

**Accesibilidad al derecho fundamental del trabajo
de las personas con discapacidad en Colombia**

Katherine Aguirre Calle

C.C. 1.040.746.279

Asesora: Paula Andrea Pérez Reyes

**Artículo desarrollado dentro de las actividades del Semillero de Transformación de
Conflictos para optar por el título de Abogada**

Katherine Aguirre Calle

Egresada no graduada en Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia e integrante del Semillero de Transformación de Conflictos, inscrito en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. katherine.aguirre1@udea.edu.co

1. Título

Accesibilidad al derecho fundamental del trabajo de las personas con discapacidad en Colombia

2. Resumen

El presente artículo tiene la pretensión de describir algunos apartes constitucionales y normativo-laborales que han cobijado a las personas con discapacidad desde la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991. Se tendrán como insumos el derecho constitucional y el derecho laboral colombiano, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad; puesto que, con ellos, se logra evidenciar la materialización de la dignidad y de la igualdad. Para este respecto, es de suma importancia exponer que las personas con discapacidad deben gozar de garantías máximas y suficientes para poder disfrutar de sus derechos de acuerdo con su condición de *sujetos de especial protección constitucional*.

Es entonces, como en un Estado Social de Derecho, deben construirse e implementarse acciones afirmativas y universales que permitan la disminución de barreras culturales, económicas y de accesibilidad; ya que, aquello es lo que conlleva al desarrollo de la autonomía para que las personas con discapacidad puedan gozar de una vida digna; facultándolas así, a ejercer tranquilamente sus derechos fundamentales de igualdad, libre elección, libre locomoción y trabajo; lo cual, también se traduce en la construcción de una sociedad mucho más tolerante, crítica, incluyente y democrática.

3. Introducción

De acuerdo con el Informe Mundial Sobre Discapacidad, publicado en el 2011 por la Organización Mundial de la Salud -OMS-, más de mil millones de personas en el mundo poseen alguna discapacidad; anota así también la OMS que, las condiciones de vida de éstas se encuentran enmarcadas dentro de la pobreza gracias a la discriminación y la estigmatización; y que, en el futuro, el riesgo de discapacidad será mayor entre los adultos debido a las enfermedades crónicas que se han acentuado y afianzado con el paso de los años (OMS, 2011, p. 7). Afirma

entonces la OMS que, *la discapacidad y la diversidad forman parte de la condición humana*, porque las personas en cualquier momento de la vida se han visto reducidas a estados de incapacidad y porque, cuando dichas condiciones se presentan no imposibilitan el ejercicio de aptitudes para el desarrollo de actividades productivas. Por esto, el desconocimiento de las diversidades dentro del esquema social conlleva a situaciones tales como: *exclusiones por parte de los mercados laborales para con las personas que poseen problemas de salud mental o deficiencias intelectuales* (OMS, 2011, p. 9).

Seguidamente, en el artículo *10 Datos Sobre la Discapacidad* (que es al mismo tiempo una galería fotográfica), publicado por la OMS, se describe que las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más marginados de la sociedad. Anota la OMS que esta situación se presenta mucho más en países de bajos ingresos económicos que en países de ingresos altos; tanto así, que las personas con discapacidad, generalmente, son quienes obtienen resultados académicos y participativos más bajos; como también, se cuentan dentro de una de las tasas de más alta pobreza. La OMS afirma que la discapacidad es un asunto de derechos humanos que debe tenerse presente en la agenda de los Estados (OMS, 2017), por medio de la promoción de leyes y políticas que creen *entornos favorables*: - en contra de la discriminación, - sobre la promoción de la implementación de ajustes razonables, - sobre los beneficios fiscales, - sobre la orientación a los empleadores y a la comunidad, entre otras acciones (OMS, 2011, p. 17). En el artículo en mención, se enuncian algunos datos sobre los desafíos para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad; a saber, *el 15% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad* que afecta desproporcionadamente a las poblaciones más vulnerables; ya que, son poblaciones que no tienen acceso efectivo a derechos como salud y rehabilitación, educación, trabajo y mínimo vital. Es de anotar, que la OMS, hace bastante hincapié en la necesidad de que los gobiernos le apunten a la rehabilitación y a la implementación de acciones afirmativas, puesto que son herramientas que facilitan la independencia/autonomía y participación en sociedad de las personas con discapacidad (OMS, 2017).

Tenemos entonces que un Estado Social de Derecho tiene como funciones resguardar y garantizar la cobertura de los derechos humanos de sus habitantes; por tanto, debe ejecutar acciones afirmativas que permitan la disminución de barreras culturales y estructurales dentro del tejido social. Uno de los retos que se debe tener presente, consiste en promocionar políticas públicas, normas y espacios donde las personas accedan a oportunidades que favorezcan el disfrute de los derechos fundamentales de forma digna. Ahora bien, para nadie es un secreto que aunque, en el papel, se enuncia una cantidad de respaldos comprometidos con derechos y

funciones sociales como el trabajo, la igualdad y la accesibilidad; en realidad, son asuntos a los cuales se les deben aplicar medidas de interpretación y aplicación jurídica efectivas, que logren evitar las acciones discriminatorias. Es por ello, que la Corte Constitucional ha construido figuras jurídicas como la discriminación positiva, la igualdad sustantiva y formal, la estabilidad laboral reforzada y los sujetos de especial protección constitucional, entre otras. Figuras que deben beneficiar a las personas en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud o por la discriminación histórico-cultural.

Ahora, en cuanto a las personas con discapacidad, la construcción de medios accesibles en un Estado Social de Derecho, debe cimentarse en el enfoque de derechos preceptuado en la Ley 1145 de 2007, donde se entiende que el principio de accesibilidad universal promueve la construcción de espacios laborales, sociales, arquitectónicos y culturales apalancados en acciones afirmativas, encaminadas a implementar diseños universales y ajustes razonables que posibiliten a las personas con discapacidad la *garantía de la existencia de la unión entre el sujeto social y el sujeto de derecho, la igualdad de oportunidades desde la inclusión, la autonomía y la participación social* (Ley No. 1145, 2007).

De acuerdo con la Corte Constitucional, el derecho al trabajo es fundamental por su relación con los principios de igualdad, libertad, accesibilidad y dignidad humana; y, según lo descrito por Rubio Pabón¹ (quien cita la Conferencia GEMM de la Corte Constitucional en su artículo: *El trabajo informal en Colombia e Impacto en América Latina*),² el trabajo es considerado como *garantía mínima de subsistencia, presupuesto de autonomía personal y condición de realización personal* (Rubio Pabón, citando a la Corte Constitucional, 2014). El derecho fundamental al trabajo es un pilar social mediante el cual congenian el Estado, los empleadores y los trabajadores con la finalidad de mantener la economía, promover un estado de vida digna y crear ambientes de protección para el goce de otros derechos. Se establece así también que, el ejercicio del derecho al trabajo se enfoca en generar entornos donde los individuos pueden apropiarse, tanto de sus derechos, como de sus obligaciones; y es esa apropiación la que detona el auto-reconocimiento y la participación en sociedad de las personas con discapacidad.

¹ Abogada de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia –UPTC- Sede Tunja, ha realizado estudios en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores de Antropología Social y es Magíster en Derecho de Estado con énfasis en recursos naturales, de la Universidad Externado de Colombia.

² Artículo presentado en los estudios realizados para el Observatorio Laboral Revista Venezolana, en el año 2014.

De acuerdo con lo narrado, el presente artículo pretende responder a las siguientes preguntas: ¿cuáles son los factores normativos que efectivizan el principio de accesibilidad universal? y, ¿cómo se relaciona este último con el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad en Colombia?

Para responder a dichos interrogantes, es necesario desarrollar el escrito de acuerdo con los siguientes postulados:

Primero: ¿Qué se entiende como garantía del principio de accesibilidad universal de las personas con discapacidad?

Segundo: ¿Qué relación existe entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo?

Tercero: ¿Qué herramientas jurídicas garantizan el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad?

Cuarto: Conclusiones.

El escrito se desarrollará en tres momentos denominados: - *Garantía del principio de accesibilidad universal de las personas con discapacidad.* - *Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo.* - *Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad.*

Para alcanzar los objetivos trazados, el escrito se desarrollará dentro del marco experimental; adoptando un método cualitativo y un enfoque histórico-jurídico de revisión documental, los cuales permiten la lectura teórica y la obtención de nuevos datos que dan forma al objeto de estudio que será presentado. Se anota que el paradigma será interpretativo, ya que de acuerdo con las dinámicas políticas y sociales no es posible establecer una verdad absoluta al respecto.

