

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.

JULIÁN MAURICIO QUINTERO PINO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS
BUCARAMANGA
2015

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.

JULIÁN MAURICIO QUINTERO PINO

Trabajo de grado para optar por el título de
MAGÍSTER EN DERECHOS HUMANOS

Directora

MARCELA CARVAJAL CRUZ

Terapeuta Ocupacional, Magister en envejecimiento y discapacidad.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS
BUCARAMANGA
2015

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	13
1. CONSIDERACIONES ETICAS	17
2 ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	20
2.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS A NIVEL NACIONAL	20
2.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES RELATIVOS A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	32
3. MARCO TEORICO – CONCEPTUAL	38
3.1 NOCIÓN DE DISCAPACIDAD	38
3.2 ANTECEDENTES ACADÉMICOS DEL CONCEPTO DE MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD	44
3.3 LA INCLUSIÓN LABORAL COMO PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	49
3.4 RELACIÓN ENTRE LA DISCAPACIDAD Y LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO (CIF) EN LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	52

3.5	EL ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA “ <i>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA</i> ” DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL	54
3.6	EL ENFOQUE DIFERENCIAL “ <i>EL CRITERIO PARA LA ELIMINACIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y MARGINACIÓN</i> ”	63
4.	CARACTERÍSTICAS GENERALES EN CIFRAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA	71
5.	LA INCLUSIÓN LABORAL EN BUCARAMANGA “ <i>LA IDEALIZACIÓN DE LA NORMA Y EL PLAN</i> ”	80
6	LA BUCARAMANGA INCLUSIVA “ <i>LA INFINITA BRECHA ENTRE LA REALIDAD Y LA NORMA</i> ”	90
6.1	DE LOS DISTINTOS TIPOS DE DISCAPACIDAD	90
6.2	LA EDUCACIÓN COMO OPCIÓN PARA UN EMPLEO DIGNO	92
6.3	EL PERFIL LABORAL INVISIBLE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	95
6.4	LA DISCAPACIDAD COMO MOTIVO DE RETIRO O NO RENOVACIÓN CONTRACTUAL Y LA POSIBILIDAD DE UN ASCENSO	96
6.5	LA DISCAPACIDAD Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	97

6.6	EL PLAN MUNICIPAL DE DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA “UN MODELO SIN MODELO”	99
6.7	EL IMAGINARIO DEL EMPRESARIO	101
7.	CONCLUSIONES	103
8.	RECOMENDACIONES	107
	BIBLIOGRAFIA	109
	ANEXOS	115

LISTA DE GRAFICOS

	Pág	
Grafico 1	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.	73
Grafico 2	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud.	73
Grafico 3	Ubicación y distribución de las personas con Discapacidad según zona geográfica y censo	74
Grafico 4	Personas con discapacidad por Departamento	74
Grafico 5	Ingresos del hogar	75
Grafico 6	Estrato donde está ubicada la vivienda	76
Grafico 7	Último nivel aprobado	77
Grafico 8	Asistencia a algunas instituciones educativas de los 5 a los 24 años	78
Grafico 9	Razones por las que no estudian (mayores de 3 años)	78
Grafico 10	Tipo de ocupación de las personas con discapacidad (porcentaje)	79

LISTA DE TABLAS

		Pág
Tabla 1	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.	38
Tabla 2	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud.	53
Tabla 3	Ubicación y distribución de las personas con Discapacidad según zona geográfica y censo	71
Tabla 4	Personas con discapacidad por Departamento	72
Tabla 5	Personas en edad de trabajo (15 a 59 años) por tipo de limitación	75
Tabla 6	Analfabetismo	77
Tabla 7	Acuerdos con relación a la discapacidad en Bucaramanga	81
Tabla 8	Metas, Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga	83
Tabla 9	Plan Municipal de Desarrollo 2012 – 2015	85
Tabla 10	Plan operativo anual de inversión.	88

LISTA DE ANEXOS

		Pág
Anexo A	Formulario de consentimiento informado	116
Anexo B	Cuestionario entrevista semi-dirigida (Perfil No1)	117
Anexo C	Cuestionario entrevista semi-dirigida (Perfil No2)	119
Anexo D	Personas Entrevistadas	121

RESUMEN

TÍTULO: INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA*.

AUTOR: JULIÁN MAURICIO QUINTERO PINO**

PALABRAS CLAVE: Persona con discapacidad, inclusión laboral, enfoque diferencial, derecho al trabajo, política pública, accesibilidad, fuero de salud o discapacidad.

DESCRIPCION:

El presente trabajo pretende visibilizar un grupo poblacional que ha sido ignorado, discriminado y vulnerado por la sociedad y la ley “las personas con discapacidad”. Para efectos conceptuales, esta investigación tomó el concepto de discapacidad que trae la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad en su preámbulo:

(...) e) Reconociendo que 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, (...)”

Son escasamente visibles en los espacios públicos y privados que, por lo general, no están acondicionados para permitir su inclusión y figuran muy poco en las discusiones políticas públicas y de derechos humanos.

¿Cómo el grado de invisibilidad de las personas con discapacidad, puede ver afectado el efectivo goce del derecho del trabajo de esta población? Esta investigación permite hacer una aproximación preliminar de esta y otras preguntas partiendo de un estudio exploratorio basado en cifras, entrevistas y otro tipo de información sobre las barreras que las personas con discapacidad enfrentan para poder acceder al mercado laboral.

Este trabajo documenta también distintos tipos de obstáculos, como los físicos, culturales y legales, que imposibilitan a las personas con discapacidad, poder tener el goce real del derecho al trabajo, y concluye con unas recomendaciones al Estado y los entes territoriales de cómo podrían darse políticas públicas claras y efectivas relacionadas con la discapacidad y especialmente con la inclusión laboral.

* Trabajo de Investigación

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Maestría en Derechos Humanos. Directora: MARCELA CARVAJAL CRUZ

ABSTRACT

TITLE: LABOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE CITY OF BUCARAMANGA*.

AUTHOR: JULIÁN MAURICIO QUINTERO PINO**.

KEYWORDS: Persons with disabilities, labor inclusion, differential approach, labor law, public policy, accessibility, health jurisdiction or disability.

DESCRIPTION

The present dissertation thesis claims to make visible a group that has been victimized, discriminated and damaged by the society and the law "persons with disability". For conceptual effects, this investigation took the concept of disability that brings the Convention on the Rights of the Persons with disability in its preamble:

(...) e) Recognizing that disability is an evolving concept and that disability results from the interaction between persons with impairments and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others, (...)

They are scantily visible in public and private spaces that, in general, are no conditioned to allow their circulation and appear not to be very much in the political and human rights discussion.

How the degree of invisibility of the persons with disability can, may affect the effective possession of the labour law of this population? This research allows doing a preliminary approximation of these and others questions taking into account an exploratory study based on figures, interviews and other types of information about the obstacles a person with disability face to be able to accede to the labour market.

This research documents also different types of obstacles, such as the physical, cultural and legal, which make it impossible to persons with disabilities being able to have the real enjoyment of the right to work, and concludes recommendations to the State and local authorities on how public policies could be clear and effective related to disability and especially with the labour inclusion.

* Research Work

** Faculty of Humanities Science. School of Law and Political Science. Master of Human Rights.
Director: CARVAJAL MARCELA CRUZ

INTRODUCCIÓN

¿El Qué?

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y su Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía (CIDDD), se entiende por discapacidad *“toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano”*. En el hecho de una ausencia debida de una deficiencia como se menciona anteriormente, una persona con discapacidad no es discapacitada, por el contrario, está discapacitada, sin embargo, en la actualidad y gracias a la adecuada relación que deben tener estas personas con la sociedad y su entorno, el concepto de discapacidad está cambiando, pues se debe concebir una noción que no incurra en la consecuencia de la deficiencia de la misma persona, sino más bien, en la necesidad de una inclusión integral y desde todos los campos de las personas con discapacidad en la sociedad actual.

¿El por qué?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que en el mundo existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad productiva. Colombia tiene 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo¹. Lamentablemente, aún vivimos en una sociedad ciega ante las visibles necesidades, protección y garantías políticas,

¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). 2012.

culturales y sociales de las personas con discapacidad y en países como el nuestro siguen siendo palpables las brechas que se generan en el proceso de preparación o de generación de capacidades para estas personas, al igual que en el diseño físico y organizacional de las empresas, por esto la necesidad de implementación de ajustes razonables como medida de corrección y para ello Colombia ha desarrollado un marco legal que permite oportunidades de trabajo digno para personas con discapacidad y la construcción de espacios de trabajo adecuados y accesibles; sin embargo la realidad es otra, con una Ley reciente, poco entendible para el grande o pequeño empresario, y con la ratificación por parte del Estado de la Convención sobre los Derechos de la personas con discapacidad, aún quedan desafíos por parte de esta población por enfrentar, pues el acceso a la justicia, la discriminación por su condición y los limitantes en materia laboral están a la orden del día.

¿El para qué?

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso con características objetivas, pues su fin principal debe ser el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, salarios y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna, pueda volverse realidad y dejar de ser una utopía con políticas públicas específicas.² Dar un primer paso para contratar una persona con discapacidad es el mayor de los obstáculos que presenta el sector productivo actualmente y a pesar de que se han visto grandes avances a nivel legislativo en el reconocimiento de derechos y garantías para estos, los grandes empresarios de

² JORDÁN DE URRÍES, Borja. Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca. (Fecha no exacta de publicación) <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>.

este país se siguen preguntando; ¿cómo hacerlo? ¿Cómo comenzar? ¿Por dónde empezar?

El concepto de discapacidad debe entenderse desde una perspectiva de los Derechos Humanos partiendo de su principio de universalidad, pues no encaja en el actual marco jurídico y entorno social de hoy. En una sociedad que le cierra las puertas a un capital humano con igualdad de condiciones, se debe ser enérgico en la elaboración de estrategias dirigidas a equilibrar el acceso al ejercicio de sus derechos y oportunidades laborales, pues estas demarcan la posibilidad de tener una vida digna y lograr un mayor grado de independencia.

Partiendo de dicho análisis, se puede determinar que el flagelo discriminatorio que atraviesa una persona con discapacidad en materia laboral debe entenderse desde la perspectiva de los derechos humanos y no sólo desde una visión política-asistencialista, que es la que se le quiere dar al marco jurídico nacional correspondiente al tema.

*“En efecto la personas con discapacidad se presentan actualmente ya en el ámbito de los derechos humanos como titulares plenos de derechos. Por ello, hay que redefinir los derechos, dotarlos de contenido material, hacerlos vinculantes, visibles y exigibles y regular mecanismos expeditos de protección de tutela que garanticen su efectividad. Es decir, debe producirse el tránsito de ciudadanos invisibles, debido a las enormes barreras con que se enfrentan continuamente, a ciudadanos iguales y participativos, por su integración en la vida de la comunidad”.*³

En el campo de la discapacidad, son múltiples sus definiciones como sus tipos. Hay una diferencia al hablar de una incapacidad generada por enfermedad natural, ya

³ VICTORIA MALDONADO, Jorge A. Hacia un modelo de discapacidad basado en los Derechos Humanos. Boletín Mexicano de Derecho Comparado: Ciudad de México, Universidad Autónoma de México. Número 138. 2013. P. 1094.

bien sea concebida de nacimiento o no, y una generada por enfermedad o accidente laboral, sin embargo, ni ante la Ley local, ni mucho menos antes los tratados y convenios internacionales, hay una diferencia en el trato o en el reconocimiento de sus derechos y garantías.

Por esta razón, se pretende determinar todas las circunstancias o barreras que dificultan el acceso a un empleo digno a la población con discapacidad, y cómo el sector empresarial de la ciudad de Bucaramanga ha intentado incluir laboralmente a dicha población, cuáles son sus beneficios y cuáles las dificultades tanto para empleadores como para empleados, analizar los alcances del marco legal existente, sus propósitos, dificultades y poder establecer mecanismos de coparticipación entre la sociedad, el sector productivo y la población con discapacidad para lograr no solo una inclusión positiva en materia laboral, si no también, poder conseguir un reconocimiento generalizado de todos los derechos de las personas con discapacidad. Lo anterior con el fin de generar una propuesta de implementación de recomendaciones a diferentes entes gubernamentales y sociedad en general para la sensibilización en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

1. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

La necesidad de la conducta ética por parte del investigador es vital en cualquier investigación de tipo social, pues cuando se pretende realizar una indagación con seres humanos, se genera una preocupación relativa por los aspectos éticos de dicha actividad y su relación con los derechos humanos.

La vulnerabilidad de los participantes exige una mayor preocupación ética por parte del investigador pues dicha investigación influye de manera directa o no sobre sus derechos, su propio bienestar, su vida personal y los principios éticos.

Las pretensiones en este proyecto de grado fueron claras y el respeto por las personas reconociendo su autonomía y protegiendo a aquellos cuya autonomía sea disminuida fue vital a la hora de tener un contacto de cualquier tipo con los copartícipes que, de manera autónoma, quisieron participar en la recolección de datos para dicha investigación. En términos de justicia, por la calidad de los participantes, estos deben tener un trato especial; si bien la legislación nacional tiene un claro concepto de igualdad de derechos y obligaciones para todos los colombianos, las personas con discapacidad, por la misma ley y la jurisprudencia, gozan de particulares derechos por su condición y su estado de debilidad manifiesta.

La titularidad como responsable directo del tratamiento de los datos recolectados, recae entonces en la persona natural que realiza la recolección, en este caso, quien encabeza la ejecución de esta investigación quien tuvo que implementar distintos mecanismos para la protección de los datos a recoger, tales mecanismos serán⁴:

⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Decreto 1377 de 2013, (Junio 27 de 2013) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012. Diario Oficial 48834.

- ⌚ Previa autorización por medio del formulario de consentimiento informado.
- ⌚ Para asegurar las condiciones de seguridad se utilizaron distintas herramientas para evitar usos fraudulentos, pérdidas y demás de la información.
- ⌚ Contar con personal idóneo para solventar cualquier momento de crisis durante las intervenciones (trabajador social y/o psicólogo).
- ⌚ Uso de formularios y material de audio.
- ⌚ Otros.

Es por esto que los resultados y los datos que se pudieron acopiar con los distintos mecanismos para la recolección de ellos, fueron usados de manera estricta y reservada, solo para el estudio y clasificación de esta investigación.

El procedimiento para abordar a los participantes fue claro y específico. Se permitió que ellos consintieran su voluntad para participar por medio de un formulario con información específica, les fue posible desistir en cualquier momento de la investigación o seguir colaborando en esta y si así lo decidían, su información, incluso después de haber sido dada, no pudo haber sido tomada en cuenta para la elaboración de este proyecto pues primó su voluntad.

En materia de inclusión laboral y otros, este proyecto de grado requirió, como se mencionó anteriormente en uno de sus objetivos, crear una propuesta de implementación de recomendaciones a diferentes entes gubernamentales y sociedad en general para la sensibilización en materia de inclusión a personas con discapacidad.

El riesgo que pudo generar esta investigación, fue evaluado para tomar las medidas necesarias, bien sea para evitarlas o poder reparar de manera oportuna el impacto que se generó, pues se es consciente que los participantes tocaron temas

relacionados con su vida personal y/o laboral y para esto, se debió contar con personal idóneo que pudo solventar de manera adecuada dichas situaciones.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS A NIVEL NACIONAL.

De acuerdo al ámbito de Estado Social de Derecho de nuestro país, consagrado en la Constitución Política y su artículo 1, el Estado debe ser garantista en el desarrollo de la justicia social y combatir por medio de su accionar jurídico-político, las distintas desigualdades sociales. Por lo anterior, se han acogido al sistema jurídico colombiano diferentes principios del Derecho laboral que amplían y ratifican el compromiso social y estatal por una sociedad con equidad e igualdad de oportunidades laborales.

En el ideal de dichos principios, Barona Betancourt relaciona los más significativos con la realidad laboral actual de la siguiente manera:

- Principio de la realidad:
“Este principio puede enunciarse diciendo que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal”⁵.

Este principio proporciona las bases para que la Ley y la jurisprudencia se ajusten a la realidad vulnerable de las personas con discapacidad y se tomen dichas necesidades como pilares fundamentales a la hora de emprender políticas públicas para la protección y las garantías de los derechos de esta población. La Ley 361 de

⁵ BARONA BETANCOURT, Ricardo. Principios del Derecho Laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio Jurídico Garantista. 2010. P. 4.

1997, Ley que será analizada con más profundidad en el próximo capítulo, confirma el fuero especial de las personas con discapacidad en su artículo 26.

- Principio de la estabilidad: (El fuero de la discapacidad).

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”⁶.

Ahora bien, con el fin de abandonar la idea de que el trabajador siempre se encuentra en una posición más débil, el Estado ha emprendido un marco normativo proteccionista que permite poner en igualdad de condiciones a las partes en una relación laboral; sin embargo, se ha hecho necesario que se instituyan instrumentos especializados que protejan a la comunidad en condición de discapacidad bajo su presupuesto de un claro estado de debilidad manifiesta.

⁶ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley estatutaria 361.(07, febrero, 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 42978.

En Colombia, los esfuerzos por ahondar en materia legal y específicamente en el campo de las garantías y protección laboral, se han consagrado desde principios del siglo XX cuando en 1912 se creó la Ley 82 del mismo año, Ley que creó la Caja de Previsión Social de Comunicaciones. Para 1915, la Ley 57 abordó por primera vez la reparación por accidentes de trabajo. La Ley 15 de 1925 trajo instrumentos nuevos como la medicina industrial, higiene del trabajo y la asistencia pública y la Ley 75 del mismo año dictó algunas disposiciones sobre pensiones y sueldo de retiro para oficiales del Ejército. Sin embargo, se habló por primera vez de salud ocupacional gracias a los cambios económicos, sociales y políticos de la época con la Ley 9 de 1979, pues se comenzó a legislar sobre la protección laboral y salud ocupacional; dicha Ley señala en su artículo 81:

“(...) La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participan el gobierno y los particulares.”

Esta Ley fue complementada con el decreto de 614 de 1984 que garantizó una efectiva protección, prevención y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados y coordinó todos los entes estatales y no estatales para su debido cumplimiento; sin embargo, fue hasta 1989 donde, en materia laboral, se creó un capítulo especial en el decreto 2177 de ese mismo año a las personas en condición de discapacidad en su derecho de obtener una garantía de igualdad de oportunidad y derechos laborales:

“ARTÍCULO 1o. El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 2o. Para los efectos del presente Decreto, se entiende por persona inválida, aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida.

ARTÍCULO 3o. En ningún caso la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o mentales podrá ser impedimento para ingresar al servicio público o privado, a menos que éstas sean incompatibles con el cargo que se vaya a desempeñar.

