

**DESARROLLO LEGAL RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ
PERÍODO 2015 - 2016**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Especialización en Gestión Pública

Bogotá, Octubre 2017

**DESARROLLO LEGAL RESPECTO A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ
PERÍODO 2015 – 2016**

Por:

Luz Adriana Hernández
Sandra Bibiana Rodríguez

Trabajo de grado bajo la modalidad de Monografía para optar al título de Especialista en
Gestión Pública

Esp. Jorge Eliecer Echavarría Zuleta

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Especialización en Gestión Pública
CEAD Facatativá
CEAD Girardot

Bogotá, Octubre 2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

A DIOS

Por habernos brindado los recursos financieros e intelectuales para cursar esta especialización, también por la paciencia y las noches de cansancio e insomnio que sirvieron para aumentar nuestros conocimientos, lo que a la larga redundará en múltiples beneficios y satisfacción personal.

A DOCENTES

Por transmitirnos sus conocimientos, los cuales perdurarán en el tiempo, pues estos serán transmitidos a nuestros hijos, amigos y colegas.

A FAMILIARES

Por su paciencia al sacrificar el tiempo familiar en las noches y fines de semana

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque nos bendijo, estuvo en todo momento iluminándonos y poniendo en nuestro camino personas que fueron ejemplo y nos colaboraron para hacer nuestro sueño realidad.

A nuestros hijos, esposos y padres, quienes a pesar de que debimos sacrificar tiempo con ellos, nos dieron su apoyo y nos animaron a cumplir esta meta.

A nuestros compañeros de trabajo, quienes nos alentaron a iniciar y culminar nuestros estudios a pesar de las dificultades y el cansancio. Los recordamos porque nos brindaron su apoyo durante este proceso tan importante en nuestras vidas.

RESUMEN

La integración de personas con discapacidad al mundo laboral ha tomado fuerza en Bogotá, especialmente durante el 2015 y 2016, se observó que la ciudad asumió el reto de hacer cumplir la Política Pública de inclusión de personas en esta condición, en ella se incluyeron temas de empleo, estudio e infraestructura.

En el desarrollo de esta monografía, nos ocuparemos especialmente el tema laboral. Anteriormente las empresas tenían la convicción de que las personas con discapacidad no podían ser productivas y debían depender económicamente de sus familias; este concepto perdió valor en la sociedad actual.

Los estudios detallados en esta monografía, muestran que se están desarrollando acciones conjuntas entre el Gobierno y los Empresarios, para el reconocimiento de los derechos de personas en condición de discapacidad; ellos no son limitados, son seres humanos con deberes y derechos como todos los bogotanos.

ABSTRAC

The integration of people with disabilities into the working world has taken power in Bogotá, especially during the 2015 and 2016, it was observed that the city assumed the challenge of enforcing public policy of inclusion of persons in this condition; it included topics of employment, study and infrastructure.

In the development of this monograph, we will deal especially with the labor issue. Previously, companies were convinced that people with disabilities could not be productive and should be economically dependent on their families; this concept lost value in today's society.

The studies detailed in this monograph show that joint actions between the government and the entrepreneurs are being developed for the recognition of the rights of persons in the condition of disability; They are not limited, they are human beings with duties and rights like all Bogotanos.

TABLA DE CONTENIDO

<u>1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	<u>11</u>
1.1 TÍTULO	11
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.3 FORMULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1.6 HIPÓTESIS	17
1.7 JUSTIFICACIÓN	18
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	<u>21</u>
2.1 MARCO TEÓRICO	21
2.1.1 APROXIMACIONES TEÓRICAS SOBRE DISCAPACIDAD FÍSICA	
2.1.2 CALIDAD DE VIDA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
2.3 MARCO CONSTITUCIONAL	34
2.4 MARCO LEGAL	35
2.5 MARCO LEGAL DISTRITAL	39
<u>3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA</u>	<u>41</u>
3.1 RECURSOS	41
3.2 PRINCIPIOS	41
<u>4. RESULTADOS</u>	<u>45</u>

4.1 DESARROLLO JURISPRUDENCIAL	45
4.2 DISPOSICIONES ARQUITECTÓNICAS	47
4.3 GARANTÍAS Y BENEFICIOS PARA LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	48
4.4 GARANTÍAS Y BENEFICIOS PARA LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	
4.5 POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ	52
<u>CONCLUSIONES</u>	<u>59</u>
<u>REFERENCIAS</u>	<u>60</u>

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 TÍTULO

Desarrollo legal respecto a la integración laboral de personas con discapacidad en Bogotá período 2015 - 2016

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si bien, dada la amplitud de condiciones que abarca el término, no exista una definición universal o concreta del concepto de discapacidad, de forma general se acepta que el mismo hace alusión a la situación de aquellos individuos que se ven sometidos de forma transitoria o permanente al padecimiento de diversas limitaciones o deficiencias de carácter físico, mental, sensorial o psicológico que, al interactuar con diversas barreras, les impiden relacionarse y participar de forma plena y efectiva en la vida en sociedad, en las mismas condiciones en que lo hacen el general de los individuos (ONU, 2006).

De esta forma, la condición de discapacidad se encuentra directamente relacionada con una situación de limitación, que tiene lugar en dos niveles simultáneos: primero en un nivel individual , por la carga particular que le imponen al sujeto las deficiencias mencionadas, que le impiden o dificultan el realizar algunas actividades cotidianas de forma normal y, segundo, a nivel social, porque estas deficiencias también afectan la forma en que se relaciona con otras personas, impidiéndole en mayor o menor medida interactuar de forma idónea con la sociedad.

Además de estas barreras inherentes a su condición particular, el individuo discapacitado debe afrontar una serie adicional de problemáticas de tipo social y cultural, que surgen de la actitud de los demás individuos de su colectividad hacia las personas que padecen limitaciones o deficiencias de tipo físico, psicológico, mental o sensorial, que conduce a que de forma recurrente los discapacitados reciban un tratamiento diferenciado de carácter negativo (Casas, 2013), en el que se subvaloran sus capacidades y talentos, e incluso se les llega a considerar una carga para los demás.

Esta situación se ve agravada, en muchos casos, por la falta de políticas públicas encaminadas a facilitar la integración social del discapacitado (Hinestroza y Roqueme, 2013), es decir, de políticas estatales en las que se establezcan herramientas y mecanismos que les permitan a las personas con discapacidad tanto afrontar, en la medida de lo posible, sus propias limitaciones, como superar los estigmas sociales que recaen sobre ellos, promoviendo así su incorporación como miembros valiosos y productivos de la comunidad.

Entre las diversas problemáticas adicionales, de origen social, que deben ser afrontadas por la población discapacitada en su vida diaria se encuentran, entre otras, la dificultad para acceder a escuelas o instituciones educativas -de todos los niveles- que cuenten con las herramientas pedagógicas necesarias para garantizar la continuidad e idoneidad de su proceso de aprendizaje diferenciado (Hurtado y Agudelo, 2014), la poca o nula oferta de actividades culturales o de entretenimiento, la dificultad en el uso o acceso a los diversos elementos que conforman la infraestructura pública, como edificios y aceras, al igual que a los medios de transporte colectivo, (Hinestroza y Roqueme, 2013), y su muy escasa incorporación en el campo laboral.

Esta última situación, la muy limitada incorporación de la población discapacitada en el mercado laboral, se convierte en una problemática de especial relevancia, ya que acarrea una serie de situaciones anexas de carácter muy negativo, que se derivan de la falta de capacidad económica del discapacitado, ya que al no poder acceder este último a un empleo adecuado, tampoco tiene acceso a un salario legítimo que le permita una subsistencia digna y, en lo posible, autónoma (Casas, 2013).

