

ANÁLISIS SOBRE EL ACCESO EFECTIVO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD PARA EL DISFRUTE PLENO DE SUS DERECHOS: CONTEXTO EN COLOMBIA

2

Marco internacional sobre protección de las personas en situación de discapacidad

Como marco internacional general, encontramos en primer lugar la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en Ciudad de Guatemala, el 6 de julio de 1999, e incorporada al derecho interno mediante la Ley 762 de 2002. Esta Convención cobra una especial relevancia en el ordenamiento jurídico interno, toda vez que ha servido de marco general en numerosa jurisprudencia que ha procurado la eliminación de toda forma de discriminación que se pueda presentar.

Según esta Convención, la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. Frente a la discriminación, la Sentencia C-293 de 2011 expresa que se trata de toda exclusión o actuación que tenga como objetivo impedir el reconocimiento y el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Al respecto, es importante anotar que de acuerdo con la Convención convenio, no se consideran como discriminación las políticas dirigidas a crear medidas diferenciadas frente a este grupo poblacional, toda vez que buscan la incorporación social a partir del reconocimiento de las barreras que tienen en ejercicio de sus actividades. En este sentido, la Convención obliga a los Estados firmantes a adoptar las políticas sociales, arquitectónicas, de transporte, educativas, laborales y demás necesarias para garantizar el ingreso pleno a todas estas diferentes esferas de la vida.

Otro de los instrumentos internacionales que presenta gran importancia dentro del bloque de constitucionalidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual señala un cambio paradigmático en materia de garantía de los derechos humanos y protección de las libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad.¹⁴ Para los efectos de la Convención, en la categoría de personas con discapacidad se incluye a aquellas que tengan 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.

Además de proponer principios y postulados generales con respecto a la sensibilización que debe tener la población en general en pro de la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad, la Convención señala en su artículo 27 las disposiciones relativas al trabajo y empleo, a saber: el derecho a la libertad de empleo o profesión, la prohibición de discriminación en los procesos de selección, contratación, continuidad y promoción en el empleo, así como condiciones de trabajo seguras y saludables.

De igual forma, la Convención busca garantizar el pleno ingreso de las personas al mercado laboral mediante la promoción de capacitaciones, orientaciones vocacionales, programas de acción afirmativa, incentivos hacia los empleadores en el sector privado, obligatoriedad de unos cupos mínimos en el sector público y la prohibición de esclavitud o servidumbre hacia esta población.

En materia de seguridad social, la Convención, en su artículo 25, señala las condiciones de salud como un postulado esencial para la garantía plena de los derechos; comprende aquí los servicios relacionados con la política de salud pública, la salud sexual y reproductiva, la garantía de la calidad en la prestación de los

.....
¹⁴ Organización de Naciones Unidas, Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

•Análisis sobre el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad.

servicios de salud y la prohibición de la discriminación por razón de su situación. Frente a las disposiciones en protección social, el artículo 28 señala la obligación de garantizar el mejoramiento de su calidad de vida mediante programas de vivienda, otorgamiento de créditos y atención básica para las personas y sus familias.

Otros instrumentos internacionales son la Resolución 3447 de 1975, o Declaración de los Derechos de los Impedidos. Para efectos de esta —que es una de las primeras disposiciones internacionales en la materia—, el término *impedido* designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal, a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales. Este instrumento, aunque ya se encuentra recogido en otras disposiciones internacionales, es referente fundamental, ya que establece la prohibición de discriminación y adopta disposiciones especiales hacia los Estados para que garanticen condiciones de acceso igualitarias a las personas en situación de discapacidad.