Con la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, el Estado colombiano se encamina a promulgar un Estatuto protector que iguale el tratamiento en consideraciones laborales de los ciudadanos y las personas en condición de discapacidad, para ello decreta en su preámbulo:

“(...) El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (...)”

En atención a las personas con limitaciones o con discapacidad, se promulga la Ley 324 de octubre de 1996 por medio de la cual se crean algunas normas para la protección de la población con limitaciones auditivas; establece en su artículo 10:

“Artículo 10: El Estado garantizará que los establecimientos o empresas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal en que tenga participación, se vincule laboralmente un porcentaje de limitados auditivos. A la población sorda que no pueda ser incluida laboralmente el Estado la Considerará como prioritaria para ser incluido en el Régimen Subsidiado de Seguridad Social.”

Para el año de 1997, se crea la Ley estatutaria 361 o como comúnmente se le conoce “Ley Klopatofsky” en honor a Jairo Klopatofsky, político y catedrático con discapacidad. Esta Ley es sin duda un hito y logro para las personas con discapacidad pues en ella se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, pues como lo menciona Acero Moreno en su escrito:

“(…) en especial establece los principios y las condiciones especiales de protección, reintegración y rehabilitación de las personas con limitación, (…)

(…) pero en especial aporta la protección en materia laboral a las personas con limitaciones diferenciando la limitación en grados de severidad⁷.

Los distintos grados de severidad que evoca dicha Ley, emanaron distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional, debido a diferentes demandas donde se señaló estos grados como violatorios de la Constitución Nacional pues en su artículo 1, solo provee de ciertos derechos y garantías a las personas con limitaciones severas y profundas.

⁷ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis Magíster en Derecho. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. 2013. P. 59.

“Artículo 1º.- Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a al dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.

Artículo 2º.- El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.

Artículo 3º.- El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año de 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concernientes a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

Artículo 4º.- Las ramas del poder público pondrán a disposición todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, siendo obligación ineludible del Estado la prevención, los cuidados médicos y sicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la

integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales.

Para estos efectos estarán obligados a participar para su eficaz realización, la administración central el sector descentralizado, las administraciones departamentales, distritales y municipales, todas las corporaciones públicas y privadas del país.

Artículo 5º.- *Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.*

Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley.

El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las políticas que con relación a las personas con limitación establezca el "Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación" a que se refiere el artículo siguiente."

Para la Corte Constitucional en Sentencia C-824 de 2011, esta Ley tiene fundamentos en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Nacional, "ya hace

reconocimiento a la dignidad propia de las personas con discapacidad, en sus derechos fundamentales que a su vez busca la total integración de las personas con discapacidad en la sociedad⁸”.

Teniendo en cuenta la verdadera razón legal de dicha Ley en su ánimo de cerrar la brecha y de ofrecer garantías proteccionistas y de oportunidad laboral a las personas con discapacidad, esta misma marca políticas claras para el desarrollo y fomento de dichas oportunidades en su artículo 22, pues señala:

“Artículo 22º.- El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.”

Por primera vez, después de la promulgación de dicha Ley, el Estado se compromete con sus instituciones a velar por un verdadero fomento de fuentes de empleo para esta población y percibe como uno de los factores más importantes en la imposibilidad para ellos en la búsqueda y consecución de un empleo digno, el hecho de su escaso grado de escolaridad, pues sus condiciones físicas o cognitivas sumadas al contexto imposibilitado de las instituciones de educación formal para brindar una verdadera formación, profundiza la poca posibilidad de optar por un empleo digno.

Esta labor es designada al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) quien se ha encargado desde entonces de formar y capacitar a las personas con discapacidad

⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-824 de 2011.

para poner en marcha una nueva generación de capital humano pleno de condiciones que pueda ingresar en el campo laboral, bajo un presupuesto de igualdad funcional y de garantías laborales al resto de los ciudadanos, para así disminuir los índices de desempleo y darle sostenibilidad al sistema de seguridad social: artículo 23 señala:

“Artículo 23º.- El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.”

La protección de las personas con discapacidad ha tenido también un desarrollo jurisprudencial encabezada por la Corte Constitucional, a través de distintos fallos de tutela, pues; *se garantiza al trabajador la denominada estabilidad laboral reforzada, pero no se ha realizado un estudio más profundo en relación a las diferencias que se evidencian en los tipos de discapacidad y en consecuencia determinar una ponderación de la protección con el fin de dar mayores posibilidades de gestión el sector laboral en el país.*⁹

Como reconocimiento a la ardua labor de las personas con discapacidad por incluirse en un mundo laboral y a sus garantías y derechos como ciudadanos, se consagró el 3 de diciembre de cada año como el día internacional de las personas con discapacidad gracias a el decreto 2381 de 1993.

⁹ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis Magíster en Derecho. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. 2013. P. 62.

La Ley estatutaria 1618 de febrero de 2013, la más reciente firmada por el gobierno actual, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, con respecto a su contenido, no es muy distinta a la Ley 361 de 1997, pero por ser estatutaria, se promulga, debe garantizar enérgicamente el hecho de que el Estado esté más comprometido con su cumplimiento y aplicación. El artículo primero de esta norma, establece su objeto de la siguiente manera:

“Artículo 1°. OBJETO. El objeto de la presente ley es 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”

Teniendo como base el pensamiento kelseniano y como lo afirma Acero Moreno *“esta norma es válida, puesto que mantiene coherencia interna frente a las condiciones que se deben garantizar a todas las personas con discapacidad, sin distinción de edad y condición social, y frente a las otras disposiciones nacionales e internacionales aprobadas por Colombia, pero se continua dejando por fuera la política, a la ética y a la sociología, se cumple con el elemento de validez y se sigue desconociendo el de legitimidad y eficacia; en otras palabras, los empleadores continuarán con las dificultades de exigir cumplimiento a sus colaboradores y los trabajadores continuarán utilizando como escudo la protección laboral reforzada, consientes de poder prestar un mejor servicio”*.¹⁰

Como resultado, el Estado colombiano ha intentado abordar el tema de la discapacidad a través de una considerable fuente normativa y jurisprudencial cuyos

¹⁰ *Ibíd.* P. 62.

casos más representativos ya fueron analizados en el texto de esta investigación y otros no:

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 47, 54, 68, 25, 48, 49, 52, 67 y 70.
- Resolución 14861 de 1985 (normas para eliminar barreras arquitectónicas)
- Ley 82 de 1989 (ratifica el convenio 159 de la OIT)
- Decreto 2391 de 1993 (declara el 3 de diciembre como el Día Nacional de las Personas con Discapacidad)
- Ley 361 de 1997 (Ley “Clopatofsky” de Discapacidad)
- Ley 368 de 1997 (Red de Seguridad Social)
- Plan Nacional de Atención a la Discapacidad 1999 – 2002
- Ley 762 de 2002 (ratifica la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contras las personas con discapacidad)
- Ley 789 de 2002 (normas para apoyar el empleo y la ampliación de la protección social)
- Decreto 1660 de 2003 (accesibilidad a los modos de transporte)
- Decreto 1538 de 2005 (reglamentación parcial de la Ley 361 de 1997)
- Ley 1145 de 2007 (organiza el Sistema Nacional de Discapacidad)
- Ley 1751 de 2015 (regula el Derecho fundamental de la salud y otras disposiciones)

Con respecto a esta última, la Ley 1751 del año en curso, por sus características de estatutaria elevó la salud al nivel de un derecho fundamental, a un derecho humano, acabó con los vulgarmente conocidos “paseos de la muerte” entre otras disposiciones, pero en el campo de la discapacidad también trajo distintos pronunciamientos. En su artículo 6 literal (C) dicta lo siguiente:

“c) Accesibilidad. Los servicios y tecnologías de salud deben ser accesibles a todos, en condiciones de igualdad, dentro del respeto a las especificidades de los diversos grupos vulnerables y al pluralismo cultural. La accesibilidad comprende la no discriminación, la accesibilidad física, la asequibilidad económica y el acceso a la información;”¹¹

No limitó el concepto de accesibilidad a la imposibilidad física de locomoción, si no que puso al servicio de la población, las nuevas tecnologías, la no discriminación y el acceso a la información, ya la noción de accesibilidad no será entonces exclusiva de las personas con algún tipo de discapacidad que imposibilite su traslado. En su artículo 11 dicta otro tipo de disposiciones con respecto a los sujetos de especial protección:

***“Artículo 11. Sujetos de especial protección.** La atención de niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de embarazo, desplazados, víctimas de violencia y del conflicto armado, la población adulta mayor, personas que sufren de enfermedades huérfanas **y personas en condición de discapacidad**, gozarán de especial protección por parte del Estado. Su atención en salud no estará limitada por ningún tipo de restricción administrativa o económica. Las instituciones que hagan parte del sector salud deberán definir procesos de atención intersectoriales e interdisciplinarios que le garanticen las mejores condiciones de atención.”¹²*

De nuevo el Estado por medio de esta Ley refleja ser claro en la especial atención que las personas con discapacidad merecen, pues su estado de debilidad manifiesta, obliga a la Ley y la jurisprudencia a tomar disposiciones

¹¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley estatutaria 1751.(16, febrero, 2015) Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. Diario oficial 49427.

¹² *Ibíd.*

especiales por medio de políticas públicas claras y efectivas.

2.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES RELATIVOS A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

En materia internacional, son distintos los pronunciamientos de organismos tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entre otros, han presentado como resultado de sus convenios y recomendaciones concernientes a la protección y promulgación de estrategias para la adecuada inclusión en el campo laboral de las personas con discapacidad, para Colombia, termina constituyéndose como fuerza de ley por medio del bloque de constitucionalidad. Algunos de estos convenios y recomendaciones son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Declaración de los derechos del retrasado mental de 1971.
- Declaración de los derechos de los impedidos de 1975.
- Resolución 37/52 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1982 “Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”
- Convenio 159 de 1983 (OIT).
- Convenio 168 de 1983 (OIT).
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de 1993 (no vinculante para Colombia).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996.
- Declaración de Panamá “La discapacidad un asunto de derechos humanos: el derecho a la equiparación de oportunidades y el respeto a la diversidad” de 2000.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud de 2001.

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

En el convenio 168 del 20 de Julio de 1983, el organismo internacional indica:

“Al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, así como las de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la expresión persona inválida se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

2. Al aplicar esta Recomendación, así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, los Miembros deberían considerar que la finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones de esta Recomendación mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las medidas de readaptación profesional deberían quedar al alcance de todas las categorías de personas inválidas.

5. Al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo

de las personas inválidas, deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general.

6. La readaptación profesional debería comenzar lo antes posible. Con este fin, los sistemas de asistencia sanitaria y otros organismos responsables de la readaptación médica y social deberían cooperar de manera regular con los órganos responsables de la readaptación profesional.”

Es claro en este convenio cómo por primera vez, a nivel internacional, una organización de este alcance, promulga unas recomendaciones claras y expresas a todos los entes estatales para la protección y garantía laboral de la población con discapacidad, fruto de esto es la Ley 82 de 1988 que ratificó para Colombia el contenido del convenio y sus recomendaciones.

En el ámbito conceptual, es importante cómo a partir de estos pronunciamientos se emprende un camino para tratar de clasificar y dar una definición normativa y científica de las personas con discapacidad. Para la fecha de esta convención es trascendental ver como a estos se le llamaban “inválidos” y como, a partir de esta expresión, se agrupa un conjunto de derechos y garantías para esta población en particular.

La Declaración de Copenhague de 1995 sobre el Desarrollo Social tiene como fin promover la accesibilidad y promoción de garantías sociales para las personas con discapacidad; reza dicha declaración en sus principios y objetivos:

“25. Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno, declaramos que sostenemos una visión política, económica, ética y espiritual del desarrollo

social que está basada en la dignidad humana, los derechos humanos, la igualdad, el respeto, la paz, la democracia, la responsabilidad mutua y la cooperación y el pleno respeto de los diversos valores religiosos y éticos y de los orígenes culturales de la gente. Por consiguiente, en las políticas y actividades nacionales, regionales e internacionales otorgaremos la máxima prioridad a la promoción del progreso social y al mejoramiento de la condición humana, sobre la base de la plena participación de todos.

Artículo 26 (...)

i) Asegurar que las personas y los grupos desfavorecidos y vulnerables estén incluidos en el desarrollo social y que la sociedad reconozca las consecuencias de la discapacidad y responda a ellas garantizando los derechos de la persona y posibilitando su acceso al medio físico y social; (...)"

En virtud de dicho tratado, el Estado colombiano se compromete de manera directa, a realizar todas las modificaciones legislativas y a implementar políticas sociales, educativas y laborales para eliminar cualquier forma de discriminación e incrementar la integración social de las personas con discapacidad. Es también significativo ver como por medio de este, la discapacidad y el reconocimiento de sus derechos, tiene ahora una connotación social, basado en el campo de los Derechos Humanos y cuyo compromiso no solo depende del gobierno central, sino también de la comunidad en general.

En el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador de 1988", se señala también la importancia del reconocimiento del derecho a el trabajo de las personas desprotegidas; reza en su artículo 6:

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

Colombia aprueba y ratifica este protocolo por medio de la Ley 319 de 1996.

Pero es, sin duda alguna, la convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad el documento con el mayor enfoque social de derechos dado por una organización de carácter internacional, pues este busca que se reconozca la discapacidad no como un problema de salud, sino como un problema de inclusión social que es cambiante y completamente diferente de país en país, de región en región e incluso de barrio en barrio, ya que está mediada por las características individuales, políticas, sociales, culturales, económicas y de accesibilidad del entorno y del contexto en el que se desarrolla la población.¹³

Colombia ratifica el contenido de esta convención con la Ley 1346 de 2009.

¹³ REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DEL INTERIOR. Los incluibles – Participación sin límites. Fundación Arcángeles. 2013. P. 22.

De esta manera, el Estado, como es mencionado por Acero Moreno en su tesis “*Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada*” considera que este por su categoría de Estado social de derecho:

(...) ha desarrollado políticas paternalistas, heredadas del modelo de estado de bienestar europeo, otorgando a los ciudadanos y trabajadores considerados con discapacidad, derechos y reconocimientos económicos que satisfacen sus necesidades y las de sus familias, es decir, fomentando, paradójicamente, con muchas de esas políticas, la pasividad y estado de comodidad de muchos trabajadores, los cuales se sentían seguros y protegidos por la ley frente a un riesgo de despido o terminación de su vínculo laboral.¹⁴

¹⁴ ACERO MORENO, Cesar Jamber. *Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada*. Tesis Magíster en Derecho. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. 2013. P 52.

3. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.

3.1 NOCIÓN DE DISCAPACIDAD:

Es de suma relevancia aclarar, antes de encontrar una noción acerca de discapacidad, que se empleará la palabra “noción” y no “concepto” puesto que expertos y académicos aun no han puesto en común sus expresiones para dar con una concepción definitiva de discapacidad, pues no es apropiado tomar posición en relación a este tema, ya que se parte del principio básico de que cada persona tiene derecho a tomar su discapacidad de acuerdo al punto de vista personal sobre su condición, sin embargo, para determinar conceptos básicos para esta investigación, es necesario conocer los siguientes definiciones que trae la OMS.

Tabla 1: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.

DEFINICIONES ¹¹
En el contexto de la salud:
Funciones corporales son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
Estructuras corporales son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
Deficiencias son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.
Actividad es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
Participación es el acto de involucrarse en una situación vital.
Limitaciones en la Actividad son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
Restricciones en la Participación son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Fuente: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, 2001.

La definición de persona con discapacidad parte de la esfera de lo personal, es por esto, que para muchos catedráticos y expertos en el tema, es incluso osado tratar de facilitar un concepto de discapacidad, ya que el modelo social y la misma experiencia, permite que dicha definición sea evolutiva y circunstancial a las sociedad y necesidades actuales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980, como lo afirma Cáceres Rodríguez, delimitó el significado y tipos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, a partir de la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino las consecuencias de ésta en todos los aspectos de la vida de la persona, ampliando la concepción inicial basada exclusivamente en el modelo médico.¹⁵

“Deficiencia: dentro de la experiencia de la salud se define como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano. Que según esta clasificación podrán ser: intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, músculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras, y otras deficiencias.

Discapacidad: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles

¹⁵ CACERES RODRIGUEZ, Celsa. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Revisión Teórica. Auditio: Revista Electrónica de Audiología. [online] Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de La Laguna. [Tenerife, Islas Canarias: España] 2004. Vol. 2 [citado 3 Septiembre 2014] Disponible en Internet: <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>

o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Minusvalía: viene definida como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. Las minusvalías se clasifican de acuerdo a seis grandes dimensiones en las que se espera demostrar la competencia de la persona y que se denominan roles de supervivencia, por lo que las minusvalías podrán ser: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica y otras.”¹⁶

Atendiendo a estas tres clasificaciones y de acuerdo con el análisis hecho por Celsa Cáceres en su tesis sobre el concepto de discapacidad, el diagnóstico de una persona con discapacidad deberá formularse atendiendo a la deficiencia que la origina y a las consecuencias que puedan derivar en minusvalía. A pesar de que la representación pueda inducir a la idea de que se trata de una relación causal directa y lineal, no es tan simple pues pueden darse situaciones en que la deficiencia no cause discapacidad pero si minusvalía, como por ejemplo el caso de una desfiguración facial, que si bien no produce dificultad alguna en la capacidad de la persona genera ciertos inconvenientes en la relación con los demás creando una

¹⁶ *Ibíd.* P. 1.

situación de desventaja, esto es una minusvalía, del mismo modo puedan darse numerosas situaciones en que la cadena se rompa, sin que por ello pierda su funcionalidad.¹⁷

Se entiende entonces por discapacidad:

(...) la conjunción de los elementos esenciales que se encuentran presentes en instrumentos internacionales tales como la Organización Mundial de la salud y la misma Organización de las Naciones Unidas. Un primer elemento es la limitación o deficiencia que puede ser de tres tipos: física, sensorial o cognitiva y que además puede ser temporal o permanente y variar en intensidad o grado. En sí misma la limitación no constituye una discapacidad, sino que necesita interactuar con otros elementos; así cuando la persona con limitación interactúa socialmente y encuentra barreras físicas, actitudinales y sociales en general que le impiden integrarse socialmente en condiciones de igualdad, se considera que existe una incapacidad.¹⁸

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), otro órgano internacional de vital importancia que también se ha pronunciado con distintas recomendaciones a entidades estatales y no estatales sobre el respeto y reconocimiento en todo ámbito de las personas con discapacidad, tiene por concepto de discapacidad el siguiente:

“Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar

¹⁷ *Ibíd.* P. 3.

