que la protección laboral reforzada es inaplicable en los casos de invalidez, pues al haberse perdido el 50% o más de la capacidad laboral, la persona no tendría aptitud para trabajar (Sentencia C 744, 2012).

Conclusiones: Dentro del concepto de debilidad manifiesta, se encuentra el concepto de discapacidad, pues en palabras de la Corte Constitucional, es necesario en Colombia encontrarse calificado como discapacitado para entrar en esta categoría. Entendida esta última como “la condición consecuente de la interacción entre las deficiencias que presenta la persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, estas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Con este tipo de actuaciones la Corte Constitucional busca, impactar de manera rigurosa en las condiciones propias de los trabajadores con discapacidad.

- **SENTENCIA T-018 DE 2013, MAGISTRADO PONENTE: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA**

La Corte se pronuncia frente al origen constitucional de la estabilidad laboral, e indica que *“este derecho adquiere el carácter de fundamental y de reforzado en las personas discapacitadas, debido a que las afecciones físicas o psicológicas las coloca en un alto grado de vulnerabilidad”*, estableciendo lo siguiente:

Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo, en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa.

La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”.

Al mismo tiempo esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional. Ello significa que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario, el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud (Sentencia T 018, 2013).

Conclusiones: A pesar de que la Corte Constitucional ha tratado a través de sus sentencias de hacer efectiva las garantías para evitar la discriminación del trabajador discapacitado, es evidente que esta situación solo aplica para aquellos que están activos en el trabajo, pues las personas con discapacidad que quieren entrar en el mercado laboral encuentran una negativa casi unánime. Aquí encontramos que las sentencias no han prevenido este

tema, mientras que los aportes han sido más de la normatividad, por ejemplo, a la hora de otorgar incentivos a las empresas que contraten personas con algún tipo de discapacidad.

- **SENTENCIA T-041 DE 2014, MAGISTRADO PONENTE: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA:**

Esta sentencia es una reiteración de los fallos anteriormente mencionados, el Tribunal Constitucional, consagra lo siguiente:

La garantía de la estabilidad en el empleo cubre todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador. (Sentencia T 041, 2014)

Conclusiones: Esta sentencia se concluye que la garantía o protección especial de las personas quienes por su condición física se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, se amplía para quienes, así mismo, está probado su situación de salud mental o física les impide o entorpece sustancialmente el ejercicio de sus funciones o labores en condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

- **SENTENCIA T-098 DE 2015, MAGISTRADO PONENTE: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB**

En esta sentencia se establece que “la protección especial de la estabilidad laboral reforzada le aplica a todos los tipos de contratos, consagra nuevamente las garantías que trae la protección laboral reforzada:

La protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta

que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza. (Sentencia T 098, 2015)

Conclusiones: Con la figura de la estabilidad laboral reforzada se pretende que la persona discapacitada permanezca en su trabajo, luego de haber sufrido esa merma en su capacidad física, psicológica o sensorial, como medida de protección especial. En palabras de la Corte Constitucional: *“La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuandoquiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica”*

- **SENTENCIA T-340 DE 2017, MAGISTRADA SUSTANCIADORA: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO**

Esta sentencia hace una diferenciación entre discapacidad e invalidez; además consagra la Corte que los conceptos de subordinación e indefensión son concomitantes, en palabras del Tribunal:

(i) el concepto de discapacidad se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad; (ii) el concepto de “invalidez” se utiliza en el campo de la seguridad social para referirse a la prestación económica que le es reconocida a las personas que acrediten el cumplimiento de los requisitos legales, dentro de los cuales se encuentra la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%; (iii) no obstante, la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% no es sinónimo de invalidez, pues en muchas circunstancias el otorgamiento de la referida mesada pensional no elimina la posibilidad de ejercer una actividad productiva.

Este Tribunal ha expresado que los conceptos de subordinación y de indefensión son relacionales y constituyen la fuente de la responsabilidad del particular contra quien se dirige la acción de tutela. En cada caso concreto deberá verificarse si la

asimetría en la relación entre agentes privados se deriva de interacciones jurídicas, legales o contractuales (subordinación), o si, por el contrario, la misma es consecuencia de una situación fáctica en la que una persona se encuentra en ausencia total o de insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales frente a otro particular (indefensión). (Sentencia T-340, 2017).