Específicamente en materia laboral, se destaca la Recomendación 168 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), expedida en 1983, donde se reconoce a las personas inválidas como aquel segmento de la población cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar allí estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Corresponde en este sentido a los Estados firmantes del Convenio 168 de la OIT promover las medidas necesarias para generar equidad laboral frente a las personas inválidas, a través de acciones concretas como reconocer estímulos a la contratación, la generación de esquemas de empleo protegido y la eliminación de las barreras de acceso al mercado laboral. En materia de seguridad social, el Convenio y la Recomendación establecen que los servicios de seguridad social deberán trabajar en pro de asegurar programas de formación, gestión y colocación de empleo, para así propender a la readaptación laboral de las personas con discapacidad.

Otra disposición que vale la pena resaltar son las 22 Normas Uniformes, que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del decenio. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos: “Requisitos para la igualdad de participación”, “Esferas previstas para

la igualdad de participación”, “Medidas de ejecución” y “Mecanismo de supervisión”, y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

A través de estas normas expedidas por Naciones Unidas, se entiende *discapacidad* como un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

En lo que respecta a la seguridad social, estas normas se centran en la importancia de la atención médica y la rehabilitación integral, no solo a partir de un esquema de atención médica, sino desde la activa participación de toda la comunidad en los esquemas de prevención, asistencia y atención temprana a la discapacidad.

Por otra parte, también se encuentra el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, cuyo propósito consiste en promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de “participación plena” de los impedidos en la vida social y el desarrollo, así como la “igualdad”. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población, y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida, resultante del desarrollo social y económico. Estos conceptos deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

Para efectos de este programa, se entiende la discapacidad como la suma de tres conceptos:

- a. *Deficiencia*. Una pérdida o anomalía permanente o transitoria, bien sea psicológica, fisiológica o anatómica, o de estructura o función.
- b. *Incapacidad*. Cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.
- c. *Minusvalidez*. Una incapacidad que constituye una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.¹⁵

15 Organización Mundial de la Salud (OMS), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*. 1980. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf

Por otro lado, a través de la Declaración de Copenhague se establece que las personas con discapacidad son frecuentemente reducidas a la pobreza debido a la exclusión social, que a su vez causa desempleo, aislamiento social y marginación. En materia de seguridad social, esta Declaración establece que las personas con discapacidad deben contar con acceso pleno a programas de rehabilitación y a otros servicios relacionados que les garanticen una vida independiente.

Por último, se encuentra la Observación General 5 sobre las personas en situación de discapacidad, proferida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la cual se acoge el criterio de que en el término *discapacidad* se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.¹⁶

En dicha observación se resaltan otros instrumentos como:

- a. El Programa de Acción Mundial para los Impedidos, que ofrece una estructura normativa encaminada a promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de “participación plena” de los impedidos en la vida social y el desarrollo, así como los objetivos de igualdad.
- b. Las “Directrices para el establecimiento y desarrollo de comités nacionales de coordinación en la esfera de la discapacidad u órganos análogos”, que se aprobó en 1990.
- c. Los “Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental”, que se aprobaron en 1991.

Como se puede observar, el marco de atención a las personas en situación de discapacidad desde la normativa internacional es bastante amplio y contempla diferentes frentes de acción para garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar barreras en el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

.....
¹⁶ Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, anexo de la Resolución 48/96 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1993 (introducción, párr. 17).

En materia de empleo y seguridad social, los estamentos internacionales han dado una especial relevancia a aspectos como la rehabilitación integral, los programas de prevención y el acceso igualitario a las oportunidades de empleo sin discriminación.

Marco normativo en Colombia

El marco legal en Colombia en lo concerniente a las personas en situación de discapacidad no cuenta con un gran abanico de disposiciones que tiendan a beneficiar a esta población. Cabe notar que a pesar de lo anterior, debido al bloque de constitucionalidad, todas las disposiciones internacionales de las que Colombia ha formado parte, se incorporan al ordenamiento jurídico interno, por lo que tienen plena validez y no pueden ser desconocidas por las leyes colombianas.