¹⁸ CORREA MONTOYA, Lucas. Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. *En*: Universitas. Universidad Javeriana. 2009, N° 118. págs. 115-140.

una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.”¹⁹

Al mismo tiempo entiende distintos tipos de discapacidad:

- **Discapacidad física:** *Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse.*
- **Discapacidad visual:** *Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial.*
- **Discapacidad auditiva:** *Es aquella persona que presenta sordera total o parcial.*
- **Discapacidad mental-intelectual:** *Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas.*
- **Discapacidad psíquica-psiquiátrica:** *Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.*
- **Discapacidad visceral:** *Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.*
- **Discapacidad múltiple:** *Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.”²⁰*

Son distintos los organismos internacionales que de un modo u otro, desde el siglo pasado, vienen trabajando para erigir una noción más clara sobre discapacidad y determinar los grados de ésta y su severidad, esto con el ánimo de crear teorías

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile: OIT, 2013. P. 20.

²⁰ *Ibíd.* P. 8.

claras que puedan ser de uso de los Estados y de la misma población con discapacidad, para anteponer sus derechos constitucionales como ciudadano y que se le reconozca su condición especial.

En distintas oportunidades la Corte Constitucional, por medio de jurisprudencia reciente, ha entrado también en la disputa por producir una noción clara sobre discapacidad. En Sentencia C-478 de 2011, la Corte se refirió a los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y la protección especial de personas con discapacidad concluyendo que:

“(...) la elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. En un comienzo, el tema se abordó para efectos principalmente civiles y penales; en el S. XX, como se ha visto, se amplió considerablemente el panorama hacia el derecho laboral, la seguridad social y la educación, vinculando además la situación que padecen estas personas con los derechos fundamentales, en especial, con los derechos a la dignidad humana y la igualdad formal y material. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión, por lo cual, es usual encontrar legislaciones internas que no se adecuan a los avances científicos en materia de discapacidad.”

Sin embargo, por razones conceptuales, esta investigación tomó como noción de persona con discapacidad la que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad trae:

*“CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD*

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

(...) e) Reconociendo que 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, (...)²¹

La noción de capacidad es una noción cambiante, versátil, con un tinte algo integrador y depende de circunstancias tanto del ámbito personal del incapacitado, como de una realidad social contemporánea, que permite que tanto la academia como la jurisprudencia jueguen, muchas veces de manera irresponsable, a facilitar una noción variable e inestable.

3.2 ANTECEDENTES ACADÉMICOS DEL CONCEPTO DE MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD.

Para Palacios, es posible situar el nacimiento del modelo social, o al menos el momento en que emergen sus primeros síntomas, a finales de la década de los años sesenta. Su situación geográfica debe ser ubicada en Estados Unidos e Inglaterra. En las sociedades occidentales, durante la mayor parte del siglo XX, la discapacidad venía siendo considerada como un cuerpo o una mente defectuosa. La diversidad funcional individual o anormalidad implicaba dependencia de la familia y de los servicios de asistencia social, muchos de los cuales debían brindarse en instituciones especializadas. La discapacidad implicaba una tragedia personal

²¹ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2006.

para los individuos afectados y un problema para el resto de la sociedad.²²

El avance en la comprensión de discapacidad según Victoria Maldonado y su teorización, no es un proceso aislado de la realidad que se sitúa sólo en el plano de las ideas. Resulta evidente que está interrelacionado e impulsado por los acontecimientos sociopíticos, culturales y económicos que suceden en cada época histórica. Así, desde las décadas de los años sesenta y sesenta del siglo XX, especialmente en el contexto de Estados Unidos, Gran Bretaña, países escandinavos, y más recientemente en España, aparecen diversos movimientos sociales por parte de los colectivos “desfavorecidos”, como personas de raza negra y otras minorías étnicas, mujeres y personas con discapacidad, que denuncian su situación de marginación y piden el reconocimiento de sus derechos civiles como ciudadanos y ciudadanas en situación de igualdad social.

En el caso de las personas con discapacidad surge en los Estados Unidos el llamado *independent living movement* (movimiento de vida independiente), y otro grupo de similares características en otros países. Estos movimientos nacen y son promovidos por las mismas personas con discapacidad y sus familias, que rechazan la vida en instituciones apartadas y ser sometidas a programas de rehabilitación, sin tener control sobre sus vidas. Estas personas manifiestan que se sienten “oprimidas” y reclaman sus derechos pidiendo tomar por sí mismas las riendas de su vida.²³

Es así como la condición de marginación de la discapacidad, sale de la esfera de lo individual, de la persona postrada, y se convierte en una problemática de la sociedad

²² PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008. P. 106.

²³ VICTORIA MALDONADO, Jorge A. Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. Boletín mexicano de Derecho Comparado, Vol 46, No 138. 2013. <http://www.elsevier.es/es-revista-boletin-mexicano-derecho-comparado-77-articulo-hacia-un-modelo-atencion-discapacidad-90378974> .

que lo rodea, en el contexto que lo acoge o lo rechaza.²⁴ La realidad es distinta para ellos, ya que despiertan y quieren, por medio del activismo, que se les reconozcan todos sus derechos en los ámbitos más esenciales para la vida de cualquier ciudadano, quieren derribar las fronteras económicas, medioambientales y culturales de una sociedad dilatada y atrasada y luchan por un reconocimiento de la inaccesibilidad a la educación, a la salud, los medios de transporte, vivienda, empleo, entre otros.

Este movimiento nace entonces en la segunda mitad del siglo XX y considera que las causas que originan la discapacidad no son científicas, ni religiosas, como lo afirma Maldonado, sino más bien, de carácter social y es el *modelo social de discapacidad* en sus diferentes estructuras y contenidos, la nueva propuesta encaminada tanto hacia la investigación social, la actualización de las políticas públicas, como a la consolidación de los derechos humanos de las personas con discapacidad.²⁵

Este *modelo social*, diametralmente opuesto al *modelo médico* que sólo busca un tratamiento con el fin de lograr una cura que cambie la actitud o la adaptación de las personas con discapacidad y supone las razones de dicho problema a la discapacidad de la persona en si, a su condición física que limita su funcionalidad dentro de cualquier ámbito, es el modelo que deja por fuera a el Estado y a la misma sociedad, pues son estos los que tienen una responsabilidad directa de garantizar el pleno respeto de la dignidad e igualdad de derechos de todas las personas.²⁶

²⁴ MUÑOZ BORJA P. Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad. Estudios de caso. Cali, Universidad del Valle. 2006 P. 69.

²⁵ BOORSE, C. Health as a Theoretical Concept. Philosophy of Science. USA. 1977. P. 549.

²⁶ QUINN G Y DEGENER T. Derechos humanos y discapacidad: Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad. Nueva York y Ginebra. Naciones Unidas. 2002. P.11.

Para académicos como Patricia Muñoz Borja, en el modelo social debe verse a la persona con discapacidad desde tres puntos de vista distintos:

- *“El cuerpo: más que identificar qué tan completo está anatómicamente y qué tan cerca funciones de acuerdo con las normas, las personas que optan por poner en prácticas este modelo se concentra en descubrir las habilidades y las capacidades que este individuo ha desarrollado con el cuerpo que posee, para luego, a través de procedimientos sistemáticos, potenciarlas;*
- *El entorno inmediato (la familia): se tiene en cuenta el proceso por el cual pasan sus miembros al recibir la noticia de que uno de ellos han sufrido una lesión o dificultad que desembocará en una discapacidad. Según cómo evolucione ese proceso, los miembros de su familia construirán un concepto de su familia, y justamente este concepto facilitará o entorpecerá el desarrollo de habilidades y capacidades que intervendrán de manera directa en su mayor o menor integración de las personas con discapacidad, dependiendo de las ideas, sentimientos e imágenes que cada miembro de la familia tenga sobre la discapacidad y de las prácticas sociales que desarrollen para lograr el equilibrio y;*
- *El medio: como portador de oportunidades en términos de la equidad y la eliminación de barreras, o como portador de riesgos, para realizar acciones de prevención de la discapacidad.”²⁷*

La sociedad del siglo XXI sólo logrará ser accesible cuando goce del respeto hacia la diferencia y la tolerancia como ideal de una única forma de conseguir una

²⁷ MUÑOZ BORJA, Patricia. Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad. Estudios de casos. Colombia. 2010. P.16.

democracia real. Expertos en el tema como Santiago Marín en su libro *La discapacidad como un problema social de derechos humanos* hacen un profundo análisis sobre el tipo de democracia que se puede construir, partiendo del verdadero cambio social:

“(...) La actividad del jurista y del legislador no debe necesariamente focalizarse en las personas con discapacidad, y a veces ni siquiera en la discapacidad misma, sino en la sociedad y sus comportamientos para con ellos. Es la sociedad quien sufre discapacidades para valorar lo diferente, para entender las necesidades de quienes sufren impedimentos físicos, y para incluir a estos en la vida comunitaria.”²⁸

Es necesario considerar de suma importancia el papel que juega la sociedad ante el nuevo concepto de modelo social de discapacidad, no es sólo brindar un asistencialismo mediático, es entender que son personas con igualdad de condiciones y un capital humano que puede y debe incluirse en todos los ámbitos sociales y culturales del país.

El Ministerio de la Protección Social, (hoy Ministerio de Salud y Protección Social) en la sentencia *C-824 de 2011*, señala lo siguiente con respecto a la noción de dependencia en las personas con discapacidad en relación al modelo social:

“(...) Al respecto, precisa que no todas las personas con discapacidad son personas dependientes o que requieren de asistencia y protección especial, y que el concepto de dependencia hace referencia al estado de carácter permanente en que se encuentran las personas, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad; y que este

²⁸ MARTÍN J, Santiago. *La discapacidad como un problema social de derechos humanos*. En Campoy Cervera, Ignacio y Palacios Agustina (eds). *Igualdad, no discriminación y discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid. Universidad Carlos III. 2007. P.106.

concepto se encuentra ligado a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, y por tanto, precisan de la atención de otra u otras personas, o de ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria (definición tomada de la Ley española de dependencia, Ley 39 de 2006).”

3.3 LA INCLUSIÓN LABORAL COMO PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).

No cabe duda que actualmente las compañías encaran demandas y necesidades nuevas y que es la misma sociedad la que se encarga de establecer los objetivos y responsabilidades de estas compañías de acuerdo a sus requerimientos por medio del cumplimiento de dichas necesidades, con el ánimo de conseguir la aceptación por parte de la sociedad. Siendo así, se deduce por buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), bajo una perspectiva social la de una:

“(…) Actuación interactiva por parte de la empresa con el entorno para la identificación de expectativas, demandas y necesidades de sus grupos de interés y la puesta en marcha de acciones para intervenir y generar el beneficio esperado, siendo acogida estas acciones como parte de la estrategia empresarial. ...)”²⁹

En ese sentido, la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como práctica de la responsabilidad social empresarial, tendrá el pleno de validez si cumple con los siguientes elementos que Deyanira Díaz plantea en sus tesis:

²⁹ DÍAZ ALVARADO, Deyanira. La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. Tesis Magíster en Administración. Universidad Nacional de Colombia. El caso de la Gran Estación centro comercial. Bogotá. P.37.

- “(…) La empresa está orientada al bien común porque mejora las condicione de vida de un grupo de individuos (principio institucional),
- Contribuye a mejorar el entono sin afectar las responsabilidades propias de la actividad empresarial, es decir su aplicación no interfiere en la productividad. (principio organizativo) y,
- Para lograr su implementación es necesario que la dirección determine e impulse tales actividades. (Principio personal).”³⁰

Al mismo tiempo, debe caracterizarse por un mínimo de requisitos para que la práctica de la inclusión laboral se considere como una *actuación social*:

1. *“Identificación por parte de la gerencia de la exclusión que sufren las personas con limitaciones físicas en el ámbito laboral.*
2. *Incorporación de las prácticas en las estrategias de la empresa.*
3. *Incorporación del respecto activo dentro de los valores de la empresa. Considerado por Adela Cortina como “El interés por comprender a otros y por ayudarse a llevar adelante sus planes de vida” (1997; 83)*
4. *Sensibilización de la problemática a todo el personal de la empresa.*
5. *Adecuación de las instalaciones.*
6. *Adaptación de trabajo según su caso en particular.*
7. *Generación del crecimiento personal. La satisfacción de las necesidades fisiológicas a través de una remuneración justa, la satisfacción de necesidades de seguridad por medio de la estabilidad laboral y la satisfacción de las necesidades sociales al*

³⁰ *Ibíd.* P. 37.

incorporarse en la sociedad hacen que el individuo le dé prioridad a la estima y auto-realización.”³¹

Concluye la autora:

“En síntesis, la inclusión laboral de personas con limitación física es una práctica de RSE cuando la actividad surja de iniciativas de la gerencia para enfrentar una necesidad y un reclamo social, sea incorporada en la estrategia de la empresa y genere crecimiento personal a los trabajadores por medio de un proceso sistemático de adaptación de trabajo.

En consecuencia, no se podrán posicionar todas las acciones de vinculación laboral de personas con limitación física como una práctica de RSE, a menos que cumplan con las condiciones señaladas y no sea entendida ésta actividad como un “simple mecanismo” para eliminar la exclusión. Por lo tanto, la caracterización realizada de ésta práctica podrá servir como un criterio de uniformidad para una adecuada implementación y desarrollo de la misma”.³²

Como se mencionó anteriormente, la nominación de discapacidad tiene distintos fundamentos conceptuales, situación que permite el análisis desde distintas fuentes para la investigación. Pasaremos a analizar la definición de discapacidad con base en la clasificación internacional del funcionamiento en la práctica de la RSE.

³¹ *Ibíd.* P.38.

³² *Ibíd.* P.39.

3.4 RELACIÓN ENTRE LA DISCAPACIDAD Y LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO (CIF) EN LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Este modelo de clasificación, que cuenta con el aval de Naciones Unidas, entre otras Organizaciones y Estados, se fundamenta en los dos modelos de discapacidad antes mencionados, el modelo médico y el modelo social, definiendo a el modelo médico de discapacidad como un problema causado exclusivamente por una enfermedad, trauma o condición de la salud que requiere de un tratamiento y de políticas de atención de salud.

Por otro lado, el modelo social, considera que la discapacidad es un problema de origen social centrado en la integración de las personas en la sociedad, por lo que es también una cuestión de actitud y demanda cambios sociales, así como políticas públicas relacionadas con los derechos humanos³³.

De esa manera, para Díaz Alvarado, *el concepto de **funcionamiento**, según la Organización Mundial de la Salud y de manera general, hace referencia a todas las funciones corporales, actividades y participación, en tanto que la **discapacidad**, engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.*³⁴

Estos dos conceptos se relacionan entre si por medio de dos elementos básicos: funciones y estructuras corporales y, actividades y participación, siendo los aspectos positivos los dos primeros que son intrínsecos al funcionamiento y los aspectos negativos, los dos últimos que hacen referencia a la discapacidad.

³³ Organización Mundial de la Salud -OMS-, 2001

³⁴ DÍAZ ALVARADO, Deyanira. La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. Tesis Magíster en Administración. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. El caso de la Gran Estación centro comercial. P. 28.

Tabla 2. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud.

	Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad	
Componentes	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación
Dominios	Funciones Corporales Estructuras Corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)
Constructos	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos)	Capacidad Realización de tareas en un entorno uniforme
	Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómicos)	Desempeño/ realización Realización de tareas en el entorno real
Aspectos positivos	Integridad funcional y estructural	Actividades Participación
	Funcionamiento	
Aspectos negativos	Deficiencia	Limitación en la Actividad Restricción en la Participación
	Discapacidad	

Fuente: OMS. 2001.

Dicho esto, para esta investigación, es claro que se entienden las personas con limitaciones físicas dentro de la discapacidad por tener deficiencias en las funciones relacionadas con el movimiento, que puede o no derivar una limitación en las actividades y limitaciones en su participación social. Para contextualizar dichas limitaciones es necesario utilizar los distintos grados que el DANE y la misma jurisprudencia tiene sobre discapacidad, bien sea leve, moderado o grave, para así poder determinar su condición de productividad, labor que se hace determinante conocer a la hora de realizar una exploración seria sobre la posible inclusión de dichas personas en el mundo laboral como estrategia de la RSE.

Como consecuencia, entendemos por buenas prácticas de RSE lo que nos dice el Centro de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos sobre el tema:

“(...) Es la actuación interactiva por parte de la empresa con el entorno para la identificación de expectativas, demandas y necesidades de sus grupos de interés puesta en marcha de acciones para intervenir y generar el beneficio esperado, siendo acogida estas acciones como parte de la estrategia empresarial (...).”

Para concluir, la inclusión laboral de personas con discapacidad es una buena práctica de la actuación social cuando responde a una respuesta en un proceso interactivo, el sector empresarial reconoce que hay una problemática social aguda y quiere dar solución al mismo, sin embargo, es en este punto donde surge la crítica a esta herramienta, pues muchas veces no surge por una voluntad intrínseca de la empresa, sino por determinados beneficios de tipo tributario, y de un inmenso despliegue publicitarios que confunde la población y esconde una realidad social distinta; de cualquier modo, estas deben surgir, sin importar su origen, de iniciativas que respondan a un reclamo social y que sean incorporadas como una estrategia de la empresa y genere recíproco crecimiento a través de un proceso de adaptación a el trabajo.

3.5 EL ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA “ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA” DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO MECANISMOS DE PROTECCIÓN

La Corte Constitucional, como único responsable de la interpretación del contenido de la Constitución Nacional, de establecer el sentido de las normas, decisiones administrativas y judiciales, ha desarrollado una doctrina con fuerza vinculante para empleados públicos, administradores de justicia y el sector privado en general. Para Acero, en consideración a la importancia de las decisiones judiciales emanadas de

la Corte Constitucional, como fuente del derecho, con relación a las personas con discapacidad, esta Corte ha desarrollado una noción para garantizar los derechos de las personas con discapacidad “personas en estado de debilidad manifiesta”³⁵.

Con respecto a esto la Corte Constitucional expresa lo siguiente en Sentencia C-531 de 2000.

“Esto significa que si la organización jurídica y política colombiana está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos.

Para la consecución de esos fines, 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

³⁵ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis magister en Derecho, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2013. P. 66.

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. A continuación se analizará esta situación en los segmentos demandados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

4. Alcance de la protección del Estado a la discapacidad en el ámbito laboral, ante la posibilidad de despido de un trabajador por razón de su limitación.

4.1. Visión nacional e internacional de la respectiva protección.

4.1.1. La expedición de la Ley 361 de 1997, según se lee en la exposición de motivos que acompañó el proyecto de ley que le dio origen, fue resultado del propósito de los legisladores colombianos de establecer mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social. La disposición acusada, esto es el

artículo 26, forma parte del Capítulo IV relativo a la Integración Laboral.

