



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS

**Violación de derechos y discriminación laboral de grupos marginados por
enfermedades degenerativas: E. L. A.**

Andrés Felipe Africano Díaz

Julio Ernesto Moreno Duque

Directora:

Liliana Andrea Vargas Espitia

Facultad de Derecho

Bogotá D.C.

2024-1

Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Capítulo No 1. - La Discriminación laboral en personas diagnosticadas con enfermedades degenerativas.....	9
Papel del Estado en el área de discriminación laboral en Colombia.....	11
Papel del Empleador en el área de discriminación laboral en Colombia.....	14
Capítulo No 2. - Marco normativo de inclusión laboral en Colombia en las personas diagnosticadas con ELA	21
Contexto jurídico de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.....	21
Cumplimiento de igualdad de condiciones de los grupos marginados con la sociedad en concordancia con la Ley 1618 de 2013.....	25
Personas en situación de discapacidad.....	27
Enfermedad Huérfana.....	28
Análisis de la situación de personas diagnosticadas con ELA en el ejercicio laboral.....	29
Capítulo No 3. - Referencias de ordenamientos jurídicos de otros países y Resolución de la problemática.....	35
Referencias de ordenamientos jurídicos de otros países.....	35
España.....	36
Estados Unidos.....	38
Propuesta de solución al problema.....	39
Conclusiones.....	44
Referencias y Bibliografía.....	46

Introducción

“E. L. A, o Esclerosis Lateral Amiotrófica, es una enfermedad neuronal progresiva, que debilita los músculos y afecta las funciones motoras” (MedlinePlus, 2022). Esta afección del sistema nervioso central, es caracterizada por una degeneración progresiva y que tiene la particularidad de desarrollar una parálisis muscular que se extiende por diferentes regiones corporales lo cual afecta de manera radical el desempeño laboral.

Así las cosas, *“debido a sus complejidades la ELA es una enfermedad huérfana-rara, crónica, degenerativa, irreversible y de alto impacto en la calidad de vida. Esta afirmación se realiza conforme con los diagnósticos de expertos en medicina que han expuesto los efectos y la imposibilidad de curación de la enfermedad ELA actualmente, por lo que conlleva un altísimo impacto para la vida no solo de quien la padece sino de su núcleo familiar”* (Parra, 2022). Por lo que, el progreso de estas enfermedades pone en peligro la autodeterminación de las actividades motoras, la comunicación oral, la deglución y la respiración, dejando intactos los sentidos, el intelecto y los músculos de los ojos. En consecuencia, la progresividad de esta enfermedad produce una incapacidad médico laboral importante; dificulta la independencia personal, y laboral representando en sus actividades diarias una necesidad compartida.

Adicional a ello, es una enfermedad a la que se le suma que *“cursa sin dolor aunque la presencia de calambres y la pérdida de la movilidad y función muscular acarreen cierto malestar. En algunos casos, aparecen síntomas relacionados con alteraciones de la afectividad (lloros, risas inapropiadas o, en general, respuestas emocionales desproporcionadas como reacción a la*

afectación física)” (Gallego, s.f.), lo que repercute en la necesidad de que el paciente necesite de terceros para poder ejercer sus actividades diarias.

Ahora bien, la adversidad reflejada en la limitación de su desarrollo laboral que enfrenta el paciente, trabajador, o contribuyente, inicia, con limitaciones a nivel físico que son implícitas a la enfermedad como es el caso de los problemas respiratorios hasta el nivel externo, donde se perciben dificultades respecto al apoyo social, la investigación desde una perspectiva multidisciplinar, y la asistencia psicológica. Todo ello, conllevando a que en el ejercicio de sus actividades se vea reflejada dificultades inminentes y frustrantes para las personas que se ven inmersas en esta situación.

Sin embargo, gracias a los alcances logrados a través de normatividad y el apoyo científico se ha buscado garantizar que el paciente pueda ser tratado según el nivel de la enfermedad, siendo indispensable la coordinación en las diferentes disciplinas médicas partícipes dentro del caso en tratamiento, de ahí el que se busque que esta población cuente con un tratamiento integral y óptimo.

No obstante, cabe destacar que alcanzar un diagnóstico con síntomas tempranos permite el que a través de medicamentos se pueda ralentizar la enfermedad, lo que repercute en que en su posterior manejo se pueda evidenciar una mejor formación y la de sus familiares para prevenir situaciones aceleradas de deterioro y afrontar el proceso de dependencia (adELA, 2014), lo que impone el deber del paciente de asistir a controles médicos para una detección temprana en caso de padecer dicha enfermedad, y el deber del médico de practicar los exámenes pertinentes y tener el conocimiento para determinar en primera instancia la presencia de la enfermedad, y en un segundo momento poder aplicar los cuidados paliativos necesarios al caso en concreto.

Por lo tanto, el desarrollo de la enfermedad está directamente relacionado con el control médico, es decir, una gestión de la enfermedad debe ser acorde a los preceptos médicos adecuados y especializados por el tipo de enfermedad, con articulación del Sistema General de Seguridad Social, y fundamentado a reconocer la dignidad humana como componente material del reconocimiento de derecho a cargo del Estado, del empleador, y de la ARL (Aseguradora de Riesgos Profesionales), esto en busca de garantizar la integridad y calidad de vida en lo posible dentro de las condiciones en las que se encuentran estas personas.

Así las cosas, al ser una enfermedad que se presenta en trabajadores, independientes o hasta personas que no ejercen ninguna actividad económica, el Estado Colombiano en concomitancia con los órganos supranacionales que reconocen derechos inherentes a las personas, propende por una igualdad material que supere la barrera de lo formal. Es decir, el Estado esboza su intención legislativa, administrativa e institucional por reglamentar y promover la inclusión de estas personas, en concordancia con la posibilidad de habilitar o proteger el empleo de las poblaciones segregadas como podría ser el caso de quienes están inmersos en una condición médica degenerativa diagnosticados con E.L.A., la cual, como se ha mencionado es una enfermedad huérfana que trae consigo un reconocimiento en el ámbito jurídico y por tanto, garantías que deben ser acatadas desde los diversos enfoques.

Desde este punto de vista, Colombia, se ha comprometido a materializar los derechos de naturaleza laboral, garantizando el acceso inalienable, esto es el producto de luchas sindicales y sociales por la dignificación de la vida laboral. El acceso material no puede ser pregonado, si el desarrollo legal se limita a el desarrollo legislativo y a un compromiso internacional vacío.

No obstante, a pesar de ser éste el propósito que se expone no solo a nivel Nacional sino a nivel Internacional, la realidad es totalmente diferente, pues es común el observar que un empleador discrimine a sus trabajadores y pasar por alto lo exigido desde la ramificación estatal, así mismo, el observar discriminación ejercida en aquellos empleados que a causa de una disminución en su salud no rinden de la misma manera que uno que goce de una buena salud, o por su parte, el que ejerzan presión en estos trabajadores a fin de que ellos busquen renunciar.

Es por esto que se hace necesario el analizar la discriminación laboral que se presencia en Colombia respecto a los grupos marginados por enfermedades degenerativas como es el caso del ELA, ello con el fin de poder crear una concientización sobre una población que al día de hoy sufre por este aspecto, y en muchos casos se encuentran limitados por falta de reconocimiento de derechos, además, eso repercute en la necesidad de poder observar si con la legislación presente es suficiente y que se ha implementado por el gobierno para subsanar dicho aspecto, si estas acciones contienen las condiciones de inclusión que garanticen una vida laboral digna para las personas diagnosticadas con esta enfermedad.

Así las cosas, el presente trabajo académico pretende identificar si las garantías laborales establecidas en la Ley 1618 de 2013, pueden ser objeto de dificultades prácticas que no permitan dar una cobertura plena de los Derechos de las personas con enfermedades crónicas, degenerativas y huérfanas. Las personas de especial protección laboral, necesitan de la adaptabilidad y del material de apoyo con el esfuerzo del Estado por corregir y promover el acceso a sus derechos.

Por lo anterior, en el desarrollo de los temas y subtemas, se abordará la cuantificación de inclusión social definida en la Ley 1618 de 2013 a través de estudios estadísticos proporcionados el DANE, y se identificara si se realiza una intervención efectiva mediante acciones positivas

frente a la población con ELA; además, se ahondará sobre el cumplimiento de “igualdad de condiciones”, contenida en la Ley 1618 de 2013, a fin de evidenciar si verdaderamente tiene un impacto relevante en el mundo laboral, en especial, en lo relacionado con las personas diagnosticadas con ELA; finalmente, se especificará el tipo de barreras existen para la población con ELA, en el mundo laboral posteriores a la Ley 1618 de 2013.