4. Desarrollo temático

4.1. Garantía del principio de accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Este capítulo atenderá a la descripción de la trayectoria histórico-teórica que se ha desarrollado en torno a la discapacidad; asimismo, se hará referencia a los deberes

internacionales que permiten la garantía del principio de accesibilidad universal y, mediante aquellos, se identificarán los fundamentos del principio de accesibilidad de las personas con discapacidad en la normativa interna colombiana.

Los imaginarios sociales han moldeado las acciones de reconocimiento y participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Es mediante aquellos imaginarios sobre los cuales puede ser efectivo, o no, el principio de accesibilidad universal. A continuación, se realizará un rastreo teórico donde se demuestra que la protección, a quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta, depende del cómo las comunidades denominan las diversidades y de su nivel de aceptación frente a las mismas.

En concordancia con lo anterior, el Semillero de Investigación en Comportamiento Humano Organizacional -COMPHOR-³, argumenta que la denominación de las discapacidades ha variado con el paso del tiempo y de acuerdo con los diferentes modelos ideológicos que los caracterizan (Comphor, 2014, pp. 35 - 42).

Con el ánimo de cuestionarnos, cito entonces a Velarde Lizama⁴, con un aparte de su artículo *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*:

Así pues, se puede advertir –a lo largo de la historia– una definición de persona que va cambiando de acuerdo a la filosofía de cada época. Mas, ¿qué sucede con aquellos cuyos rasgos físicos, mentales o psicológicos no caben dentro de los parámetros dictados por los intelectuales de turno?; ¿dejan de ser personas y, en consecuencia, deben ser eliminados o marginados de la sociedad?; ¿son seres humanos inferiores que deben “normalizarse” a través de un tratamiento de rehabilitación para ser considerados personas y ser admitidos en su propio medio?; o bien, ¿son personas con una diversidad funcional que no sólo no altera su esencia sino que, además, puede transformarse en una aportación a la comunidad?

(Valentina Velarde; 2011, p. 1)

Según Velarde Lizama (citando en su texto a Palacios y a Bariffi)⁵, de acuerdo con los estudios de la discapacidad se alcanzan a distinguir tres modelos descriptivos, a saber: *el modelo*

³ Grupo de Investigación perteneciente a la Universidad de Antioquia y adscrito al Departamento de Ciencias Administrativas.

⁴ Valentina Velarde. Mujer apasionada que nació con glaucoma congénito, fue Pedagoga de Bachillerato en la asignatura Historia, gracias a que es Licenciada en Pedagogía en Historia, de la Pontificia Universidad Católica de Chile --- Magíster Oficial en Gobierno y Cultura de la Organizaciones de la Universidad de Navarra. Para conocer más de la autora dirigirse a:
<https://www.yumpu.com/es/document/read/14185178/entrevista-valentinapdf-fundacion-carolina>

⁵ Agustina Palacios. Profesora Universidad Carlos III de Madrid, Coordinadora de la Sección de Discapacidad de la Cátedra Norberto Bobbio de igualdad y no discriminación, Máster en Derechos Fundamentales. Para conocer más:
https://www.um.es/discatif/Agustina_Palacios.htm

de la prescindencia, característico de la Antigüedad y el Medioevo; el modelo médico o de rehabilitación, propio de la mitad del Siglo XX; y el modelo social, surgido a partir de la década de los sesenta del siglo pasado (Velarde; 2011, p. 2).

Es entonces, como desde el *modelo de la prescindencia*, se tenía que las causas de la discapacidad obedecían a castigos divinos y el rol de las personas se concebía como una carga social y/o familiar. De acuerdo con Velarde (citando a Palacios), las concepciones descritas dieron origen a dos *submodelos*, a saber: el *submodelo eugenístico* y el *submodelo de la marginación*. El primero hace referencia al infanticidio (propio del mundo griego) y el segundo hace referencia al hospicio (propio del cristianismo). Ahora bien, de acuerdo con los argumentos de Palacio, Velarde expresa en su texto que dentro de la mitología griega se encontraban personajes con alguna discapacidad, lo cual permite entender que *en toda sociedad la persona puede encontrar su lugar si se le da la oportunidad de hacerlo* (Velarde, citando a Agustina Palacios; 2011, pp. 2 a 5).

En diferentes desarrollos mitológicos de la humanidad, encontramos una similitud que llama la atención: algunos dioses tienen discapacidades, las cuales parecen estar relacionadas con su oficio. En el mundo griego podríamos fijar la mirada en Hefesto, herrero cojo, fabricante de joyas, herramientas y armas; también nos encontramos con cíclopes (quienes poseen un solo ojo) herreros, como Brontes, Arges y Estéropes. En la mitología latina encontramos a Vulcano, dios del fuego y de la herrería, cojo y de aspecto desagradable; en el mundo escandinavo encontramos a Wayland o Völundr, quien es un maestro herrero y orfebre, creador de espadas, joyas y anillos mágicos, el rey Nidudr lo captura y para evitar su fuga le hace cortar los ligamentos de las rodillas. En la mitología nórdica, hallamos al gran Odín, dios de la sabiduría, de la guerra y de la muerte, quien sacrificó su ojo izquierdo para alcanzar la sabiduría, bebiendo del Pozo de Mimir. En la mitología japonesa se encuentran algunas divinidades (o fuerzas -kami-) que tienen como característica ser cojas o tuertas, como lo es el caso del Kami herrero, *Ame no ma-hitotst no kami*, la deidad tuerta del cielo. Especialistas del fenómeno religioso, presentan diversas teorías sobre estas coincidencias: - en primer lugar, estos relatos manifiestan la necesidad de herir a los herreros, para impedir que huyan o que sean raptados por el enemigo para apropiarse de su

Francisco Bariffi. Profesor de Derecho Internacional Público y Doctor en Derecho Internacional Humanitario de la Universidad Carlos III de Madrid – España, Magíster en Derechos Humanos de la misma Universidad. Para conocer más del autor: <https://ar.linkedin.com/in/francisco-bariffi-650b276>

Autores del libro *La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, una aproximación a la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

saber-hacer, particularmente en cuanto al arte de la guerra (Graves⁶ y Méndez Filesi⁷); - en segundo lugar, podría tratarse de ritos de iniciación, como en el caso de los *mannerbunde* (Eliade⁸), grupos masculinos germánicos adiestrados para la guerra y capaces de superar una serie de ritos que les permitían el acceso a una confraternidad guerrera; - en tercer lugar, surge la teoría de un mito que porta la intención de *evitar que las personas con discapacidades no fueran exiliadas o mucho menos aún, asesinadas*. - Finalmente, cabe la posibilidad, desde el simple sentido común, que las heridas de estos personajes míticos corresponden simplemente a las heridas comunes de quienes ejercen este tipo de oficio, expuestos al manejo del fuego y de herramientas pesadas. El contenido mitológico porta, al mismo tiempo, una serie de posiciones interesantes, frente a las personas discapacitadas; posiciones que dan testimonio de una búsqueda de alternativas desde la antigüedad.

Seguidamente, para la entrada del medioevo, con el crecimiento del cristianismo, se empieza a *condenar el infanticidio y se procura por el hospicio para los niños con diversidades funcionales*; es entonces como, argumenta Velarde (citando a Palacios y a Bariffi) que, gracias al cristianismo mutamos de un *submodelo eugenístico* (infanticidio de menores con alguna discapacidad) a un *submodelo de marginación*, con lo cual se le da a las personas con discapacidad un papel y un rol social desde el asistencialismo. Es de anotar, que este planteamiento alcanzó a permear el accionar estatal y social hasta principios del Siglo XX (Velarde; 2011, pp. 4 a 5). Debe resaltarse entonces, que desde la perspectiva de las causas y los roles propuestas por Palacios y Bariffi, entre la Antigüedad y la Edad Media, se presentó un cambio que hizo que se respetase el Derecho a la Vida de los infantes que nacían con alguna discapacidad biológica (Palacios y Bariffi; 2007, pp. 14 a 15).