Como se puede observar en el texto legal aludido, son varios los contenidos normativos mediante los cuales se pretende impedir que la discapacidad de una persona constituya impedimento para el acceso a una vinculación laboral o una causal de retiro del trabajo. Interesan en este estudio, exclusivamente, los segmentos demandados por el actor, según los cuales: i.) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo y ii.) el que ordena el reconocimiento de una indemnización para la persona limitada en el evento de ser despedida o su contrato de trabajo terminado, por razón de su limitación, y sin la obtención de dicho permiso.

Recogiendo las consideraciones planteadas en el acápite anterior, se destaca como primer aspecto, que los desarrollos legales que contemplen la situación de los trabajadores con limitaciones físicas al igual que la interpretación y aplicación de los derechos surgidos de la relación laboral, tienen un marco constitucional preciso que rige las relaciones del trabajo. Esto significa que si la organización jurídica y política colombiana está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos.³⁶

Teniendo claro el sentido inter-partes de las acciones de tutela, así indicado por Acero, es substancial recordar que aquellas que hayan pasado por la revisión de la

³⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-531. Diez (10) de mayo del año dos mil (2000). expediente D-2600 Magistrado Ponente: ALVARO TAFUR GALVIS

Corte Constitucional y mantengan la misma línea de decisión constitucional, y sumadas sean más de cinco, conforman un precedente judicial que hace que dichas decisiones o pronunciamientos tengan un carácter aseverado sobre un mismo tema en particular³⁷. En efecto, con respecto al tema de la protección laboral reforzada de las personas con discapacidad, este alto tribunal ha subrayado importantes pronunciamientos que resaltan el estado de debilidad manifiesta de los mencionados;

“En aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, todo trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, causal que, en todo caso, deber ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces. En este sentido, se reitera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es una consecuencia de la grave afectación del estado de salud del trabajador, afectación que no necesariamente se deriva del estado de invalidez o discapacidad declarado así por la autoridad competente”³⁸.

En virtud de lo anterior, para la Corte Constitucional, *si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona*

³⁷ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis magister en Derecho, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2013. P. 68.

³⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-554. diecinueve (19) de agosto de dos mil nueve (2009). Expediente T-2283055. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva

*cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador*³⁹.

Afirma Acero al respecto:

*“De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial”.*⁴⁰

La honorable Corte Constitucional también ha sido clara en decir que la protección laboral reforzada debe conllevar la posibilidad de una reubicación de la persona afectada para que refuerce su capacidad productiva y pueda alcanzar su proyecto de vida, pero este debe tener una doble instancia pues no obstante a la discapacidad que le sobrevino, se debe convenir los intereses del empleador, quien necesita llevar el máximo su productividad, y la del empleado en poder mantener un trabajo en condiciones dignas.

En consecuencia, cuando se alegue la protección laboral reforzada en el caso de conseguir el reintegro laboral por medio de la acción de tutela y se invoca el encontrarse en una situación de debilidad manifiesta a causa de un deterioro en la salud, se debe comprobar que la causa directa de dicho despido correspondió a su estado de incapacidad cualquiera fuera el grado o sus consecuencias⁴¹.

³⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencias T-518 de 2008, T-521 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001.

⁴⁰ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis magister en Derecho, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2013. P. 68.

⁴¹ ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis magister en Derecho, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2013. P. 69.

Con respecto al tema dice lo siguiente la Corte Constitucional en sentencia T-548 de 2002:

“Respecto de las obligaciones que persisten para los empleadores, el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, estableció, la reinstalación al empleo así:

Al terminar el período de incapacidad temporal, los {empleadores} están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo.

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.”

La Corte Constitucional en la sentencia C-079 de febrero 29 de 1996, M. P. Hernando Herrera Vergara, declaró exequible dicho numeral, considerando que si bien la norma no era contraria al ordenamiento superior, “al terminar el período de incapacidad temporal dentro del término de los 180 días de que trata la norma materia de revisión, el empleador está en la obligación de reinstalar al trabajador en el cargo que desempeñaba si recupera su capacidad de trabajo, de manera que la existencia de una incapacidad parcial no constituye obstáculo para la reinstalación mencionada, si los dictámenes médicos determinan que el

trabajador puede continuar desempeñando el trabajo. De la misma manera, corresponde al empleador proporcionar al trabajador incapacitado parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 16 del Decreto 2351 de 1965)”.

Cabe mencionarse, que la estabilidad laboral reforzada expande sus términos no solo a las personas que se encuentran calificadas en los distintos grados de invalidez o discapacidad. Para determinar las distintas características de este instrumento Acero parte del análisis hecho por la misma Corte Constitucional en Sentencia T-132 de 2011:

“De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando igualmente, la garantía al mínimo vital”⁴².

Tendrá entonces la posibilidad de gozar del reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, toda persona o empleado cuyo estado de salud se vea manifiestamente afectado y que cuente con la debida certificación de discapacidad de quien sea competente para hacerlo, mas allá de tipo de contrato en el que se encontraba el trabajador. En virtud de lo anterior, como lo señala la Corte Constitucional en sentencia T-065 de 2011, esta población detenta, entre otros, el

⁴² *Ibíd.* P. 70.

derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, previa verificación de la misma por el inspector del trabajo o la autoridad que haga sus veces.

En consecuencia, señala Acero:

“(...) la Corte Constitucional ha determinado, de forma puntual, que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que: tengan una afectación en su salud; esa circunstancia les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”⁴³.

La Corte Constitucional, a la luz de la Ley 361 de 1997 ha sido clara en definir que están amparados, *por una parte, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y han sido calificados como tales por los organismos competentes; pero también comprende a quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física⁴⁴.*

3.6 EL ENFOQUE DIFERENCIAL “EL CRITERIO PARA LA ELIMINACIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y MARGINACIÓN”.

De acuerdo a la oficina del Alto Comisionado de las Naciones unidas para Colombia, el enfoque diferencial tiene un doble significado:

⁴³ Ibíd. P. 71.

⁴⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-434 Siete (7) de mayo de dos mil ocho (2008). Expediente T-1.790.712 Magistrado Ponente: JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

“Es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo homogéneo. En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población.

Siendo así las cosas, el enfoque diferencial juega un papel importante como herramienta que debe manejar todo funcionario público, y en especial aquellas instituciones cuya obligación está en velar por el bienestar y el goce del derecho de los ciudadanos como es el caso de las prisiones, si nos preguntamos por la razón de ello, encontramos que el enfoque diferencial permite:

- *Visibilizar el recrudecimiento de la violencia y violación de los derechos humanos en forma sistemática a poblaciones y grupos considerados histórica y culturalmente con criterios discriminatorios.*
- *Evidenciar la ausencia de políticas públicas con enfoque de derechos.*
- *Señalar las dificultades y resistencias para reconocer las asimetrías, desigualdades, vulnerabilidad y necesidades de la poblaciones consideradas como diferentes.*
- *Mostrar la invisibilidad y visión limitada sobre las características de dichas poblaciones”.*

Bien lo afirma el Alto Comisionado para Colombia de las Naciones Unidas, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos es enfático en reconocer que ciertos pueblos y grupos tienen necesidades de protección diferenciada basada en situaciones específicas de vulnerabilidad manifiesta o de inequidades asimétricas de las sociedades históricamente constituidas a las que pertenecen. En el sistema

de las Naciones Unidas, dichas necesidades especiales de protección han sido reiteradas por órganos de supervisión de derechos humanos como el “comité de Derechos Humanos” y el “Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”⁴⁵.

La Corte Constitucional en Sentencia C-606 de 2012 fue clara al hablar del deber lógico del enfoque diferencial:

“Citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en función consultiva, recuerdan que si bien las personas son reconocidas por la ley como iguales, esto no significa que deban ser tratadas de la misma forma; lo que implica que un trato diferenciado no siempre sea discriminatorio. En este sentido, señalan que la protección legal especial a las personas que por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, tiene el propósito de mejorar las condiciones de atención, rehabilitación y en general de su desarrollo”.

Por consiguiente, es imperativo la existencia de una protección constitucional especial a las personas con discapacidad, pues las políticas dirigidas a dichas personas han estado sustentadas en enfoques asistencialistas, que ante esta situación socialmente problemática, responden a “individuos enfermos” sin considerar las transformaciones estructurales de orden político, económico, social y cultural, que les afectan.

Sin embargo, este no solo debe ser inherente al Estado y sus políticas públicas, debe ser un compromiso serio por parte de la sociedad en general quien tiene un

⁴⁵ NACIONES UNIDAS. Oficina del alto comisionado para Colombia. Una excelente pregunta para un tema que en Colombia requiere de respuestas inmediatas. http://www.hchr.org.co/acnudh/index.php?option=com_content&view=article&id=2470:ique-es-el-enfoque-diferencial&catid=76:recursos (consultado el 25 de mayo de 2015).

importante grado de responsabilidad en el respeto y reconocimiento de los derechos y garantías de las personas con discapacidad.

*“En reiterada jurisprudencia, esta Corte ha afirmado que las personas en situación de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional. Esta declaración se soporta en la existencia de un deber constitucional de protección fundado en las condiciones singulares de vulnerabilidad y eventualmente de desprotección, que hace que tal población requiera de atención especial por parte del Estado y de la sociedad en general. Este deber constitucional de protección está cualificado por las obligaciones del Estado colombiano adquiridas con la celebración de tratados internacionales y por obligaciones especiales recogidas en disposiciones legales y reglamentarias”.*⁴⁶

Pero también a nivel internacional y gracias a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la norma local que así lo ratifica, vemos claro la inclusión de dicho enfoque:

“En el ámbito internacional se destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009.⁷¹ En dicha Convención se estableció que el grupo "personas con discapacidad" incluye "aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” De

⁴⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-606. Primero (1º) de agosto de dos mil doce (2012). Magistrada Ponente: Adriana María Guillén Arango

otra parte en el artículo 3º de dicha Ley se estableció que los principios generales de la referida Convención son "[e]l respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas en situación de discapacidad, en segundo lugar se estipuló el principio de no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, y por el último la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana".

Del mismo modo se dispuso en el artículo 4º de dicha Convención que los Estados Partes se comprometen a: (i) adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos de las personas en situación de discapacidad; (ii) tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; (iii) tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad; (iv) abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella; y (v) tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad".⁴⁷

También lo hizo así la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad:

"No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal

⁴⁷ *Ibíd.*

de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar la distinción o preferencia" Del mismo modo, en el artículo 3º de dicha legislación se dispuso que para lograr los objetivos de la Convención antes referida, los Estados Parte se comprometían a: "1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (...)"⁴⁸

De acuerdo a esta misma Sentencia, a nivel constitucional y legal, también se pueden encontrar explícita la necesidad del enfoque diferencial.

*"Igualmente, en la **Constitución de 1991** se establecieron importantes garantías para aquellas personas que por sus condiciones económicas, físicas o mentales se encuentran en situación vulnerabilidad. Por ejemplo, en el artículo 13 de la Constitución se dispone que "el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta". En el mismo sentido, el artículo 47 prescribe que: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les prestará la atención especializada que requieran"; el artículo 54 prescribe "la obligación del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"; y finalmente en el artículo 68 de la C.P. se establece el derecho a "(...) la educación de personas con limitaciones físicas o mentales (...)"*

⁴⁸ *Ibíd.*

Por otro lado, desde el punto de vista legal, diferentes regulaciones han definido mecanismos de protección para las personas en situación de discapacidad en materia económica, alimentaria, de vivienda, de seguridad social, etc. Así, por ejemplo en relación con el régimen de seguridad social de las personas en situación de discapacidad, el artículo 153 de la Ley 100 de 1993 establece el llamado "enfoque diferencial" según el cual la condición de discapacidad es un criterio que debe ser tenido en cuenta por el Sistema General de Seguridad Social en Salud para la eliminación de situaciones de discriminación y marginación. En esta misma legislación se establece en el artículo 157, que define los diferentes tipos de afiliados al sistema y que determina aquellas personas que por sus condiciones requieren de una atención especial, que en el régimen subsidiado de salud tendrán particular importancia las personas en situación de discapacidad".

De esta manera, la existencia de la misma no ha sido en vano, pues las personas con discapacidad han venido sufriendo por parte del Estado de una invisibilidad política y por parte de la sociedad y su imaginario colectivo de discriminación directa y salvaje, al respecto dice la Corte Constitucional:

*"Esta Corte, en la Sentencia C- 824 de 2011 ha dado cuenta detallada de los avances en materia de protección de las personas en situación de discapacidad establecidos en la Ley 361 de 1997. En esta sentencia la Corte consideró que **la marginación de las personas en situación de discapacidad ha sido una constante histórica y ha tenido unas características singulares debido a particulares características de esta población**, que constituyen: (i) minorías ocultas, (ii) han sufrido de invisibilidad a los ojos de los Gobiernos y de la sociedad; y (iii) tienen una gran heterogeneidad relativa al tipo de limitaciones o discapacidades, al alto grado de ignorancia, prejuicios, negligencia o incomodidad que*

generan estas limitaciones o discapacidades en las autoridades y en la sociedad, y en la conjunción de limitaciones y discapacidades con otros tipos de discriminación como la de género, racial, etc. En esta oportunidad la Corte reconoció que se han presentado a lo largo de la historia diferentes barreras y obstáculos de tipo jurídico, socioeconómico, político y cultural que originan desde prejuicios culturales o mentales hasta limitaciones de orden estructural y de participación efectiva y ejercicio pleno de todos sus derechos”⁴⁹.

Como lo dice María Inés Baquero Torres en su artículo “*El enfoque diferencial en discapacidad*”, el reto para las políticas públicas dirigidas a éste colectivo en el siglo XXI se centra en considerar en cada una de sus fases (formulación, decisión, implementación, evaluación y análisis) el enfoque diferencial de discapacidad como políticas de reconocimiento y justicia social.

Para Baquero los enfoques actuales sugieren que la discapacidad tiene unas dimensiones que superan un problema de salud individual y, reconoce que se afecta a la persona en relación con su familia, y el contexto político, cultural, social y económico. Por ello se impone el imperativo ético de considerar la discapacidad como una construcción social, por tanto leerla desde un modelo social, que implica además de ponerla en el espacio público, la transformación de una sociedad desde las costumbres, los estereotipos y las identidades deficitarias que se le otorga a la

⁴⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia 824 de 2011. Dos (2) de noviembre de dos mil once (2011). Expediente D-8518 Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

persona con discapacidad, es decir la transformación de la identidad de ser eternos pacientes a ser ciudadanos y ciudadanas con plenos derechos⁵⁰.

Afirma la autora también:

“Desde este contexto, el enfoque diferencial en discapacidad orienta la atención, el cuidado y la asistencia a las persona con discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos, de los cánones de desarrollo humano y social, de sexo e identidad de género, ciclo vital, raza, etnia y desde la particularidad de las diferentes limitaciones definidas por la Clasificación Internacional de Funcionamiento, vale decir la limitación visual, auditiva, motora, mental, cognitiva y múltiple, generando unas respuestas diferenciadas para la accesibilidad y la inclusión social de las personas con discapacidad en la vida política, económica, social, cultural y ambiental de sus propios territorios”⁵¹.

Para Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)⁵² desde el momento de la elaboración del diagnóstico, un plan debe incluir en el análisis de la situación lo correspondiente a los distintos grupos poblacionales y territorios. Según las características del municipio o departamento, debe establecer políticas poblacionales específicas así como incluir el componente poblacional en las políticas sectoriales (educación, salud, bienestar, etc.).

⁵⁰ BAQUERO TORRES, María Inés. El enfoque diferencial en discapacidad: un imperativo ético en la revisión del Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá [en línea]. Corporación Viva la Ciudadanía. [Bogotá: Colombia] Corporación Viva la Ciudadanía, 2009. [citado: Octubre 10 2014] Disponible en Internet: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0168/articulo0007.pdf>

⁵¹ Ibíd. P. 3.

⁵² PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). Temas que no pueden faltar en los planes de desarrollo. 2008. www.escuelapnud.org (consultado el 14 de mayo de 2015).

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES EN CIFRAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA.

En Colombia las cifras que rodean las distintas características e información trascendental que permite el estudio racional de una realidad inherente a las personas con discapacidad en el país, está determinado por el Censo Nacional de 2005 bajo la tutela del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Según este, se puede afirmar que el 6,3% de la población tiene por lo menos una limitación de carácter permanente, lo cual indica que en Colombia alrededor de 2.624.898 personas viven con alguna discapacidad. Antes de señalar cualquier gráfica como resultado del censo de 2005, es de vital importancia resaltar que la brecha con respecto a ese esta cifra y la realidad actual puede generar datos imprecisos pues han transcurrido 10 años desde la ejecución del último censo nacional.

Tabla 3. Ubicación y distribución de las personas con Discapacidad según zona geográfica y censo:

Zona	Hombres	% total hombres	Mujeres	% total mujeres	Total	% total
Urbana	891.111	5,91	935.538	5,70	1.826.649	5,80
Rural	431.118	8,21	367.131	7,80	798.249	8,02
Total	1.322.229	6,50	1.302.669	6.16	2.624.898	6,33

Fuente: Censo General DANE. 2005.

El análisis que esta tabla arroja, nos permite afirmar que al comparar las cabeceras municipales (zonas urbanas) y el resto (zonas rurales) se puede observar que en la primera menos personas viven con algún tipo de discapacidad, esto comparado con el número de habitantes en que cada zona, por lo tanto, el Estado tiene un grado de

responsabilidad aún mayor con las personas que se encuentran fuera del efectivo alcance de la prestación de servicios de salud, entre otros.