Así mismo, desde una perspectiva de Derecho comparado, se intentará establecer un parangón entre el actuar estatal de diferentes Estados, como el Español (Que hace parte de un Estado Complejo, denominado Unión Europea), y el desarrollo del Tribunal Español; además, se ahondará en la promoción de los derechos laborales en un Estado Federal, como el Estadounidense.

Todo lo anterior, busca establecerse en el marco de una perspectiva humanista, y la dignificación del hombre; un marco mínimo de materialización de derechos de naturaleza laboral, y el papel del Estado en comparación con otros Estados soberanos más garantistas. Entonces, se analizarán los resultados prácticos de lo que teóricamente reduce la segregación, y promueve el acceso a los derechos humanos para las poblaciones con necesidades especiales en materia laboral específicamente para aquellas que han sido diagnosticadas con Esclerosis Lateral Amiotrófica.

Finalmente, se propone crear un órgano, entidad o institución que potencia y demuestre que el Estado debe irrigar en el actuar público y privado, es decir impulsar de una manera efectiva el potencial laboral de las personas con ELA, y la promoción de competencias que pueden ser desempleadas y generan valor agregado en las empresas. La iniciativa privada, debe obedecer a un criterio de interés general, y entonces, en Colombia se debe procurar por la adaptabilidad del mercado, iniciando con las instituciones de educación pública.

Con todo lo anterior, se le dará respuesta a la pregunta: ¿Los derechos y deberes laborales establecidas en la ley 1618 del 2013 que brindan protección laboral a las personas con discapacidad, contienen condiciones de inclusión que garanticen una vida laboral digna para las personas diagnosticadas con *Esclerosis Lateral Amiotrófica*, “ELA”?

Capítulo No. 1 - La Discriminación laboral en personas en situación de discapacidad

La Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha manifestado que *“"Discriminar" a una persona significa tratarla de manera diferente, o menos favorable, por alguna razón. La discriminación puede ocurrir cuando estás en la escuela, en el trabajo o en un lugar público, como un centro comercial o una estación de subterráneo. Puedes ser discriminado por compañeros de escuela, maestros, entrenadores, compañeros de trabajo, gerentes o dueños de empresas”* (EEOC, s.f.), por consiguiente, se refiere al trato desigual o injusto en la que puede verse inmerso un trabajador a causa de su raza, género, condición, edad, orientación sexual, entre otros, lo que repercute en la necesidad de que se busquen alternativas que permitan nivelar dicha situación.

Ahora bien, la discriminación laboral puede manifestarse de manera general o específica, ello se puede ver reflejado en la negación de oportunidades de empleo, o ascensos respecto a otros que no cuentan con las mismas condiciones de la persona que está siendo discriminada, aumentos salariales o brindar oportunidades de crecimiento a algunos que se encuentran en mismos rangos (Rojo, 2019).

Sin embargo, cabe destacar que esto impacta directamente el instinto normal del ser humano el cual, *“intenta satisfacer sus necesidades básicas acudiendo en principio, a su propio esfuerzo, principalmente a través del “trabajo”, que le proporciona los recursos para satisfacerlas”* (Vargas, 2020), no obstante, situaciones como la discriminación repercute en que no pueda surtirse dicho proceso de manera óptima.

Por esta razón, es importante destacar que la discriminación laboral ha generado un impacto tan grande que se ha llegado al punto de reconocerla y tenerla que prohibir en muchos países desde el punto de vista jurídico, así las cosas, actualmente está regulada tanto por leyes como acuerdos y decretos del ámbito laboral, a fin de lograr garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y promover un entorno de trabajo justo y equitativo.

De esta manera, las empresas y empleadores están obligados a cumplir con las leyes relacionadas en dicho campo y de desarrollar las convenciones y los tratados suscritos por los países respecto al tema, a fin de que las vinculaciones laborales que existan dentro del territorio se den de manera justa y sin discriminación.

De esta manera, teniendo en cuenta lo anterior, en Colombia, como en muchos otros países, la discriminación laboral se ha tomado como un tema de gran relevancia a nivel legal, la cual, desde su norma de normas, la Constitución Política de Colombia; reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por los diversos motivos que pueden generarla.

Es así, como a lo largo de la historia la normatividad y jurisprudencia Colombiana se ha encargado de que el gobierno promulgue políticas públicas que eviten la continuidad de dichos actos y pongan en conocimiento de todas las herramientas jurídicas que pueden emplear para poder evitar este tipo de situaciones.

Un caso normativo ejemplo de regulación, teniendo en cuenta dentro de sus principios la no discriminación es la Ley 1618 de 2013, esta Ley, a través de la cual, se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, además de prohibir a toda costa en el país la

discriminación en la participación y prestación de servicios de salud con base en las condiciones en las que pueda verse implícita una persona. Así mismo, por su parte, un ejemplo normativo principal de la no discriminación laboral es la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas, consagra específicamente la prohibición de la discriminación laboral respecto a las personas con discapacidad.

Es así como teniendo una normatividad que evita la discriminación laboral, desde las diversas entidades estatales se busca garantizar que se evite que alguien se vea inmerso en éstas situaciones, con ello, El Ministerio del Trabajo de Colombia también juega un papel importante en la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación laboral, la cual, a través de su acompañamiento, busca también que las empresas estén obligadas a cumplir con la normatividad laboral y se haga todo lo posible para que se proporcione un entorno laboral que promueva la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Ahora bien, todo lo anterior, se da en pro del cumplimiento de las funciones principales del Estado, en especial en el caso colombiano, un estado social de Derecho que se enviste de la autoridad inmersa para garantizar los derechos fundamentales de las personas, de ahí que se hable de la protección al derecho de la igualdad y el derecho al trabajo. En consecuencia, un Estado en el marco general, tiene una responsabilidad alta, pero que puede sobrellevar y alcanzar teniendo en cuenta las diversas acciones que puede llevar a cabo.

A. Papel del Estado en el área de discriminación laboral en Colombia

Varios han sido los mecanismos que los gobiernos han implementado, de ellos se rescata la creación de un marco robusto de normatividad antidiscriminación en los sitios de trabajo, como

ya se expuso, donde se hace menester el que se impartan sanciones claras para aquellos que violen dicho aspecto.

Así mismo, puede identificarse como paso a seguir el que desde las entidades se haga una correcta vigilancia donde todas las agencias gubernamentales responsables de hacer cumplir las leyes antidiscriminatorias y que se encarguen de investigar quejas o indicios de discriminación, a fin de poder tomar medidas correctivas cuando sea necesario y supervisar a su vez el cumplimiento por parte de las empresas con las normas que los cobijan en dicho aspecto.

Adicionalmente, para evitar que exista discriminación en los países, los gobiernos pueden promover la igualdad de oportunidades a través de políticas y programas que fomenten la diversidad e inclusión en los lugares de trabajo, esto con el propósito de incluir iniciativas para apoyar a grupos en estado de protección y garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a diferentes oportunidades laborales justas.

Otra propuesta que puede apoyar este objetivo es que los Estados pueden implementar programas de capacitación obligatorios para empleadores y empleados sobre la importancia de prevenir la discriminación desde sus diferentes fuentes en los espacios laborales, estos programas pueden abordar estereotipos, sesgos inconscientes y promover un ambiente laboral inclusivo que apoye el furor para que las personas puedan sentirse más seguras a la hora de realizar sus actividades diarias.

Por otra parte, los gobiernos pueden recopilar datos sobre la diversidad o las condiciones en el empleo y la incidencia de discriminación, respecto a este punto, en Colombia, la entidad encargada de surtir dicho aspecto es el DANE, el cual tras una recolección clara y la obtención de estadísticas adquiere datos que pueden ser útiles para evaluar la efectividad de las políticas

antidiscriminatorias y para identificar áreas donde se necesitan mejoras. Gracias a dicha recolección, se puede afirmar que, en Colombia, existen 2.65 millones de personas en condición de discapacidad, cifra que es de utilidad para el gobierno a fin de poder establecer planes de acción de cara al cumplimiento del principio de equidad en sus ciudadanos y enfoque para toma de planes de acción. Así mismo, cabe destacar que el gobierno a través del sistema de salud cuenta con la expedición de los certificados de discapacidad para las personas, el cual, es un documento que ayuda al Estado a tener con mayor exactitud estadísticas actualizadas de las personas que se encuentran en condición de discapacidad y por tanto, ofrecerles acceso a beneficios.