Ahora bien, es importante aclarar, que el sólo hecho de respetar la vida no se traducían, ni se traduce, en el ejercicio pleno de la dignidad humana, de hecho, durante la Edad Media, las personas con discapacidades se concebían, partiendo de un punto de vista *místico y sagrado*; por tanto, las acciones sociales se ejecutaban con miradas *satanzadoras* o *compasivas*. Entonces, si bien como se mencionaba en el párrafo anterior, en el medioevo se respetaba el derecho a la vida; según el planteamiento del semillero COMPHOR, no existía entonces un empoderamiento de las

⁶ Robert Graves, Los Mitos Griegos, Tomo I. Alianza Editorial Madrid (1985). p. 95.

⁷ Marcos Méndez Filesi, El Jardín de los Dioses, web log sobre mitología, (En Línea): <https://mitemas.wordpress.com/2009/04/17/dedalo-y-volundr/>

⁸ Mircea Eliade, Herreros y Alquimistas (1983), (En Línea): <https://psicolog.org/herrerros-y-alquimistas.html?page=5>

personas con discapacidad; sino que, había un constante ocultamiento y un prominente asistencialismo denominado *caridad* (Comphor, 2014, pp. 35 - 42).

Posterior al *modelo de la prescindencia*, según Velarde -citando a Palacios y a Bariffi-, nació el *modelo médico-rehabilitador*, el cual se impartió a principios del Siglo XX en razón de la alta cantidad de soldados afectados por los azares de la Primera Guerra Mundial, en conjunción con la promoción de nuevas normas laborales. De acuerdo con este segundo modelo, *los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a ser entendidos como enfermedades que podrían recibir tratamientos*. De acuerdo con Velarde, según este segundo modelo, las causas de la discapacidad empezaron a obedecer a razones médico-científicas y el rol de las personas con alguna discapacidad pasó a ser objeto de prevención y/o rehabilitación médica. Las grandes críticas a este modelo se centraron en la necesidad del hospicio clínico para las personas con discapacidad, como también en el hecho de que éstas empezaron a ser determinadas desde la óptica de la enfermedad. Ahora bien, argumenta la autora que uno de los cambios positivos se centró en que el Estado reconoció el deber de protección que tenía frente a este grupo social (Velarde; 2011, pp. 6 a 7).

Si bien es cierto que para el Estado se gestó un nivel de responsabilidad mucho mayor frente a la atención de la discapacidad, no puede perderse de vista que al encasillar a las personas con discapacidad sobre la base de una enfermedad, se evidenció una separación de aquéllas frente a la autonomía e independencia que representa la vida cotidiana. Así, desde la óptica descrita, se entendió que las personas discapacitadas eran quienes debían adaptarse a los estándares exigidos por la sociedad y a sus estructuras, mas la sociedad no debía efectuar modificación alguna.

Palacios y Bariffi, en su texto *La discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, una aproximación a la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* expresan que, desde el modelo rehabilitador, la discapacidad es un problema exclusivo de la persona que la padece y el objetivo médico es curarla para que aquélla pueda ser parte activa de la sociedad. Por tanto, según los autores, jurídicamente hablando, *la discapacidad se aborda dentro de la legislación de la asistencia y seguridad social, como parte de las cuestiones de derecho civil relacionadas con la incapacitación y la tutela* (Palacios y Bariffi; 2007, p. 17). Es entonces como se tiende a excluir a las personas con discapacidad del ejercicio activo de sus derechos fundamentales; ya que, la protección jurídico/estatal se resume en atenciones médicas y asistenciales, hasta tanto, por medio de la rehabilitación se logre la

adaptación del ser en sociedad. Y entonces, ¿dónde queda la garantía y el disfrute de los derechos humanos desde el punto de vista de la autonomía? Podríamos avanzar una respuesta: el disfrute de los derechos humanos, bajo la óptica de la autonomía, queda reducido a una exigencia de rehabilitación.

Según el profesor Colin⁹, para los años de la Alemania Nazi (1930 – 1940), se ejecutaban “*esterilizaciones masivas... y se asesinaba sistemáticamente a más de 270.000 personas*” persiguiendo el ideal de perfección del hombre y de la mujer arios (Colin, B; compilación Brogna, 2009, pp. 101 - 122). Es menester apreciar cómo el fascismo representó, en aquel momento, la nueva discriminación que frustró los ideales de diversidad y convivencia de las personas con la finalidad de esculpir una supuesta pureza, una idea de perfección manipulada por los hilos de la dominación, la cual devoró poblaciones enteras; una perfección que se devoraba el derecho a la diferencia y el respeto a la autonomía, preceptos en los que se basan las convivencias humanas.

Al respecto del *modelo rehabilitador*, para el año 1980, la Organización Mundial de la Salud -OMS-, definió la atención y el reconocimiento de las personas con discapacidad desde la óptica *Médico-Individualista*, trayendo consigo conceptos como *Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía* (OMS, Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía -CIDDDM-, citada por Colin, compilación Brogna, 2009, pp. 101 - 122). Si bien, ya no se hablaba de las personas con discapacidad desde el misticismo, no se lograba una integración de las mismas en sociedad, ya que los esfuerzos se centraban en el tratamiento médico de la condición, lo cual no permitía un actuar razonable frente a las realidades de las personas con discapacidad; puesto que, eran excluidas de participar autónomamente en comunidad en razón de sus condiciones biológicas.

En esta última fase, la exclusión social del pasado seguía presente con otras características, por tanto, se requerían mayores esfuerzos para lograr una convivencia donde las poblaciones reconociesen y tolerasen la diferencia, construyendo espacios y comunidades más accesibles. Comunidades de personas con discapacidad lucharon por la eliminación de los obstáculos que diezaban el goce de la vida en condiciones dignas y equitativas. Es entonces, como gracias a las inconformidades manifiestas se crearon grupos de personas con deficiencias

⁹ Barnes Colin. Profesor de la Universidad de Leeds, especialista en las Teorías de la Discapacidad, Políticas Sociales para las Personas con Discapacidad, Políticas Culturales de las personas con discapacidad, Políticas Inclusivas Educativas. Ha publicado algunos libros como: *Disabled Peoples Movement and its Future* y *Disability Studies and the Academy, Past, Present and Future*.

físicas y cognitivas que expresaron que los estados de discapacidad eran originados en el imaginario social que los marginaba y los desconocía como individuos y miembros de la sociedad; razón por la cual, debía nacer un nuevo modelo que respondiera a la inclusión de la diversidad en sociedad ¹⁰:

La mirada normalizadora que posee parte de la población que integra la sociedad, coligada al concepto de normal, como se hace visible en algunos fragmentos de las entrevistas realizadas, deja en entredicho la globalidad del sujeto, fijando y estableciendo su normalidad frente a los demás, sobre la base del desempeño y la realización de una o varias tareas; es decir, se obvia la visión acerca de la persona desde la perspectiva de sus particularidades, de su condición inherente de humanidad diversa y se olvida que siempre en los sujetos hay una coexistencia entre limitación y capacidad, y que la restricción de la persona no es globalizada, lo cual indica que el hecho de no poder realizar una o varias actividades concebidas socialmente como importantes, no debería poner a la persona en un rango o la categoría de normal.

(Comphor, 2014; p. 42)

En aras de seguir con la construcción social, según Palacios y Bariffi, el *modelo social* surgió en Inglaterra y Estados Unidos de América a finales de los años sesenta e inicio de los setenta, con la apertura de una *legislación antidiscriminatoria* y una nueva óptica de los derechos civiles, la cual se gestó gracias a la *participación política* de las personas con discapacidad que *se unieron para condenar su estatus de “ciudadanos de segunda clase”*; dichas revoluciones se centraron en la necesidad de disminuir las barreras sociales, inmobiliarias, arquitectónicas, entre otras, que promocionaban las *actitudes discriminatorias* y *los estereotipos sociales negativos*; ya que, según este paradigma la sociedad era, y es, la encargada de discapacitar a las personas (Palacios y Bariffi; 2007, p.19).

Palacios y Bariffi enunciaron que las causas de la discapacidad, vistas desde el *modelo social*, se enmarcan en las barreras sociales y se basan en el no-entendimiento y respeto por las diferencias. Afirman entonces, los autores, que *no son las limitaciones individuales las raíces del fenómeno, sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta desde la organización social* (Palacios y Bariffi; 2007, p. 19). La subsistencia e integración social de las personas con discapacidad dependen en gran medida de la garantía de derechos como la seguridad social, la movilidad, el trabajo, la vida en condiciones de dignidad,

¹⁰ Comphor, 2014, pp. 40 - 42.

entre muchos otros que hacen parte de la órbita de los Derechos Humanos (Palacios y Bariffi; 2007, p. 23).