Conclusiones: El trabajo constituye, un objetivo para el Estado Social de Derecho, pues del desarrollo pleno de este, se deriva el cumplimiento de los propósitos propios de un Estado garantista, sobre el caso en concreto, esto serviría para asegurar la productividad laboral de estas personas discapacitadas, además que los ayudaría con su desarrollo personal. Es por esto, que lo principal es propugnar porque los trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad cuenten con una ubicación laboral acorde con sus condiciones, convierte esto, en un elemento de prioridad para los empleadores.

5.5. Análisis línea jurisprudencial

A partir del desarrollo de este estudio jurisprudencial y del proceso de investigación que se realizó respecto de todo lo que embarca la figura de protección para los trabajadores en situación de discapacidad, se establece diferentes rasgos característicos que son capaces de resumir cuál ha sido el proceso y evolución del tema que en este proyecto fue sometido a análisis.

En primer lugar, es pertinente hablar sobre el derecho al trabajo en tanto que éste es el fundamento de todos aquellos derechos que de él se derivan como por ejemplo la estabilidad laboral reforzada. En este sentido, se ha visto como el derecho al trabajo es uno de los más progresivos y proteccionistas; su proceso evolutivo es innegable haciéndose cada vez más íntegro y completo no sólo en su alcance sino también en la regulación de las relaciones laborales y todas las situaciones adyacentes a ellas.

Se ha reconocido que es a partir del ejercicio del derecho al trabajo que el hombre, como ser humano, puede construir su proyecto de vida y el de su familia; este mismo ejercicio permite el despliegue de otros derechos incluso mucho más inherentes al ser humano como la dignidad humana en tanto que ésta no puede entenderse como el mero hecho de vivir dignamente sino que esta vida digna implica además que se viva bien, que

se tengan los recursos (de todo tipo) necesarios para vivir y que se viva en un entorno apto para el desarrollo integral de la persona. Así, es a través del trabajo (y otras garantías) como pueden materializarse otros derechos sin los cuales el concepto de persona carece de sentido.

Determinó la Corte que no se encuentran razones constitucionales ni objetivas válidas que permitan la discriminación para las personas que tengan este tipo de situación. “Con el trato diferencial positivo se aplica la filosofía esencial del Estado Social de Derecho, que se traduce en el deber del Estado de proteger a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, para hacer que la igualdad sea real y efectiva. El principio de igualdad y la posibilidad de realizar el Estado una diferenciación positiva tiene como fundamento el Preámbulo de la Constitución, cuando éste se refiere al propósito de asegurar la igualdad dentro de un marco social justo.”.

Como se ha podido ver, en el desarrollo no solo de esta Línea Jurisprudencial, sino en el progreso del tema materia de investigación, la Corte Constitucional ha implementado un método o instrumento hermenéutico, que aunque aun es materia de discusión por algunos de sus detractores, es conocido en el mundo jurídico como un criterio para controlar medidas legales y casos en concreto como salvaguarda de la Constitución y los Derechos Humanos; esta nueva institución jurídica es el Test de Proporcionalidad, que aunque tuvo sus inicios en 1992 por la Corte Constitucional, ha ido tomando fuerza en ramas del derecho como en la laboral, siendo sustentado en líneas jurisprudenciales como en nuestro caso, donde se evoca la protección al trabajador en situación de vulnerabilidad.

Este Test de Proporcionalidad busca diferenciar el trato que se le proporciona a ciertos casos según el tiempo, modo y lugar de los sucesos, además, actúa con ponderación, razonabilidad e igualdad material, es decir, busca tratar igualitariamente a lo igual, es más una aplicación de equidad, frente a los trabajadores en situación de discapacidad, brindándoles un blindaje de dignidad humana y garantías.

Aunque como anteriormente lo dije, se insinuó dentro de la misma Corte que es un criterio vago, que carece de objetividad, que traspasa lo subjetivo a un plano voluble, caprichoso e irrespetuoso del derecho positivo, cuya verificación es deficiente ya que

permite al legislador darle una opinión o interpretación tanto constitucional como inconstitucional ya que es más una especulación.