Sin embargo, en el desarrollo de alcance de dichos factores, también ha sido viable el que se proporcione incentivos para que las empresas adopten prácticas laborales que fomenten la igualdad y la inclusión, esto puede incluir beneficios de toda índole, como lo son los tributarios, ello repercute en que las empresas que demuestren un compromiso significativo con la diversidad y la no discriminación.

Así mismo, se hace necesario que el Estados cree, además de la normatividad, recursos legales, donde las personas que se ven inmersas en situaciones de discriminación cuenten con acceso a mecanismos legales y además conozcan de la existencia y uso de éstos. Así las cosas, el Estado pueden facilitar el acceso a asesoramiento legal y establecer procedimientos claros para presentar quejas ante las autoridades correspondientes.

Por último, y no menos importante, el gobierno puede invertir en investigaciones y estudios para comprender mejor la naturaleza y las causas de la discriminación laboral en su territorio, pues, con dicha información, puede tomarse, analizarse y aplicarla para la mejora y adaptación las políticas públicas óptimas que eviten la continuidad de este aspecto en los diversos campos.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que dentro del papel estatal es menester comprender que la prevención de la discriminación laboral implica un enfoque integral que abarque todos los campos, como lo son el legislativo, la ejecución del mismo, su garantía, el que se eduque para evitar dichas conductas y el apoyo a la diversidad en el campo laboral. De esta manera, se establece que el Estado desempeña un papel crucial en todas las ramas de poder legislativo, establecer los derechos y deberes de las partes a fin de apoyar un entorno laboral equitativo para sus ciudadanos los cuales se garanticen de manera óptima.

B. Papel del Empleador en el área de discriminación laboral en Colombia

Teniendo claro el papel del Estado y las maneras en que puede actuar, es menester advertir que existen otros sujetos que se ven inmersos en esta labor para evitar la discriminación laboral, el cual es, el EMPLEADOR, quien es el que de primera mano cuenta con una responsabilidad fundamental para promover un ambiente de trabajo justo, equitativo y respetuoso.

Es por esto que, en Colombia, se han hecho campañas de promoción, específicamente desde el Ministerio del Trabajo, el cual, abarca algunas de las responsabilidades clave que recaen sobre los empleadores, como lo son el cumplir con las leyes antidiscriminatorias, pues estos sujetos deben de conocer y cumplir con las leyes y regulaciones vigentes en el país, donde, como se ha expuesto prohíben la discriminación desde sus diferentes focos de creación y exposición para el trabajador.

Así mismo, en el empleador recae la responsabilidad de establecer y comunicar claramente políticas que vayan en contra de la discriminación laboral dentro de su empresa, por lo que, estas políticas deben abordar temas cruciales como lo son la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, y establecer procedimientos claros en caso de vivenciar una situación de éstas, y que

a su vez, dichos mecanismos sean de conocimiento de todos los trabajadores a fin de que acudan a ellos en caso de ser necesario.

Por su parte, al igual que en el Estado, el empleador debe proporcionar capacitación periódica sobre diversidad e inclusión a los empleados, esto ayuda a sensibilizar sobre temas de discriminación, fomenta la comprensión y promueve un ambiente de trabajo óptimo para los trabajadores.

En consecuencia, también se les asigna un papel fundamental a los trabajadores encargados de la contratación dentro de sus empresas, pues dicho personal debe de garantizar el que se implementen prácticas de contratación justas, las cuales, recaigan en criterios objetivos y relevantes para el trabajo, por lo que, evitar prácticas discriminatorias en la selección de candidatos para un cargo es vital para garantizar igualdad de oportunidades desde el principio de la contratación con todas y entre todas las personas.

De igual importancia se encuentra el que los empleadores se aseguren de que la remuneración salarial sea justa y no estén basadas en características personales o atribuciones que diferencien de manera negativa a los trabajadores, es así como se impone, por ejemplo, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como entre personas de diferentes razas y grupos demográficos, convirtiéndose en un aspecto importante de la prevención de la discriminación.

Por su parte, en caso de surgir una queja de discriminación reportada por los trabajadores, los empleadores deben investigar de manera imparcial y tomar medidas correctivas adecuadas a fin de mermar la situación, esto puede incluir disciplina, capacitación adicional o cualquier otra acción necesaria que sea clara y mitigue el que se vuelva a presentar una situación de éstas.

Por último, los empleadores están en la obligación de trabajar activamente para fomentar un ambiente laboral sano e inclusivo, lo cual implica promover la diversidad, reconocer y valorar las diferencias individuales de sus trabajadores, y crear un entorno en el que todos los empleados puedan desarrollar sus actividades de manera tranquila.

Por consiguiente, la responsabilidad del empleador de prevenir la discriminación laboral abarca desde el establecimiento de políticas hasta la implementación de prácticas y la creación de una cultura organizacional que promueva la igualdad y la inclusión, pues toda esta situación, en realidad repercute en la vivencia de las personas que prestan sus servicios a fin de obtener un sustento a nivel personal y para sus hogares.

Teniendo presente los actores y lo que estos deben de tenerse en cuenta a fin de poder evitar la discriminación laboral, es dable el que se observe qué ocurre cuando dichos cuerpos no cuentan con su papel preventivo y correctivo respecto al tema, de ahí el que se pueda observar que la discriminación laboral debe de tener un enfoque humanista, al colocar a la persona en el centro para poder protegerla, pues no es un secreto que aquellas personas que son víctimas de dicha situación puede traer consecuencias inminentes, las cuales, pueden ser profundas y negativas repercutiendo en diversos aspectos como lo puede ser el impacto emocional y psicológico, ello bajo el entendido que la discriminación laboral puede tener efectos significativos en la salud emocional y psicológica de la persona afectada, pues ello, puede conllevar a que se genere y reciba sensaciones de estrés, ansiedad, depresión y una disminución general del bienestar de la persona, disminuyendo la correcta relación del mismo con la sociedad en la que se desarrolla.

Ahora bien, ser alguien objeto de discriminación en el lugar de trabajo puede afectar la autoestima y la confianza del mismo, debido a que la persona puede comenzar a cuestionar sus

habilidades y conocimientos afectando de manera directa su desempeño laboral y su capacidad para avanzar en su profesión o el cargo que desempeña.

Otra de las consecuencias que se ha percibido en los trabajadores colombianos que viven dichas situaciones es el impacto en la salud física, esto, en atención a que el estrés crónico asociado con la discriminación laboral puede contribuir a problemas de sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y otros dolores que disminuyan a su vez su rendimiento en el campo laboral.

Todo lo anterior, genera el que las personas tengan un desarrollo profesional limitado, es decir, la discriminación laboral puede obstaculizar el desarrollo profesional de la persona afectada, debido a que puede resultar en la negación de oportunidades de ascenso, proyectos importantes o acceso a recursos que podrían contribuir al crecimiento profesional.

Así mismo, ser discriminado en el lugar de trabajo puede llevar a un sentimiento de aislamiento social, esto en atención a que el hombre es sociable por naturaleza, por lo que una vez existe una ruptura del vínculo social por la discriminación, la persona afectada puede experimentar dificultades para relacionarse con sus compañeros, lo que puede afectar las relaciones laborales y contribuir a un ambiente laboral poco saludable.

Adicionalmente, la discriminación laboral puede afectar la estabilidad financiera de la persona afectada, pues si bien es cierto, se trabaja para poder obtener al menos un mínimo vital, la persona que se ve afectada puede entrar en un estado de negación de oportunidades de ascenso o la pérdida de empleo lo que conlleva a que la discriminación pueda tener consecuencias económicas significativas.

Por último, la víctima en algunos casos, al experimentar la discriminación laboral puede optar por retirarse prematuramente del trabajo debido al estrés y a la falta de satisfacción en el

entorno laboral, lo que puede acarrear consecuencias negativas para la ciencia de la persona a nivel social y su seguridad financiera a largo plazo.

Teniendo en cuenta el panorama de la víctima, es importante destacar que estas consecuencias pueden variar en función de la gravedad y la duración de la discriminación, así como de la resiliencia individual de la persona afectada, sin embargo, es claro comprender que la discriminación laboral no solo impacta a nivel individual, sino que también puede afectar la productividad y la cultura general del sitio en que se labora, es por ello que la prevención de la discriminación laboral es esencial para garantizar entornos laborales saludables y equitativos.