En materia normativa, cabe destacar la Ley 324 de 1996, por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda. Esta norma fue declarada exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, al establecer que se debe hacer referencia a “persona con discapacidad auditiva”. En lo relativo a lo laboral, no existe en esta norma disposición expresa frente a la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad auditiva; sin embargo, estipula la obligación de establecer una protección legal, a fin de que la madre o el padre de una persona con discapacidad auditiva dispongan de facilidades en sus horas laborales para la atención médica, terapéutica y educativa para sus hijos.

Cobra especial importancia la Ley 361 de 1997, la cual se fundamenta en la importancia de la protección de las personas en situación de discapacidad. Si bien esta norma no define la discapacidad, sí tiene efectos muy importantes de cara a la generación de políticas para la equidad y la igualdad de derechos de esta población.

En materia laboral, el capítulo IV de la norma establece la obligación de las autoridades nacionales en materia de empleo y seguridad social de garantizar condiciones igualitarias de empleo, mediante líneas de orientación laboral que aseguren la incursión al trabajo de este segmento de la población.

Frente a la formación laboral, se establece que el Servicio Nacional de Empleo (SENA) dispondrá de diversos mecanismos para garantizar la inclusión en los programas de formación para el empleo de personas en situación de discapacidad, y hoy reporta más de 233 programas diferenciados hacia este grupo

poblacional. De igual forma, a través de la Agencia de Empleo ha dispuesto un portal especializado con una ruta diferenciada hacia este grupo poblacional, lo cual incrementa sus posibilidades de empleo.

De igual forma, esta norma establece los beneficios para los empleadores que contraten personas en situación de discapacidad:

- a. Que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley, debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.
- b. Prelación en el otorgamiento de créditos y subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad.
- c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Uno de los grandes avances que tiene esta norma —pero que también ha suscitado más debate frente a la protección efectiva de las personas en situación de discapacidad— es la protección laboral reforzada que ofrece, al establecer que ninguna persona con esta situación puede ser despedida sin previo permiso del inspector del trabajo. Cabe decir que el Decreto 19 de 2012 intentó modificar esta norma: indicó que solo se requería cuando no mediara una justa causa, disposición que fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012.

Aunque este tema se abordará con mayor profundidad más adelante en el texto, este avance normativo es uno de los más importantes al liderar el proceso de integración laboral de las personas en situación de discapacidad.

Frente a las normas aprobatorias de tratados, se destaca la Ley 82 de 1988, por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional

y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69.^a reunión, en Ginebra, 1983. Esta norma dispone que los Estados deberán formular, aplicar y revisar de manera periódica la política nacional sobre readaptación al empleo de personas inválidas, fundamentada en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la promoción de la cooperación entre los diferentes grupos de entidades públicas involucrados en este objetivo. Igualmente señala obligaciones frente a la readaptación profesional y la orientación profesional.

Por otro lado, se encuentra la Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en Ciudad de Guatemala en 1999. Aunque esta norma hace referencia más a los aspectos relacionados con infraestructura y acceso a diversos bienes y servicios, también hace alusión explícita en su artículo 1 a que los Estados parte deberán promover las medidas de carácter laboral para eliminar la discapacidad.

Frente a este mismo aspecto se destaca la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, mediante la cual se establecen disposiciones específicas en materia de trabajo, especialmente las siguientes:

- a. Toma de conciencia: promoción del reconocimiento de las capacidades de las personas en situación de discapacidad y sus aportaciones para el lugar de trabajo.
- b. Garantía de accesibilidad en los lugares de trabajo.
- c. Promoción del trabajo a partir de la libertad de oficio y profesión de los trabajadores.
- d. Garantía de condiciones de trabajo saludables y seguras para las personas en situación de discapacidad.
- e. Libre ejercicio de sus derechos de asociación y sindicalización.
- f. Promover la realización de ajustes razonables en los puestos de trabajo de las personas en situación de discapacidad.
- g. Promover la capacitación, rehabilitación y formación para el trabajo.
- h. Proteger a las personas en situación de discapacidad de cualquier forma de esclavitud o servidumbre.