Pero en lo que a mí respecta, si lo vemos desde el plano proteccionista y paternalista del derecho laboral y sus avances no solo en materia legislativa sino social, el test de proporcionalidad utilizado por la Corte Constitucional, le hace frente a la discriminación y abre las puertas a una diferencia de trato, un trato idóneo y necesario ante este grupo de PcD quienes se han visto vulneradas, maltratadas, discriminadas y especialmente abusadas y desprotegidas en aspectos importantes en su vida, como lo es el laboral, ya que de este aspecto depende el desarrollo de una vida digna en el marco de nuestra Constitución Política y los Derechos Humanos.

Finalmente, es importante decir, quizás a manera de reflexión e invitación, que la erradicación de conductas de discriminación no es una labor que compete únicamente al ente jurisdiccional. Es una tarea de todos; de educación en las familias, en las instituciones educativas, en las empresas, en las entidades públicas y demás, porque si se motiva a que las relaciones interpersonales cotidianas sean más comprensivas, progresistas, respetuosas y menos conflictivas, así mismo serán los cambios jurídicos que vayan ocurriendo.

CONCLUSIONES

Es claro que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad fue el eje fundamental del desarrollo de esta investigación, ya que se creó un contexto desde el principio de igualdad como piedra angular del derecho al trabajo para las personas en situación de discapacidad, fundamentados en los tratados internacionales, el avance histórico, la inclusión y sobre todo la ley, una normatividad que plasmada en una línea jurisprudencial como eje temático y argumentativo, demostró este concepto, ya que es el verdadero sentir de la investigación y el cuerpo del trabajo.

De igual manera los cimientos históricos nos esbozaron y dieron la orientación de como las personas en situación de discapacidad han atravesado y superado todos los problemas sociales, los cuales son el resultado de una sociedad ciega e indiferente, problemas que conciernen en temas prácticos para entender la problemática pasando por periodos de desconocimiento donde el “incapacitado” era nada más que un malestar para la sociedad donde se agredía y se repudiaba o simplemente no poseía ningún título de sujeto derecho.

Luego pasamos a entender cómo se convierte las personas con esta condición en una responsabilidad social ya no es ajeno a nuestra comunidad, él se empieza a encasillar en la responsabilidad de la sociedad y del Estado, vemos como la sociedad empieza a otorgarle protección y amparo jurídico-social para así poder convertirlos en sujetos de derechos de carácter especial.

En este avance se ve forjado en todos los lineamientos con carácter histórico y social pero también en el más importante, el jurídico, donde se abordan varios conceptos laborales que se van organizando y desarrollando integralmente formando un sistema de derecho laboral encaminado al proteccionismo y salvaguarda de estos sujetos.

De ahí se va empezando hablar con mucha frecuencia de varios conceptos como la inclusión laboral, ya que estas personas han desenvuelto sus vidas, en el errático concepto de ser portadores de ningún servicio a la comunidad, no más que una carga o atadura; pero al contrario de ello, son personas con mucho potencial, estudios muestran y argumentan que sus fortalezas en ámbitos más avanzados superan en gran escala a personas que no poseen ninguna limitación.

Logramos distinguir las causas de la discapacidad, tales como las genéticas, motriz, cognitivas, y que todas estas tienen un efecto en el mundo laboral, donde las políticas públicas entran a jugar un papel importante como punto esencial de intento de solución y conciencia, al desarrollo e inclusión digna de los discapacitados en el entorno social y laboral. Las PcD ayudan en gran medida al desarrollo del tejido social y así nos convertimos en protectores de sus derechos y granates de su inclusión en un mundo laboral que no ha sido creado para este grupo de personas.

Cabe contener que el desarrollo jurisprudencial ha intentado encargarse de este aspecto, en efecto las políticas públicas son consecuencia de ello, puesto que ofrecen formación y rehabilitación a quienes lo requieran, dando estabilidad laboral y reubicación como medida de protección especial en conformidad con su capacidad laboral porque para tal fin se deberán adelantar muchos más programas de capacitación, por lo que empezamos a fomentar incapacidades y pensiones por invalidez entre muchas otras, es un sustrato excepcional que alimenta la protección al discapacitado.