De acuerdo con las dinámicas políticas y jurídicas que se dinamizan por la participación de los grupos de personas con discapacidad en sociedad; Velarde, menciona que para la década de los años 70, las Naciones Unidas emitieron resoluciones tales como: la “*Declaración de los Derechos del retrasado mental*” (1971) y la “*Declaración de los Derechos de los impedidos*” (1975), el año 1981 fue declarado por la Asamblea General de las Naciones Unidas como el “*año internacional de los impedidos*”, de 1983 a 1992 se declaró el “*decenio de Naciones Unidas para las personas con discapacidad*”. También así, menciona Velarde que para el año 1993, las Naciones Unidas emitieron la Resolución “*Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*” (Velarde; 2011, p. 8).

Es entonces, como la Resolución de “*Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad*”, fue emanada para que los Estados pudiesen promover la creación de políticas públicas que se visualizaran desde *la mayor toma de conciencia por los derechos de las personas con discapacidad*, entre ellos: - la atención en salud desde la integralidad, - la rehabilitación en pro de la autonomía, - la movilidad de las personas con discapacidad, - la garantía de igualdad de oportunidades basadas en la adopción de medidas de accesibilidad al entorno, a la información y a la comunicación, - la promoción de acciones afirmativas, - la implementación de diseños universales a nivel social, - el acceso a la educación y, - el disfrute de un trabajo digno; entre otros derechos fundamentales (ONU; 1993).

En concordancia con lo anterior, se tiene que para el año 1999, la Organización de los Estados Americanos -OEA- adoptó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; por medio de la cual, se definió que los Estados parte debían implementar medidas tendientes a eliminar la discriminación en contra de las personas con discapacidad, para así moldear positivamente la integración social. En el artículo 1°, numeral 2°, literal *b* de la Convención, se estableció que la discriminación positiva puede ser empleada por los Estados parte con el fin de ofrecer condiciones sociales más beneficiosas para las personas con discapacidad, esto respetando siempre el principio de igualdad de las mismas (OEA, 1999, art. 1°).

El artículo 3° de la Convención Interamericana, en su numeral 1°, literales *a, b, c y d*, estableció que el principio de accesibilidad se efectivizaba en el momento en que los Estados que ratificaron la Convención adoptasen *medidas legislativas, sociales, educativas y laborales para*

eliminar de forma progresiva la discriminación. Es de anotar, que las medidas a ejecutar debían estar comprometidas con temáticas de prestación de bienes y servicios, empleo, transporte, comunicaciones, vivienda, recreación, educación, deporte, participación política, acceso jurídico y accesos arquitectónicos (OEA, 1999, art. 3°). El Estado Colombiano aprobó la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad adoptada por la OEA, mediante la Ley 762 de 2002. Esta última, reglamentada mediante el Decreto 3973 de 2005 y controlada constitucionalmente en la Sentencia C - 401 de 2003.

Con el fin de ejemplificar y aplicar el *modelo social* y de crear lenguajes universales, la OMS, para el año 2001, promulgó la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud -CIF- (Colin, B; compilación Brogna, 2009, pp. 101 - 122)¹¹, en ésta se intentó fomentar el lenguaje unificado y estandarizado partiendo de la definición de estados de salud, de bienestar y de conceptos como: *funciones corporales, estructuras corporales, deficiencias, actividades, participación, limitaciones en la actividad, restricciones en la participación y factores ambientales* (OMS, 2001; pp. 69 a 173). Por medio de las categorías descritas, se logró corroborar la existencia de barreras económicas, sociales y culturales que impedían (e impiden aún) la garantía y el pleno goce de los derechos por parte de las personas con discapacidad; como también se creó un punto de partida para los cambios socio-jurídicos que se ejecutarían posteriormente.

Ante la resistencia social frente al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad; como también, ante la exteriorización del hecho que los Estados no poseían suficientes herramientas para combatir los actos discriminatorios, en el año 2006, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas -ONU- proclamó la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -CDPD-* con la finalidad de que los países que la ratificaran, promovieran, protegieran y aseguraran el pleno disfrute, de todos los Derechos Humanos, por parte de las personas con discapacidad (ONU, 2006, Art. 5°, p. 8). Así pues, los principios rectores de la Convención apuntaron a efectivizar el principio de la accesibilidad universal por medio del respeto a la dignidad humana, la autodeterminación, el auto-reconocimiento, la no-discriminación, la participación efectiva en sociedad, el respeto por la diferencia y la igualdad de oportunidades.

¹¹ Para mayores consultas revisar la compilación: *Visiones y Revisiones de la Discapacidad*. Ed. Fondo de Cultura Económica, primera edición. pp. 101 – 122.

Barnes Colin, también indica que las percepciones ideológicas hacia las personas con discapacidad han ido fusionando el enfoque médico/individualista con la óptica sociopolítica de la construcción de convivencia. Debido al cambio de imaginario, se dio lugar a una visión *interrelacional o social*, mediante la cual se estableció que la *discapacidad* no era un proceso de ejecución individual resumido en la rehabilitación de las *Deficiencias y Minusvalías*, sino que, como lo plantea la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (norma que entró en vigor en el año 2008 y fue ratificada por Colombia en el año 2009 por medio de la Ley 1346), el contexto de la discapacidad es propiciado por las barreras comunitarias; razón por la cual, los Estados y las sociedades deben ejecutar acciones para fomentar espacios tolerantes y amigables con la diversidad, protegiendo y promoviendo la integridad y la autonomía de las personas con discapacidad (ONU, 2006; pp. 1 a 3).

De conformidad con el último enfoque descrito, se entiende que las personas con discapacidad tienen las aptitudes, capacidades y actitudes para ejercer con autonomía acciones que los llevan a desarrollarse plenamente dentro de la comunidad. Por ello, era necesario considerar un cambio de mentalidad y no sólo implementar meras políticas inclusivas, lo que requería dejar de lado los prejuicios ante la discapacidad, puesto que cada persona tiene un modo de pensar de acuerdo con la formación de su pensamiento, ideologías y medios que haya adquirido a lo largo de la vida; lo que hace que el rechazo comunitario a conocer las capacidades de las personas con discapacidad, pueda ser catalogado como irracional, mitológico o hasta un poco fascista.

David Matsumoto¹², en el artículo denominado *Etnocentrismo, Estereotipos, Prejuicios y Discriminación*, publicado por la Universidad Estatal de San Francisco, argumenta que dentro de los contextos culturales se estudian aspectos tales como: - el etnocentrismo, esto es “*ver e interpretar el comportamiento de otros a través de nuestros propios filtros*”; - el estereotipo, “*actitudes, creencias, opiniones generalizadas sobre gente que pertenece a culturas diferentes de la nuestra*”; - los prejuicios, “*tendencia de juzgar positiva o negativamente a otros con base en la pertenencia a un grupo desde la óptica cognitiva y la afectiva*” y la discriminación o

¹² David Matsumoto es psicólogo, investigador, científico y escritor nacido en Honolulu (Hawái). Su trayectoria profesional y académica se ha centrado en temáticas tales como *microexpresiones, cultura, emoción, comportamiento no verbal y expresiones faciales*. Actualmente se desempeña como director de Humintell, profesor de la Universidad Estatal de San Francisco, instructor en la Academia Nacional en Quantico entre otros relacionados con el Departamento de Estado de los Estados Unidos. Tomado de (<https://www.humintell.com/dr-david-matsumoto/>)

“ismos”, éstos últimos, entendidos como el *“trato injusto de otros con base en la pertenencia a un grupo”* (Matsumoto, 2000; pp. 37 - 102).