•Análisis sobre el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad•

Frente a la protección social, esta norma también contiene un capítulo especial atinente a la mejora de la calidad de vida de las personas mediante el acceso pleno a agua potable, servicios públicos esenciales, vivienda digna y acceso igualitario a los servicios de jubilación.

Se destaca también la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones; tiene por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los derechos humanos.

Como se puede observar, esta normatividad se extiende más allá de un marco de aplicación solamente legal y procura la incorporación de las disposiciones internacionales para alcanzar una mayor garantía de los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad. Esta norma relaciona la política pública en materia de discapacidad, determina la estructura del sistema, crea el Consejo Superior de Discapacidad y establece sus funciones, así como las de los Comités Territoriales de Discapacidad, buscando así un mayor involucramiento de la población en esta política.

Por otra parte, y continuando con los lineamientos de la Ley 367 de 1997, se encuentra la Ley 1429 de 2010, o Ley de Formalización y Generación de Empleo, donde se establecen los lineamientos para garantizar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En primer lugar, en el párrafo del artículo 3, relativo a la focalización de programas de desarrollo empresarial, se indica la prioridad que se tiene frente a los jóvenes en situación de discapacidad.

Respecto a los beneficios tributarios, la norma indica que habrá lugar a descuento en el impuesto sobre la renta y parafiscales para empleadores que contraten personas en situación de discapacidad, siempre que estén debidamente acreditados por la autoridad competente, excepto cuando dicha contratación tenga por objetivo la realización de un reemplazo.

Ahora bien, la normatividad anteriormente mencionada, si bien se encamina a crear mecanismos para la protección de las personas en situación de discapacidad, no cuenta con un eje conceptual único que permita un análisis único y centralizado frente a las instituciones responsables de velar por el pleno cumplimiento

de la política pública frente a la población en situación de discapacidad. No fue sino hasta la expedición de la Ley 1618 de 2013 que se expidió una ley estatutaria que velara por la plena garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad, cuyo objeto es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de ellas, 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.

La Ley 1618 de 2013 define a las personas en situación de discapacidad como aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras —incluyendo las actitudinales—, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

En materia de protección social, la ley estatutaria establece que las autoridades públicas competentes en la materia dispondrán los mecanismos para garantizar la formalización laboral y la adecuación de las prestaciones de la seguridad social, de manera que respalden la plenitud de los derechos de las personas en situación de discapacidad. Reitera esta norma en su artículo 13 la obligatoriedad de expedir una reglamentación para beneficiar en los procesos de licitación pública a las empresas que vinculen personas en situación de discapacidad.

Además, en la esfera del derecho laboral, indica una serie de obligaciones generales hacia el Ministerio del Trabajo, el SENA y entidades de crédito para propiciar no solo la vinculación y la promoción laboral, sino también las oportunidades de emprendimiento laboral y la apertura de nuevos segmentos de negocio por parte de este grupo poblacional.

Por último, uno de los grandes avances que se han registrado frente a la inclusión laboral efectiva de las personas en situación de discapacidad ha sido la Ley 1636 de 2013, por la cual se establece el Mecanismo de Protección al Cesante, reglamentada por el Decreto 2852 de 2013, en el cual se establece la obligación de establecer un enfoque diferencial en la generación de una política de empleo, que atienda las condiciones particulares de las personas en situación de discapacidad.

Así las cosas, la normatividad vigente en materia de discapacidad, aunque es amplia y diversa, se centra en aspectos bastante genéricos; por ello, queda pendiente un aspecto reglamentario que haga más efectivas las medidas establecidas

•Análisis sobre el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad.

en favor de esta población. La tabla 1 sintetiza el marco normativo expuesto en este apartado.