En el caso de Colombia, que ha sido un país en el que la discriminación ha sido un tema latente a lo largo de la historia, es normal el observarse que las personas que se encuentran en estado de discriminación padezcan los puntos abordados anteriormente, como se puede observar *en la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos* (DANE, 2019), donde a su vez, dichas personas reciben un impacto a nivel personal lo que repercute en sub-dificultades latentes como lo es la violencia intrafamiliar pues dicha situación afecta las relaciones familiares, sociales y personales, contribuyendo a un impacto más amplio en la calidad de vida.

Además, los trabajadores, como se exponen generalmente desde los espacios sindicales de las empresas, pueden experimentar discriminación y ello genera desconfianza hacia las personas con las que labora, dicha desconfianza puede persistir incluso si se toman medidas correctivas, lo

que afecta la moral y la cohesión del equipo, además de repercutir en la marca en el historial laboral de la persona afectada, limitando directamente las oportunidades futuras de empleo.

Es claro que, teniendo en cuenta todo el panorama anterior, la discriminación es un tema que afecta de manera inminente a las personas, y en Colombia, lamentablemente se vivencia de manera directa sin detenerse a analizar el enfoque humanista y las afectaciones que ello conlleva, es por esto, que es menester el que desde el Estado siempre exista un apoyo directo donde la discriminación laboral se tome de manera proactiva para prevenir estas consecuencias negativas tanto para el individuo como para el entorno laboral en su conjunto, y a su vez, el que el empleador implemente políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, así como la promoción de una cultura organizacional dentro de su empresa.

No obstante, todas éstas situaciones se intensifican al tratar de una persona que es discriminada en razón de su condición por enfermedad, hasta el punto, que al ser algo reiterativo ya ha recibido la atención de las altas cortes, donde *“la Corte Constitucional, en reiterada y unificada jurisprudencia, ha señalado que tener una condición de salud deteriorada no puede generar ningún tipo de discriminación en el empleo”* (Corte Constitucional, 2017), ello en atención a que es una persona vulnerable ante un despido injustificado, es decir, algunos empleadores pueden despedir a un empleado debido a su enfermedad, sin embargo, ello lo expone a falta de adquisición monetaria para su sostenibilidad y no el que ello implique en que realidad sea capaz de llevar a cabo la labor asignada de manera óptima.

Así mismo, un trabajador que ve disminuida su capacidad para trabajar puede encontrarse con tratos desiguales donde los empleadores pueden tratar a los empleados de manera desigual negándoles oportunidades de desarrollo profesional, ascensos o beneficios que otros empleados

reciben, lo que conlleva a su vez que los trabajadores con enfermedades a veces sean objeto de hostigamiento en el lugar de trabajo, lo cual, puede incluir comentarios ofensivos, burlas o exclusiones debido a su condición de salud.

Adicionalmente, la norma y jurisprudencia establece que estas personas son sujetos de especial protección en el campo laboral, y en la mayoría de casos es obligatorio que gocen de estabilidad laboral reforzada, en la cual el empleador está obligado a acondicionar el lugar de trabajo de manera razonable, lo cual se ha determinado como ajustes razonables de espacios físicos, aspecto que no se concreta en muchos casos de manera específica, siendo que las enfermedades continúan su causal degenerativa lo cual dificulta su adaptación continua.

Por consiguiente, se hace menester el que el Estado refuerce el campo de protección en salud a fin de proteger de manera óptima a las personas que son discriminadas en razón de su condición de salud por tener una doble incidencia en las consecuencias.

Capítulo No. 2 - Marco normativo de inclusión laboral en Colombia en las personas diagnosticadas con ELA

Contexto jurídico de la inclusión laboral a personas en situación de discapacidad.

Las personas con discapacidad “*son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.*” (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002), de esta manera, el Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia, ha advertido que “*el concepto de discapacidad ha evolucionado a través del tiempo, trascendiendo en diferentes modelos que han caracterizado y determinado visiones y marcos de actuación frente a la población con discapacidad*” (CONPES, 2013).

Por consiguiente, en la búsqueda de poder brindar un piso de protección que ayude a que se evidencie una igualdad de condiciones, han surgido diversos apoyos de toda índole a fin de alcanzar dicho propósito, de ahí que existan fundaciones que ayuden al desarrollo de los derechos de estas personas como lo son cuidados paliativos o programas médicos interdisciplinarios para disminuir la velocidad del avance de lo diagnosticado, o consultorios psicológicos que aporten a la salud mental por las condiciones en que se ven inmersas éstas personas y sus familiares, desde el Sistema de Salud, el cual le debe garantizar estos, así mismo, se evidencian sitios de consultoría legal que guíen y apoyen a estas personas a poder hacer valer sus derechos.

De esta manera, Colombia como mecanismo de apoyo a las personas que se encuentran inmersas en estas condiciones ha aplicado diversos factores como los mencionado anteriormente,

creando a su vez un cuerpo normativo robusto que conlleve a garantizar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, sin embargo, esto si bien ha sido un apoyo, la realidad demuestra lo contrario, pues la incorporación de éstas personas al mundo laboral es una de las mayores dificultades que enfrentan, lo que repercute en no contar con ingresos para su sostenimiento, o teniendo todas las capacidades para laborar, a los empleadores no les interesa ingresar personal en éstas condiciones por las complicaciones que podrían presentarse, imagen de su empresa y demás factores que tengan como criterio para la contratación de personal y el desarrollo de sus funciones.

Así las cosas, respecto a ésta problemática laboral, el Estado Colombiano desde 1997 ha trabajado en mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad cómo se evidenció en la Ley 361 de 1997, siendo los primeros pilares para subsanar esta situación, no obstante, no fue sino hasta en el año 2009 el Estado Colombiano suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, la cual fue incorporada en el ordenamiento jurídico a través de la Ley 1346 de 2009, a través de éste Convenio “(...) *los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...)*” (Art 27, Ley 1346 de 2009).

Por consiguiente, con la mirada puesta en desarrollar ese compromiso adquirido a nivel internacional surgió la Ley estatutaria No 1618 de 2013, la cual dicta disposiciones generales

con el objeto de *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”* (Ley 1618 de 2013).

El desarrollo de esta Ley introduce nuevas figuras de la discapacidad desde la perspectiva social y de derechos humanos, es decir, el modelo social de la discapacidad, expandiendo éstas figuras a todos los sectores competentes que sean garantes de derechos, por medio de la promoción de programas inclusivos para esta población, en los cuales se buscaron iniciar un proceso de aprovechamiento de la capacidad de estas personas, conforme a sus condiciones, generando mejoras en las percepciones de bienestar social, es decir, buscando atender la población desempleada en condiciones de discapacidad (MinSalud, 2017), con ello, se intenta subsanar las mismas barreras que impone la sociedad y se busca sean derribadas.

Así mismo, ésta Ley creó la necesidad de reglamentar desde los diferentes frentes de garantías a nivel estatal, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad (Ley 2297 de 2023), esto teniendo en cuenta el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia el cual establece el papel de garante del Estado como promotor de condiciones de igualdad material y formal, adoptando así, medidas en favor de grupos discriminados o marginados; buscando proteger especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

Teniendo en cuenta lo anterior, éste grupo de personas ha sido catalogado por la Corte Constitucional como grupo de personas con condiciones de debilidad manifiesta, es decir, que

quienes se encuentren en ésta situación “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada” (Sentencia T-277 de 2020), así las cosas, el cuerpo legislativo a través de la Ley 1618 de 2013 ha manifestado que con el objetivo de materializar las medidas inclusivas para estos grupos marginados se hacen menesteres “Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan” (Ley 1618 de 2013), convirtiéndose en el marco Constitucional, por medio del cual, se establecen medidas temporales o permanentes que busquen remediar parcialmente la inclusión laboral y social de una discriminación irracional que no están obligados a soportar.

De esta manera, posteriormente, en el marco legislativo han surgido Decretos que han contribuido a la materialización de derechos laborales en estos grupos marginados, como es el caso del Decreto 2011 de 2017, el cuál propuso una cuota mínima de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en las entidades del Sector público en las tres ramas de poder público, así mismo, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Esto apoyó que un gran porcentaje de personas en condición de discapacidad pudieran hacer uso de sus capacidades para laborar garantizando su ingreso mínimo vital y el poner en evidencia su utilidad a nivel social desde el campo profesional.

Por su parte, un mes después, el Gobierno expidió el Decreto 2177 de 2017, norma que creó el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad junto con los parámetros y funciones a emplear a fin de coordinar las acciones que el sector privado adelante para apoyar al *“ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores”* (Decreto 2177 de 2017), asignando de ésta manera una carga al campo privado.