Al respecto, el autor menciona que tanto el etnocentrismo como los estereotipos se catalogan como consecuencias del funcionamiento psicológico humano; y que, por tanto, no deben leerse como negativos, porque pueden encontrarse puntos de flexibilidad frente al conocimiento de las demás culturas; esto es, *ver el mundo desde otras perspectivas sin estar obligados a la aceptación o gusto frente a los otros puntos de vista*. Es entonces, como a partir de las consideraciones etnocéntricas flexibles pueden surgir prejuicios positivos frente a las demás culturas y también así se disminuyen los índices de discriminación. En armonía con los planteamientos de Matsumoto, para que las sociedades lleguen a ser más tolerantes, es necesario *desarrollar el pensamiento crítico y regular las reacciones emocionales* por medio del conocimiento de directo o indirecto de los demás grupos de personas. Reconocernos en las diferencias del otro:

Los siguientes pasos pueden contribuir con el desarrollo del etnocentrismo flexible: a) conocer cómo nuestra propia cultura filtra la realidad, distorsionando, rotando o coloreando imágenes de modo que veamos las cosas de una determinada manera; b) reconocer y apreciar el hecho de que gente de diferentes contextos culturales tienen filtros diferentes que producen sus propias distorsiones, rotaciones y coloraciones de la realidad, y que su versión de la realidad parecerá tan real y válida para ellos como a nosotros la nuestra; c) aprender de alguna manera a tratar con las emociones, juicios morales y juicios de personalidad que van asociados con nuestro etnocentrismo y filtros culturales. Significa darnos la oportunidad de ir más allá de aquellas reacciones que nos generan otras culturas, controlar nuestros juicios morales y reacciones emocionales, que emergen de manera automática por nuestro mismo aprendizaje cultural y tratar de ver el mundo desde otros puntos de vista.

(Matsumoto, 2000; pp. 37 - 102)

Es por esto que, para la transformación del imaginario social debe educarse a la ciudadanía para la diversidad cultural y el respeto por la diferencia, fomentando acciones afirmativas basadas en el principio de accesibilidad y creando políticas sustentadas en los diseños universales y en los ajustes razonables.

A partir de este panorama histórico, es posible inferir que en un Estado Social de Derecho -ESDH-, debe pensarse la discapacidad, menos como unas deficiencias en los estados de salud física de algunas personas que habitan en su territorio, y más desde la óptica de la disminución de *barreras para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en su vida diaria* (ONU, 2006, pp. 1 a 5). Así pues, esta última visión requiere la

implementación de acciones afirmativas que puedan estandarizarse y efectivizarse a través del ejercicio del derecho.

¿Qué se preceptúa en el ordenamiento jurídico colombiano para efectivizar los Derechos Fundamentales de las personas con discapacidad?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, por su parte, establece en el artículo 1° que: *todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*; también en el artículo 7° preceptúa que *todos nacen libres e iguales ante la ley, y por ello deben ser protegidos de actos discriminatorios* (ONU, 1948). Es así, como de acuerdo con la perspectiva internacional, en la línea normativa interna se preceptúa la protección y promoción del principio de accesibilidad a partir de los siguientes derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de 1991:

Capítulo I

Título Primero, de los Principios Fundamentales:

Artículo 5°

El Estado debe reconocer sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y debe velar por el cuidado de la familia como institución básica de la sociedad.

Título Segundo, de los Derechos Fundamentales:

Artículo 13°

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, por ello recibirán la misma protección por parte de las autoridades, gozarán de los mismos derechos y libertades; también así, el Estado garantizará el acceso a las oportunidades sin discriminación alguna.

Es entonces el Estado el encargado de propiciar las condiciones para que la igualdad sea efectiva y protegerá a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta.

(Subraya fuera del texto original)

Artículo 24°

Todo colombiano tiene el derecho de circular libremente por el territorio sin limitación alguna.

Capítulo II

De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales:

Artículo 47°

El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para las personas con discapacidad.

(Constitución Política de Colombia, 1991)

Se evidencia entonces, como desde el año 1991, en Colombia, a las personas con discapacidad se les deben garantizar sus derechos de forma prioritaria; como también, el Estado debe promover acciones significativas que derriben toda forma de marginalidad de las

condiciones en las que aquéllas sobreviven, mas ¿cuáles son las figuras que se encargan de promover la efectividad jurídica de los preceptos constitucionales enunciados?

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la efectividad es denominada como la *capacidad de lograr el efecto que se desea, como realidad o como validez*. Ahora bien, desde la óptica jurídica, Héctor Ómar García, en su artículo *Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho a la huelga y sus métodos de composición. Apuntes Críticos*, alude que la eficacia, la efectividad y la eficiencia hacen referencia a los efectos y a las consecuencias de las normas en la realidad social; García, citando a Capella, habla de la efectividad como el *reconocimiento real de la norma como tal por parte de sus destinatarios y [de su] real aplicación* (GARCÍA, Héctor Ómar, citando a CAPELLA, Juan R., p. 1). García, citando también así a Luis Díez-Picazo expresa que, la efectividad tiene dos factores, a saber:

- “(...) que los destinatarios de la norma adopten las conductas que las normas disponen y,
- que la norma se aplique por parte de los órganos judiciales (...)” (GARCÍA, Héctor Ómar, citando a DÍEZ-PICAZO, Luis; p. 2).

Finalmente, Héctor Ómar García, citando a Antoine Jeammaud; establece que la efectividad es la “*relación cuantitativa de conformidad con los datos del mundo social a los modelos que constituyen las reglas que componen el sistema de derecho considerado*” (GARCÍA, Héctor Ómar, citando a JEAMMAUD, A.; p. 3).

Teniendo en cuenta que la *efectividad* hace referencia, tanto a la elaboración de las normas y/o preceptos jurídicos, como a su recepción por parte de la sociedad entera, y que para lograr la *efectivización* de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, es necesario realizar algunas *diferenciaciones positivas*, el ordenamiento jurídico colombiano toma medidas en contra de toda forma de discriminación dirigidas a garantizar el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad real y efectiva. Tal es el caso de la Sentencia C - 410 de 1994, en donde la Corte Constitucional estableció que son las *necesidades* las que determinan el sentido de la igualdad; por tanto, debe observarse desde dos ópticas distintas, una formal y otra sustancial. La primera descrita como igualdad ante la Ley y la segunda, referenciada hacia el *compromiso de remover obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades* (Corte Constitucional, Sentencia C - 410, 1994). Dentro de esta última perspectiva, se busca reivindicar el goce del derecho a la igualdad de quienes por razones históricas, culturales, políticas y/o económicas, se han visto inmersos en

ciclos de discriminación que demandan la ejecución de *Acciones Positivas* por parte del aparato jurídico estatal.

En la Sentencia C - 410 de 1994, la Corte, diferenciando la igualdad formal de la igualdad sustancial, arguyó que la primera hace parte de los ordenamientos jurídicos de los regímenes constitucionales y democráticos; y la segunda se origina en la necesidad de generar cambios sociales revestidos de inclusión y reconocimiento de la alteridad. También, la Corte aclara que, aunque mediante el Artículo 13° constitucional, se emite un concepto frente a la igualdad (esto es, la prohibición de tratos discriminatorios), para poder efectivizar dicho Derecho Fundamental, el Estado debe proponer la protección positiva para favorecer ciertos grupos sociales. Al respecto preceptúa la Corte:

Así entendida, la prohibición constitucional de discriminar se vincula estrechamente a la noción sustancial de igualdad, formulada de manera más precisa en el segundo inciso del artículo 13°, que encarga al Estado de promover "las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva" y de adoptar "medidas en favor de grupos discriminados o marginados". Es claro que el significado de esta proposición rebasa con creces el marco de la mera igualdad ante la ley, y que su actuación exige agregar a la tutela negativa una protección positiva encaminada a la superación de injusticias seculares y a la promoción de sectores menos favorecidos, en forma tal que los poderes públicos están avocados a tomar medidas que, al favorecer a determinadas categorías y no a otras, cuando menos disminuyan el efecto nocivo de las talanqueras de orden económico y social que les impiden acceder a la igualdad sustancial; en otras palabras, a las medidas adoptadas se les reconoce un designio compensatorio o reparador de previas desigualdades reales.

(Corte Constitucional, Sentencia C - 410, 1994)

En la sentencia C - 371 de 2000, la Corte Constitucional establece las *Acciones Afirmativas*, como aquellas políticas o medidas encargadas de garantizar la accesibilidad por medio de la reducción de las desigualdades sociales, culturales o económicas. También así, la Corte, analizó la *Discriminación Positiva*, como la pretensión de *atender preferencialmente la distribución de bienes, derechos o cargas teniendo en cuenta razones de sexo, raza, fisiologías*, entre otros. Se señaló así también que, existen "*Factores Sospechosos*" de discriminación:

- Los basados en tratos diferenciales fundados en rasgos permanentes e identificadores de las personas o grupos.
- El menosprecio histórico de los valores culturales.