Tabla 1. Legislación colombiana en materia laboral para personas en situación de discapacidad

Ley o convenio	Objeto	Aplicación
Convenio de la OIT 159, recomendación 168, de 1983	Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas); principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas; medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas.	Artículos 1 al 9
Ley 324 de 1996	Por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda.	Artículo 10
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. En su artículo 31 habla sobre los beneficios tributarios que tienen los empleadores que contraten personas con discapacidad.	Artículos 22, 23, 24, 26, 28, 29, 34 Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación “en situación de discapacidad” no inferior al 25% comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación “en situación de discapacidad”, mientras esta subsista. Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.
Ley 762 de 2002	Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la Ciudad de Guatemala, en 1999.	Artículos 3 y 4
Ley 1145 de 2007	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.	Artículos 2, 4, 7

Ley o convenio	Objeto	Aplicación
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	Artículo 27
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	Artículos 4, 6, 8, 27
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Artículo 3, párrafo 5; artículo 60
Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014	Igualdad de Oportunidades para Todos.	Capítulo IV
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Artículo 13
Documento Conpes 166 de 2013	Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.	Compilado Normativo en anexos de este documento: Convenios OIT 159,168, 99. Ley 82 de 1988, Decreto 2177 de 1989, Decreto 884 de 2012 y Ley 1607 de 2013
Decreto 2852 de 2013	El presente decreto tiene como objeto la reglamentación del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, específicamente en los componentes relacionados con el Servicio Público de Empleo, la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento de las prestaciones económicas de seguridad social.	Artículo 3, literal g

Fuente: elaboración propia

Jurisprudencia

En materia de protección a las personas en situación de discapacidad, si bien vemos que la normatividad es bastante general, también ha sido un elemento fundamental para aterrizar y garantizar la protección efectiva e inmediata de los derechos de las personas en situación de discapacidad. Para ello, se trabaja a través de dos frentes fundamentales: a) en la revisión de la normatividad que pueda contener disposiciones contrarias o que regresen en la protección de los derechos

de los trabajadores; b) mediante la resolución de acciones de tutela que hagan efectivos los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Si bien los principales fallos en estas materias serán analizados en el capítulo final de esta obra, se quiere resaltar en este acápite dos aspectos fundamentales: la importancia de la Sentencia C-458 de 2015 y la construcción de una línea jurisprudencial a partir de esta que resalte la importancia de la protección efectiva que desde la normatividad vigente se debe tener hacia las personas en situación de discapacidad.

Frente a la Sentencia C-458 de 2015, se quiere destacar su especial importancia por cuanto declara la exequibilidad condicionada de varias disposiciones, además de hacer un completo análisis de las normas internacionales y del contexto de la discapacidad en Colombia. En materia laboral, la sentencia reafirma la importancia de eliminar las barreras de acceso tanto en el ingreso como en la promoción, destacando el rol que tienen los empresarios para evitar las medidas en cuanto a la discriminación laboral. El sentido del fallo se resume entonces en la tabla 2.

Esta sentencia, sin duda hito en la materia, es el resultado de toda una línea de protección hacia las personas en situación de discapacidad, que se ha estructurado para garantizar su protección efectiva. Se destacan entonces antecedentes como: a) la Sentencia C-983 de 2002, que retiró del sistema jurídico la expresión “suficiente inteligencia” utilizada en la ley para designar a las personas con discapacidad auditiva; b) la Sentencia C-478 de 2003, que declaró la inexequibilidad de las palabras “furiosos locos”, “mentecatos”, “imbecilidad”, “idiotismo”, “locura furiosa” y “casa de locos”, utilizadas para referirse a personas algún tipo de discapacidad psicosocial; c) la Sentencia C-1235 de 2005, que ordenó la sustitución de las expresiones “amos”, “sirvientes” y “criados”, por las de “empleadores” y “trabajadores”, según el caso; d) la Sentencia C-804 de 2009, que aclaró que la locución “idoneidad física”, utilizada en la legislación común para estipular uno de los requisitos para la adopción, no debía ser entendida como una prohibición de adopción por parte de este grupo poblacional.

De igual forma, se destacan las Sentencias C-935 de 2013 y C-478 de 2003, al referirse a la garantía en la efectividad del derecho de las personas en situación de discapacidad.