Ahora bien, por último, a través del Decreto 392 de 2018, con la idea de incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en el campo privado, se crearon incentivos en los procesos de contratación de las empresas para aquellas que accedieran a integrar laboralmente a los grupos marginados a su equipo de trabajo, por su parte, en el campo público, en los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, se les impuso a las entidades estatales el deber de otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. De esta forma, el gobierno ha trabajado en pro de que cada día disminuya el porcentaje de personas en condición de discapacidad sin un ingreso o sin vinculación al mundo laboral en el país.

Cumplimiento de igualdad de condiciones de los grupos marginados con la sociedad en concordancia con la Ley 1618 de 2013.

La Ley 1618 de 2013, ha sido un avance dentro de la legislación con el propósito de brindar esas garantías laborales que requieren las personas con discapacidad junto con el apoyo del

Ministerio del Trabajo, entidad encargada de *“llevar 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”* (MinTrabajo, s.f.), por lo que en su ejercicio desde la expedición de ésta Ley, se han implementado mecanismos de concientización y beneficios a fin de alcanzar éste objetivo.

Desde éste punto de vista, el DANE a 2020 (Información más actualizada obtenida tras el último censo en el país) determinó que *“en Colombia hay 3.134.037 personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias (7,1% de la población del país), de quienes 1.784.372 (4,07% de la población del país) reportaron tener dificultades en los niveles de severidad 1 o 2 según la escala del Washington Group (DANE, 2020), donde en ésta población identificada de 1.487.354 hogares que tienen al menos una persona con discapacidad, el 38,3% se encuentra en estrato uno (1) y el 34,7% en estrato dos (2)”* (DANE, 2020), lo que permite deducir que los ingresos económicos de ésta población es escasos.

Sin embargo, en el mismo reporte se logró establecer que *“el 46,3% de los hombres con discapacidad reportó estar trabajando, y el 31,5% de las mujeres con discapacidad reportó estar trabajando”*, cifras que preocupan teniendo en cuenta que solo 617.799 personas en condición de discapacidad requieren de un tercero para su desarrollo, es decir que los demás tiene capacidad para poder ejercer actividades que le generen ingresos de sostenibilidad monetaria.

De esta manera, tras el trabajo realizado en los últimos años para mitigar dicho impacto, el Ministerio de Trabajo con el propósito al cumplimiento de igualdad de condiciones de los grupos

marginados con la sociedad en 2022 reportó que tras la implementación de los programas de promoción e inclusión respecto al tema:

“En lo que respecta al sector público, con corte a diciembre de 2021 se encuentran vinculadas 9.396 personas con discapacidad. De las cuales 7.144 son servidores públicos y 2.252 por contrato de prestación de servicios. Por género, en la administración pública 2.538 son mujeres con alguna discapacidad (36 %). Dentro del grupo de las 2.538 mujeres, la discapacidad física (36,5 %) y visual (31,9 %) son las principales características de vinculación laboral y participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Seguidas de la auditiva (9,85 %), múltiple (3,51 %), psicosocial (3,39 %), discapacidad cognitiva/intelectual (0,87 %), y otras (15,25 %)”. (MinTrabajo, 2022).

En consecuencia, puede decirse que hasta el momento ha existido un cumplimiento y alcance de protección a nivel general para las personas con discapacidad con respecto a lo reportado por el DANE en 2020, por lo tanto, puede afirmarse a su vez que para las medidas implementadas a la fecha han puesto en evidencia un cumplimiento de las condiciones creadas para generar igualdad de los grupos marginados respecto a la sociedad como se ordenó en la Ley 1618 del 2013.

No obstante, así como ha existido una mejora en dicho aspecto cabe aclarar que aún existe una brecha amplia para poder alcanzar una garantía plena a nivel laboral de las personas en condición de discapacidad.

Personas En Situación De Discapacidad

Las personas en situación de discapacidad son aquellas que presentan limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

De esta manera, algunos de los problemas sociales a los que se enfrentan las personas con discapacidad incluyen el acceso a la educación, la falta de empleo o discriminación laboral, acceso a la salud, acceso al transporte y la movilidad, acceso a la tecnología y la información, estigmatización y discriminación social, acceso a la justicia y acceso a la vivienda.

Por esta razón, como se ha expresado en el presente escrito es un enfoque ligado a la realidad colombiana y que requiere atención por parte de todos a fin de brindar garantías en los derechos de las personas, garantizar una inclusión social y lograr impactar creando una calidad de vida en estas personas.

Así las cosas, gracias a los avances científicos respecto a la salud de las personas se ha reconocido que existen diversas enfermedades que pueden afectar al ser humano, las cuales en algunos casos algunas suelen presentarse en un número mínimo nivel poblacional, de ahí las denominadas enfermedades huérfanas, las cuales, en algunos casos afectan de manera degenerativa a los individuos que padecen las mismas.

Enfermedad Huérfana

Una enfermedad huérfana, también conocida como enfermedad rara, es una enfermedad que afecta a un pequeño número de personas en comparación con la población general. En la Unión Europea, una enfermedad se considera rara cuando afecta a menos de 1 de cada 2,000 personas. *“En el mundo se han identificado entre 6,000 y 7,000 enfermedades huérfanas. En Colombia tenemos identificadas alrededor de 1.920 que se encuentran incluidas en la resolución 430 de 2013”* (MinSalud, s.f.). Así mismo, el Ministerio de Salud define afirma que:

“(…) La causa exacta de una enfermedad huérfana sigue siendo desconocida. Sin embargo para una porción significativa de la población el problema se puede originar en mutaciones

(cambios) en un gen. Muchas de estas mutaciones genéticas pueden pasar de generación en generación, explicando por que algunas enfermedades huérfanas son familiares. Es importante saber que la genética es solo un factor. Factores ambientales como la dieta, fumar, o exposición a químicos también juegan un papel en las enfermedades huérfanas. Estos factores pueden causar enfermedades o interactuar con factores genéticos para aumentar la severidad de una enfermedad. (...)" (MinSalud, s.f.).

Estas enfermedades suelen ser crónicas, debilitantes, y muchas veces son potencialmente mortales. A menudo son genéticas y están presentes desde el nacimiento, pero también pueden ser adquiridas durante la vida. Debido a su rareza, las enfermedades huérfanas pueden ser difíciles de diagnosticar y tratar, lo que lleva a desafíos adicionales para los pacientes y sus familias.

El término "huérfana" se utiliza porque, debido a su rareza, estas enfermedades a menudo reciben poca atención de la industria farmacéutica y de investigación en comparación con enfermedades más comunes. Esto significa que hay una falta de tratamiento específico y, en muchos casos, los pacientes no tienen acceso a terapias adecuadas. La investigación y el desarrollo de tratamientos para enfermedades huérfanas pueden ser costosos y difíciles debido al pequeño número de pacientes afectados y a menudo se necesita un enfoque colaborativo entre gobiernos, instituciones académicas, organizaciones sin fines de lucro y la industria para avanzar en este campo.

Análisis de la situación de personas diagnosticadas con ELA en el ejercicio laboral.

Una vez comprendido lo anterior, es viable enfocarse directamente en aquellas personas que han sido diagnosticadas con Esclerosis lateral amiotrófica, y lograr identificar si la Ley 1618 del 2013 contiene elementos concretos para estos pacientes, teniendo en cuenta que ésta contiene

un impacto de carácter general para personas en condición de discapacidad sin importar su diagnóstico específico.

De esta forma, teniendo en cuenta el objeto de ésta Ley, es necesario partir de las patologías de las personas, las cuales, dependiendo de su dictamen médico previamente analizado por un equipo especializado interdisciplinario, es decir, donde se estudia las enfermedades y los síntomas a fin de discriminar las necesidades específicas, se asigna la responsabilidad concreta, a actores específicos en relación con la expedición de políticas, acciones y programas o con las ejecuciones de ajustes razonables que contribuyan a garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión plena, de lo cual podemos deducir que las personas diagnosticadas con ELA tienen una protección y garantía constitucional y legal para sus derechos laborales y sociales al ser sujetos de especial protección.

El resultado de los mandatos de Derecho internacional, será entonces, el ratificado por Colombia, es decir, la Convención Interamericana, ratificada desde el 22 de noviembre de 1969. Esta Convención creada por la Organización de los Estados Americanos (OEA); adopta medidas, que buscan la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; Se establecen, así, los objetivos específicos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, así mismo, un apoyo en el ordenamiento internacional americano que refuerza el desarrollo jurisprudencial nacional, en concordancia con lo establecido en la ley 1618 del 2013, Ley que realiza un desarrollo normativo de la ley 1346 del 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).