De este modo, el no poder trabajar implica, de forma general, una falta de capacidad económica que lleva a que el discapacitado no pueda satisfacer por sí mismo sus necesidades básicas, una situación que no solo lo afecta a nivel físico y psicológico, sino que además lo obliga, para poder subsistir, a depender de otros individuos y/o de las ayudas del Estado, en caso de que estas últimas existan. Esto, a su vez, incrementa la percepción social negativa que se tiene del discapacitado, al darle la connotación de ser una carga económica tanto para sus familiares y allegados, como para el general de la comunidad.

Es este escenario, sumado al creciente número de población que padece alguna forma de discapacidad y que a nivel mundial llega ya a una cifra cercana a los mil millones de personas (ONU, 2011), el que ha llevado a que durante la última década se hayan venido implementando una amplia serie de medidas, tanto internacionales como locales, encaminadas de forma específica a garantizar a los discapacitados el pleno goce de sus derechos y garantías individuales, y facilitar, en la medida de lo posible, su interacción en sociedad, mediante la reducción de las posibles barreras que puedan presentarse para dicha interacción.

En el caso particular de Colombia, si bien no existen cifras oficiales recientes sobre el número de exacto de habitantes que padecen de alguna discapacidad -ya que el último censo nacional tuvo lugar en 2005- se considera que en la actualidad hay al menos tres millones de habitantes que padecen algún grado de discapacidad, de entre los cuales por lo menos medio millón sufren de una discapacidad moderada o severa que limita de forma considerable sus capacidad particulares (Gómez y Avella, 2014). Se señala, además, que esta cifra tiene una tendencia constante al alza.

En consecuencia con esta situación, el Estado colombiano, a través de su poder legislativo, ha emitido en años recientes una serie de normas nacionales encaminadas de forma particular a tratar con la problemática generada por la discapacidad, entre las que resaltan la Ley 1145 de 2007, con la que se dio creación al Sistema Nacional de Discapacidad, y la Ley 1618 de 2013, Ley estatutaria que busca garantizar el pleno ejercicio y disfrute de sus derechos a las personas con algún tipo de discapacidad. A partir de estas leyes, a su vez, se ha emitido un considerable contenido normativo, de carácter complementario.

Así, llegado este punto, se hace necesario, hacer una revisión tanto del contenido y alcance de dichas leyes, como del impacto que han tenido sobre la realidad social de la Nación, y en especial en lo referente al nivel de cumplimiento de la meta de mejorar la calidad de vida de los discapacitados, permitiéndole a dicha población un goce pleno de sus derechos individuales y una adecuada integración con su entorno social. Buscando con esta revisión determinar si las medidas legislativas tomadas hasta el momento han resultado satisfactorias, o si por el contrario todavía resulta necesario estrategias adicionales.

1.3 FORMULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo de esta investigación se resolverá el siguiente interrogante:

¿Son eficaces los planes de acción, mecanismos de protección y Políticas Públicas, establecidas por la Estado Colombiano con el fin de garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Bogotá período 2015-2017?

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Determinar los principales obstáculos que se presentan al momento de contratar laboralmente una persona en condición de discapacidad?
- ¿Establecer los beneficios tributarios que otorga el Gobierno Nacional a los empleadores, para incentivar la contratación de personas en condición de discapacidad?
- ¿En qué medida se han concebido acciones y Políticas Públicas, tendientes a proteger a las personas con discapacidad?
- ¿Qué es la igualdad formal y qué es la igualdad sustantiva?

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Analizar la eficacia y efectividad del desarrollo legal respecto a la integración laboral de personas con discapacidad en Bogotá período 2015 – 2016.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar a través de una revisión bibliográfica, los conceptos, Marcos Constitucionales, mecanismos de protección y Políticas Públicas, tendientes a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Analizar las debilidades y/o fortalezas de los conceptos, Marcos Constitucionales, mecanismos de protección y Políticas, tendientes a garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad
- Generar una propuesta, que incentive y favorezca la inclusión laboral, dirigida a personas con discapacidad.

1.6 HIPÓTESIS

En la actualidad los países buscan mejorar su productividad. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía de los países, los programas tendientes a garantizar la autosuficiencia de las personas discapacitadas. Es importante que ellos tengan la oportunidad de aportar económicamente a sus familias, mejorando así la calidad de vida propia y de sus familias.

Sin embargo, en la actualidad, gran parte de estas personas se encuentran desempleadas, factor que dificulta su integración a la sociedad productiva. Una solución lógica es promover su ocupación a través de la vinculación formal, teletrabajo o emprendimiento empresarial.

Para conseguir este objetivo, es necesario que estas personas sean apoyadas a través de las Políticas Públicas, en distintos aspectos que van desde la motivación, capacitación, asistencia técnica, administrativa y financiera.

Para incentivar a los empresarios a brindar su apoyo, es importante exponerles ejemplos de compañías exitosas, en donde se brinda la oportunidad laboral a personas con discapacidad; tal es el caso del Centro Comercial Gran Estación en Bogotá.

1.7 JUSTIFICACIÓN

Entre los muchos problemas que aquejan a los individuos en situación de discapacidad, las barreras y limitantes sociales y culturales que se les imponen pueden llegar a ser un problema igual o mayor al que se genera de forma directa a partir de las deficiencias físicas, mentales o sensoriales que deben sobrellevar. Esto en la medida que situaciones como la falta de alternativas educativas para la población diferenciada o la ausencia de infraestructura pública adecuadamente diseñada se convierten en impedimentos directos para que el discapacitado lleve una vida plena, en la que pueda disfrutar de forma adecuada de sus derechos e integrarse de forma idónea a la sociedad (Gómez y Avella, 2015).

Entre estas limitaciones sociales, la falta de acceso al empleo formal se convierte en una de las de mayor importancia, por las implicaciones que tiene tanto para la persona que padece de discapacidad, como para el Estado. A nivel del primero, la falta de empleo se convierte en una forma de exclusión, al ser el trabajo una parte fundamental de la vida diaria que ayuda a integrarse de forma positiva al tejido social. De igual forma, la ausencia de un salario, en razón de la falta de empleo, tiene como consecuencia directa la incapacidad económica para satisfacer las necesidades básicas propias y del núcleo familiar, obligando al discapacitado a depender de otros para subsistir (Casas, 2013).

A nivel del Estado, esta situación crea un grupo de múltiples responsabilidades derivadas de su obligación constitucional de velar por bienestar general de todos los habitantes de la Nación, al igual que de brindar protección especial y suficiente a aquellos

individuos que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad. Así, el cumplimiento de dichas responsabilidades estatales debe llevar al establecimiento de medidas de tipo económico encaminadas a satisfacer las necesidades de la población discapacitada que no logra acceder a un trabajo digno, a pesar de encontrarse en condiciones suficientes para ejercer una actividad laboral adecuada a sus condiciones particulares.

Sin embargo, la obligación del Estado para con la población discapacitada no debe limitar a la de simple benefactor económico. A partir de lo señalado en el ordenamiento constitucional, es deber y responsabilidad de Colombia, en razón de su carácter de Estado Social de Derecho, conocer las diversas contingencias y condiciones de vida de las personas con discapacidad, determinando además si están adecuadamente integradas a la sociedad; y en base a dicha información plantear políticas públicas tendientes a solucionar la problemática que afecta a la población discapacitada, mejorando su inclusión en la sociedad.

En esta medida, la presente investigación tiene por objetivo primordial hacer una revisión de la legislación vigente emitida por el Estado colombiano sobre el tema de la discapacidad, haciendo énfasis en las normas que buscan garantizar la adecuada integración laboral de las personas discapacitadas. Buscando con esta revisión dictaminar si dicha legislación resulta adecuada y suficiente, o si existen todavía falencias considerables que deban ser subsanadas por el Estado en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, al tiempo en que se proponen posibles estrategias para incrementar la participación laboral de dicha colectividad.