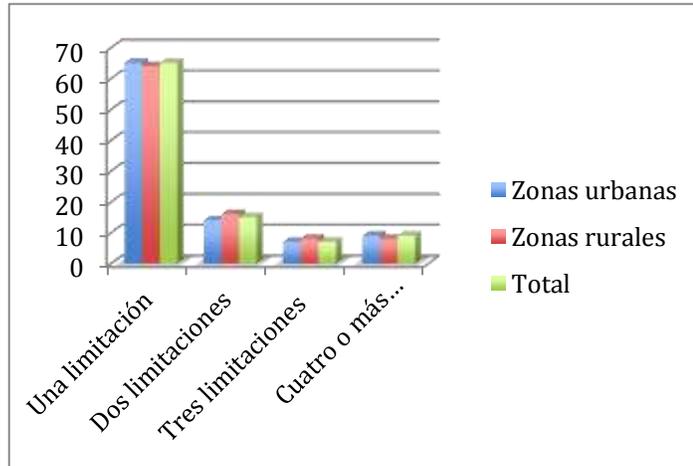
Tabla 4. Personas con discapacidad por Departamento:

DEPARTAMENTO	(%)	DEPARTAMENTO	(%)
Cauca	9,50	Chocó	6,13
Nariño	8,99	Antioquia	6,00
Boyacá	8,78	Cesar	5,92
Huila	8,53	San Andrés	8,82
Quindío	8,01	Meta	5,74
Tolima	7,76	Magdalena	5,50
Putumayo	7,38	Bolívar	5,39
Caquetá	7,34	Córdoba	5,41
Norte de Santander	7,33	Sucre	5,36
Caldas	6,97	Vichada	5,18
Vaupés	6,93	Atlántico	5,06
Risaralda	6,86	Guainía	5,05
Cundinamarca	6,80	Bogotá	4,89
Santander	6,78	Guaviare	4,36
Valle del Cauca	6,69	Amazonas	3,90
Arauca	6,47	La Guajira	3,58
Casanare	6,19	Nacional	6,33

Fuente: Censo General DANE. 2005.

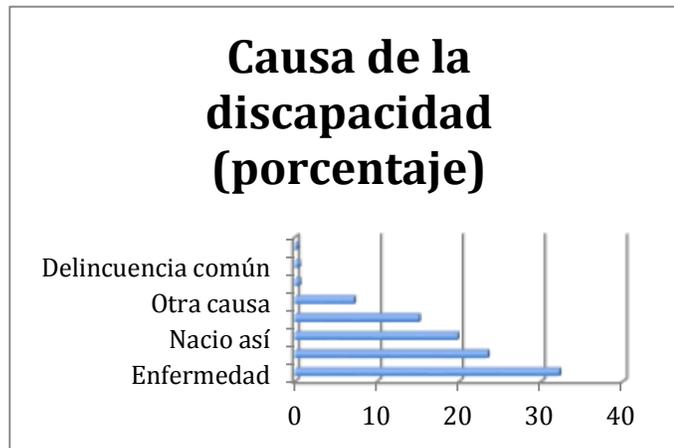
Cabe resaltarse en esta tabla, que el 6,78% de la población del Departamento de Santander presenta algún tipo de discapacidad frente a un 6,33% del total del país, porcentaje que refleja que el Departamento se encuentra por encima del porcentaje general de Colombia.

Gráfico 1. Número de discapacidades por persona:



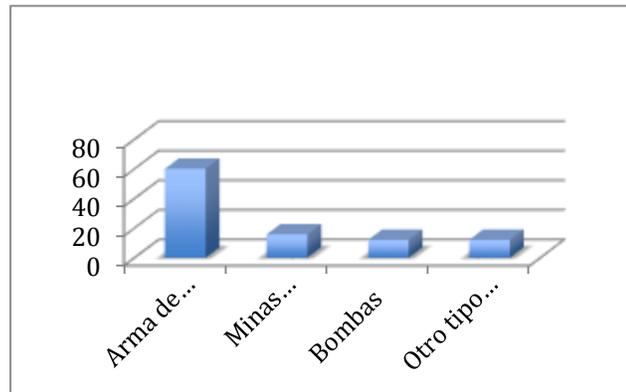
Fuente: Censo General DANE. 2005.

Gráfico 2. Causa de la discapacidad:



Es preciso resaltar que entre las causas que más reflejan un alto porcentaje en esta gráfica, se encuentran causas como el nacimiento y la enfermedad, juntas representan el 52%, esto puede evidenciar la existencia de fallas en el acceso del sistema de salud en especial en acceso a la salud preventiva y prenatal.

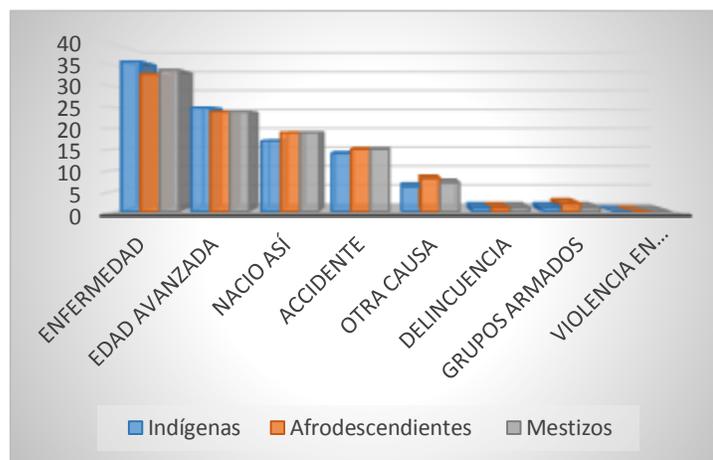
Gráfico 3. Discapacidad por causa del conflicto armado:



Fuente: Censo General DANE. 2005.

Con respecto a el conflicto armado como causa de la discapacidad, fueron reportados 2.475 personas como personas victimas con discapacidad, porcentaje aportado por el Registro para la Localización y Caracterización de la Población con Discapacidades y que prevalece en los hombres pues es 5,5 veces mayor que en las mujeres, situación que compromete al Estado en el efectivo cumplimiento del sus politicas públicas apuntadas a la radicación y eliminación de minas antipersona, mecanismo que más arroja personas victimas con discapacidad.

Gráfico 4. Causa de discapacidad según grupo étnico:



Fuente: Censo General DANE. 2005.

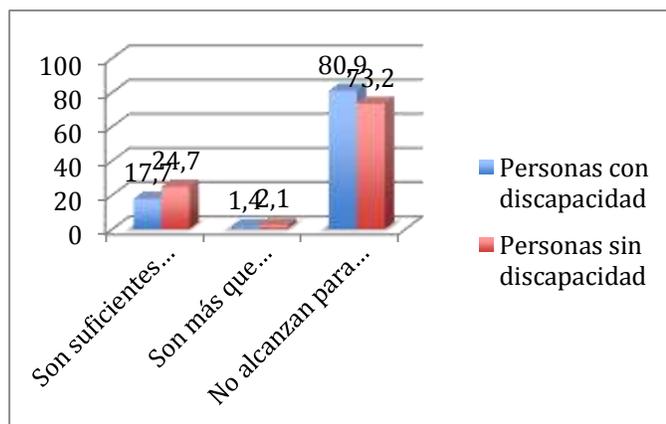
Por otro lado, se destaca en la gráfica 4, que son los indígenas quienes presentan un mayor grado de discapacidad por enfermedad, por lo tanto, este porcentaje permite concluir que es esta minoría quien muestra mayores barreras para el ejercicio del derecho a la salud, situación que desconoce la debida protección estatal al enfoque diferencial que devenga esta comunidad.

Tabla 5. Personas en edad de trabajo (15 a 59 años) por tipo de limitación:

Limitación	Personas	% de la población
Tiene alguna limitación	1.347.372	5,44
No ver, aún con gafas	624.212	2,44
Moverse o caminar	349.324	1,44
Usar brazos o manos	191.884	0,79
Oír	164.087	0,67
Hablar	160.991	0,66
Entender o aprender	152.627	0,63
Relacionarse con los demás	136.926	0,56
Bañarse, vestirse, alimentarse	79.289	0,33

Fuente: Censo General DANE. 2005.

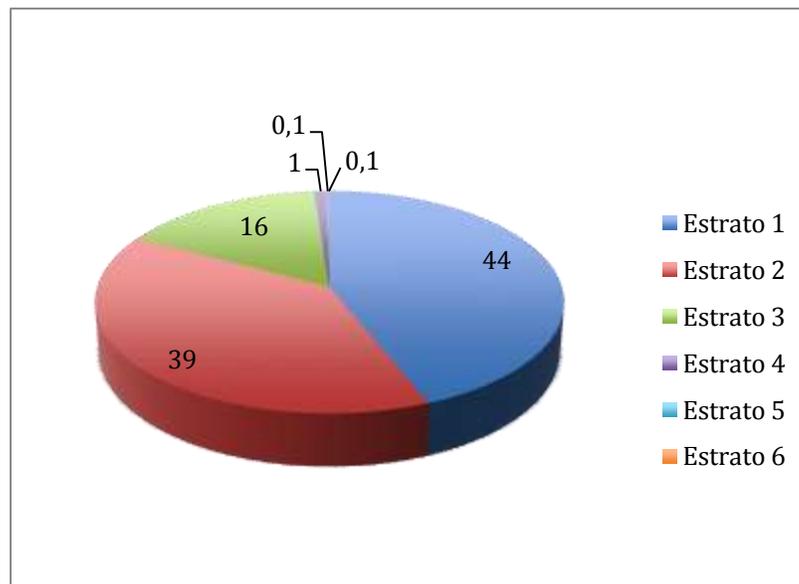
Gráfico 5. Ingresos del hogar:



Fuente: Censo General DANE. 2005.

Las personas con discapacidad consideran que los ingresos de sus hogares no alcanzan para cubrir los gastos mínimos y se percibe claramente que la pobreza en hogares con personas con discapacidad es mucho más alta que para el resto de los hogares.

Gráfico 6. Estrato donde está ubicada la vivienda.



Fuente: Censo General DANE. 2005.

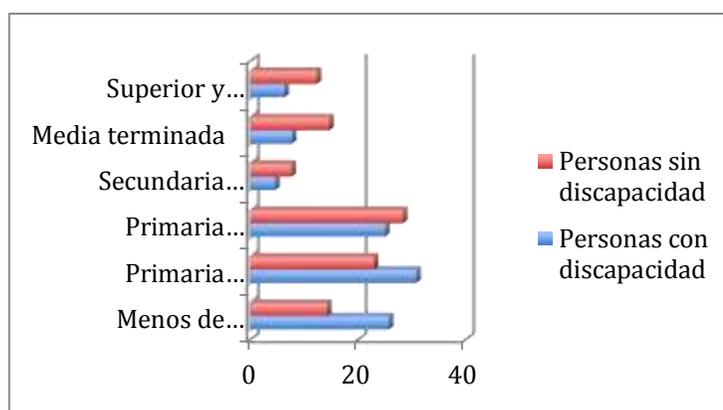
Esta gráfica en particular, es clara al reflejar la constante analogía que se hace entre discapacidad y pobreza, pues tan solo en el estrato 1 y 2, que suman el 81%, es donde más residen las personas con discapacidad; contexto que enmarca una inadecuada política en atención básica en salud y promoción de oportunidades de educación y trabajo en los estratos más vulnerables de nuestra sociedad.

Tabla 6. Analfabetismo:

Tipo de limitación	%
No ver, aún con gafas	10,8
Moverse o caminar	18,6
Usar brazos o manos	20,8
Hablar	53,9
Oír	28,3
Persona con discapacidad	17,3
Persona sin discapacidad	5,3

Fuente: Censo General DANE. 2005.

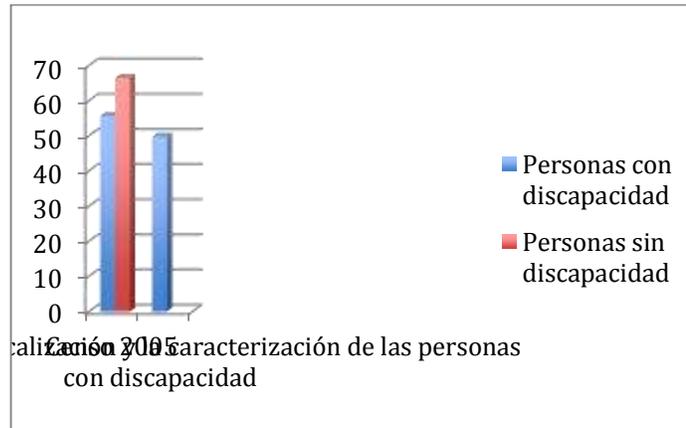
Gráfico 7. Último nivel aprobado:



Fuente: Censo General DANE. 2005.

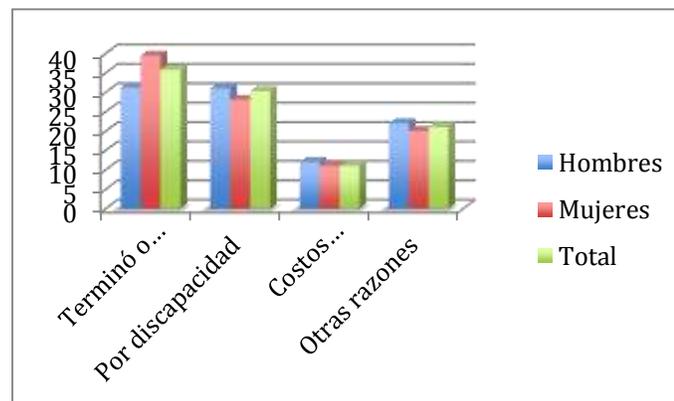
Se refleja en esta grafica que a mayor grado de escolaridad, menos personas con discapacidad terminan su último año escolar. Esto fenómeno se acentúa cuando se trata de acceder a la educación superior, pues en términos de accesibilidad, es claro que las instituciones a nivel nacional, no cuentan con la infraestructura apropiada para atender una población con discapacidad.

Gráfico 8. Asistencia a algunas instituciones educativas de los 5 a los 24 años:



Fuente: Censo General DANE. 2005.

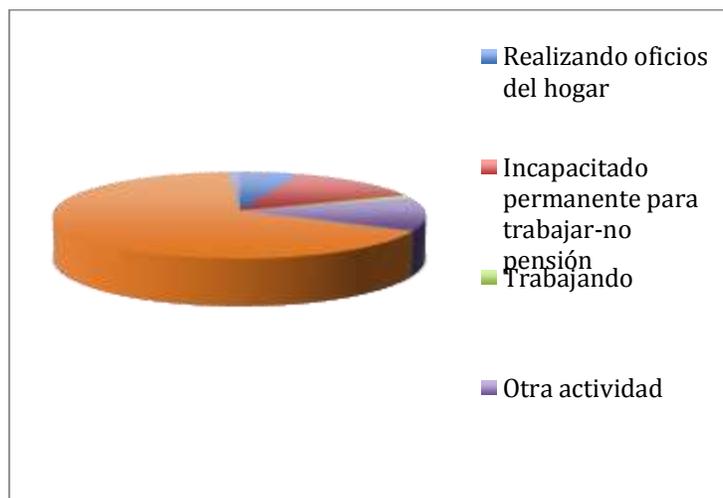
Gráfico 9. Razones por las que no estudian (mayores de 3 años):



Fuente: Censo General DANE. 2005.

Con respecto al análisis de la brecha educativa entre las personas con y sin discapacidad, un tercio de la población mayor de 3 años no estudió por motivo de su discapacidad, hecho que puede ser reflejo de la falta de integración educativa de esta población, y de la falta de instituciones educativas especiales para las personas de difícil integración.

Gráfico 10. Tipo de ocupación de las personas con discapacidad (porcentaje):



Fuente: Censo General DANE. 2005.

La diferencia laboral en contra de las personas con discapacidad se traduce en las desventajas en relación con el goce de derechos que dependen en parte de la participación laboral, como la salud y la seguridad social.

En conclusión y de acuerdo con el análisis de Rico y Rodríguez, a pesar de las limitaciones de información sobre la situación de las personas con discapacidad, se ha constituido un mecanismo de marginación y se ha vulnerado los compromisos jurídicos nacionales e internacionales del Estado colombiano; las cifras disponibles, analizadas en este capítulo, apuntan a la existencia de un patrón de desventaja económica y laboral de las personas con discapacidad.⁵³

⁵³ RICO G, Laura. RODRÍGUEZ G, Cesar. Discapacidad y Derecho al Trabajo. Bogotá, Universidad de los Andes, Centro de Estudios Socio Jurídicos (CIJUS). P. 47.

5. LA INCLUSIÓN LABORAL EN BUCARAMANGA “LA IDEALIZACIÓN DE LA NORMA Y EL PLAN”.

Según cifras actuales de la Secretaria de Desarrollo Social de la Alcaldía de la ciudad de Bucaramanga, hay registrados un total de 31.750 personas con algún tipo de discapacidad física, auditiva, visual, intelectual, de talla baja o múltiple a diciembre de 2014, cifra esta, que de acuerdo al criterio basado en la investigación hecha para recolectar información pertinente, está lejos de ser real.

Las distintas administraciones de la ciudad han intentado por medio de acuerdos, programas, planes y políticas públicas en general, aminorar las consecuencias de tipo social, educativo, laboral (entre otras), de la discapacidad. Esto como consecuencia, muchas veces, de la coacción de la norma actual, sobre todo de la ratificación por Colombia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que marca un cambio importante en la forma como las sociedades consideran a la persona con discapacidad y como ellas toman decisiones sobre su propia vida y convierte a las personas con discapacidad en “**sujetos de derechos y garantías**”, con la participación total en la formulación e implementación de planes y políticas que les afectan, pues la voluntad social en el campo de lo político se queda a medias.

El consejo de Bucaramanga, en distintas administraciones, ha erigido acuerdos con el fin de estructurar políticas claras que apunten a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad:

Tabla 7. Acuerdos con relación a la discapacidad en Bucaramanga.

Acuerdo No	Año	Fundamento	Relación con la inclusión laboral
Acuerdo No 005.	14 de abril de 2009.	Por medio del cual se organiza la estructura del comité de discapacidad en el municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones en virtud de la Ley 1145 de 200.	El comité Municipal de Discapacidad del Municipio de Bucaramanga, funcionará como nivel de deliberación, construcción, seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que garanticen la integración social de las personas con y en situación de discapacidad.
Acuerdo No 053.	Diciembre 10 de 2010.	Por medio del cual se establece la política pública de discapacidad en el Municipio de Bucaramanga.	El Municipio de Bucaramanga impulsará, y desarrollará acciones y convenios intersectoriales que faciliten la integración socio-ocupacional de las personas con discapacidad remuneradas de acuerdo a la ley laboral, para contribuir al reconocimiento de sus capacidades y de sus condiciones de ciudadano.
Acuerdo No 081	Diciembre 01 de 2011.	Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo municipal no. 053 de 2010 que estableció la política de discapacidad en el Municipio de Bucaramanga.	El Municipio de Bucaramanga impulsará, desarrollará acciones y convenios intersectoriales que faciliten la integración socio-ocupacional de las personas con discapacidad remuneradas de acuerdo a la ley laboral, para contribuir al reconocimiento de sus capacidades y de sus condiciones de ciudadano. Se debe reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones a las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad, incluso para las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo. Así mismo se debe promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas.