Partiendo de lo anterior, el Estado Social de Derecho, sin ser el objetivo de estudio de este artículo, resulta ser el promotor de las conductas, y de la responsabilidad como garante de los particulares, e instituciones que prestan servicios públicos. Entonces, los particulares, y las relaciones laborales también deben ser irradiadas de los valores, principios, preceptos y mandatos del Estado Social con fundamento en los principios constitucionales.

Así las cosas, la articulación de principios, no se puede predicar solo de las relaciones laborales de particulares con el Estado. Los particulares, en su generalidad, también deben propender por la integración de principios en la relación laboral, sin importar la clasificación contractual, y con esto se hace referencia a: prestación de servicios (civil), contrato laboral, obra labor, entre otros.

Recíprocamente, el papel garante se debe ver reflejado e irrigado por entidades públicas y privadas con capacidad de contratar. Por lo mismo, eliminar brechas de acceso, como las que sufren las personas en situación de indefensión, es parte del rol activo, y garante.

Ahora bien, los Derechos no pueden ser formalmente predicados (Norma, ley, resolución, fallos, jurisprudencia), como parte del cumplimiento del rol activo del Estado. Los Derechos deben ser materialmente aplicados, es decir, el Estado debe procurar por la integración de las comunidades ampliamente segregadas, o en específico, en situación de discapacidad.

En consecuencia, de lo anterior, la Corte Constitucional, como la entidad garante de la Constitución, establece en varias oportunidades.

“En efecto, 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).” (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado - Sentencia T-304/2017. Corte Constitucional de Colombia).

Destacando que la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (De ahora en adelante CDPD), establece a lo largo del texto, un enfoque directo en obtener accesibilidad a un entorno social, económico, educativo, laboral e informativo para las personas en condición de discapacidad, dentro de las cuales se integran las personas con ELA.

Se busca entonces, garantizar el goce pleno de sus derechos humanos y libertades fundamentales cumpliendo con su propósito de promover el respeto de la dignidad inherente de las personas, focalizado en las relaciones laborales.

En consecuencia, de lo anterior, se realizará a continuación un análisis detallado de lo estipulado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad e identificamos si se garantiza o se da cumplimiento a este ordenamiento jurídico en el área nacional.

En primera instancia, el artículo 4, sobre las obligaciones generales (CDPD) esboza deberes relacionados con la promoción, investigación, desarrollo, y el uso de nuevas tecnologías; incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio módico.

Lo que de manera directa incide en la integración de las personas con necesidades específicas, y facilita tanto material, como formalmente garantías y deberes tanto del Estado, como de la iniciativa privada para con la población con ELA; todo ello, en el marco de un estado garantista, subsumido al imperio de las leyes y la eliminación de brechas sociales.

Por lo tanto, el ordenamiento jurídico internacional, recomienda la adopción de medidas de integración y eliminación de comportamientos sociales que generan una externalidad negativa. De esta manera, el artículo 4 de la Ley 1346 del 2009, ciñe el deber formal de las autoridades públicas y privadas en materia laboral, sin embargo, la aplicación material de dicho cuerpo normativo se ve limitada y por tanto el acceso a derecho y garantías de las comunidades focalizadas para el desarrollo del presente artículo, es decir, población con ELA.

Así mismo, el artículo octavo (8vo) es una fiel muestra del interés del Gobierno Nacional por desarrollar y dar acceso a dicha comunidad. Lo sustancial de la norma, es la realidad nacional, es decir, que causa a que en la mayoría de los casos las personas diagnosticadas con ELA no pueden ser reubicadas laboralmente por su empleador, debido a que sus funciones dependen de esfuerzos físicos, y en otros casos, los ajustes razonables de adquirir los apoyos necesarios para el desarrollo laboral de estas personas tienen un precio inalcanzable.

Finalmente, el análisis de los aspectos relevantes al ámbito laboral consagrados en la CDPD, se resalta el esfuerzo del Artículo 27, Trabajo y empleo, en sus dos numerales, en los cuales se establece que los Estados partes deben asegurar y garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones frente a las demás personas en la nación, se deben otorgar las mismas condiciones y oportunidades para que puedan ganarse la vida mediante

un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. (Art 27, CDPD).

Por lo que, bajo la comprensión dada anteriormente, puede concluirse que a través de ésta convención y la Ley 1618 del 2013, se cuenta con herramientas a nivel normativo que permiten que se garanticen los derechos laborales de las personas con ELA, sin embargo, la realidad es diferente, y más teniendo en cuenta que es una enfermedad degenerativa la cual perjudica el correcto involucramiento laboral a largo o corto plazo de ésta persona al ser una enfermedad huérfana, pues como define la Ley 1392 del 2010, las enfermedades huérfanas son *“Aquellas crónicamente debilitantes, graves, que amenazan la vida y con una prevalencia menos de 1 por cada 2.000 personas, comprenden las enfermedades raras, las ultra huérfanas y olvidadas. Las enfermedades olvidadas son propias de los países en desarrollo y afectan ordinariamente a la población más pobre y no cuentan con tratamientos eficaces o adecuados y accesibles a la población afectada.”* (Ley 1392 del 2010).

Lo anterior, repercute en la necesidad de brindar además una atención integral la cual podría intervenir con la correcta prestación de servicios laborales de estas personas ante entidades o empresas por los tiempos que esto implica y posibles tratamientos en las que se ven inmersos, lo que genera el que podría existir una contradicción entre lo protegido y la realidad vivenciada, pues si bien con todo esto se intenta ponderar los derechos a la vida digna, la salud, y el trabajo, las dificultades a nivel material son claras.

Capítulo No 3. - Referencias de ordenamientos jurídicos de otros países y Resolución de la problemática.

Referencias de ordenamientos jurídicos de otros países

La toma de referencias normativas y jurisprudenciales de otros países, es una herramienta que hará las veces de valoración de las medidas internas del país (Colombia), en el tema en concreto; además, de su funcionalidad material. Cómo es innegable el desarrollo disímil del colombiano y más frente al campo práctico, otras perspectivas, aplicaciones diferentes, y consecuencias diferentes, permitirán un juicio de valor fundamentado en resultados y medidas reales.

Para ello, es menester hacer hincapié en el marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia, a fin de comprender el estado actual del mismo y observar el comportamiento legislativo en otros países, el cual se muestra en el cuadro siguiente:

COLOMBIA
Desarrollo doctrinal, jurisprudencial y legal.
Corte Constitucional, sobre la debilidad manifiesta. Sentencia T/277/20: <i>Quien está en situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud es el individuo que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada”.</i>

Ley 1392 del 2010, por medio de la cual se reconocen las enfermedades huérfanas como de especial interés y se adoptan normas tendientes a garantizar la protección social por parte del Estado Colombiano a la población que padece enfermedades huérfanas y sus cuidados.

Ley 1438 del 2011, por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

Sentencia T/187/21, sobre la estabilidad laboral reforzada a personas diagnosticadas con ELA, y que sufren un despido sin justa causa.

España

El primer país a analizar respecto a su desarrollo es España, las personas que son diagnosticadas *“con ELA inician de manera inmediata una valoración médica, la cual inicia por el paso ante un Tribunal Médico, el cual realiza una evaluación integral de la persona, estableciendo el grado de incapacidad del paciente”* (Marben Abogados, 2023), los cuales, por lo general, según las estadísticas de Margen Abogados, reciben inicialmente la incapacidad permanente total, y en las fases más agudas, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez, considerando siempre que la persona se vuelve completamente dependiente, por lo que hay que evaluar quién se hace cargo de sus necesidades básicas.

Este reciente producto legislativo se centra en impulsar el acceso al trabajo de todos los ciudadanos, sin diferencias, y ayudar de forma más personalizada a los desempleados. Pero si la persona declarada en condición de discapacidad está percibiendo un salario por concepto de mesada pensional por discapacidad, debe recordar que, si es de su interés reincorporarse, debe hacerlo solo a los puestos determinados.

En definitiva, la normativa que ocupa el desarrollo de personas ampliamente segregadas en el entorno laboral, es una medida valiosa y necesaria que ayudará a crear un mercado laboral más inclusivo y justo en España, de este modo, las personas que sean diagnosticadas con ELA, pero sus capacidades físicas y psicológicas le permitan optar por un empleo, existirán empresas quienes realizarán los ajustes razonables y la implementación de apoyos para la empleabilidad laboral de este grupo de personas, todo ello, con el fin de poder darle primacía al principio de inclusión.