Se escoge de forma particular el tema de la inclusión laboral, dadas las múltiples implicaciones, previamente mencionadas, que tiene dicho factor sobre el bienestar general y la calidad de vida de los discapacitados. Esta investigación es necesaria, en razón del gran número de población discapacitada que habita en la actualidad el país, y de las múltiples obligaciones del Estado para con dicha colectividad. De igual forma, para garantizar que los resultados sean actuales y pertinentes, se tomaran los años 2015 y 2016 como periodo de referencia, al tiempo en que se delimitará la investigación al área a la ciudad de Bogotá, por ser el centro urbano de mayor tamaño del país y con mayor densidad poblacional.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1. Aproximaciones teóricas acerca de la discapacidad física

Por la gran variedad de condiciones, tan diversas entre sí, que son cobijadas bajo el término de discapacidad, no resulta posible dar una definición puntual del mismo, sino que resulta necesario plantear un concepto de carácter amplio que puedan integrar de forma coherente las diferentes complicaciones que se asocian a la condición de discapacitado. Así, la definición contenida en el artículo primero de la Convención sobre los derechos de personas con discapacidad emitida por la Organización de las Naciones Unidas se convierte en un excelente punto de partida, por su carácter inclusivo y aclaratorio:

“Las personas con discapacidad incluyen 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” (ONU, 2006, pp. 04).

En esta definición, en la cual se construye el concepto de discapacidad a partir de la situación de las personas sometidas al mismo, a pesar de su aparente brevedad, se plantean de manera sólida los diferentes elementos que configuran la condición de discapacidad. Así, en primer lugar, se establece una relación base: la discapacidad implica una deficiencia, que afecta de manera considerable la situación particular del discapacitado, y le

coloca en una situación de dificultad o desventaja, al compararse su situación particular con la de otro individuo no discapacitado (Casas, 2013). Estas discapacidades, a su vez, pueden ser incluidas en diferentes categorías, a saber:

Tabla No 1. Tipos de Discapacidad

Tipo	Características
Discapacidad Física.	Se habla de una afectación a las capacidades corporales, asociada de forma usual a la disminución de las capacidades de movimiento y acción, como puede ser la paraplejia (incapacidad de mover las piernas). Se incluye también en esta categoría, la afectación generada por la pérdida, sea corporal (mutilación) o simplemente funcional, de una de las extremidades.
Discapacidad Mental.	Se incluyen aquí las deficiencias fisiológicas del sistema nervioso, y en particular del cerebro, que implican limitaciones funcionales a la actividad mental, causando un funcionamiento intelectual inferior al del promedio de los individuos. Siendo el caso más usual el llamado retardo mental.

<p>Discapacidad Intelectual.</p>	<p>De manera similar al apartado anterior, son discapacidades que afectan la actividad intelectual del individuo, aunque no se encuentran directamente asociadas a al daño o afectación del órgano cerebral, y en muchos casos no afectan de forma directa la capacidad intelectual. Ejemplo de ello es la dislexia, que sin disminuir o afectar el coeficiente intelectual del individuo, dificulta en gran medida su capacidad para la comunicación escrita, al impedirle diferenciar entre si algunos caracteres similares.</p>
<p>Discapacidad Sensorial.</p>	<p>Se hace alusión a las deficiencias de los órganos de los sentidos, especialmente aquellos de la audición y la visión, que además de las dificultades evidentes de su condición, también afectan aspectos tan vitales como el lenguaje y la comunicación, necesarios para la interacción adecuada con otros individuos.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de OMS (2001) e INEGI (2005).

Además de las previamente mencionadas, en la actualidad también suele hacerse una diferenciación para las llamadas discapacidades psicológicas, dentro de las cuales se incluyen aquellas deficiencias que, sin afectar de forma directa las capacidades mentales del individuo, le imponen dificultades, usualmente de tipo emocional o relacional, que impiden su adecuado comportamiento en sociedad (Novell, 2014), como pueden ser el trastorno bipolar, al esquizofrenia, los trastornos de pánico o la depresión mayor. Este tipo

de afectaciones suele ser introducido dentro de las discapacidades intelectuales; sin embargo, cada vez más tienden a tratarse como una categoría diferenciada. De igual forma, y dado que su afectación principal es sobre la interacción humana y la vida en sociedad, también suelen ser llamadas discapacidades psicosociales.

Siguiendo con los contenidos de la definición de discapacidad emitida por la ONU (2006), las discapacidades pueden tener un carácter transitorio, cuando la afectación padecida por el individuo es de carácter breve y temporal, o permanente, cuando el individuo las padece a largo plazo, sin esperanza de curación pronta o cercana. Siendo el segundo caso el que viene a configurar la auténtica condición de discapacidad, ya que las deficiencias padecidas por el afectado se convierte en una condición constante, que le representará dificultades en su actividad diaria tanto en el presente como a futuro.

Estas dificultades generadas por la discapacidad, sin embargo, aunque pueden ser constantes, como en el caso de una pérdida de la visión o de la capacidad de movimiento, no tienen que serlo de forma obligatoria, sino que tienen a surgir de forma recurrente al enfrentarse a determinadas situaciones, llamadas barreras. Así, el individuo discapacitado puede llegar a realizar de forma normal un grupo relativamente amplio de actividades, pero al enfrentarse a estas barreras particulares de su condición, que varían dependiendo de la discapacidad padecida, se encuentra en situaciones adversas que no puede superar por sí mismo con facilidad (Hinestroza y Roqueme, 2013). aunque para el general de los individuos dichas tareas no representen ninguna dificultad.

Lo anterior es especialmente importante, en la medida en que a nivel social y estatal se pueden plantear estrategias encaminadas a la disminución de estas barreras, facilitando en gran medida la vida de los discapacitados. Así, por poner un ejemplo, el contar con andenes especialmente diseñados y con rampas de acceso en los diversos edificios, facilita en gran medida la movilidad de las personas que deben desplazarse en silla de ruedas, disminuyendo las dificultades que se derivan de su discapacidad. De igual forma, el contar con herramientas pedagógicas adecuadas dentro de las instituciones educativas, ayuda a que aquellos discapacitados con trastornos que afectan su proceso de aprendizaje puedan continuar con su educación (Hurtado y Agudelo, 2014).

Lo anterior permite, en consecuencia, hablar de una posibilidad de diferenciación entre la discapacidad misma, y el impacto vital que esta genera. Donde el segundo puede ser disminuido de forma considerable con la toma de medidas sociales encaminadas a facilitar la superación, por parte del discapacitado, de aquellas situaciones que se convierten para él en una barrera. De igual forma, un ambiente hostil, que no tiene en cuenta las condiciones de la población discapacitada, puede empeorar aún más las dificultades de su condición, al incrementar el número de dichas barreras (Hinestroza y Roqueme, 2013).

Es por esto que la ONU (2011), al detallar y expandir los contenidos del concepto de discapacidad, señala que esta debe ser siempre entendida con relación al ambiente, es decir, con el entorno particular que rodea al discapacitado, ya que este entorno tiene una amplia repercusión sobre la experiencia vital del discapacitado, y sobre el nivel de afectación que le genera su discapacidad. Así, un ambiente positivo disminuye las barreras que impiden la adecuada integración del discapacitado a la sociedad, mientras que un

ambiente inaccesible, que no toma en cuenta las diferencias de las poblaciones que padecen de deficiencias, incrementa dicho número de barreras.

Es necesario señalar, llegado este punto y volviendo sobre lo ya mencionado, que las mencionadas barreras que afectan a los discapacitados no se limitan simplemente a imponerles dificultades en su accionar diario, sino que, a su vez, estas dificultades se convierten en impedimentos para que el discapacitado pueda integrarse debidamente en sociedad (ONU, 2006), interactuando de forma satisfactoria con los otros miembros de su comunidad. Es decir, no se está sólo frente a barreras físicas o intelectuales, sino, al mismo tiempo, frente a barreras de tipo social.