También la administración local, por medio de sus distintas secretarías, ha abordado el tema de la discapacidad aportando distintos planes y programas de inclusión social de personas con discapacidad y su rehabilitación integral, que, de acuerdo con el concepto de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, deben establecer una visión multidimensional y biopsicosocial de las personas con discapacidad, lo que implica la provisión continua y coherente de acciones dirigidas al individuo, a su familia y a su comunidad, desarrolladas en corresponsabilidad por los diferentes sectores: salud, educación, trabajo, cultura, recreación y deportes, comunicaciones y transporte, entre otros, con el objeto de facilitar la promoción, prevención, recuperación, rehabilitación e inclusión social de la población. Lo anterior refleja el ideal que se plantea legalmente en las distintas ordenanzas, pero que están lejos de la realidad analizada en esta investigación.

De acuerdo a datos suministrados por la Secretaría de Salud y Ambiente, para el 2005, el censo de Población y de Vivienda estableció que en Bucaramanga existían 30.799 personas con algún tipo de limitación, el 6,15% de la población total. De éstas han sido identificadas y registradas 14.341 personas, quedando un faltante de 15.659 personas por identificar, lo que genera una brecha significativa de atención básica a necesidades elementales del casi 54% de un censo bastante discutido y poco actualizado. En consecuencia, la falta de compromiso político hacia la garantía de la protección de los derechos de las personas con discapacidad es absoluta.

Para lograr objetivos más claros y contar con una cobertura más amplia de acuerdo al censo con que la misma administración cuenta como base poblacional, se precisaba realizar distintas actividades que lograran metas ambiciosas, para el 2012, la Secretaría de Salud y Ambiente se planteó como meta la siguiente:

Tabla 8. Metas, Secretaría de Salud y Ambiente de Bucaramanga.

Meta del Producto Anual	Descripción de Estrategia o Actividad	Indicador Del producto del proyecto				RESPONSABLE Y/O INSTITUCION	Recursos
		I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre		
Identificar 15.600 personas en situación de discapacidad	identificación y encuestas a personas con discapacidad según protocolo DANE	0	1.500	1.500	1500 y digitación de 6500	2 cps profesional y un técnico	\$39,200,000
Desarrollo del Plan Municipal para la discapacidad que incluya promoción de espacios saludables para prevenir la discapacidad	Ajuste y socialización del plan Municipal de discapacidad	0	SOCIALIZACION DEL PLAN				

Fuente suministrada por la Secretaria de Salud y Ambiente de Bucaramanga.

En efecto, no es posible hacer una referencia a las necesidades básicas reales en discapacidad en el municipio de Bucaramanga, los datos existentes son pocos, respecto al **diagnóstico situacional de discapacidad**; pues la caracterización y localización del registro de personas con discapacidad no se ha realizado en su totalidad y el diagnóstico está incompleto, pero se pueden priorizar algunas necesidades generales e importantes con base en la caracterización, que en materia de probabilidad de acceder a un empleo digno por parte de una persona con discapacidad es casi nula.

Para abril de 2013, la Secretaría de Planeación de Bucaramanga, a través de su secretario el señor Mauricio Mejía Abello, redactó un documento donde se exponen las acciones a tomar en el Plan de Desarrollo de Bucaramanga 2012 – 2015 respecto a la discapacidad.

“EJE PROGRAMÁTICO: LO SOCIAL ES VITAL BUCARAMANGA CRECE CONTIGO.

Discapacidad Según el Censo de Población y de Vivienda de 2005, se estableció que en Bucaramanga existen 30.799 personas con algún tipo

de limitación, el 6,15% de la población total. De éstas han sido identificadas y registradas 14.341 personas, quedando un faltante de 15.659 personas por identificar.

POLITICA PÚBLICA Referente a la población en situación de discapacidad, el municipio de Bucaramanga promoverá la organización y operación de procesos pluralistas, abiertos, flexibles, incluyentes, con enfoque diferencial, de carácter social que propenden por la equiparación de oportunidades en los diferentes servicios: salud, educación, empleo, integración familiar, social y laboral; desarrollando programas de promoción y prevención de la salud, de atención, habilitación y rehabilitación, perfil ocupacional y vocacional, cultural, recreación y deporte, vivienda y comunicación, vinculando a los diferentes sectores de la sociedad tanto estatales como privados y ONGS, logrando que las personas en condición de discapacidad sean parte integral y activa de la sociedad, de acuerdo a lo establecido en la Política Pública aprobada mediante Acuerdo Municipal 053 de Diciembre 10 de 2010”.⁵⁴

Esta misma secretaría, y de acuerdo al Plan de Desarrollo, buscaba promover que las personas con discapacidad gozaran de una vida adecuada para ellos y sus familias, promoviendo su integración educativa, cultural y laboral:

⁵⁴ ALCALDÍA DE BUCARAMANGA, Secretaria de Planeación. Plan Municipal de Desarrollo 2012 – 2015, 9 de abril de 2013.

Tabla 9. Plan Municipal de Desarrollo 2012 – 2015.

ATENCIÓN A POBLACIÓN EN SITUACIÓN O CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	Beneficiar a 1.500 personas en procesos de habilitación, rehabilitación, habilidades y competencias a través de Instituciones especializadas.	200	Número de personas en procesos de habilitación, rehabilitación, habilidades y competencias a través de Instituciones especializadas beneficiadas.	\$85.335.000
	Diseñar e implementar 1 banco de ayudas técnicas según previa caracterización del usuario que garantice el suministro de ayudas adaptadas a las necesidades del usuario y que cumpla con las normas técnicas INCONTEC.	0	Número de banco de ayudas técnicas diseñados e implementados según previa caracterización del usuario que garantice el suministro de ayudas adaptadas a las necesidades del usuario y que cumpla con las normas técnicas INCONTEC.	\$210.333.000
	Diseñar e implementar 1 estrategia de información, educación y comunicación que promueva la cultura del respeto a la diferencia y la inclusión social de las personas en condición de discapacidad.	1	Número de estrategias de información, educación y comunicación diseñadas e implementadas que promueva la cultura del respeto a la diferencia y la inclusión social de las personas en condición de discapacidad.	\$60.633.000
	Brindar a 200 personas en situación de discapacidad atención especializada hacia la inclusión social.	50	Número de personas en situación de discapacidad atención especializada hacia la inclusión social brindada.	\$50.333.000
	Capacitar a 45 organizaciones del área urbana y rural en la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad (RBC).	0	Número de organizaciones del área urbana y rural en la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad (RBC) capacitadas.	\$50.333.000
	Realizar 4 encuentros que permita el intercambio de experiencias exitosas en el tema de discapacidad en las áreas de inclusión social, ambiental cultural, educativa y deportiva.	0	Número de encuentros realizados que permita el intercambio de experiencias exitosas en el tema de discapacidad en las áreas de inclusión social, ambiental, cultural, educativa y deportiva.	\$65.333.000
	Caracterizar 15.000 personas en situación de discapacidad según protocolo DANE.	4.000	Número de personas en situación de discapacidad caracterizadas según protocolo DANE.	\$75.000.000
	Mantener 1 Plan Municipal para la discapacidad acorde a la política pública de la discapacidad.	1	Número de Planes Municipales para la discapacidad acorde a la política pública mantenidos.	\$75.000.000
	Diseñar e implementar 1 ruta de atención a población en condición y/o situación de discapacidad.	0	Número de rutas de atención a población en condición y/o situación de discapacidad diseñada e implementada.	0
	Realizar 100 mejoramientos a vivienda propia de personas en situación y/o condición de discapacidad.	0	Número de mejoramientos a vivienda propia de personas en situación y/o condición de discapacidad realizados	0

Fuente suministrada por la Secretaria de Salud y Ambiente de Bucaramanga.

En noviembre del mismo año, el gobierno del alcalde Luis Francisco Bohórquez, aprobó el Plan Municipal de Discapacidad 2013–2022 que contempla 9 líneas de acción que beneficiarían a las 31.750 personas que tienen algún tipo de discapacidad en la ciudad. Con 11 votos los representantes de las comunidades con discapacidad física, auditiva, visual, cognitiva o intelectual, talla baja o múltiple, aprobaron la propuesta del Gobierno Social de Luis Francisco Bohórquez, para los próximos 10 años.

Para ese momento, y según la alcaldía municipal, Bucaramanga se convertía en la primera ciudad colombiana en implementar un plan de atención dirigido a las personas con discapacidad y que enfocaría su atención en aspectos como:

- Promoción, prevención, habilitación, rehabilitación y desarrollo comunitario en salud.
- Acceso, cobertura, permanencia, pertinencia, inclusión y educación de calidad.
- Accesibilidad física y vivienda.
- Transporte accesible.
- Comunicación incluyente.
- **Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad.**
- Arte y cultura para todos.
- Deporte, recreación y escenarios incluyentes.
- Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las instituciones hacia una rehabilitación incluyente.

Andrés Ariza Cartagena, Coordinador de proyectos de desarrollo de Bucaramanga, expresó que este fue un trabajo mancomunado entre la Secretaría de Salud y Ambiente y la Secretaría de planeación, junto a instituciones como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) pues se pretendía lograr un diagnóstico de las distintas barreras que enfrentan las personas con discapacidad para tomar medidas claras y efectivas en cuanto a la mitigación o eliminación de dichas barreras.

Ariza manifestó que a través de este plan el Municipio aportaría, durante las próximas 10 vigencias, un presupuesto, por un monto de \$76 mil 270 millones 841 mil pesos, los cuales serían invertidos en temas como la priorización de inclusión

educativa, el transporte, la empleabilidad, el acceso a puentes peatonales y andenes, la salud y la cultura ciudadana, entre otros.

El plan municipal de discapacidad esta conforme al acuerdo 053 de diciembre 10 de 2010 y al acuerdo 039 de el 29 de diciembre del 2011. Se espera que durante los próximos años se pueda dar cumplimiento a sus líneas de atención. En materia de inclusión laboral, se pretende realizar convenios intersectoriales con el fin de motivar al sector empresarial en la promulgación de estrategias y políticas internas que promuevan la posibilidad de emplear a personas con discapacidad.

La secretaría de Salud y Medio Ambiente, Claudia Amaya Ayala, argumenta que con el diseño de estas políticas públicas aprobadas, los ciudadanos con discapacidad tendrán mayor garantía para el acceso a la salud, además de comunicación directa e incluyente con el gobierno Local, al igual que con otras entidades como el SENA y el ICBF.

Conforme a lo establecido en la Política Pública aprobada mediante Acuerdo Municipal 053 de Diciembre 10 de 2010, el Plan Municipal de Desarrollo pretendía para el 2014 promover la eliminación de barreras sociales, arquitectónicas, culturales y laborales que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la vida activa e independencia, a través de acciones articuladas que propendan por el bienestar de esta población y su entorno familiar. Así pues, la Secretaría de Desarrollo Social en el año 2014 planeó y ejecutó un Plan operativo anual de inversión para garantizar el cumplimiento de sus metas, en el cual se programaron un total de \$1.187.884.348 y se ejecutaron un total de \$1.187.884.346 según la necesidad de cada meta como se describe a continuación:

Tabla 10. Plan operativo anual de inversión.

META – INDICADOR	AÑO 2014			RECURSOS PROGRAMADOS	RECURSOS EJECUTADOS
	META	LOGRO	%	TOTAL	TOTAL
Número de personas en procesos de habilitación, rehabilitación, habilidades y competencias a través de Instituciones especializadas beneficiadas.	375	81	22%	\$ 357.900	\$ 294.202
Número de banco de ayudas técnicas diseñados e implementados según previa caracterización del usuario que garantice el suministro de ayudas adaptadas a las necesidades del usuario y que cumpla con las normas técnicas INCONTEC.	1	1	100%	\$ 825.513	\$ 600.000
Número de estrategias de información, educación y comunicación diseñadas e implementadas que promueva la cultura del respeto a la diferencia y la inclusión social de las personas en condición de discapacidad.	1	1	100%	\$ 142.790	\$ 122.790
Número de personas en situación de discapacidad atención especializada hacia la inclusión social brindada.	50	40	80%	\$ 82.800	\$ 52.800
Número de organizaciones del área urbana y rural en la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad (RBC) capacitadas.	11	25	100%	\$ 110.000	\$ 50.000
Número de encuentros realizados que permita el intercambio de experiencias exitosas en el tema de discapacidad en las áreas de inclusión social, ambiental, cultura, educativa y deportiva.	1	2	100%	\$ 60.000	\$ 20.000

Fuente suministrada por la Secretaría de Desarrollo Social de la Gobernación de Santander.

De acuerdo a la misma secretaría, el cumplimiento de dichas metas se garantizó a través de gestión por parte del personal contratado para el funcionamiento del subprograma y por contratación o convenios con diferentes fundaciones o instituciones pertinentes para cada indicador.

En consecuencia, y de acuerdo con las metas alcanzadas para el 2014, el municipio de Bucaramanga sigue retrasado en la ejecución de programas de alcance macro que generen una respuesta clara y efectiva a un número significativo de un censo mal estructurado, sin contar con la nula implementación de planes y políticas que apunten directamente a la inclusión de tipo laboral.

Cabe mencionar, que el Gobierno Nacional, a través de la Presidencia de la República, cuenta con un programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad al que llamó “**Pacto de Productividad**” y que se encarga de generar alternativas que cambien la realidad de esta población, facilitando el acceso de personas con discapacidad física, visual, auditiva y cognitiva a programas técnicos y tecnológicos, que desarrollen competencias laborales acordes con las necesidades del mercado, de manera que se conviertan en una fuerza laboral altamente productiva, generadora de riqueza y bienestar para el país y la sociedad, lamentablemente este plan no tiene alcance en la ciudad de Bucaramanga.

6. LA BUCARAMANGA INCLUSIVA “LA INFINITA BRECHA ENTRE LA REALIDAD Y LA NORMA”.

Sin importar el origen de la discapacidad de quienes se encuentran en esta situación en la ciudad de Bucaramanga, indefectiblemente se trata de ciudadanos que exigen a gritos igualdad en todos los campos.

Personas como Teófilo Rincón, asesor para la Gobernación de Santander en temas relacionados con la discapacidad, Luis Mauricio Gonzales Jaimes, ex representante para la discapacidad física ante el Comité Municipal de Discapacidad; Cesar Augusto Beltrán, empleado de Almacenes Éxito; Carlos José Ramón Flores, Director de la Fundación que lleva su mismo nombre; Oscar Robles Sánchez, empleado del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander - INDERSANTANDER-; Henry Murillo Salazar, Director de la Red Santandereana para la Discapacidad; y Julián Alberto Morón Avendaño, docente de una institución de la ciudad, quienes tiene en común algún tipo de discapacidad, tuvieron la oportunidad de expresar su sentir con respecto a distintos ámbitos en los que se da la inclusión a la sociedad, especialmente, en el campo de lo laboral.

6.1 De Los distintos tipos de discapacidad.

Según estudios de la ONU en 2008, las discapacidades que predominan, tienen su origen en el nacimiento (31,5%) y en enfermedades no ligadas con el trabajo (50,6%). El accidente laboral (7,2%), la enfermedad laboral (5,7%); y los accidentes de otro tipo (3,6%) son otros desencadenantes; no obstante lo anterior, la realidad que vive la sociedad colombiana ha aportado un número significativo de personas con discapacidad adquirida a causa del conflicto armado.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la realización de las diferentes entrevistas sostenidas, como muestra de la población con discapacidad en la ciudad de Bucaramanga, el 26% de los entrevistados tiene una discapacidad adquirida como resultado de una acción proveniente del conflicto armado colombiano; pero ¿Quiénes en nuestro país son víctimas de esta discapacidad?

“(...) Se consideran víctimas con discapacidad aquellas personas que además de haber experimentado los hechos victimizantes, presentan una diversidad funcional de tipo física, sensorial, intelectual, mental o múltiple, que al interactuar en la sociedad encuentran barreras que los excluyen en el ejercicio de sus derechos, especialmente a las medidas de asistencia y reparación. (...)”⁵⁵

El Estado también, a través de sus distintas políticas, es claro en definir la forma como debe darse el acceso a los programas de generación de ingreso para las personas con algún tipo de discapacidad; programas que a la postre, son delegados a las administraciones locales y que cuentan con un margen de cumplimiento que en nada satisface las expectativas de quienes requieren dicha inclusión.

“Las personas víctimas con discapacidad tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad al mercado laboral y a los programas de generación de ingresos. Por ello, la oferta de formación debe ser inclusiva y la oferta laboral debe ajustarse y modificarse para que las personas víctimas con discapacidad puedan acceder al derecho al trabajo”⁵⁶.

⁵⁵ PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, Preguntas frecuentes sobre las víctimas con discapacidad. 16 p.

⁵⁶ *Ibíd.*, 30 p.

El concepto es claro, y mientras persista en Colombia un conflicto de tipo civil, se seguirá engrosando el censo de personas con discapacidad adquirida por hechos violentos, aunado a lo anterior, contamos con un sistema de salud precario en atención a las personas con discapacidad adquirida o congénita, con políticas y programas de muy corto alcance en el fomento de la inclusión laboral y con enormes barreras actitudinales a cargo de la sociedad civil. No es pertinente que el conflicto armado siga aportando personas con discapacidad.

6.2 La educación como opción para un empleo digno.

La norma es clara en su apreciación: deben existir garantías reales de promoción e inclusión en los colegios y universidades del país y tomando como base el enfoque diferencial desde el estado de debilidad manifiesta de la persona con discapacidad, los institutos de educación básica primaria, secundaria y de educación superior de índole privado o público, deben contar con una infraestructura que permita, a quienes tienen algún tipo de discapacidad, garantizar el derecho constitucional de locomoción, facilitando de esta manera el acceso a la educación en condiciones de dignidad e igualdad.

“Artículo 20

Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;*
- b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de*

asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;

c) Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;

d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.”⁵⁷

De acuerdo al Plan Municipal de Discapacidad 2013 - 2022, adoptado por la administración pública, es una prioridad el acceso, cobertura, permanencia, pertinencia, inclusión y educación de calidad para quienes cuentan con algún tipo de discapacidad; sin embargo, la realidad es distinta y la mayoría de universidades en la ciudad de Bucaramanga no cuentan con condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad.

La Universidad Industrial de Santander (UIS), realizó el último estudio a las políticas públicas de la ciudad con el objetivo de emprender un fuerte programa que buscara fortalecer la infraestructura necesaria que proporcionara condiciones dignas y que faciliten la movilidad de quienes tienen discapacidad para hacerlo en la ciudad de Bucaramanga.

En todo caso, las personas con discapacidad, de acuerdo con el estudio anteriormente mencionado, no se quedan esperando un milagro asistencial y muchos de ellos enfrentan retos diarios para poder optar por un título universitario que les brinde la posibilidad de lograr salir del campo de la dependencia, buscando la inclusión a la vida laboral en un país que no está preparado para recibirlos.