Se hace menester mencionar que en la Sentencia C - 371 de 2000, la Corte Constitucional mencionó el concepto de *Discriminación Inversa*, como la forma idónea de velar por la equidad y remediar las inequidades sociales que se vuelven sistemáticas. Esta figura permite que, en un Estado Social de Derecho Constitucional como el colombiano, se visualicen las situaciones

discriminantes, que siendo reales, conlleven a la aplicación de acciones afirmativas razonables y proporcionadas, y que, una vez se alcance, a través de ellas, la igualdad real y efectiva que proclama el artículo 13° de la Constitución Política de Colombia de 1991, se siga gozando de la efectividad alcanzada (Corte Constitucional, Sentencia C- 371; 2000).

La Corte Constitucional en la Sentencia C - 401 de 2003, argumentó que para poder alcanzar un estado real y efectivo de igualdad, es necesario sumar todos los esfuerzos en pro de la eliminación de las desigualdades que viven las personas con discapacidad, promoviendo la construcción de medios sociales positivos donde las discapacidades no sean invalidadas para participar en la vida comunitaria. Se anotó que la accesibilidad debe evidenciarse en todos los entornos, puesto que no son las personas con discapacidad las que deben adaptarse a las condiciones sociales, sino que es la comunidad la que debe reconocer e identificar las necesidades de aquéllos, para ajustar los espacios de manera que sean accesibles para todos (Corte Constitucional, Sentencia C - 401, 2003).

Explica la Corte que, la diferenciación positiva es permitida por la Constitución de 1991 con la finalidad de equilibrar las cargas negativas de la discriminación:

La Corte ha señalado en este sentido que precisamente el fin perseguido a través de las medidas de diferenciación positiva es el de contrarrestar o si se quiere equilibrar, los efectos negativos que generan las discapacidades en punto a la participación de los discapacitados en las distintas actividades que se desarrollan en la sociedad.

(Corte Constitucional, Sentencia C - 401, 2003)

A propósito, en el 2003 y mediante la Sentencia C - 401, la Corte Constitucional consideró la importancia de la accesibilidad en espacios privados y públicos; esto quiere decir que los espacios donde se comparte en comunidad, deben estar diseñados de forma tal que todos podamos compartir mediante diseños específicos o universales. Como se ha venido enunciando, es entonces el Estado, el encargado de promulgar y ejecutar políticas de acción e integración social para las personas con discapacidad, teniendo como principal objetivo promover la construcción de espacios físicos y sociales accesibles. Finalmente, en la Sentencia C - 115 de 2017, se establece que la Discriminación Positiva *es un trato diferente que propende por materializar la igualdad real de los grupos discriminados o marginados; debido a que, el Estado, protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental*

se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 115, 2017).

Siguiendo la línea del *bloque de constitucionalidad* colombiano y escudriñando un poco más en los preceptos legislativos que propenden cuidar las personas que se encuentran en *estado de debilidad manifiesta*, tenemos que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, definió el principio de accesibilidad como *el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, al transporte, a la información, a las comunicaciones, al espacio público, a los bienes públicos, a los lugares abiertos al público y a los servicios públicos*. De acuerdo con el artículo 9° de la Convención, la accesibilidad propicia que las personas con discapacidad vivan y se reconozcan desde la autonomía, participando así de todo lo que se vivencia en las situaciones cotidianas individuales y comunitarias. El mismo artículo, establece que los Estados parte deben implementar medidas que garanticen la supresión de las barreras de acceso para que las personas puedan disfrutar, en igualdad de condiciones, de todos sus derechos (ONU, 2006, art. 9°, p. 10).

El Estado Colombiano aprobó y transcribió la normativa internacional descrita mediante la Ley 1346 de 2009 y la Corte Constitucional realizó el control de revisión de la misma, mediante la sentencia C - 293 de 2010, en ésta se estableció que el ordenamiento interno debía actualizarse de acuerdo con las realidades sociales que se venían evidenciando y, que el dinamismo del concepto y tratamiento de la discapacidad, obligaba al Estado Social de Derecho Colombiano a tener como objetivo la protección especial de las personas con discapacidad. Inmediatamente, la Corte conectó la finalidad de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad con los artículos 13° y 47° de la Constitución Política de 1991, donde, como ya se ha enunciado en párrafos anteriores, el primero hace referencia a la igualdad efectiva de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, el segundo, indica que el Estado se encargará de la creación de herramientas que promuevan la integración social (Corte Constitucional, Sentencia C - 293, 2010).

Así pues, la formación de sociedades que se integren desde la diversidad necesita estructuras jurídicas que inciten a reflexiones garantes de principios fundamentales como: la accesibilidad, la igualdad, la equidad social, la dignidad humana y la autodeterminación. Entonces, tanto la Convención como la Corte realzan el valor de la concientización social que debe efectuarse en los ámbitos familiares, educativos y laborales.

También así, los incisos 4° y 8° del artículo 2° de la Ley 1145 de 2007 (mediante la cual se organizó el *Sistema Nacional de Discapacidad*) definieron que la situación de discapacidad es:

[El] conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden llegar a afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno.

(Congreso de Colombia, 2007, pp. 01 - 02)

Las medidas orientadas a eliminar las barreras de acceso al goce de los derechos de las personas con discapacidad, buscando reparar situaciones específicas, es lo que, según la Ley 1145 de 2007, se ha denominado: *Equiparación de Oportunidades* (Congreso de Colombia, Ley 1145; 2007).

Posteriormente, la 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*, en su Artículo 14°, definió el acceso y la accesibilidad como la capacitación del ambiente social y cultural para *promover el acceso al espacio físico, a los medios de transporte, a la información, en condiciones de igualdad con el objetivo de fomentar la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad* (Congreso de Colombia, Ley 1618, 2013).

Y, finalmente, la Ley 1996 de 2019: *Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad*, en el numeral 6° de su artículo 3°, define los ajustes razonables como las modificaciones que deben efectuarse para que las personas con discapacidad participen activamente en sociedad; como también, en el numeral 5° del artículo 4° de la mencionada ley se preceptúa que la accesibilidad se resume en la eliminación de los obstáculos que no permiten el acceso de las personas con discapacidad a los servicios y derechos que les corresponden (Congreso de Colombia, Ley 1996, 2019).

La garantía de los derechos de las personas con discapacidad comporta, tanto la aplicación de la norma por parte de los operadores jurídicos, como la adopción de acciones afirmativas en sociedad. Así pues, para garantizar el principio de accesibilidad, se requiere una transformación cultural de la mano de políticas públicas nacionales, departamentales y municipales, que tengan presente la garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad desde la autonomía, el reconocimiento de sí mismo y del otro, así como la educación/concientización

colectiva que se desencadena en el respeto por las personas con discapacidad. Adicional a lo descrito, para que se efectivicen los Derechos Fundamentales de las personas con discapacidad, es necesario el reconocimiento de éstos desde lo planteado por la discriminación o la diferenciación positiva.

Todas las convenciones internacionales, así como las normas e interpretaciones nacionales, analizadas hasta el momento, indican que las personas con discapacidad deben ser protegidas a toda costa, de tal manera que puedan acceder a la garantía y al pleno goce de sus derechos apoyados por: el Estado, el Sistema Jurídico, la Sociedad y sus propios medios. En consecuencia, de acuerdo con la normativa internacional y nacional, la accesibilidad de las personas con discapacidad tiene como objetivo transformar el entorno no sólo como espacio físico, sino también como mirada cultural.

Ahora bien, cabe entonces preguntarse: ¿con qué mecanismos normativos se cuenta para garantizar el principio de accesibilidad? En el caso específico del trabajo como derecho fundamental y deber social, debe garantizarse la inclusión y el desarrollo en sociedad de las personas con discapacidad; es por esto, que en el apartado siguiente se describirá la relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, en un diálogo con las herramientas normativas colombianas e internacionales existentes.

4.2. Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo

Para desarrollar el presente apartado, es importante tomar como base las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las herramientas que logran garantizar el principio de accesibilidad al derecho al trabajo? ¿Qué comprende la Organización de Naciones Unidas -ONU-, la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, el Legislativo y el constitucionalismo colombiano por *derecho al trabajo*? y ¿cómo por medio de este derecho fundamental se garantiza el principio de accesibilidad universal?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23°, menciona que el derecho al trabajo le es inherente a la persona, puesto que crea caminos para la integración social, garantiza el mínimo vital, permite el desarrollo de una vida digna y, adicionalmente, propone estados de autodeterminación y autonomía por medio de la libertad de elección de profesiones u oficios (ONU, 1948).