Regresando a los ejemplos previamente mencionados, la falta de adecuadas estrategias de movilidad lleva a que el discapacitado físico no pueda utilizar de forma adecuada los ambientes públicos y desplazarse a través de ellos, lo que le representa mantenerse inmovilizado, llevándolo al aislamiento en áreas muy delimitadas, que pueden llegar a ser tan pequeñas como su propio hogar, e impidiéndole interactuar con personas que se encuentran por fuera de dichas áreas. De igual forma, la falta de centros educativos adecuados, no sólo impide al discapacitado continuar con su proceso de aprendizaje, sino que le priva de toda la interacción social que se deriva de dicho proceso, excluyéndolo de un amplio espectro de la vida en sociedad.

Por último, es necesario señalar que las barreras no sólo tienen un carácter físico o material, sino que además también se generan a partir de las condiciones culturales. Es decir, además de los impedimentos y dificultades que se generan de forma directa de la

condición particular de discapacidad, el individuo discapacitado también debe hacer frente a actitudes negativas que, a nivel social y cultural, se gestan en contra de su condición, y que pueden llevar a que otros individuos les rechacen o traten de forma hostil, incrementando la exclusión social que se genera a partir de las deficiencias de su discapacidad (ONU, 2011), y por consiguiente incrementando la gravedad misma de su condición.

2.1.2. Calidad de vida de las personas con discapacidad

El concepto de calidad de vida hace pensar de una manera distinta acerca de las personas que se encuentran marginadas de la sociedad de la manera en la cual se podría llevar a cabo un cambio organizacional, tanto de los sistemas como de la comunidad, a fin de acrecentar su bienestar individual y minimizar la exclusión del funcionamiento mayoritario social. Schalock y Verdugo (2006) señalan que calidad de vida es

“[...] un concepto multidimensional que incluye un número de dimensiones que reflejan los valores positivos y las expectativas de la vida. Pero, estas dimensiones son sensibles a las diferentes perspectivas culturales y vitales que normalmente incluyen estados deseados relativos al bienestar personal. La importancia del concepto de calidad de vida radica en que es:

- Una noción sensibilizadora que proporciona referencia y guía desde la perspectiva del individuo, centrada en las dimensiones centrales de una vida de calidad.
- Un marco conceptual para evaluar resultados de calidad.
- Un constructo social que guía estrategias.
- Un criterio para evaluar la eficacia de dichas estrategias”.

Desde varias perspectivas, la calidad de vida puede entenderse como una mezcla de bienestar subjetivos y objetivos en múltiples dimensiones de la vida de un individuo que son considerados importantes por la cultura en la que se desarrolla, siempre y cuando se adhieran a los parámetros de los derechos humanos, por lo que una persona discapacitada no se encuentra reglamentada por principios de calidad de vida distintos a los de una persona sin discapacidad. Schalock y Verdugo (2006) señalan que existen 12 principios básicos en relación a la conceptualización, medida y aplicación del concepto “calidad de vida” para un individuo, donde los temas dominantes resultan ser igualdad, inclusión, capacitación, oportunidades positivas de crecimiento y aplicación basada en la evidencia.

Tabla 2. Principios básicos de conceptualización, medida y aplicación del concepto “calidad de vida”

CONCEPTUALIZACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. La calidad de vida es multidimensional y está influida por factores personas y ambientales, y su interacción. 2. La calidad de vida tiene los mismos componentes para todas las personas. 3. La calidad de vida tiene componentes subjetivos y objetivos. 4. La calidad de vida se mejora con la autodeterminación, los recursos, el propósito de vida, y un sentido de pertenencia.
MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. La medida en calidad de vida implica el grado en el que las personas tienen experiencias de vida que valoran. 2. La medida en calidad de vida refleja las dimensiones que contribuyen a una vida completa e interconectada. 3. La medida en calidad de vida considera los contextos de los ambientes físico, social y cultural que son importantes para las personas. 4. La medida en calidad de vida incluye medidas de experiencia tanto comunes a todos los seres humanos como aquellas únicas a las personas.
APLICACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. La aplicación del concepto calidad de vida mejora el bienestar dentro de cada contexto cultural. 2. Los principios de calidad de vida deben ser la base de las intervenciones y los apoyos. 3. Las aplicaciones de calidad de vida han de estar basadas en evidencias. 4. Los principios de calidad de vida deben tener un sitio destacado en la educación y formación profesional.

Fuente: elaboración propia en base a Schalock y Verdugo (2006)

Los factores planteados por Schalock y Verdugo (2006) asumen que la calidad de vida posee los mismos principios de conceptualización, medida y aplicación para todos los seres humanos, indiferente que posean una discapacidad o no. “Una persona con discapacidad tendrá manifestaciones peculiares y elecciones propias de la persona y no necesariamente iguales a las de otras personas, pero las dimensiones centrales de la calidad de vida serán semejantes a las del resto” (Tamarit, 2005). La calidad de vida de

determinado individuo mejora cuando este logra percibir que tiene poder de participación en la toma de decisiones que afectan directamente su vida. Tamarit (2005) señala que “durante mucho tiempo las personas con discapacidad se han visto despojadas de sus capacidades para poder tomar decisiones, habiendo asumido ese papel de decisión bien las familias, bien los profesionales, o ambos”, aun cuando dicha atribución se tomaba con la mejor intención pensando en el bienestar la persona con discapacidad.

Se percibe aumento de la calidad de vida de una persona cuando esta es aceptada plenamente por el grupo social o comunidad a la que pertenece y a su vez, goza de participación. Cada ser humano es merecedor de respeto, independiente si posee una discapacidad, trastorno o deficiencia física o mental. El respeto es un factor principal en la percepción de calidad de vida. Cada cual valora de manera positiva llevar a cabo actividades o tareas que signifiquen una colaboración, intervención o contribución en la vida de la comunidad a la que se pertenece y ser aceptado por parte de los semejantes (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2011). Por último, una persona experimenta calidad de vida al ver satisfechas sus necesidades básicas y cuando el medio le brinda oportunidades suficientes enmarcadas dentro de la igualdad para perseguir y conseguir metas dentro de los contextos personales y sociales principales; el hogar, la comunidad, la escuela y el trabajo (Tamarit, 2005).

Basado en los 12 principios, Schalock, Keith y Hoffman (1990) y Verdugo (2006) citados por Cuesta (2009), señalan siete directrices que pueden servir como base para utilizar los resultados relativos a la calidad de vida, incluyendo desarrollo y bienestar personal y la mejora de la calidad; (a) reconocer la multidimensionalidad de la calidad de vida; (b) desarrollar indicadores para las respectivas dimensiones/áreas de calidad de vida; (c) evaluar los aspectos subjetivos y objetivos de la calidad de vida; (d) evaluación de las maneras en que las características individuales y las variables ambientales se relacionan con la calidad de vida medida en una persona; (e) la incorporación de los múltiples entornos que ejercen impacto sobre la persona en los niveles micro, meso y macro; (f) centrarse en los predictores de resultados de calidad; y, (g) favorecer la participación de la persona con discapacidad en la evaluación de su calidad de vida. Estas siete directrices, Schalock y Verdugo (2006) las resumen en cuatro, explicando cada una de ellas.

Múltiples autores han convenido que la calidad de vida se desarrolla en múltiples dimensiones de la vida de una persona. Schalock y Verdugo (2006) definen las dimensiones como un conjunto de factores que conforman el bienestar personal. Dicho conjunto representa el rango sobre el cual el concepto de calidad de vida se extiende y se define. Las dimensiones deben ser empíricas y experienciales a la vez, operacionalizándose a través de percepciones, conductas, comportamientos y/o condiciones específicas relativas a la calidad de vida que dan razón del bienestar personal (Monardes, González-Gil y Soto-Pérez, 2011). Schalock y Verdugo (2003) aclaran que las dimensiones de calidad de vida relativas a un individuo hacen referencia a relaciones interpersonales, inclusión social, desarrollo personal, bienestar físico, bienestar material, bienestar emocional, autodeterminación y derechos.