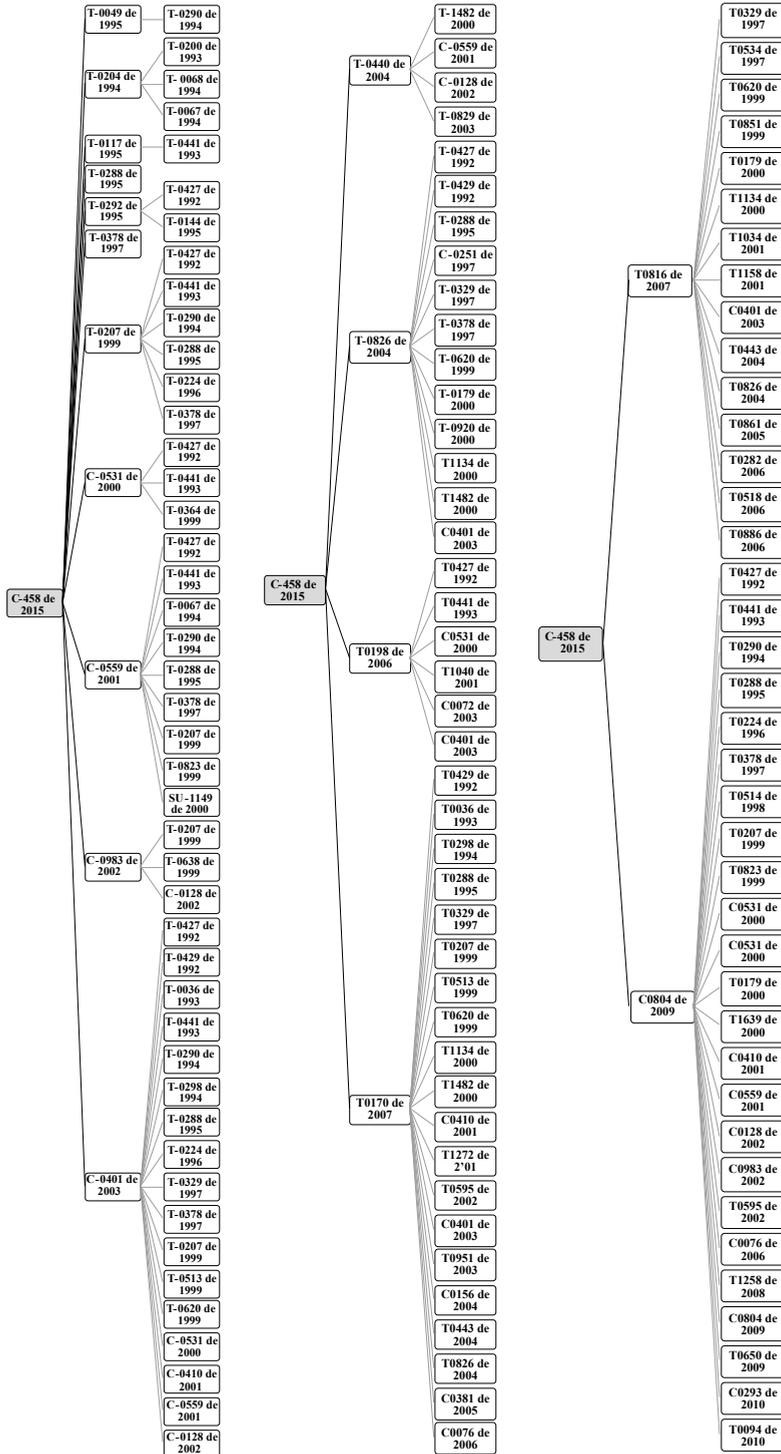
Tabla 2. Análisis de Sentencia C-458 de 2015