La OIT, en el artículo *¿Qué es el Trabajo Decente?*, define el *derecho al trabajo* como *el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos* y define el empleo como *el trabajo efectuado a cambio de pago* (OIT, 2004, en línea); ahora bien, para que el empleo se entienda como respetuoso de los derechos humanos, debe estar comprendido dentro de la categoría Trabajo Decente. Según la OIT, en un artículo similar, denominado *Trabajo Decente*, éste es definido como *la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres* (OIT, 2004; en línea).

La OIT, en el artículo mencionado anteriormente (*¿Qué es el Trabajo Decente?*, citando a Juan Somavia)¹³ establece que el trabajo decente respalda cuatro objetivos, a saber: a) la garantía de los derechos en el trabajo, b) la garantía de oportunidades de empleo, c) la efectividad de la protección social y d) la mediación por medio del diálogo social. Según Somavia, estos objetivos tienen como finalidad *la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal* (OIT, citando a SOMAVIA, Juan; 2004; en línea).

Consecuentemente, el Estado Colombiano ratifica su compromiso con el Trabajo Decente de toda la población, mediante varios artículos: - el artículo 25° de la Constitución Política de 1991, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social protegidos por el Estado y que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas; - el artículo 26° de la Constitución enuncia que las personas tienen la libertad de elegir una profesión; - en el artículo 47°, el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para las personas con discapacidad; - y de acuerdo con el artículo 53°, el Estatuto del Trabajo, está compuesto por principios fundamentales como igualdad laboral, remuneración vital y estabilidad laboral; - y finalmente, en el artículo 54° se enuncia que el Estado debe garantizar el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad, de acuerdo con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia, 1991).

¹³ Primer director general de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

Como desarrollo del aparte constitucional colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo establece: - en su artículo 5°, que el trabajo es: *Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo*; - en el artículo 7°, se preceptúa que el trabajo es una actividad *socialmente obligatoria*; - en el artículo 8°, se expresa que el trabajo es libre y no puede ser impedido por nadie; - en el artículo 10°, se decreta la igualdad entre todos los trabajadores; - y finalmente, el artículo 11°, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, teniendo la libertad de escoger su profesión.

Hasta este punto, se evidencia que el derecho fundamental al trabajo toca fibras individuales y colectivas del ser humano, porque determina las formas de vida tanto de una persona como de una comunidad; por tanto, es la herramienta idónea para acceder *a una vida digna y una efectiva realización personal* (Rubio Pabón citando a la Corte Constitucional, 2014). Es por esto que un Estado Social de Derecho debe atenuar las barreras de acceso al trabajo por medio de medidas de asistencia y protección del derecho fundamental al mínimo vital. Enfatiza la Corte Constitucional que, el Derecho al Mínimo Vital *se entiende como un derecho fundamental ligado a la dignidad humana, (...) una pre-condición para el ejercicio de libertades constitucionales de las personas y (...) una medida de justa aspiración* que las personas tienen con la finalidad de *vivir en mejores condiciones* (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 716, 2017).

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T - 716 enuncia que, cuando de garantizar los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad se trata, el mínimo vital:

(...) merece una particular protección por parte del Estado para que puedan desplegar su autonomía en condiciones de igualdad con los restantes miembros del conglomerado social, y no se vean reducidos, con grave menoscabo de su dignidad, a organismos disminuidos y oprimidos por las necesidades del orden más básico.

(Corte Constitucional Colombiana Sentencia T - 716; 2017)

De acuerdo con lo planteado por la Corte Constitucional, se evidencia que el ejercicio de la autonomía de las personas con discapacidad se representa en la efectividad de derechos fundamentales tales como la dignidad, el trabajo y el mínimo vital. Ahora bien, según Rubio Pabón quien cita la conferencia GEMM de la Corte Constitucional colombiana, donde se trabajó la temática de la jurisprudencia frente a la creación del trabajo formal, el derecho al trabajo se

torna fundamental en razón de su relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana. Es por esto que, aquél es observado desde tres ópticas:

1. **TRABAJO COMO GARANTÍA MÍNIMA DE SUBSISTENCIA:** Medio de atención al mínimo vital, actividad legítima por medio de la cual las personas pueden obtener los recursos para sufragar sus necesidades y las de sus familias de forma digna.
2. **TRABAJO COMO PRESUPUESTO DE AUTONOMÍA PERSONAL:** Yo me valgo por mis propios medios y no dependo de las redes de apoyo familiar, de los subsidios estatales u otros similares.
3. **TRABAJO COMO CONDICIÓN DE REALIZACIÓN PERSONAL:** Necesidad de sentimiento de utilidad, desarrollar potenciales, aspiraciones y obtener reconocimiento social.

(Rubio Pabón citando a la Corte Constitucional, en línea, 2014)

Adicionalmente, para el año 2009 (año en el cual se expidió la Ley que ratifica la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad), la Corte Constitucional mediante la Sentencia C - 614, analizó y concluyó que el derecho al trabajo debe observarse desde su *naturaleza jurídica de triple dimensión*, esto es: (i) *como valor fundante del Estado Social de Derecho*, el cual debe orientar las políticas públicas de empleo y las líneas legislativas; (ii) *como principio rector del ordenamiento jurídico* que engrosa el sentido del Estado Social de Derecho e impone líneas y límites a la *configuración normativa del legislador*; y, (iii) finalmente de acuerdo con el artículo 25° de la Constitución Política de Colombia, el trabajo es *un derecho y un deber social*, lo cual se traduce en las protecciones *inmediatas* derivadas del carácter fundamental de aquél y en *el desarrollo progresivo como derecho económico y social* (Corte Constitucional, Sentencia C - 614, 2009).

En el año 2019 y por medio de la Sentencia C - 200, la Corte Constitucional Colombiana reiteró los elementos característicos del trabajo; a saber, sus calidades de principio, valor y derecho en la Constitución Política de Colombia. Se entiende como principio cuando se reconoce que por medio del trabajo se *pretende garantizar el desempeño laboral en condiciones dignas y de igualdad material y se otorga sentido a las funciones del Estado*, el hecho de catalogar el Derecho al Trabajo como principio, lo faculta como límite establecido al legislador. Adicionalmente, según la Corte, la prohibición de discriminación tiene como garantía la Ley 1010 de 2006 (Corte Constitucional, Sentencia C - 200, 2019), donde en el artículo 1°, se define que el objeto de la misma es corregir los tratos que atenten contra la dignidad humana en el contexto de una relación laboral y en el numeral 3° del artículo 2°, se argumenta que la

discriminación es todo *trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral* (Congreso de Colombia, Ley 1010, 2006).

En cuanto a la relación que tiene el trabajo con el principio de accesibilidad universal, es importante mencionar que tanto el primero (con su papel de herramienta) como el segundo (con su papel de objetivo), elevan como prioritaria la garantía de derechos tales como: la igualdad formal y material, la libertad de pensamiento y de locomoción y la autonomía y la participación en colectividad. Siguiendo entonces la línea trazada y, de acuerdo con los enfoques jurisprudenciales del derecho fundamental al trabajo, se argumenta que éste permite el acceso al mínimo vital, el despliegue de la independencia a nivel comunitario y el crecimiento personal. Se hace evidente, entonces, la relación con la efectividad del principio de accesibilidad porque el ejercicio de un laburo en condiciones dignas logra que la igualdad de oportunidades sea establecida desde la inclusión, la autonomía y la participación social de las personas con discapacidad (Congreso de Colombia, Ley 1618, 2013).

Es entonces, como de acuerdo con la complejidad de las estructuras sociales y, como se describió en el capítulo anterior, estamos ante la existencia de una normativa internacional y nacional que pretenden garantizar el principio de accesibilidad al trabajo de las personas con discapacidad. Ahora, según las definiciones enunciadas, se concluye que una de las actividades sociales en aras del principio de accesibilidad, es el derecho al trabajo, debido a que, por medio de éste, se logra alcanzar la materialización de ingresos económicos que facilitan la supervivencia; como también, se lucha por interiorizar en la comunidad un ingrediente pluralista que lleva como bandera la dignidad humana.

De lo anterior, queda la cuestión: ¿cómo se concibe la garantía del principio de accesibilidad de las personas con discapacidad por medio de la promoción del derecho fundamental al trabajo?

4.3. Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad

De acuerdo con la Corte Constitucional Colombiana, el derecho al trabajo se encuentra estrechamente relacionado con el principio de accesibilidad, esto, porque es considerado fuente de *garantía mínima de subsistencia, presupuesto de autonomía, autorrealización personal* y pilar del sistema económico actual. En el presente apartado, se describirán algunas de las garantías

normativas de accesibilidad y permanencia que se proporcionan en razón del ejercicio de una actividad laboral constante, por parte las personas con discapacidad.