Desde cuando se conciso el carácter multidimensional de calidad de vida, se han planteado múltiples modelos que definían el constructo y señalaban sus dimensiones. Schalock y Verdugo (2003) realizaron un trabajo investigativo reuniendo todos los modelos propuestos con anterioridad a la fecha, para concluir que sin importar el número de dimensiones cualquier modelo propuesto debe reconocer la necesidad de utilizar un marco multielemento; que las personas deben conocer qué es lo importante para ellos y que cualquier agrupación de dimensiones debe representar en conjunto el constructo completo de calidad de vida (Schalock, 2005 citado por Schalock y Verdugo, 2006).

Referencia	Definición del constructo	Dimensiones
OCDE (1970)	CV como la suma de circunstancias objetivas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud 2. Educación y adquisición de conocimientos 3. Empleo y calidad de vida en el trabajo 4. Tiempo libre y ocio
Campbell, Converse y Rodgers (1976)	CV como la satisfacción de la persona con sus circunstancias vitales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Matrimonio y vida familiar 2. Amigos 3. Estatus económico 4. Empleo 5. Vecindario 6. Lugar de residencia
Flanagan (1978, 1982)	CV como la satisfacción de la persona con sus circunstancias vitales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienestar material y físico 2. Relaciones con otras personas 3. Desarrollo personal
Heal y Chadsey-Rusch (1985)	CV como la satisfacción de la persona con sus circunstancias vitales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción comunitaria 2. Satisfacción laboral 3. Satisfacción con los servicios
Baker e Intagliata (1982)	CV como combinación entre circunstancias objetivas y satisfacción experimentada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud 2. Nutrición 3. Seguridad en el hogar 4. Seguridad económica 5. Confort 6. Acceso a recursos 7. comunitarios 8. Vecindario
Michalos (1985)	CV como combinación entre circunstancias objetivas y satisfacción experimentada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud 2. Seguridad económica 3. Relaciones familiares y de 4. amistad 5. Trabajo remunerado
Schalock (1996)	CV como combinación entre circunstancias objetivas y satisfacción experimentada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienestar emocional 2. Relaciones interpersonales 3. Bienestar material 4. Desarrollo personal

Fuente: Tomado de Monardes, González-Gil y Soto-Pérez (2011)

2.2 MARCO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece que Colombia está constituida como un Estado Social de Derecho; la discapacidad es considerada de suma importancia a través de los artículos:

“Artículo 13. Por excelencia el derecho a la igualdad, donde se establece que todas las personas tendremos los mismos derechos y no habrá discriminación por ninguna razón, ni circunstancia”.

También consagra que el Estado protegerá de forma especial a las personas que estén en debilidad manifiesta y sancionará cualquier irregularidad cometida en contra de ellos.

“Artículo 16. Derecho al libre desarrollo de la personalidad limitado por los derechos de las demás personas y la ley”.

“Artículo 25. El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas”.

“Artículo 47. El Estado debe promover programas para integrar a la sociedad a los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, además ellos tendrán la atención médica que necesiten”.

“Artículo 49. La salud y saneamiento ambiental estarán en cabeza del Estado por ser servicios públicos. Se garantiza a las personas el acceso a los servicios de salud”.

“Artículo 52. Fija el derecho de todas las personas a la recreación y el deporte”.

“Artículo 67. Determina que la educación es un derecho de la persona”.

“Artículo 70. Señala el derecho para acceder a la Cultura”.

2.3 MARCO LEGAL

- Decreto Nacional 33 de 1998. *"Por el cual se establecen los requisitos de carácter técnico y científico para construcciones sismo resistentes NSR-98.... entre otros: todo ascensor que se proyecte e instale debe tener capacidad para transportar al menos una persona en silla de ruedas"*
- Decreto 321 de 1992. *"Por el cual se dictan normas generales para los Estacionamientos de servicio al público, tal como lo establece el literal B del Artículo 460 del Acuerdo 6 de 1990"*
-

- Decreto 734 de 2012. *“Reglamenta el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y se dictan otras disposiciones. Adicionada por la Ley 1287 de 2009. Obligatoriedad de los parqueaderos de contar con por lo menos un (1) espacio de estacionamiento para personas con movilidad reducida, ya sean conductores o acompañantes debidamente habilitado, señalado con el símbolo internacional de accesibilidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1660 del 2003”.*
- Ley 12 de 1987. *“Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones”.*
- Ley 324 de 1996.” *En ella se crean algunas normas a favor de la población sorda”.*
- Ley 361 de 1997.” *Integración social de personas en situación de discapacidad. Esta norma fue reglamentada parcialmente por el Decreto 1538 de 2005; posteriormente mediante el Decreto Nacional 734 de 2012”.*
- La Ley 400 de 1997, *“Por la cual se adoptan las normas sobre construcciones sismo resistentes”, dispone: Todos los planos arquitectónicos y estructurales deben contemplar las normas sobre eliminación de barreras arquitectónicas para las personas discapacitadas y de tercera edad”. (Parágrafo Artículo 7)*
- Ley 546 de 1999. *“Se dictan normas en materia de vivienda, para regular un sistema especializado para su financiación. En el parágrafo 3 del artículo 29*

se establece que en los proyectos de menos de cien viviendas se dispondrá del 1%, dirigido a personas minusválidas; con condiciones arquitectónicas especiales”.

- Ley 762 de 2002. *“Por medio de la cual se ratifica la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”.*
- Ley 982 de 2005. *“Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo-ciegas y se dictan otras disposiciones”.*
- Ley 1145 de 2007. *“Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Se impulsa la formulación e implementación de la Política Pública en Discapacidad, de manera coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, se busca promocionar y garantizar sus derechos fundamentales de manera integral, en el marco de los Derechos Humanos”.*
- Ley 1346 de 2009. *“Por la cual se adopta la Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.*

- Ley 1413 de 2010. *“Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas, la cual contempla acciones para el caso de las cuidadoras y los cuidadores”*.

- Resolución 14861 de 1985. *“Por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de las personas con discapacidad”*. De igual manera, esta Resolución reglamenta la construcción de baños, rampas, ambientes exteriores y rutas de circulación exterior, entre otras.

- Convenio 159. Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.

2.4 MARCO LEGAL DISTRITAL

- Decreto 470 de 2007. *“Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito”*. En ella intervinieron: el Sistema Distrital de Discapacidad, el Consejo Distrital, Comité Técnico y los Consejos Locales de Discapacidad, la población y las organizaciones sociales de y para personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores.

- Acuerdo 137 de 2004. *“Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999. Conjunto de instancias y procesos de desarrollo institucional y comunitario; a través de mecanismos de planificación, ejecución, seguimiento y control social, facilitan la prevención, los cuidados de la salud y psicológicos, habilitación, rehabilitación, educación, orientación, integración laboral y garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales, recreativos y sociales de las personas con discapacidad”*.

- *...” Se reitera el cumplimiento de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital y su Plan de Acción y se determinan tres aspectos de obligatorio cumplimiento para las entidades del Distrito:*

1. *Fortalecimiento de la comunicación y participación de la población con discapacidad*
2. *Promoción y fortalecimiento de la generación de ingresos de la población con discapacidad*
3. *Garantía del cumplimiento del Plan de Acción de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital” (Distrital, 2011)*

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

3.1 RECURSOS

Datos estadísticos creíbles, tomados de las páginas de internet de Entidades orden Nacional y Distrital, cómo el DANE y Entidades adscritas a la Alcaldía Mayor de Bogotá; también en base a la indagación con personas en esta condición, además de la consulta de libros, revistas y folletos.