Normas y expresiones demandadas	Razones de la demanda	Argumentos de la decisión	Resuelve
<p>Los accionantes demandaron las expresiones afines a las palabras “discapacitados”, “inválidos”, “minusválidos”, “personas con limitación”, “limitados” y “sordos”, contenidas en las leyes 100 de 1993, 115 de 1994, 119 de 1994, 324 de 1996, 361 de 1997, 546 de 1999, 860 de 2003, 797 de 2003, 1114 de 2006, 1438 de 2011 y 1562 de 2012.</p>	<p>Los demandantes estiman que la terminología impugnada desconoce los siguientes preceptos del ordenamiento superior: a) los artículos 1, 13, 47 y 93 del texto constitucional; b) los instrumentos que integran el sistema mundial de derechos humanos, y en particular, los artículos 2 y 26 del PIDCP, 2 del PIDESC, y 1 y 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; c) los instrumentos que conforman el sistema interamericano de derechos humanos, especialmente los artículos 1, 2 y 24 de la CADH, y 1 y 2 de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.</p>	<p>a) En primer lugar se sostiene que los accionantes no habrían planteado una auténtica controversia constitucional, sino únicamente una crítica, fundada o no, sobre la pertinencia de la terminología empleada por el legislador para designar a las personas con discapacidad; por este motivo, el déficit de orden lingüístico de los textos impugnados, de existir, únicamente tendría la potencialidad de infringir algunas convenciones sociales sobre el uso de la lengua, pero en ningún caso la Carta Política o los demás instrumentos que integran el ordenamiento superior; b) en segundo lugar, tampoco se habría precisado el déficit normativo de las disposiciones demandadas, porque los actores se limitaron a hacer señalamientos genéricos sobre la connotación discriminatoria de la terminología legal, sin indicar los componentes peyorativos de tales expresiones, ni las razones por las que este presunto sesgo envuelve la transgresión de los derechos de las personas con discapacidad; c) finalmente, la censura de los accionantes carecería actualmente de todo referente en el derecho positivo, por cuanto las expresiones atacadas habrían sido actualizadas con las precisiones de las leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013, que acogen el vocabulario generalmente aceptado a la luz de los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.</p>	<p>Primero. Declarar exequibles, por los cargos analizados en esta sentencia, las siguientes expresiones: a) “inválida” contenida en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993; “inválido” e “inválidos” en los artículos 39 y 44 de la Ley 100 de 1993 (tal y como fue reformada por el artículo 1º de la Ley 860 de 2003) y en el artículo 13 de la Ley 797 de 2003; “invalidez” contenida en el título del capítulo III, en los artículos 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley 100 de 1993 (tal y como fue reformada por el artículo 1º de la Ley 860 de 2003), en los artículos 9 y 13 de la Ley 797 de 2003 y en el 18 de la Ley 1562 de 2012; “invalidarse”, contenida en el artículo 45 de la Ley 100 de 1993. b) “Con capacidades excepcionales” contenida en el artículo 1 de la Ley 115 de 1994 y “con excepcionalidad” del artículo 16 de la Ley 361 de 1997; c) “sordo” del artículo 1; “personas sordas” y “sordos” del artículo 7 y “población sorda” del artículo 10, todos de la Ley 324 de 1996.</p>

Fuente: elaboración propia

En materia laboral, la Sentencia C-458 de 2003 insiste en la importancia de determinar una discriminación positiva a favor de este grupo poblacional, en función de garantizar la inclusión y la promoción en el trabajo bajo el postulado de libertad en la escogencia de profesión u oficio. De igual forma, al referirse a los cargos relacionados con el lenguaje y cualquier forma de discriminación que pudiera darse en virtud de este, la Corte advierte que para todos los efectos, se tratará de personas en situación de discapacidad excepto para aspectos relacionados con la seguridad social, donde se podrá seguir manejando el vocablo “invalidez”, al ser un criterio de evaluación que determina el acceso al sistema de pensiones y que, contrario a buscar una discriminación, apunta a la consecución de modelos de acceso a prestaciones para las personas que sufren una pérdida de capacidad laboral.