De este modo, si se realiza un cuadro comparativo de la normatividad española con Colombia, se obtiene que:

ESPAÑA
Ley ELA.
Legislatura Núm. 261 (2023) Congreso de los Diputados. La señora Calvo Gómez: “Se han olvidado de lo que aprobó esta Cámara: garantizar la incorporación de esos tratamientos en el plazo que establece la ley desde la Unión Europea. Los enfermos de cáncer no tienen derecho al olvido oncológico, pero parece que el Gobierno sí que tiene derecho a olvidarse de ellos o de los enfermos de ELA.”

'El Pleno del Congreso insta al Gobierno a la inmediata puesta en servicio de todas las instalaciones y dependencias del Centro de Referencia Estatal para Personas con Discapacidades Neurológicas (Credine, Langreo, Asturias), dando cumplimiento a los compromisos adquiridos para el tratamiento de lesiones y enfermedades medulares y, singularmente, de la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA), así como la investigación sobre las mismas.'

La Ley ELA, que se enunció anteriormente resulta estar limitada por el Congreso de los Diputados.

Estados Unidos

Por su parte, Estados Unidos, se identificó que la Ley ADA, es decir, la Ley para estadounidenses con discapacidad 1990, la cual es una Ley federal de derechos civiles diseñada para prevenir la discriminación y permitir que las personas con discapacidades participen plenamente en todos los aspectos de la sociedad, en uno de sus apartados incluye las adaptaciones razonables y cargas onerosas con el propósito de poder alcanzar una incorporación mediática y apta (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el empleo, 2022).

Así mismo, existe un espacio en esta Ley, en la cual se especifica que el empleador debe realizar ajustes o modificaciones proporcionados para permitir que las personas con discapacidad gocen de las mismas oportunidades laborales, es decir, impone la carga a los empleadores de adaptar sus instalaciones, pero, es relevante recalcar que esta Ley no indica que el empleador debe realizar los ajustes razonables antes de realizar la contratación, sino que, las adaptaciones se deben

realizar una vez se seleccione al empleado, y acorde a las necesidades que éste requiera o exija se deben tomar las medidas necesarias por parte del empleador para garantizar lo exigido por la persona contratada, la adaptación razonable se debe realizar solamente si una persona con una discapacidad la necesita para solicitar un empleo.

Entre tanto, llevar a cabo un trabajo o gozar de los mismos beneficios que el empleador ofrece a otros empleados y este no está obligado a proporcionar ninguna adaptación que le genere una carga onerosa sería un margen que no brindaría igualdad, lo cual la misma Ley define como carga onerosa la que se supone que proporcionar una adaptación razonable generaría una dificultad o gasto importante en función de sus recursos y el funcionamiento del negocio.

De esta manera, se identificará que esta Ley federal busca la protección y garantía de los derechos laborales para las personas diagnosticadas con ELA, sin embargo, no es un misterio definir que una adaptación razonable para que una persona diagnosticada con ELA puede ejercer una labor profesional genera una carga onerosa sobre el empleador, lo cual genera una discriminación parcial a este colectivo de personas bajo los parámetros establecidos en esta Ley.

Esta normatividad establece los tipos de adaptaciones razonables que se pueden generar en el área laboral, clasificándolos así: equipos, materiales accesibles, cambio en el lugar de trabajo, restructuración del empleo, trabajo en el hogar, horarios de trabajos modificados, licencias, modificaciones de la política, modificación de los métodos de supervisión, preparadores laborales, y reasignación.

Propuesta De Solución Al Problema.

Teniendo en cuenta lo expresado en los acápite anteriores, es menester el poder establecer una solución que contribuya a los avances obtenidos respecto a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad por ELA.

Así las cosas, se postula como medida alterna de las adoptadas por el Estado colombiano, capacitaciones a personas diagnosticadas con ELA, realizadas por entidades estatales de educación superior; lo anterior, para fortalecer las posibilidades de ingresar a una empresa pública o privada, con el fin de desarrollar las habilidades profesionales y laborales en diferentes áreas de las cuales se encuentran capacitados.

Esto se debe a que las personas que son diagnosticadas con ELA, usualmente ejercen una profesión en la cual es necesaria la movilidad física, labores de fuerza y desplazamiento, lo cual, representa una necesidad imperiosa de atención pública, pues la enfermedad limita el obrar del trabajador. De ahí el que dichas capacitaciones determinen bajo un estudio a su vez si las nuevas limitaciones que presenta la persona si le permite seguir ejerciendo su actividad pero con adecuaciones propias de su puesto, o por el contrario debe de diversificar su vocación, por lo que las capacitaciones le darían esa guía y apoyo para poder seguir laborando.

Entendiendo esto el Estado, en concordancia con su deber de garante, debe capacitar en áreas profesionales a las poblaciones de especial protección laboral. Las instituciones educativas públicas deben readaptar profesionalmente a los ciudadanos diagnosticados con ELA, tal y como se encuentra expresado en el Convenio 159 de 1983 y ratificado en Colombia mediante la Ley 82 de 1988, Ley desarrollada mediante Decreto 2177 de 1989, lo que teórica y potencialmente permite un mayor acceso laboral a las personas con necesidades especiales en el entorno laboral,

desbrozando que no específicamente se capacita para ejercer la profesión que adquirió antes del diagnóstico, se capacitara en otro campo técnico, tecnológico o profesional que sea viable el ejercicio laboral con el diagnóstico médico y el estado degenerativo de la enfermedad.

Así mismo, dentro de los factores a tener en cuenta se debe considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona de especial protección laboral, obtenga y conserve un empleo adecuado a sus necesidades, se desarrolle en el mismo, y así se promueva la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Todos estos factores, se propone sean desarrollados y materializados por un Comité de acción creado desde el gobierno, el cual se encargue de ejecutar las acciones necesarias impartidas para proteger y garantizar los derechos laborales de las personas que padecen ELA y que una vez se vean impedidas para laborar, puedan recibir un acompañamiento que implique el proceso de obtención de una pensión por invalidez o la obtención de un subsidio que conlleve a mantener un mínimo vital, y por tanto, ello repercute en que vivencien cuidados paliativos y a su vez una vida digna dentro de las condiciones posibles.

Máxime, desde este Comité que se propone es necesario realizar una síntesis mancomunada con los empleadores para identificar la totalidad de los empleos que pueden ser ocupados por las personas diagnosticadas con ELA, a fin de que se continúe desarrollando los programas de promoción e inclusión propuestos desde el gobierno y el Ministerio de Trabajo.

Por consiguiente, las medidas que se deben adoptar deben ser de cooperación y coordinación entre las entidades públicas y privadas, con principal participación de las fundaciones y representantes que manejan a profundidad los temas fundamentales de las personas con ELA, quienes deben participar activamente de las reuniones que se establezcan entre el cuerpo de acción

y los empleadores, debido a que son ellos quienes tienen el conocimiento preciso de las facultades y habilidades que pueden desarrollar estas personas.

Ahora bien, en un caso avanzado de la enfermedad, se propone que el Estado configure un Centro de Capacitación y Rehabilitación, que, tenga por objeto promover la inclusión laboral de las personas diagnosticadas con ELA y que brinde de forma gratuita capacitación para el trabajo y apoyo para búsqueda de empleo en la profesión que se requiera en un momento determinado, teniendo en cuenta la demanda laboral existente, así, realizando un enfoque determinado en vacantes laborales que pueden ser cubiertos de manera inmediata por personas que haga parte de este centro de capacitación, propuesta que la mirada puesta en mantener las adecuaciones laborales realizadas por los empleadores en la parte física estructural de la empresa, adaptaciones razonables y la adquisición de material de apoyo fundamental para el ejercicio del cargo por una persona con ELA.

De igual forma, con base en el Derecho comparado analizado en el presente trabajo, se refuerza la propuesta indicando que la solicitud de generar un centro de Capacitación y Acompañamiento especializado profesional en el tratamiento y apoyo de las personas diagnosticadas con ELA o enfermedades degenerativas aledañas a las que se le pueda aplicar el mismo enfoque, se da teniendo en cuenta que se garantiza por parte del Estado la protección de los derechos fundamentales y laborales, por consiguiente, el empleador que en su corporación tenga vacante en una función que pueda ser ejercida por una persona que pertenezca a este centro, puede realizar la celebración del contrato de manera previa a la modificación y adecuación de la planta física de sus instituciones, motivados a que las correspondientes modificaciones que se van a realizar son las necesarias e indispensables, las cuales, serían orientadas por parte del Centro de Capacitación especializado, ya que son ellos quienes tiene el conocimiento íntegro y real de las

necesidades, capacidades y habilidades con las que cuenta la persona con ELA que ha sido contratada para desempeñar determinada labor.