3.2 PRINCIPIOS

Los derechos humanos son instrumentos preservadores de la dignidad del individuo, hacen referencia a una serie de rasgos que caracterizan a los seres humanos y sirven para expresar sus atributos frente a los demás.

El ingreso y permanencia en el sector laboral, está representada mayoritariamente como una barrera para las personas con discapacidad; obstáculos de todo orden a la , no son sólo de orden psicológico, también de orden físico; estructural y arquitectónicamente muchos lugares cómo: las empresas, los centros comerciales, medios de transporte, espacios públicos y los centros educativos, no fueron planificados pensando en las necesidades de personas con movilidad reducida y su independencia en el desplazamiento; empeorando las limitaciones que deben sortear diariamente.

Por ello el Estado debe orientar el desarrollo de la sociedad hacia una cultura inclusiva que propenda por la prosperidad del país, el crecimiento y la dignidad de sus individuos, garantizando que desarrollen un plan de vida acorde a sus capacidades y necesidades.

A partir de la década de los años ochenta, las Naciones Unidas, más precisamente a través de la Organización Mundial de la Salud - OMS, da los primeros visos en la formulación de líneas de atención de personas con discapacidad, orientando pautas a través de acuerdos internacionales, tendientes a iniciar el proceso de construcción de las Políticas Públicas para proteger a las personas más vulnerables.

En algunos instrumentos jurídicos internacionales, como la Declaración de los Derechos de los Impedidos encontramos directrices cuyo objeto fue establecer medidas eficaces para lograr la igualdad y la participación plena en la sociedad.

Otro de estos instrumentos fueron las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, adoptadas en 1993, en las que se revelan las responsabilidades de los Estados y las metas que a alcanzar en relación con estas personas.

“Las proyecciones del DANE a 2012 indican que del total de las personas con discapacidad en el país (2.943.971), el 52,3% está en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. De igual manera, la entidad señala que solo el 2,5% de este grupo de la población obtiene remuneración de un salario mínimo legal vigente” (Dane, 2005)

Los Tratados Internacionales o Convenciones son un fruto jurídico y político muy importante, porque recogen las luchas y los cambios que se han logrado en los últimos años superando el enfoque de enfermedad, abordando la discapacidad tan solo como una condición especial.

Actualmente, visto desde el enfoque de los derechos, se integra al discapacitado a la sociedad y se concibe a la persona con discapacidad como un sujeto digno y autónomo a quien se le deben garantizar sus derechos, términos de igualdad e inclusión social.

Hace algunos años, más concretamente en los setenta, se conoció el modelo “Berkeley”, que consistió en promover la vida independiente del discapacitado, estos centros eran liderados por personas con discapacidad, con el objetivo de que sus iguales pudieran lograr una vida autónoma, este es un modelo marcó diferencia positivamente.

“Se considera que las mujeres y hombres con diversidad funcional pueden tener algo que aportar a la comunidad, aunque —como se verá— ello se entiende en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. Desde la visión que prevalece en este modelo, se considera que la persona con diversidad funcional puede resultar de algún modo rentable a la sociedad” (Diversidad, 2004)

En Colombia un modelo similar fue el impulsado en 1980, por el Señor Carlos Pinzón Moncaleano, fundador de TELETÓN, donde anualmente se insta a la solidaridad de la sociedad colombiana y del sector productivo, iniciativa que aún sigue vigente con el propósito de apoyar a las personas con limitación de movilidad y sus familias, creando centros con infraestructura especializada, transporte adecuado, suministro de prótesis y apoyo emocional para la rehabilitación del discapacitado y su grupo familiar. (Compartir, 2014)

Sin embargo, en Colombia a un se requiere construir conocimiento en torno a la discapacidad, los gobernantes y la sociedad deben modificar su enfoque generando nuevos modelos y estudios públicos más incluyentes, ofreciendo protección a las personas con limitaciones frente al ordenamiento Constitucional.

4. RESULTADOS

4.1 DESARROLLO JURISPRUDENCIAL

Dentro de Constitución se utilizan varios términos para referirse a la discapacidad entre otros: limitados, personas en situación de debilidad manifiesta, disminuidos, minusválidos, es importante concebir la discapacidad como la deficiencia física y/o cognitiva, que presenta el individuo, ya sea de forma permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades, esta puede tener origen genético o pudo haber sido adquirida a causa del entorno económico y/o social.

Un niño puede nacer en condición normal de salud y adquirir posteriormente una discapacidad a causa del entorno social en el que vive, por ejemplo: la desnutrición infantil es causante de múltiples enfermedades que afectan el desarrollo sicomotor. Caso en el cual el Gobierno sería el principal responsable al no garantizar los derechos fundamentales a la salud, alimentación y al libre desarrollo.

Otro aspecto, no menos importante es el laboral, se debe equilibrar la balanza: de un lado, los derechos constitucionales a favor de los trabajadores con limitaciones, y del otro lado, garantizar por parte del legislador la efectividad de esos derechos, con el fin de ofrecer estabilidad en el empleo a esa población manifiestamente débil y vulnerable. Debido a su condición excepcional tienen prelación y deben ser objeto de protección especial.

Es así como la Corte Constitucional mediante sentencia de revisión de tutela T- 1040 de 2001 y sentencia C-351 de 2000, consagró a favor del trabajador con limitaciones la estabilidad laboral absoluta; es decir que el despido de un trabajador discapacitado que se realice sin la correspondiente autorización del inspector del trabajo, se presume que se causó debido a su limitación física.

Es así como el fuero a favor del trabajador con limitaciones opera de la misma manera que el fuero de maternidad y el sindical. El fuero a favor del trabajador con limitaciones no opera de forma automática, depende también del porcentaje de pérdida de capacidad laboral y/o disminución cognitiva.

El trabajador con limitaciones que pretenda su reintegro laboral, primeramente, debe probar que el empleador tenía conocimiento de su limitación. Por su parte el empleador debe demostrar que el despido no obedeció a la limitación física del trabajador, sino por otras razones, por ejemplo: terminación del contrato de trabajo por justa causa, expiración del término fijo pactado, desaparición de las causas que le dieron origen al contrato de trabajo, falta grave al reglamento interno de trabajo etc. (Constitucional, 2001)

4.2 DISPOSICIONES ARQUITECTÓNICAS

Cuando se trate de proyectos arquitectónicos bien sea destinados al uso residencial o comercial, el proyecto deberá contar ambientes que permitan la libre accesibilidad de personas discapacitadas; como ascensores, rampas, puertas, pasillos y baños que permitan el acceso en silla de ruedas.

Respecto a la movilidad vial, los medios de transporte masivo, deberán facilitar la circulación personas discapacitadas; la construcción de puentes peatonales, estaciones y terminales, deberá planearse con la inclusión de rampas y ascensores; por su parte los vehículos deberán contar con elevadores y la señalización respectiva que brinde la debida prioridad en el acceso al discapacitado.

Los sitios abiertos al público, de carácter recreacional o cultural, como teatros y cines, deberán disponer de espacios localizados al comienzo o al final de cada fila central, para personas en sillas de ruedas.

En lo que se refiere a la evacuación en caso de emergencia, cuando la edificación cuente expresamente con una salida especial para discapacitados, esta deberá estar provista de la debida señalización a fin de que sea ubicada fácilmente, permitiendo una rápida evacuación. (Ley361, 1997)

4.3 GARANTÍAS Y BENEFICIOS PARA LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

El Estado ha incentivado a los empleadores que contraten personas en condición de discapacidad, en contraprestación otorga beneficios tributarios y disminución respecto al pago de prestaciones sociales y parafiscales. Además, a través del Programa Pacto de Productividad recibirán asesoría, acompañamiento y capacitación

“El artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada” (portafolio, 2015)

Igualmente habrá prelación para el otorgamiento de créditos a través de organismos Estatales, cuya destinación sea desarrollar programas donde se participen activamente personas discapacitadas, además gozarán de preferencia en la compra de sus productos en adquisiciones del Estado.