Por último, y partiendo de esta importante sentencia, se realizó una línea jurisprudencial, que se muestra en las siguientes figuras, y que orienta al lector hacia la consecución de sentencias relacionadas con la protección laboral y de seguridad social frente a las personas en situación de discapacidad.



•Análisis sobre el acceso efectivo de las personas en situación de discapacidad.

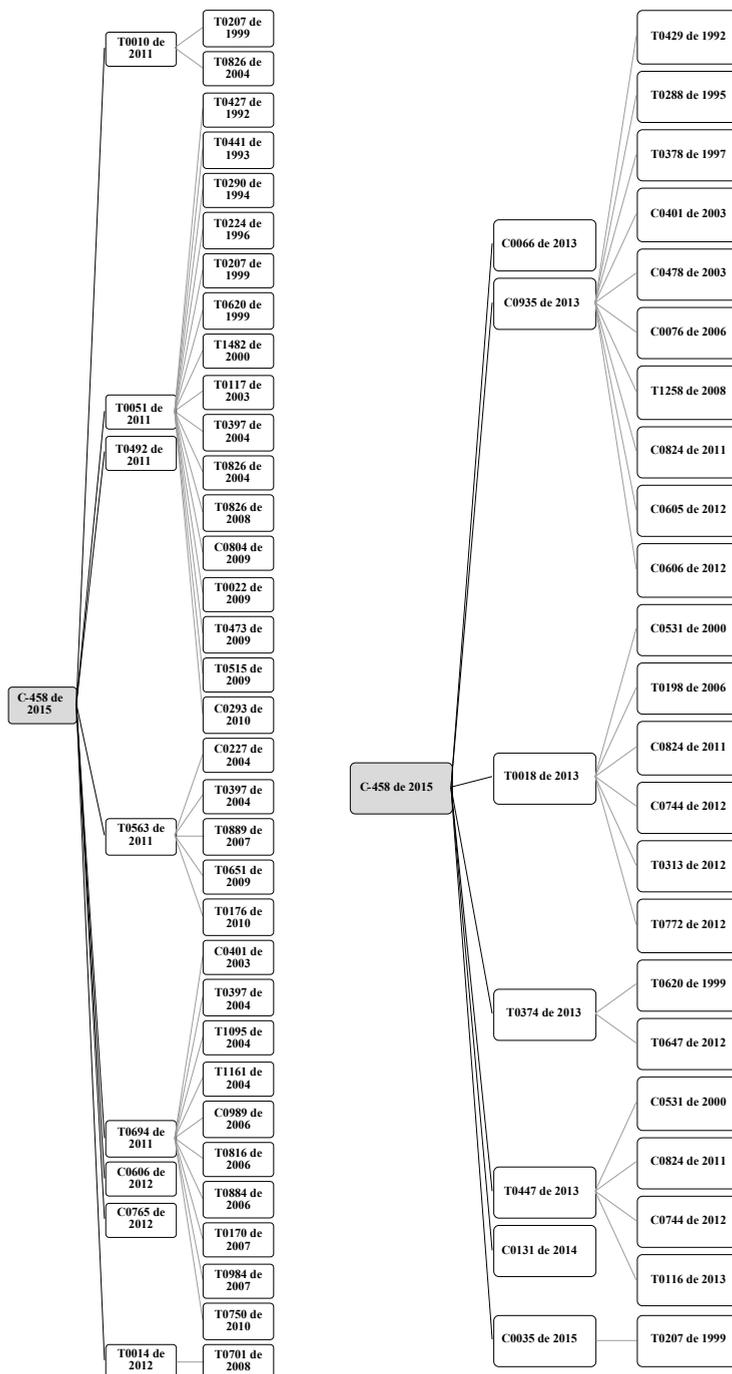


Figura 1. Línea jurisprudencial: Sentencia C-458 de 2015

Fuente: elaboración propia