Así mismo, el Centro de Capacitación debe ser especializado debido a que; se está frente a una enfermedad con padecimientos únicos, comportamiento y tratamiento de los pacientes con características específicas, enfermedad de carácter progresivo y degenerativo con afectación a las neuronas motoras, las cuales, permiten el control voluntario y envían la actividad eléctrica a los músculos para que estos respondan a la orden de movimiento. Además, que este Centro es un trabajo mancomunado entre el ejercicio laboral y el derecho a la salud de estas personas, el cual, la Corte Constitucional ha manifestado que:

“El derecho a la salud es un derecho fundamental de todos los habitantes del territorio nacional que debe ser respetado y protegido y, que puede ser invocado a través de la acción de tutela cuando este resultare amenazado o vulnerado, para lo cual, los jueces constitucionales pueden hacer efectiva su protección y restablecer los derechos vulnerados” (Sentencia T-361/2014).

Por lo tanto, determinado Centro de capacitación debe estar dotado por personas capacitadas en temas de salud, pero además debe estar dotado de los materiales de apoyo y adaptaciones físicas para facilitar la capacitación de todas las personas que lo integren, siendo de gran relevancia que el personal médico y técnico que asiste tanto el proceso de recuperación médica como la capacitación educativa deben tener un enfoque especializado multidisciplinario en el tratamiento de personas diagnosticadas con ELA, teniendo en cuenta a su vez, lo manifestado por la Corte Constitucional, la cual ha expresado que:

“ (...) y se trata de un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, lo cual significa que, tanto en el ámbito público como en el privado, deben respetarse los principios instituidos en el artículo 53 superior, la libertad, la igualdad, la dignidad y los

derechos de los trabajadores, como son la intimidad, la integridad física y moral, el buen nombre y la libertad sexual, entre otros.” (Sentencia T-074/2023).

Por último, relacionamos que en el mundo existe una probabilidad de padecer Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) relacionada de 5 entre 100.000 personas, (Medineplus, 2020), dejando claro que la probabilidad de padecerla es relativa y va en aumento debido a que el ser humano se encuentra cada vez más expuesto a sustancias químicas y tóxicas que pueden generar esta enfermedad. Se debe entonces, buscar la protección y garantía de los derechos Constitucionales y Fundamentales, reconocidos inherentemente al hombre por el Estado Colombiano y por los Derechos Humanos, en especial a estos sujetos de especial protección, donde el índice poblacional va en aumento.

Conclusiones.

Del análisis realizado en el presente escrito puede advertirse que, en Colombia, se cuenta con un robusto contexto jurídico de la inclusión laboral a personas con discapacidad, el cual, año tras año ha intentado poder cubrir los diversos frentes y se ha evidenciado el continuo aumento de personas que viven con estas condiciones a nivel laboral, ello en atención a los convenios suscritos a nivel internacional y aplicados dentro del ordenamiento jurídico del país, lo que conlleva a la propuesta de solución del presente trabajo que es la creación de un Comité Público, con funcionamiento por convenio interadministrativo del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de la Salud, para que continúe ejecutando actividades y programas que apoyen la inclusión laboral, y con este un Centro especializado de Capacitación que apoye los frentes de salud e incorporación laboral óptima de éstos pacientes.

Dicha propuesta, se consolida con una trazabilidad que parte de un estudio realizado desde las entidades estatales de educación superior, las cuales brindarían un panorama real de la situación de inclusión laboral de las personas que padecen ELA, seguido de esto, la implementación y continuación de campañas de promoción de inclusión laboral pero lideradas por un Comité gubernamental enfocado en las personas que padecen dicha enfermedad, hasta llegar a la creación del Centro especializado de Capacitación que sea manejado y coordinado por personas especializadas medicas a nivel multidisciplinar en la enfermedad y apoye a las personas con ELA desde los diversos frentes a fin de lograr la integración o la reintegración de estas personas en la sociedad, garantizando el que vivencien cuidados paliativos, y a su vez, una vida digna dentro de las condiciones posibles.

Referencias y Bibliografía.

- Comisión para la igualdad de Oportunidades en el empleo. (2022). *La Ley de Estadounidenses con Discapacidades: Una Introducción para Pequeñas Empresas*.
<https://www.eeoc.gov/es/laws/guidance/la-ley-de-estadounidenses-con-discapacidades-una-introduccion-para-pequenas-empresas>
- Organización de las Naciones Unidas. [ONU]. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Congreso de la República. (2009, 31 de julio). *Ley 1346 de 2009 (julio 31) Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html
- Congreso de la República. (2010, 2 de julio). *Ley 1392 de 2010 (julio 2) Por medio de la cual se reconocen las enfermedades huérfanas como de especial interés y se adoptan normas tendientes a garantizar la protección social por parte del Estado colombiano a la población que padece de enfermedades huérfanas y sus cuidadores*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1392_2010.html
- Congreso de la República. (2013, 27 de febrero). *Ley 1618 de 2013 (febrero 27) Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de*

las personas con discapacidad.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Corte Constitucional. (2017, 8 de mayo). *Sentencia T-304/2017 (8 de mayo) Acción de tutela. M.*

P. Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-304-17.htm>

Corte Constitucional. (2014, 10 de junio). *Sentencia T-361/2014 (10 de junio) Acción de tutela.*

M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-361-14.htm>

Corte Constitucional. (2020, 31 de julio). *Sentencia T-277/2020 (31 de julio) Acción de tutela. M.*

P. Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-277-20.htm#:~:text=Se%20estableci%C3%B3n%20que%20el%20derecho,todas%20las%20modalidades%20de%20contrataci%C3%B3n.>

Corte Constitucional. (2017, 30 de octubre). *Sentencia T-664/2017 (30 de octubre) Acción de*

tutela. M. P. Carlos Bernal Pulido
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-664-17.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%2C%20en%20reiterada,de%20discriminaci%C3%B3n%20en%20el%20empleo.>

DANE. (2020). *Panorama general de la Discapacidad en Colombia.* chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>

Gallego Pérez, J. (s.f.). *Esclerosis Lateral Amiotrófica.* [https://www.cun.es/enfermedades-](https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/esclerosis-lateral-amiotrofica)

[tratamientos/enfermedades/esclerosis-lateral-amiotrofica](https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/esclerosis-lateral-amiotrofica)

Laboralistas, M. A. (2023). *Ela e incapacidad laboral*. Marben Abogados.
<https://www.marbenabogados.com/ela-incapacidad-laboral/>

MedlinePlus. (2022). *Esclerosis lateral amiotrófica (ELA)*.
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000688.htm>

Marben Abogados. (s.f.). *El ELA y la incapacidad laboral*. <https://www.marbenabogados.com/ela-incapacidad-laboral/>

Ministerio de Salud. (2017). *Balance proceso reglamentario - Ley estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Inclusión Laboral de personas con discapacidad*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad#:~:text=Marco%20Normativo%20de%20la%20Discapacidad%20en%20Colombia&text=El%20art%C3%ADculo%2027%C2%BA%20establece%20que,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s.&text=Ley%20Estatutaria%20No.,1618%20de%20febrero%202013>

Ministerio de Trabajo. (2022). *Cuatro de cada 10 trabajadores con discapacidad en Colombia son mujeres*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/marzo/cuatro-de-cada-10-trabajadores-con-discapacidad-en-colombia-son-mujeres#:~:text=BOGOT%C3%81%2C%2018%2C%20mar.%2F,discapacidad%20vinculados%2C%20cuatro%20son%20mujeres>

Organización Panamericana de Salud. [OPS]. (s.f.). *Discapacidad.*

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s>

Parra Báe, A, Vargas Espitia, L, Agudelo De La Pava, J, Acosta Vásquez, D, Rodríguez Pinto, A, Alejandra Gómez, M y Silva Perilla, S. (2022). *La esclerosis lateral amiotrófica y sus necesidades.*

Presidente de la República. (2017, 22 de diciembre). *Decreto 2177 de 2017 (diciembre 22). Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>

Presidente de la República. (2017, 30 de noviembre). *Decreto 2011 de 2017 (noviembre 30). Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>

Rojo, E. C. (2019). La discriminación laboral indirecta.

Woolcott Oyague, O, Flechas Lara, E, Vargas Espitia, L y Parra Báez, A. (2020). *La tutela de la parte débil en las relaciones jurídicas contemporáneas.* Universidad Santo Tomás.