⁵⁷ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2006.

Las distintas dependencias de carácter nacional como el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios en el Exterior (ICETEX), han logrado en muchos casos ser una salida real para miles de bumanguenses que no cuentan económicamente con los recursos necesarios para acceder a una educación superior digna, y en ese orden de ideas, las personas con discapacidad también acuden a esta institución con el fin de ser beneficiados, amparándose en el estado de debilidad manifiesta que la misma ley les otorga, sin embargo, el mencionado instituto no cuenta con un programa de priorización efectivo debido a que no existe un estudio serio de las condiciones y realidades personales y familiares de las personas con discapacidad, imposibilitando así la opción de ingresar en el campo laboral formal. Otra institución que a nivel local cuenta con un programa amplio para la inclusión de tipo vocacional es el SENA quien tiene una acción de doble vía, una de formación para el trabajo y otra de vinculación laboral. Esta institución ha tratado de implementar programas que mitiguen, de alguna manera, la gran dificultad que se percibe en la ciudad de Bucaramanga con respecto a la inclusión de personas con discapacidad.

Desde el 2009, el SENA está formando productivamente cientos de personas con discapacidad, en distintas áreas y con una meta amplia, con esto se espera aumentar el número de alianzas que ayuden a mejorar la formación. Esto pareciera estar funcionando en muchos casos, lo único que realmente es necesario y debe ser prioridad en los convenios intersectoriales suscritos con fundaciones y entidades privadas, es la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en las distintas instituciones y entidades con las que se tenga dicho convenio, debe existir un estudio prolongado de la efectiva vinculación laboral y prestacional de éstos.

En definitiva, es de común opinión para todos los encuestados, que las personas con discapacidad en la ciudad de Bucaramanga no están preparadas técnica y profesionalmente debido a los obstáculos de infraestructura, entre otros, que

presenta las distintas instituciones, y que su carácter diferencial no es un beneficio real a la hora de optar por un cupo o subsidio para estudiar.

6.3 El perfil laboral invisible de las personas con discapacidad.

“Pero en la foto no se le nota la discapacidad”, fue lo que escuchó uno de los entrevistados cuando se encontraba en la última entrevista para optar por un empleo en una reconocida caja de compensación de la ciudad de Bucaramanga.

Cuando una persona con discapacidad, cuente o no con una formación técnica, tecnológica o profesional específica, pretende aplicar para la obtención de un empleo, de acuerdo con lo indicado por Carlos José Ramón, trabajador social y persona con discapacidad, entra en un juego con desventaja en un proceso de selección. El empresario en Bucaramanga es un empresario temeroso, y esto tiene distintas causas; en primer lugar, no conoce la norma, el empleador no tiene conocimiento de los beneficios tributarios y fiscales que tienen al momento de incluir en su nómina, un mínimo determinado por la misma ley de personas con discapacidad. En segundo lugar, el empresario tiene un concepto mal entendido sobre la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. En su imaginario, creen que estos pueden perpetuarse en su cargo y debido a que aparentemente no cuentan con las aptitudes suficientes por el hecho de su condición, la producción se vería afectada, producción que se convierte en la única preocupación del empresario.

Las personas con discapacidad están dispuestas y preparadas para entrar en un campo laboral competitivo en igualdad de condiciones con las demás personas, *“somos sujetos de vulnerabilidad y pareciera no tenemos las aptitudes intelectuales*

*para optar por un determinado cargo*⁵⁸, dice José Ramón cuando se le pregunta por los obstáculos al intentar encontrar un empleo.

“Las personas con discapacidad deben cambiar el imaginario de persona vulnerable”, afirma el mismo entrevistado, pues se precisa que estos eliminen la etiqueta de vulnerabilidad ya que el Estado colombiano no es garantista y no se le puede implorar por una opción laboral cuando por méritos propios se debería conseguir. No se puede permitir caer en el nefasto error en el que muchos ya están cayendo al plasmar en sus hojas de vida que son personas con discapacidad, *“se debe contratar a la persona, no a la discapacidad”*⁵⁹, dice Luis Mauricio González, ex representante para la discapacidad física ante el Comité Municipal de Discapacidad.

6.4 La discapacidad como motivo de retiro o no renovación contractual y la posibilidad de un ascenso.

Cuando se habló en capítulos anteriores sobre la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad, se mencionó que éstos tienen el derecho de permanecer en su lugar de trabajo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, previa verificación de la misma por el inspector del trabajo (Ministerio de Salud y Protección social) o la autoridad que haga sus veces. Este, que se configura en esta investigación como uno de los causales para que los empresarios no contraten de manera directa a personas con discapacidad, pareciera ser la piedra en el zapato de muchos, pues la ley con este tipo de iniciativas, hace que las empresas no contemplen como estrategia para responder a programas de responsabilidad social empresarial o iniciativa propia, contratarlos,

⁵⁸ Entrevista con Carlos José Ramón, Director de la Fundación Carlos José Ramón, 13 de abril de 2005.

⁵⁹ Entrevista con Luis Mauricio Gonzales Jaimes, ex representante para la discapacidad física ante el Comité Municipal de Discapacidad, 10 de abril de 2015.

pues más allá de su perfil y aptitudes para el cargo, temen vincular empleados que tengan un estado diferencial y que se les dificulte poder retirar de sus nóminas, indiferente al motivo. Como bien lo dijo Teófilo Rincón, “*no hay motivos de retiro por mi discapacidad, pues no hay oportunidad de empleo*”⁶⁰.

Conviene destacar lo que afirma Henry Murillo sobre la posibilidad de acceder a un ascenso por parte de las personas con discapacidad, “*esta tiene una connotación que hace que dependa del cargo que se le pueda llegar a dar a la persona, pues en muchos casos, el empleador siempre querrá ver en la misma posición al empleado*”⁶¹, y es justamente lo que ocurre con programas de inclusión laboral como los de almacenes de grande superficie tales como almacenes Éxito, donde Cesar Augusto Beltrán, persona con discapacidad auditiva labora y no encuentra otra opción más que seguir en el cargo de empacador.

Situaciones como la anterior, hacen quienes tienen algún tipo de discapacidad en un campo laboral en específico, no se les pueda ver más allá de sus propias aptitudes. Se encuentren o no preparados académicamente, las personas con discapacidad, no quieren ser una carga para sus familias y tienen la necesidad de generar ingresos lo que les exige ofrecer más en materia laboral, por consiguiente, pueden y deben ser objeto de ascensos en sus lugares de trabajo.

6.5 La discapacidad y las políticas públicas.

En relación con las normas y las políticas públicas que rigen la materia, de acuerdo con los resultados obtenidos por medio de las entrevistas, sólo las personas con discapacidad que de una u otra manera trabajan o han trabajado en pro de las

⁶⁰ Entrevista con Carlos José Ramón, Director de la Fundación Carlos José Ramón, 13 de abril de 2005.

⁶¹ Entrevista con Henry Murillo Salazar, Director de la Red Santandereana para la Discapacidad, 14 de abril de 2015.

garantías y protección de sus derechos, conocen la norma. Las personas con discapacidad, bien sea congénita o adquirida, que han dedicado su vida a las labores del hogar, las que fueron rotuladas en trabajos que no parecieran ser para otro tipo de personas y las que dependen por completo de su familia, entre otras, no conocen la norma, jamás han escuchado hablar de garantías de protección o inclusión, ni del estado de debilidad manifiesta, tampoco de la estabilidad laboral reforzada, menos aún de los beneficios tributarios o fiscales que las empresas contratistas de personas con discapacidad pueden obtener.

Para Teófilo Rincón, se deben unificar las políticas públicas en la ciudad de Bucaramanga, pues existen distintas ordenanzas del orden departamental y en distintas administraciones que no apuntan a realidades ni necesidades actuales en la elaboración de programas serios de oferta laboral, “**adaptar y adoptar**”, dice Rincón, pues las políticas aún tienen profundos vacíos y se debe motivar mucho más a los empresarios, capacitarlos, que se familiaricen con la norma y que su carácter vinculante sea evidente.

De la misma forma, Luis Mauricio Gonzales afirma que estos programas o políticas deben ser del conocimiento del colectivo social, pues indiferente al grado de asertividad y efectividad de estos, la constante lucha por el reconocimiento y la protección de las garantías de las personas con discapacidad, no puede ser un tema exclusivo de la persona afectada directamente o del allegado - *la ley del doliente* -, incluso las mismas personas con discapacidad que han lidiado de forma voluntaria con esta lucha, han comenzado a sufrir de discapacidad mental, pues cuando políticamente se incluyen en esta labor y consiguen una oportunidad laboral distinta en el sector público, se olvidan por completo del proyecto discapacidad e inclusión.

Así mismo, Carlos José Ramón alega que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Colombia, y el mismo marco normativo nacional, **no les ha quitado el rótulo de vulnerables** y que por el contrario, ha

fortalecido esta condición, provocando que no exista una debida corresponsabilidad entre el Estado y la persona con discapacidad.

“La persona con discapacidad y su familia no entienden esto,” dice Ramón, y no se pueden acostumbrar a que el Estado les provea de todo pues estos deben tener, a través de su ambiente familiar, un proyecto de vida digno a partir de unos intereses personales. Esta premisa, aunque cierta, puede ser debatida debido al componente del Estado Social de Derecho colombiano, pues es el mismo Estado por medio de la Constitución Nacional, quien se obliga a ser garantista de los derechos de lo que la Corte Constitucional llamó, personas en estado de debilidad manifiesta.

6.6 El Plan Municipal de Discapacidad de la ciudad de Bucaramanga “Un modelo sin modelo”.

La administración municipal de Bucaramanga acogió en el 2013, el Plan Municipal de Discapacidad 2013 - 2022 con presencia de delegados del antiguo Ministerio de la Protección Social y un sinnúmero de funcionarios públicos y comunidad en general. Para la fecha se calificó este plan como pionero en el país, puesto que se concibió como el primero en incluirse como una política pública seria y efectiva en temas relacionados con la discapacidad. El plan, que nunca fue iniciativa del gobierno municipal, contemplaba una población discapacitada de acuerdo al censo DANE de 2005 de aproximadamente 30,799 personas y para 2013, cuando fue adoptado, apenas se acercaba a censar y caracterizar a unas 14.000 personas, esto quiere decir que el programa pionero y modelo de la Bucaramanga incluyente, no alcanzó a caracterizar el 50% del censo general dado por el DANE de 2005 antes de emprender en funciones, sin siquiera contemplar la diferencia en años desde ese último censo. El panorama del plan desde su mismo inicio, nunca fue el mejor.

Posteriormente, en 2014, La Universidad Industrial de Santander, realizó un estudio de trabajo social y detectó, tan solo en el norte de la ciudad, más de 7.000 personas con discapacidad con distintas características y necesidades, y a la fecha, hay aproximadamente 18.000 personas censadas y caracterizadas, pero ¿Por qué es de vital importancia el conocimiento de la caracterización de esta población?; el censo realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) es un censo en un número cerrado, que no permite detectar ni identificar distintos rasgos y particularidades de las personas con discapacidad, es por esto, que si se quiere emplear un programa o política donde se pretenda atender distintas carencias y brindar oportunidades claras a las personas con discapacidad, se necesita conocer esta población y su tipo y grado de discapacidad, su edad productiva, su historial de atención en necesidades básicas como salud, educación y actual situación laboral, entre otras. No se puede construir ni iniciar un plan que no conozca su población a atender y el gobierno municipal poco se ha preocupado por esto, haciendo incluso que las personas con discapacidad física, quienes no cuentan con un transporte público inclusivo, tengan que desplazarse hasta sus instalaciones para que puedan ser escuchados, atendidos y censados, *“el censo debe ir a la persona, no la persona al censo”*⁶².

“Es una política rogada”, dice Henry Murillo, y no es para menos, pues como se identificó anteriormente, el Plan Municipal de Discapacidad nace como iniciativa de la población civil, de la voz de las personas con discapacidad, de sus fundaciones, voz cansada, marginada y discriminada no solo por la administración de esta ciudad, sino también por las barreras de una sociedad que muy poco se interesa por estos temas.

“(…) Para la comunidad bumanguesa, una rampa no es una necesidad, ¿que pasaría si un día todas las personas con discapacidad decidieran

⁶² Entrevista con Carlos José Ramón, Director de la Fundación Carlos José Ramón, 13 de abril de 2005.

*salir y ser ciudadanos?, hacer una fila en un banco, ir a cine, pretender tomar un transporte para ir a trabajar. Cuando eso suceda, se van a poner, y con los grados y las características que son, no como cualquier arquitecto se imagine una persona con discapacidad podría necesitarla, hasta que todos no seamos conscientes que somos una misma sociedad, hasta ese día no será una necesidad. (...)*⁶³.

El Plan Municipal de Discapacidad, como se ha concebido no va a dar respuesta a la política pública de discapacidad, por tanto no existe una caracterización general y no conocemos las necesidades perentorias; hasta el momento, sólo se ha beneficiado el 10%⁶⁴ de las personas; de otro modo, no hay voluntad ni compromiso de las demás secretarías e instituciones vinculadas, por lo anterior, dicho plan evidencia un futuro muy limitado.

6.7 El imaginario del empresario.

La principal razón que motivó esta investigación sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Bucaramanga, es la convicción de que **el trabajo dignifica la persona**, da libertad a un individuo atado a su familia y se constituye en un proyecto de vida.

Durante el periodo de recopilación de información para la presente investigación, se pudo determinar la apremiante necesidad de las personas con discapacidad para poder mejorar sus condiciones a través de un empleo digno, de la urgente necesidad garantista de la ley y del deber gubernamental para que ésta se cumpla por medio de distintas políticas. La ley en materia laboral no determina un proceso de selección y solo constriñe al empresario a incluir personas con discapacidad en

⁶³ *Ibíd.*

⁶⁴ Fuente dada por la Red Santandereana para la Discapacidad.

sus empresas para gozar de distintos beneficios tributarios, apartando la posibilidad de contratar a éstos por méritos propios. El imaginario del empresario de la ciudad de Bucaramanga se debe romper desde lo personal, desde lo actitudinal, es necesario demostrarle que existe una persona más allá de la silla de ruedas y del bastón, que cumplen con los requisitos exigidos y que cuentan con un perfil profesional que puede adecuarse a cualquier cargo. Por lo anterior se reitera, se debe contratar a la persona, no a la discapacidad.

Es fundamental hablarle al empresario claro y en su idioma, un idioma cuyo único fin sea el de producir y obtener un recurso, éste desconoce la ley, y quien la conoce, la teme, en ese orden de ideas, el temor no puede ser la razón fundante de la ineficacia de la ley, por el contrario, ésta debe ser la salida para que las personas con discapacidad puedan tener una oportunidad visible y gozar de las mismas expectativas laborales de cualquier colombiano, pero también se le debe ver desde el punto de vista de la persona con discapacidad, la que debe asumir una actitud productiva y poder superar la batalla personal entre ser capaz o resignarse.

De nada sirve tener una formación técnica o profesional si no se apunta a la inclusión laboral. Existen en nuestra ciudad personas con discapacidad, profesionales, con altas capacidades académicas y con una calidad humana íntegra que llevan muchos años esperando por una oportunidad laboral, no podemos seguir siendo una sociedad excluyente que siga llevando como canon lo estético, no podemos pretender tener un plan y una ley con ínfulas incluyentes en una ciudad mal preparada y adecuada en materia de accesibilidad, es claro, debe existir una transversalidad de todos los tipos de inclusión si queremos ver a estas personas detrás de un escritorio.

7. CONCLUSIONES

Lo que muchos colombianos todavía desconocen, es la cercana relación de la discapacidad y los derechos humanos, pues la lucha por lograr un verdadero respeto, erradicar las distintas formas de discriminación que la tradición cultural nos ha legado y que se immortalizan con el apoyo consciente o inconsciente de la sociedad y el inadecuado engranaje legal, hacen que las personas con discapacidad gocen de un enfoque diferencial casi invisible. De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, son muchos los análisis a los cuales se puede llegar en relación con la información y la realidad de la discapacidad en el país y el municipio de Bucaramanga.

Los hallazgos que nacen del análisis de las entrevistas y censos que existen actualmente, reflejan la urgente necesidad de recopilar información veraz y sistemática sobre la situación de las personas con discapacidad, es inconveniente e inadecuado la aplicación de políticas sin una pertinente caracterización de esta población, si no se conocen sus necesidades primarias en materia de atención médica y de rehabilitación, en educación y en oportunidades claras de empleo. *Como consecuencia de lo anterior, la discapacidad debe entenderse como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales.*⁶⁵

En contraste con las obligaciones del Estado colombiano en relación con la protección y garantías de los derechos de las personas con discapacidad en materia laboral, es importante remitirse a el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, pues este dispone de cuatro componentes fundamentales que todo Estado debe garantizar: *disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad*. Para poder adoptar estos cuatro elementos, es ineludible que se acojan medidas legislativas, administrativas, educativas, judiciales y sobre todo presupuestales para que exista una garantía real de aplicación.

⁶⁵ SARABIA SANCHEZ Alicia, EGEA GARCÍA Carlos. Clasificación de la OMS sobre discapacidad. P. 18.

De igual manera, existe una apremiante necesidad de determinar las distintas barreras que imposibilitan el ingreso al campo laboral de las personas con discapacidad.

1. Las barreras socioeconómicas:

Las personas con discapacidad, como se mencionó en los capítulos anteriores, están en completa desventaja pues cuando se le exige a estos que hayan culminado por lo menos el bachillerato para optar por un empleo, ya se deja por fuera un porcentaje alto de la población, pues las familias con bajos recursos no están accediendo a una educación oportuna y cualificada, sumado a esto, la educación inclusiva se centra más en procesos de socialización y aprendizaje de oficios que en el desarrollo de las habilidades. Dicho brevemente, *las barreras relacionadas con el acceso a la educación no garantizan que el proceso de aprendizaje o capacitación sea pertinente o adecuado, ni que se logre una exitosa vinculación laboral.*⁶⁶

2. Las barreras físicas:

Las barreras de este tipo se encuentran por toda la ciudad, por todo el país, involucran obras públicas y privadas pues pocos son conscientes sobre la necesidad de un adecuado acceso de esta población, y constituye una clara muestra de la violación de la garantía de accesibilidad que, como se analizó antes, es transversal al derecho al trabajo. La solución a esta barrera no es el asistencialismo y en eso ha consistido muchas de las políticas de esta ciudad, pues con un presupuesto tan corto para implementar programas de rehabilitación integral a la vida social, terminan entregando ayudas de contenido mínimo, sin las especificaciones requeridas de acuerdo a la necesidad de las personas y sin la adecuación física complementaria en las zonas urbanas, pues lo poco que se ha logrado frente a el déficit estructural de la ciudad en términos

⁶⁶ RICO G, Laura. RODRÍGUEZ G, Cesar. Discapacidad y Derecho al Trabajo. Bogotá, Universidad de los Andes, Centro de Estudios Socio Jurídicos (CIJUS). 2009. P. 53.

de accesibilidad, se ha conseguido con base en acciones judiciales como la acción de tutela, mas no por un compromiso político serio.