Adicionalmente, la Ley 789 de 2002, a través de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, estableció los siguientes beneficios:

- Menor cuota de aprendices: Toda empresa que cuente no menos de quince (15) trabajadores; de actividad económica diferente a la construcción, debe vincular aprendices. Este número de contrataciones por aprendizaje, puede ser reducido a la mitad, cuando se demuestre que, dentro de la planta de personal, se cuenta con personas con discapacidad.

- Exclusión en los aportes parafiscales a las empresas que demuestren contratación adicional de trabajadores al corte del año 2002; esta regla aplica cuando no devenguen más de tres salarios mínimos mensuales vigentes, tomando como discapacitada a la persona disminución que obste la disminución de su capacidad laboral, en un porcentaje superior (25%), debidamente calificada por la entidad competente.

Sin embargo, la empresa debe acreditar las siguientes condiciones:

- a) El valor de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación al momento y durante toda la ejecución del contrato debe ser igual o superior a la suma aportada durante el período inmediatamente anterior a la contratación, ajustada por el IPC certificado por el DANE.

Es importante resaltar que período de contratación, se entiende cómo: el promedio de los últimos doce (12) meses causados anteriores a la contratación.

b) Que no tengan deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a: ICBF, AFP, EPS, ARL, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

- Parágrafo 2o. El valor de los aportes exentos, no podrá representar más del diez por ciento (10%) del total de los aportes que la empresa deba realizar en forma ordinaria con relación a cada uno de los aportes parafiscales objeto de exención temporal. Empresas entre cinco y diez trabajadores, tendrán derecho a la exención de aportes por un trabajador discapacitado adicional.
- Parágrafo 3o. El Gobierno podrá definir períodos de permanencia adicional de los trabajadores beneficiarios de la exención, conforme la duración del beneficio a favor del empleador. En los períodos adicionales, conforme las reglas que el Gobierno defina para su aplicación, habrá lugar al pago pleno de aportes.
- Parágrafo 4o. La exención prevista en este artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al doce (12%) mientras persista la situación en la respectiva región en la que opere el sistema de Cajas y máximo tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de la fecha en que entre a regir la presente ley (Relatoría, 2003).

La ley 1607 de 2012 da un beneficio a las empresas, de vigilancia y aseo autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia, las Entidades autorizadas por el Ministerio de Trabajo para prestar los servicios de empleo temporal siempre y cuando cumplan con todos los requerimientos en los pagos de parafiscales; contarán con una tasa preferencial de IVA gravado al 5% sobre la base del 10% del AIU. (Dian, 2015)



“Entre las compañías que se la están jugando por esta labor social y por la apuesta por la productividad de esta población, están Bancolombia, Mc Donald’s, Colcafé, Organización Corona, Terpel, entre otras. Estas firmas, que hacen parte de 54% de compañías que el Ministerio de Trabajo dice tienen vinculadas a personas con discapacidad, trabajan para combatir la exclusión y empezar a derrumbar mitos que hay sobre estas personas” (LaRepublica, 2015)

4.5 POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BOGOTÁ

En nuestras entidades departamentales, incluyendo a Bogotá, cuatro de ellas, es decir el (12,10%) se encuentran en nivel 1 o de Baja exclusión; siete departamentos (21,20%) en nivel 2 o Medio bajo; cinco departamentos (15,20%) en nivel 3 o Medio; catorce están en el nivel 4 o Medio alto (42,40%) y tres están en el nivel 5 o alto, (18,18%), ver cuadro.

Cuadro 1. Rangos de porcentaje de personas por Niveles Exclusión en Capital Humano y cantidad de departamentos en cada nivel.

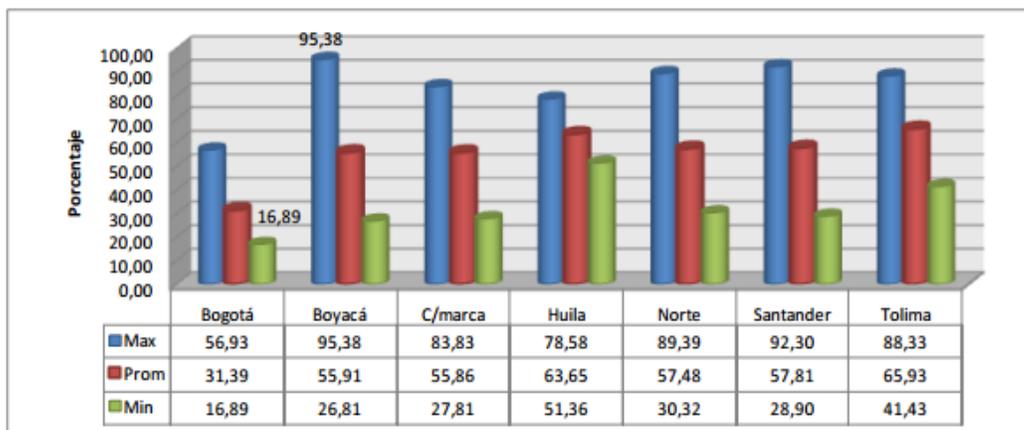
Indicador Departamental de exclusión en Capital Humano			No. Departamentos	%
Nivel	Límite Inferior	Límite Superior		
1 Bajo	0	47,9	5	15,15
2 Medio Bajo	48	56,9	8	24,24
3 Medio	57	59,9	6	18,18
4 Medio alto	60	65,9	9	27,27
5 Alto	66	100	5	15,15
Total			33	100,0

Bogotá, presenta uno de los indicadores más bajos de exclusión, (31,39%); a diferencia de los departamentos de Boyacá, y Cundinamarca que se encuentran en un nivel 2 o Medio; Norte de Santander y Santander en el nivel 3 o Medio; Huila en el nivel 4 o Medio alto; por último, el departamento del Tolima que con el 65,93%, se ubica en el nivel 5 o de Alta exclusión.

Contrastando los 974 municipios que hacen parte de este estudio, el menor nivel de exclusión en Bogotá, corresponde a la localidad de Puente Aranda, con (16,89%), mientras que el nivel más alto a nivel país, se ubica en el municipio del Cocuy, Boyacá, con (95,38).

Con la información del Registro detallada a continuación, nos acercamos a la base estadística, caracterizando el contexto de exclusión de las personas registradas; esta situación nacional se confronta con la magnitud de la exclusión por departamentos, según el nivel de exclusión.

Cuadro 2. Clasificación Departamentos - Región Centro Oriente según indicador de exclusión



Fuente: DANE. 2010. Cálculos a partir del RLCPD

(DANE 2010/Calculos a partir del RCPD)

En la ciudad de Bogotá, al igual que en el resto del país existe un alto número de personas que se encuentran en situación de discapacidad, esto se ha logrado determinar a través de los datos aportados por medio del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad –DANE. Esta es una herramienta técnica que, a modo de encuesta, tabula y que permite recolectar información, con el fin de lograr reconocer y examinar la situación de la población. (Minsalud, 2013)

Dentro de las Políticas Publicas, el propósito de inclusión social surge teniendo en cuenta que la condición de Discapacidad, en algunos casos es objeto de subestimación, discriminación, marginalización y exclusión en el entorno social. Por lo anterior, el Estado apunta a desarrollar acciones orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, sin distinciones de género, creencias religiosas, condición cognitiva, grupo étnico o social, tal como lo indica la Constitución Política de Colombia.