Hoy en día, la discapacidad en temas laborales a pesar de su evolución normativa, se encuentra en un estambay social por la falta de información y aplicación efectiva, es un tabú dado que muchos empleadores temen contratarlos por las consecuencias que una mala relación laboral les pueda acarrear, sobre todo si hablamos de conceptos tales como la estabilidad laboral reforzada que se ha caracterizado por colmar vacíos en pro de las personas en situación de discapacidad, sumado a esto la carga fiscal, es una gran carga para soportar: por otro lado las políticas públicas no se han preocupado mucho por demostrarle a la sociedad como funciona o que camino es el que corresponde ver en casos de atención al discapacitado.

Se ha notado claramente que en las empresas donde la persona en situación de discapacidad ejerce una labor, este evoluciona clínicamente hablando, todos esos aspectos emocionales se van desarrollando gradualmente, haciendo que el trabajo en la mayoría de los casos se convierta en una terapia para ellos e incluso para sus familias.

De igual manera se ha considerado que falta trabajar en la inclusión laboral, ya que es un punto icónico del progreso de la discapacidad laboral, hoy en día no se realizan estudios específicos con carácter razonable para el desarrollo de un puesto de trabajo, nos hemos enfatizado en la recolección de diagnósticos clínicos que sustentan los profesionales en salud ocupacional, viendo posturas y analizando posibles enfermedades;

pero no van más allá, están generando un miedo en el entorno laboral y un temor del empleador en las cantidades de demandas que puedan resultar de este problema.

Pasando por este nutrido camino jurisprudencial la Corte ha enfatizado en toda su trayectoria, visualiza al discapacitado en el ambiente laboral como un sujeto de especial protección sustentándose en el principio de igualdad y fundamentándose en el preámbulo de la constitución, demostrando que el Estado no tiene solo una responsabilidad social con las PcD, si no una obligación de reubicar, resguardar los derechos de este grupo de personas, de asegurar su dignidad y su mínimo vital, por ello fortalece el vínculo laboral con el empleador para estar presente en todo el proteccionismo jurídico y laboral de las personas en situación de discapacidad y su inclusión laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguada, A. (1995). *Historia de las deficiencias*, Madrid: Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE
- Aguada, A. (2001)
- Barnes, C. (1998). *Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión a las personas discapacitadas en la sociedad occidental*. En: *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Morata.
- Bernal, B. (2015). El derecho indiano, concepto, clasificación y características. *Ciencia Jurídica. Departamento de Derecho. División de Derecho, Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato, Año 4, No. 7*.
- Bianchi, S. (2009). *Historia social del mundo occidental: del feudalismo a la sociedad contemporánea*. Bernal: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, CIF, 22 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, IMSERSO, Madrid, 2001)
- CONPES 2761 de 1995 de Colombia
- Constitución Política de Colombia (1991)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, 2006
- Corte Constitucional colombiana. Sentencia C-519 de 2003

Corte Constitucional colombiana Sentencia C-531 de 2000

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-018 de 2013

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-041 de 2014

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-098 de 2015

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-1040 de 2001

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-198 de 2006

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-263 de 2009

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-340 de 2017

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-416 de 2001

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-504 de 2008

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-744 de 2012

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-581^a de 2011

Corte Constitucional colombiana. Sentencia T-367 de 2004

Corte Constitucional colombiana. Sentencia C-674 de 2001

DANE (2015). *Definición de las Temáticas Censales. Base Conceptual: Funcionamiento Humano-Discapacidad. Resumen para el Consejo Nacional de Discapacidad*. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/base-conceptual-funcionamiento-humano-discapacidad.pdf>

Declaración de Cartagena de Indias, 1992

Decreto No. 2381 de 1993 • Ley 60 de 1993 de la República de Colombia.

Decreto No. 692 de 1995 de la República de Colombia.

Decreto No. 2358 de 1981 de la República de Colombia.

Decreto No. 2538 de 1981 de la República de Colombia.

Decreto No. 2177 d 1989 de la República de Colombia.