3. Las barreras legales:

A pesar de contar con un marco normativo local e internacional generoso, se pudo demostrar que existe una brecha profunda entre las promesas y las realidades de goce del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, y esto se debe básicamente a dos razones fundamentales en la inoperancia de la ley. En primer lugar y de acuerdo con la información recopilada a través de las entrevistas, hay fallas severas en la **implementación** de la norma existente, pues hasta el momento, el tema de la discapacidad no ha logrado un lugar privilegiado en la agenda política estatal y de los distintos organismos adscritos, pues parecen haber errado en la orientación de sus políticas, situación que reconocen algunos empleados públicos quienes critican el desempeño del Estado y el manejo que se le ha dado al tema en el país. En segundo lugar, esta investigación pudo constatar fallas en el **contenido** de la norma, pues la verdadera razón de esta era proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, en la practica se observan contextos como la estabilidad laboral reforzada, que hacen que en el irreal del empresario no se pueda despedir a la persona con discapacidad así su desempeño no sea el mejor. *La Ley 361 de 1997 generó incentivos para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas, no obstante, el efecto ha sido muy limitado e incluso contrario al que se buscaba, pues los mencionados incentivos tributarios son muy difíciles de conseguir por parte del empresario debido al trámite burocrático ante el Ministerio de Salud y Protección Social.*⁶⁷

⁶⁷ Ibíd. P. 67.

4. Las barreras culturales:

Estas se pueden considerar como uno de los obstáculos más evidentes y sensibles pues el desconocimiento, la ignorancia y el rechazo o temor a la discapacidad, hacen crear un conjunto de creencias falsas en la sociedad. Dichos imaginarios afectan directamente con la contratación, riesgos de productividad y la seguridad física de la persona con discapacidad en el sector laboral. En contraste con esto, se debe resaltar el ámbito sociofamiliar y escolar como una de las primeras barreras culturales frente a la discapacidad, ya que esta es percibida como una condición que genera dolor, pesar, o se asocia como una tragedia personal o familiar que se debe reservar en el ámbito privado, y son estos mismos hechos los que se producen en espacios laborales. Los empresarios y compañeros de trabajo sin discapacidad perciben a las personas con discapacidad como empleados dependientes, lentos y generadores de trabas y recargas en el trabajo, estos creen que pueden llegar a provocar bajos niveles de productividad y que los clientes podrían sentirse incómodos o molestos al ser atendidos por ellos.

5. las barreras físicas en el trabajo:

Estas barreras son más del tipo práctico pues suprime física y espacialmente a las personas con discapacidad, del tipo de transporte público y lugares de trabajo que no tienen en cuenta condiciones mínimas de accesibilidad. Este último hecho se sustenta en los costos de las adaptaciones que la empresa privada debería asumir y que no está dispuesto a ello, pues el cálculo costo-beneficio actúa como un poderoso impedimento para crear oportunidades laborales que cumplan con los requisitos de accesibilidad.

8. RECOMENDACIONES

Después de realizar un estudio previo con la información recopilada a través de las entrevistas y los distintos censos de carácter nacional y local, y el análisis hecho por Rico y Rodríguez en su libro *Discapacidad y Derecho al Trabajo*, se pudo avanzar hacia la formulación de recomendaciones que contribuyan a la adecuada ejecución de políticas y programas que garanticen el goce concreto y real del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad.

1. Reestructuración y mejoras del sistema de información:

El primer reto que enfrenta el Estado y las entidades territoriales es **hacer visible el problema**. Si bien las personas con discapacidad son un grupo altamente heterogéneo, cada discapacidad presenta necesidades distintas y el país y las diferentes administraciones locales no cuentan con una encuesta social que integre datos exactos sobre las condiciones de vida y el trabajo de este grupo poblacional, no existe una encuesta especializada sobre el tema y la búsqueda de información no se puede referir a un número cerrado. Como consecuencia, dicha situación no solo refleja la falta de visibilidad y reconocimiento de este grupo con enfoque diferencial, además, dificulta el diseño y la implementación de políticas públicas en la materia. Dicho esto, se recomienda al Estado colombiano por medio del Sistema Nacional de Discapacidad y las distintas instituciones que integran el engranaje legal y organizacional para la discapacidad, definir una estrategia para la consecución de información veraz sobre las condiciones de vida y el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad⁶⁸.

⁶⁸ RICO G, Laura. RODRÍGUEZ G, Cesar. *Discapacidad y Derecho al Trabajo*. Bogotá, Universidad de los Andes, Centro de Estudios Socio Jurídicos (CIJUS). 2009. P. 90.

2. Diagnóstico de barreras laborales y diseño de un plan de acción:

Este segundo reto, consiste básicamente en **reconocer las distintas barreras** que enfrentan las personas con discapacidad en el espacio laboral, pues como ya se mencionó, no es posible elaborar programas de inclusión sin antes conocer sus necesidades e identificar los ajustes que requiere cada tipo de discapacidad. Por lo anterior, se recomienda a el Consejo Nacional de Discapacidad adelantar un diagnóstico y un plan integral de acción para superar las barreras para acceder y permanecer en el mercado laboral y definir un plan de acción que conduzca, progresivamente, a adaptar el mundo del trabajo, público y privado, a las capacidades laborales de este grupo en particular⁶⁹.

⁶⁹ *Ibíd.* P. 91.

BIBLIOGRAFÍA

ALCADIA DE BUCARAMANGA, Censo Poblacional y de vivienda. Bucaramanga, 2005.

----- . Plan Municipal de Desarrollo 2012 – 2015.

----- . Plan Municipal de Discapacidad de Bucaramanga 2013 – 2022.

ACERO MORENO, Cesar Jamber. Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada. Tesis Magíster en Derecho. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. 2013.

BARONA BETANCOURT, Ricardo. Principios del Derecho Laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio Jurídico Garantista. 2010. P. 4.

BARNES, C. Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. En BARTON L (comp) Discapacidad y sociedad. Madrid. Morata. 1998.

BOORSE, C. Health as a Theoretical Concept. Philosophy of Science. USA. 1977.

CACERES RODRIGUEZ, Celsa. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de La Laguna. Tenerife. Islas Canarias. España. 2004.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL INTERIOR. Los incluibles – Participación sin límites. Fundación Arcángeles. 2013.

CORREA MONTTOYA, Lucas. Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. Universidad de los Andes. Bogotá – Colombia. 2006.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (DANE), Censo General. 2005.

DÍAZ ALVARADO, Deyanira. La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. Tesis Magíster en Administración. Universidad Nacional de Colombia. El caso de la Gran Estación centro comercial. Bogotá. 2012.

MARTÍN J, Santiago. La discapacidad como un problema social de derechos humanos. En Campoy Cervera, Ignacio y Palacios Agustina (eds). Igualdad, no discriminación y discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina. Madrid. Universidad Carlos III. 2007.

MUÑOZ BORJA, Patricia. Construcción de sentidos del mundo de la discapacidad y la persona con discapacidad. Estudios de caso. Cali, Universidad del Valle. 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile: OIT, 2013.

PALACIOS, Agustina. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: CINCA, 2008.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). Temas que no pueden faltar en los planes de desarrollo. 2008. www.esuelapnud.org

QUINN G Y DEGENER T. Derechos humanos y discapacidad: Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad. Nueva York y Ginebra. Naciones Unidas. 2002.

RICO G, Laura. RODRÍGUEZ G, Cesar. Discapacidad y Derecho al Trabajo. Bogotá, Universidad de los Andes, Centro de Estudios Socio Jurídicos (CIJUS). 2009.

VICTORIA MALDONADO, Jorge A. Hacia un modelo de discapacidad basado en los Derechos Humanos. Boletín Mexicano de Derecho Comparado: Ciudad de México, Universidad Autónoma de México. Número 138. 2013.

VIDAL GARCÍA, Alonso. El movimiento de vida independiente - Experiencias internacionales. Madrid. Fundación Luis vives. 2003.

MARCO LEGAL

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Declaración de los derechos del retrasado mental de 1971.
- Declaración de los derechos de los impedidos de 1975.
- Resolución 37/52 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1982 “Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”.
- Convenio 159 de 1983 (OIT).
- Convenio 168 de 1983 (OIT).
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad de 1993 (no vinculante para Colombia).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996.
- Declaración de Panamá “La discapacidad un asunto de derechos humanos: el derecho a la equiparación de oportunidades y el respeto a la diversidad” de 2000.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud de 2001.
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

JURISPRUDENCIA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA

- Sentencia C-079 de 1996.
- Sentencia C 531 de 2000.
- Sentencia T-1040 de 2001.
- Sentencia T-548 de 2002.
- Sentencia T-1219 de 2005.
- Sentencia T-198 de 2006.
- Sentencia T-521 de 2008.
- Sentencia T- 434 de 2008.
- Sentencias T-518 de 2008.
- Sentencia T-554 de 2009.
- Sentencia T-301 de 2010.
- Sentencia T -132 de 2011.
- Sentencia C- 824 de 2011.
- Sentencia T548 de 2012.
- Sentencia C-606 de 2012.
- Sentencia T 341 de 2013.

LEGISLACION NACIONAL

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 47, 54, 68, 25, 48, 49, 52, 67 y 70.
- Ley 82 de 1912 (Por la cual se reorganiza a la Caja de Previsión Social de Comunicaciones, Caprecom, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones).
- Ley 57 de 1915 (sobre reparaciones de accidentes de trabajo).
- Ley 15 de 1925 (sobre la higiene social y asistencia pública).
- Ley 75 de 1925 (sobre sueldo de retiro para Oficiales del Ejército, y por la cual se dictan algunas disposiciones sobre pensiones militares).
- Resolución 14861 de 1985 (normas para eliminar barreras arquitectónicas).
- Ley 82 de 1989 (ratifica el convenio 159 de la OIT).
- Decreto 2391 de 1993 (declara el 3 de diciembre como el Día Nacional de las Personas con Discapacidad).
- Ley 361 de 1997 (Ley “Clopatofsky” de Discapacidad).
- Ley 368 de 1997 (Red de Seguridad Social).
- Plan Nacional de Atención a la Discapacidad 1999 – 2002.
- Ley 762 de 2002 (ratifica la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contras las personas con discapacidad).
- Ley 789 de 2002 (normas para apoyar el empleo y la ampliación de la protección social).
- Decreto 1660 de 2003 (accesibilidad a los modos de transporte).
- Decreto 1538 de 2005 (reglamentación parcial de la Ley 361 de 1997).
- Ley 1145 de 2007 (organiza el Sistema Nacional de Discapacidad).
- Ley 1751 de 2015 (por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones).

MARCO LEGAL LOCAL.

- Acuerdo 005 de 2009 (por medio del cual se organiza la estructura del comité de discapacidad en el municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones).
- Acuerdo 053 de 2010 (por medio del cual se establece la política pública de discapacidad en el municipio de Bucaramanga).
- Acuerdo 081 de 2011 (por el cual se modifica parcialmente el acuerdo municipal no. 053 de 2010 que estableció la política de discapacidad en el municipio de Bucaramanga).

ANEXOS

ANEXO A. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO:

**PROYECTO DE GRADO
“INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA”**

A continuación se le está solicitando que participe en una entrevista semidirigida o mixta donde tendrá que contestar preguntas concretas y estructuradas o de tipo abierta, orientadas a conocer distintos aspectos ya bien sea de su vida personal o profesional.

Si usted no lo desea, no tiene que participar en el estudio. Si accede a participar de este, usted puede dejar de hacerlo en el momento que le parezca pertinente hacerlo. Por favor tome el tiempo necesario para decidir.

Si su decisión fue afirmativa, lo invito para que diligencie el siguiente formato:

En la ciudad de _____, siendo las _____ de la _____ del día _____ del mes de _____ del año _____, yo _____ con cédula de ciudadanía No _____ de la ciudad de _____ otorgo mi pleno consentimiento a la entrevista semidirigida encabezada por el responsable directo de esta investigación, el estudiante de la Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, Julián Mauricio Quintero Pino, identificado con la cédula de ciudadanía No 1.098.623.289 de la ciudad de Bucaramanga y código de estudiante No 2138634. Con mi firma en este documento, soy consciente que esta investigación está dirigida a indagar en el campo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Bucaramanga, y que responderé a las preguntas de acuerdo a mi experiencia en dicho campo, ya bien sea de carácter profesional o personal.

Firma del entrevistado

Firma del entrevistador

ANEXO B. CUESTIONARIO ENTREVISTA SEMI-DIRIGIDA (PERFIL NO1)

PROYECTO DE GRADO “INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA”

NOMBRE: _____

FECHA: _____

1. ¿Cuál es su historia de discapacidad? ¿nacimiento y/o accidente?
2. ¿Cuenta usted con el certificado de pérdida de la capacidad laboral dado por la junta regional de invalidez?
3. ¿Cuál es su nivel de educación actual?
4. ¿Tuvo algún impedimento por el cual no haya podido cursar algún otro tipo de estudios?
5. ¿Ha trabajado en algún momento de su vida o actualmente lo hace?
6. Si lo ha hecho o lo hace actualmente ¿Qué tipo de contrato fue el pactado con el empleador?
7. ¿Cree usted el hecho de su incapacidad fue un obstáculo para encontrar empleo?
8. ¿Cree usted tuvo o tiene alguna posibilidad de ascenso?
9. ¿Contó o cuenta con todas las prestaciones laborales?
10. Si ha laborado antes pero no actualmente ¿Cuál fue el motivo del retiro?
11. ¿Conoce usted de programas especiales o políticas publicas clara sobre inclusión laboral en la ciudad?
12. ¿Ha concursado en algún programa especial de inclusión laboral para personas con discapacidad?
13. ¿Qué tipo de pruebas ha tenido para obtener un empleo?
14. ¿Conoce los beneficios de tipo tributarios, entre otros, para las empresas que emplean personal con discapacidad?

15. ¿Conoce usted la normatividad relacionada con los derechos de las personas con discapacidad?
16. Según su opinión ¿qué hace falta localmente para incentivar la oferta laboral para personas con discapacidad?

ANEXO C. CUESTIONARIO ENTREVISTA SEMI-DIRIGIDA (PERFIL NO2)

PROYECTO DE GRADO “INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA”

NOMBRE: _____

FECHA: _____

1. ¿Conoce el marco normativo internacional de protección de los derechos y garantías de las personas con discapacidad (PCD)?
2. ¿Conoce el marco normativo nacional o local de protección de los mencionados? Si los conoce ¿Qué conoce de la inclusión de tipo laboral para las PCD?
3. ¿Considera usted que las PCD en Bucaramanga están bien preparadas técnica y profesionalmente para ingresar al campo laboral formal?
4. ¿Cree usted son necesarias políticas públicas para la inclusión laboral de las PCD en Bucaramanga?
5. ¿Cree usted existen actualmente políticas públicas claras de inclusión laboral para las PCD que se adecuen con el cumplimiento de la ley en Bucaramanga? Si su respuesta es afirmativa.
6. ¿Considera estas políticas públicas reales y apartadas meramente del papel?
7. ¿Cree usted estas políticas públicas apuntan solamente a asistencialismo?
8. ¿Considera usted que el municipio de Bucaramanga ha desarrollado acciones y convenios intersectoriales que faciliten a las PCD la posibilidad de encontrar un empleo digno?
9. Si su respuesta anterior fue positiva ¿Qué convenios o empresas conoce usted estén empleando programas específicos para la inclusión laboral de las PCD?

10. ¿Cree usted que el sector empresarial del municipio de Bucaramanga conoce de los beneficios que la ley trae para las empresas con estrategias claras en inclusión laboral de las PCD?
11. Según su opinión ¿qué hace falta localmente para incentivar la oferta laboral para personas con discapacidad?

ANEXO D. PERSONAS ENTREVISTADAS

Entrevista con el señor Teófilo Rincón, asesor para la Gobernación de Santander en temas relacionados con la discapacidad.



Teófilo Rincón, como funcionario público del Departamento, solo espera que el compromiso gubernamental sea serio y acompañado de un estudio sensato, pues las estadísticas e información necesaria para este, apenas cubre un pequeño porcentaje del censo municipal de personas con discapacidad.

Entrevista con Luis Mauricio Gonzales Jaimes, ex representante para la discapacidad física ante el Comité Municipal de Discapacidad.



Luis Mauricio Gonzales Jaimes tiene plena convicción de que las personas con discapacidad que se encuentran, de una u otra forma, comprometidos con el estudio y formulación de políticas públicas para la protección de los derechos de esta población, tengan un compromiso serio y responsable con la formulación y el cumplimiento de estas políticas.

Entrevista con Cesar Augusto Beltrán, empleado de Almacenes Éxito.



Cesar Augusto Beltrán es un joven bumangués de 27 años, su discapacidad auditiva lo convirtió en empacador en un almacén de cadena pero su espíritu es capaz de llevarlo más allá, mucho más allá de sus propias barreras. La inclusión laboral de las personas con discapacidad debe comenzar por un cambio social, ellos no piden pesar, exigen igualdad.

Entrevista con Carlos José Ramón Flores, Director de la Fundación “Carlos José Ramón”.



Para Carlos José Ramón, trabajador social, candidato a Magister en Educación y persona con discapacidad, es la familia el primer factor de discriminación y segregación. *"Debe cambiar la actitud de las familias con personas con discapacidad, es darle las herramientas, no convertirlos en inútiles perpetuados"* dice.

Entrevista con Oscar Robles Sánchez, empleado del Instituto Departamental de Recreación y Deportes de Santander –INDERSANTANDER.



Para Oscar Robles Sánchez, la solución primaria está en la sociedad, si no hay un cambio del imaginario de los colombianos con respecto a las personas con discapacidad, cualquier acción gubernamental será en vano.

Entrevista con Henry Murillo Salazar, Director de la Red Santandereana para la Discapacidad.



“Es una política rogada”, dice Henry Murillo, Director de la Red Santandereana para la Discapacidad, y no es para menos, el Plan Municipal de Discapacidad nace como iniciativa de la población civil, de las voz de las personas con discapacidad, de sus fundaciones, voz cansada, marginada y discriminada no solo por la administración de esta ciudad, sino también por las barreras actitudinales de una sociedad que muy poco se interesa por estos temas.