Según datos estadísticos, tomados del DANE, se puede deducir que en Bogotá al 2011, el total de personas con discapacidad registradas en la herramienta fue de 189.177, lo cual equivale a un 22% del total de la población nacional, siendo Bogotá la ciudad con más discapacitados. Así mismo, el registro más alto se observa en personas entre los 60 y 74 años de edad.(Plandistrital, 2008)

Dando un vistazo actualizado, cotejado con el año 2010, en la actualidad Bogotá tiene 240.000 personas con discapacidad inscritas oficialmente de acuerdo con la Secretaría de Salud. Sin embargo, la experiencia nos muestra que esta cifra podría ir en aumento. Un gran número de casos no son registrados por los interesados o sus familiares, especialmente en los estratos más altos de la ciudad, la motivación de esta conducta es el desinterés por las ayudas que ofrece el estado, y en otros casos el miedo a la estigmatización.

“Kennedy es la localidad que al 2016, que presenta el mayor porcentaje de población con discapacidad registrada con un 13,7%, seguida de Rafael Uribe con el 10,0% y Bosa con el 9,5%. Mientras tanto, La Candelaria registra solo un 0,8% del total de población con discapacidad de Bogotá.

Para pensar en políticas o programas que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de personas con discapacidad se debe tomar en cuenta a los cuidadores y a la familia, pues ellos son parte vital del proceso de recuperación. En Bogotá, la Política Pública Distrital de Discapacidad (PPDD) se engrana con todos los sectores en busca de que se ejecuten esquemas en beneficio de esta parte de la población” (Alcaldiamayor, 2016)

Cuadro 3. Personas en Condición de Discapacidad, Vinculadas a Empresas Durante el Último Año



A través de encuesta realizada por La Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica y Universia la red de universidades, frente a la pregunta: ¿Cuántas personas con discapacidad ha contratado su empresa durante el último año? un (87%) aseguró que en el último año se vinculó menos de 10 personas, (7%) respondió haber contratado entre 11 a 30 personas, (3%) entre 31 y 50. Finalmente, un (3%) aseguró haber contratado más de 50.

Bogotá, por ser el principal centro industrial, comercial y de negocios del país ha dado un gran avance hacia la inclusión de personas con discapacidad, El 36% de las empresas contratan personas en esta condición; lo hacen principalmente en el área administrativa, de servicio al cliente, y producción. (Ballen, 2013)

Dentro de la ejecución de la Política Pública Distrital de Discapacidad, el 10 de marzo de 2016, la Alcaldía Mayor de Bogotá, lidera 17 centros de atención, además anunció que la ciudad contará con tres nuevos centros para la atención de población con discapacidad en Fontibón, Kennedy y Los Mártires, lo cual se constituye en el eje principal para construir una ciudad inclusiva. Estos tres espacios prestarán servicios para personas mayores de 18 años con alguna discapacidad. De acuerdo con la Secretaria de Integración Social, en lo corrido de 2016 han sido atendidas más de 24.000 personas con discapacidad, y sus cuidadores.

“Nosotros no estamos cerrando centros en la ciudad, por lo contrario, ya tenemos el espacio y ubicación para la creación de tres centros de atención a personas con discapacidad. Uno de ellos es de formación socio-ocupacional y estará ubicado en la localidad de los Mártires, estará dirigido específicamente en la atención de personas mayores de 18 años y cuidadores”, explicó María Consuelo Araujo, secretaria de Integración Social.

La funcionaria agregó que “con esto se busca acoger a los muchachos que salen de los centros Crecer y apostarle a la inclusión económica efectiva”.

Según indicó, la Alcaldía mayor de Bogotá, el Centro Crecer ubicado en la localidad Los Mártires, entrará en funcionamiento el próximo año, prestando servicios de atención integral a la comunidad discapacitada. Los otros dos serán financiados conjuntamente con recursos de las alcaldías locales. (Amcuevas, 2016)

Con respecto a la población infantil discapacitada, quienes también hacen parte del futuro productivo y laboral de Bogotá y del País, la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Secretaría de Integración Social, lidera los Centros Crecer; ellos brindan atención integral a niños, niñas y adolescentes; su objetivo es garantizar el desarrollo humano y su inclusión social en los diferentes entornos, desarrollando sus capacidades y habilidades ocupacionales, comunicativas, expresivas, productivas y culturales.

A través de estos centros, el Distrito ejecuta la Política Pública de inclusión. Estos centros atienden niños de 6 a 17 años de edad, con diferentes discapacidades; cuando cumplen la mayoría de edad, son incluidos en programas especiales, a través de talleres adaptativos y ocupacionales de acuerdo a su nivel de funcionalidad y perfil ocupacional, motivan su proceso de integración al mundo laboral.

Durante el próximo cuatrienio, el Distrito pretende atender anualmente a 3.289 personas, con discapacidad, no solo en los Centros Crecer, también se suman a esta meta otras instituciones de protección, como Renacer e Integrarte. (Amcuevas, 2016)

CONCLUSIONES

- La ley Estatutaria 1618 de 2013, fue sancionada con el objeto de garantizar el derecho constitucional al trabajo, a las personas en condición de discapacidad, ella se articula mediante la adopción de medidas de inclusión, ajustes razonables en temas de infraestructura y adecuaciones de puestos de trabajo.
- Un alto porcentaje de empresas en Bogotá, aún no emplean personas en condición de discapacidad porque creen que esta condición afecta sus niveles de productividad, a través del acompañamiento gubernamental, se debe romper con este paradigma para avanzar en el tema de inclusión.
- Debido al régimen laboral preferente, los empresarios evitan realizar la contratación de personas con discapacidad. La falta de conocimiento respecto a los beneficios tributarios y laborales, es la principal causa de discriminación en los procesos de contratación laboral.

REFERENCIAS

Casas, C. (2013). Discriminación en la vinculación laboral de personas con discapacidad motora (tesis de posgrado). Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Gómez, L. & Avella, A. (2015). Observatorio de Discapacidad en Colombia. En: Rev. Fac. Nac. Salud Pública Vol. 33 (2), pp. 273-281.

Hinestroza, H. & Roqueme, M. (2013). Discapacidad y barreras arquitectónicas: un problema social. Sincelejo: Corporación Universitaria Antonio José de Sucre.

Hurtado, L. & Agudelo, M. (2014). Inclusión educativa de las personas con discapacidad en Colombia. En: CES Movimiento y Salud 2 (1), pp. 45-55.

Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (consultado el 21 de septiembre de 2017).

Organización de las Naciones Unidas – ONU. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1 (consultado el 21 de septiembre de 2017).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE 2010/Calculos a partir del RCPD). (consultado el 21 de septiembre de 2017)

Constitución Política de Colombia. Art. 68,

Plan Distrital de Desarrollo 2008 –2011 “Bogotá Positiva

Empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html. Corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-

<http://www.bogota.gov.co/article/temas-de-ciudad/integracion-social/radiografia-discapacidad-bogota>.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-658-03.htm>.

http://www.larepublica.co/m%C3%A1s-de-la-mitad-de-las-empresas-colombianas-apuesta-por-la-inclusi%C3%B3n_257621.

<http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>.

http://www-lt.ls.fi.upm.es/dpt/Documentos/Modelo_diversidad.pdf. (s.f.).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Telet%C3%B3n_\(Colombia\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Telet%C3%B3n_(Colombia)), b. e. (s.f.).

Panorama de la protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad en Colombia. Registro de Localización y Caracterización de Población con Discapacidad.(Marzo 2010)

Romanach, A. P. El Modelo de la diversidad.pdf. (2012)

Sentencia Corte Constitucional C-076 (2006).

Sentencia Corte Constitucional C-156 (2004)

Sentencia Corte Constitucional T-595 (2002)

Vasquez, P.G.Atención Educativa a Personas con Discapacidad Mental (2017).

Vasquez, P. G. (s.f.). La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías CIDDM (1980)