Decreto No. 19 de 2012 de la República de Colombia.

Decreto No. 1507 de 2014 de la República de Colombia.

Decreto No. 2011 de 2017 de la República de Colombia.

Decreto No. 970 de 1994 de la República de Colombia.

Di Nasso, P. (s.f.). *Mirada histórica de la discapacidad*. Fundación Cátedra Iberoamericana.

Universitat de les Illes Balears. Colección de artículos, número 9. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjatpDntJgAhVxplkKHQnvDKoQFjACegQIBxAC&url=http%3A%2F%2Fci.uib.es%2FdigitalAssets%2F178%2F178351_175833_llibre.doc&usg=AOvVaw3Wmc5AAApnbmLY-V78GfqZ

Diccionario del Español Jurídico, R.A.E, 2016

Diego López Medina, *Libro de Interpretación Constitucional*, unidad 5, 2006

Discapacidad Colombia, www.discapidadcolombia.com

DLISS, Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Colombia, 2016

EL EFECTO DE LA DISCAPACIDAD SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO, C. Delia Dávila Quintana, Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión, Universidad de Las Palmas de Gran Canari.

Ferraro, P. (2001). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Buenos Aires: Humanitas.

Foro regional sobre derechos de las personas discapacitadas Medellín, Antioquia, Colombia.

Fundación Arcángeles, Arcangeles.org, (*Informe de Gestión 2017-2018*)

García, E. y García, T. (2006). Políticas de Servicios. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid. Tomado de: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/65/Recen04.pdf

Gómez, V. (2016). La discapacidad organizada.: Antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad. *Historia Actual Online*, 39 (1), 39-52. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411291>

Hernández L. (s.f.). *Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*, pp. 138-139.

Tomado de: www.pdhre.org/rights/disabled-sp.html#top

Hernández Gómez, R. 2001, (s.f). Di Nasso

Hugo Cantore, *Causas y Consecuencias de la Discapacidad*

Inzúa, V. (2001). Una conciencia histórica y la discapacidad. *Revista Trabajo Social. Nueva Época*, núm 3, verano.

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Ley 100 de 1993 de la República de Colombia.

Ley 105 de 1993 de la República de Colombia.

Ley 115 de 1994 de la República de Colombia.

Ley 163 de 1994 de la República de Colombia.

Ley 181 de 1995 de la República de Colombia.

Ley 191 de 1995 de la República de Colombia.

Ley 324 de 1996 de la República de Colombia.

Ley 909 de 2004 de la República de Colombia.

Ley 1145 de 2007 de la República de Colombia.

Ley 1221 de 2008 de la República de Colombia.

Ley 1429 de 2010 de la República de Colombia.

Ley 1618 de febrero 27 de 2013.

Lindow, 2001, Pág. 232

LOS DISCAPACITADOS EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA, Universidad de la Sabana

Mateo, Capítulo 9, versículos 2-7, Nuevo Testamento

Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, “Pacto de Productividad”, Fundación Corona, (Panamericana formas e impresos S.A, Bogotá-Colombia, abril 2008)

Ministerio de Trabajo, www.mintrabajo.gov.co

Normas Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1993

Organización de los Estados Americanos. (2006). Convención Interamericana de Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad. Tomado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1983). Convenio Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), núm. 159. Tomado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312304

Organización Mundial para la Salud, (O.M.S).

Organización Naciones Unidas, (ONU), 2006

Pacto de Productividad, www.Pactodeproductividad.com

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos, (International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, núm. 16, enero-junio, 2010, pp. 381- 414)

Política Publica Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, 2013-2022

Quintana, D. (s.f.). El Efecto de la Discapacidad Sobre la Participación en el Mercado de Trabajo. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Tomado de: <http://www.economicsofeducation.com/wp-content/uploads/donostia2004/11.pdf>

Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, (RLCPD), junio de 2018.

Samboni y Torres, 2015.

TELETON, Chile (2017)

Valencia, L. (2014). Breve Historia de las Personas con Discapacidad. De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. Tomado de: <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>

Violante Méndez, Martin, Tesis Doctoral, Morbilidad Crónica Asociada a Personas con Discapacidad, pág. 20-21