La garantía del principio de accesibilidad laboral va encaminada a minimizar las barreras que discapacitan y, su realización, hacen necesarias unas medidas pedagógicas para disminuir los prejuicios sociales. Para el cambio de mentalidad, es menester, la implementación de una formación en pedagogías que se enfoquen en la enseñanza de tolerar la diferencia, así como las aptitudes y las actitudes, que en general, puedan presentarse en los medios donde se ejecuten las actividades laborales.

Por otro lado, las políticas inclusivas propician un ambiente de rentabilidad económica dentro de las empresas privadas y del Estado, puesto que, se implementan medidas que elevan beneficios tributarios, se reflejan disminuciones importantes en el otorgamiento de subsidios y, finalmente, el Estado (en este caso social de derechos) cumple con la obligación de garantizar los derechos fundamentales, sociales y económicos de los sujetos de especial protección constitucional.

De acuerdo con el *Registro para la localización y caracterización de las Personas con Discapacidad*,¹⁴ el 6.3 % de la población colombiana vive con alguna discapacidad y de acuerdo con lo planteado por el Ministerio de Salud, sólo el 3.4 % de la población con discapacidad ha culminado estudios tecnológicos o profesionales. Más del 56 % de personas con discapacidad pertenecen al régimen subsidiado de salud y, de la población con discapacidad en edad de trabajar, sólo el 14.5 % se encuentra trabajando y aproximadamente el 91 % percibe ingresos inferiores al SMLMV (Ministerio de Salud, Política Pública de Discapacidad 2013 - 2022; pp. 14 - 16). Según el diagnóstico que reveló la Política Pública de Discapacidad 2013 - 2022, en Colombia, debemos luchar contra las siguientes barreras:

(...) la discriminación y desconocimiento de las capacidades de la población con discapacidad, la respuesta inadecuada de servicios de salud, las barreras de acceso a la educación formal, al trabajo, a proyectos de emprendimiento y al entorno físico, social, económico, político y cultural (...)

(Ministerio de Salud Colombiano, Política Pública de Discapacidad 2013 - 2022, En Línea, 2014)

¹⁴ “Sistema de Información que permite recolectar datos continuos y actualizados de las personas con discapacidad” en Colombia. Para conocer más al respecto, visitar: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/registro-localizacion.aspx#:~:text=E1%20Registro%20para%20la%20Localizaci%C3%B3n,nivel%20nacional%2C%20departamental%2C%20distrital%20y>

Se denota que las desigualdades socio-económicas que padecen las personas con discapacidad, en parte, se deben a la falta de medios que provean dinero suficiente para acceder a los servicios básicos de salud, vivienda, alimentación, transporte, vestuario, recreación, entre otros. Es por ello, que el trabajo propicia que las personas con discapacidad tengan el poder adquisitivo para vivir en condiciones dignas, lo cual facilita la consecución de un mínimo vital que garantice el cubrimiento de las necesidades propias y familiares. Cuando se tiene el poder adquisitivo para suplir las necesidades de un buen desarrollo vital, puede hablarse de igualdad material y sustantiva, puesto que: - no habría dependencia a subsidios, ayudas o caridades; - ni se evidenciarían carencias totales. Es por esto que, la responsabilidad del Estado es garantizar la permanencia en los puestos de trabajo de las personas en estado de debilidad manifiesta, a través de diversas políticas públicas y en aras de la aplicación del principio de accesibilidad.

Frente al riesgo de despido de personas en estado de debilidad manifiesta, el numeral 15° del artículo 62° del Código Sustantivo del Trabajo -CST- reza lo siguiente:

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa por parte del empleador:

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(Subrayas fuera del texto original)

(Congreso de Colombia, 1951)

Si bien, en el artículo descrito se hace alusión a un despido casi que automático, la Corte Constitucional en la Sentencia C - 200 de 2019, aprobó bajo una exequibilidad condicionada el artículo 62° del CST. Al respecto, el estado de salud es secundario a las acciones que deben ser desplegadas por el empleador, para que no se entienda como un despido discriminatorio. Es entonces como el empleador, durante los 180 días de incapacidad de la persona a su cargo, debe *agotar las posibilidades de traslado o [de hacer] ajustes razonables en sus labores*; por tanto, el empleador sólo podrá hacer efectivo el numeral 15 del artículo 62° del CST, después de seguir lo establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, esto es: - la realización de la calificación del estado de invalidez (después de 540 días de incapacidad); - el respectivo reconocimiento y pago de incapacidades temporales; - el resultado de la rehabilitación laboral, y por tanto, de la posible reasignación de actividades y de regreso al puesto laboral o a una

reasignación de puesto; - y si es necesario, el desenlace de la reconversión de mano de obra. Sólo, luego de haber agotado los recursos que demuestran que la persona no logra desempeñar las actividades laborales asignadas, el empleador, podría iniciar el trámite de autorización de despido por justa causa ante el inspector del trabajo.

Así pues, no existiría violación constitucional alguna al derecho al trabajo cuando se despide a una persona por la causal descrita, teniendo en cuenta que, todo despido basado en ella, debe ser autorizado por el inspector del trabajo y, además, se haya intentado a toda costa la permanencia del trabajador en el empleo. También así, se definió a la estabilidad laboral reforzada como la garantía al derecho a la igualdad en las condiciones laborales, a la disminución de despidos basados en la discriminación, garantía de permanencia en el laburo y despidos fundamentados en una justa causa verificada por parte del inspector del trabajo.

En caso de un despido discriminatorio, las consecuencias jurídicas serían: - ineficacia del despido, - pago de prestaciones y salarios dejados de percibir, - reintegro del trabajador de acuerdo con las condiciones de salud, - derecho a recibir capacitación y a percibir una indemnización equivalente a 180 días de trabajo. También así, el artículo 64° del CST (modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) enuncia que, cuando se da una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, además de solicitar la autorización del inspector del trabajo, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización de perjuicios, la cual comprende tanto el lucro cesante como el daño emergente.

Seguidamente, el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 *por medio de la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad*, preceptúa que: los despidos de personas con discapacidad deben estar fundamentados en justas causas y *además tiene que mediar la autorización del inspector del trabajo*, ahora en caso tal de que se omita lo preceptuado, se presumirá que el despido se funda en la discriminación y, la persona afectada *tendrá derecho a una indemnización de 180 días de salario, además de las indemnizaciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo* que tendrá que ser cobijada por el empleador; así también, el trabajador podrá ser reintegrado (sí así lo desea) a las labores que venía desarrollando.

En la Sentencia SU - 049 de 2017, la Corte Constitucional, expresa que, un Estado de Derecho funciona bajo los principios de solidaridad, esto es, *asumir como propias, causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral* (Corte Constitucional, Sentencia SU - 049, 2017)

y reunión de la comunidad desde la participación, la democracia y el respeto a los derechos fundamentales de todos. Explica la Corte que, en razón de los principios descritos y de acuerdo con las condiciones que se derivan de la debilidad manifiesta de una persona con problemas de salud, nace el derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada:

(...) en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art. 53); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art. 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” (CP art. 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95)...

(Corte Constitucional, Sentencia SU - 049 de 2017)

Seguidamente, en la Sentencia SU - 040 de 2018, el Tribunal Constitucional reafirma que el Estado es el llamado a garantizar el derecho de igualdad de las personas con discapacidad. *La Estabilidad Laboral Reforzada* está dirigida a cuidar de personas tales como: - mujeres embarazadas, - personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, - aforados sindicales - y madres cabeza de familia.

En el caso de las personas con discapacidad, la *estabilidad laboral reforzada* se sustenta en la condición de *Sujetos de Especial Protección Constitucional*, es de anotar que, aquélla garantiza su permanencia en el empleo cuando los despidos se originan en la discriminación. Al respecto la *Corte Constitucional Colombiana*, define la figura de *Sujetos de Especial Protección Constitucional* como:

Las personas a las que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una Acción Positiva¹⁵ estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, las mujeres cabeza

¹⁵ En la Sentencia C - 293 de 2010, la Corte Constitucional citando las denominaciones del Sistema Jurídico de los Estados Unidos, define a las Acciones Afirmativas como las medidas que se pusieron en marcha por parte del gobierno estadounidense con la finalidad de superar los estadios de discriminación y prejuicios que se encontraban en la sociedad racista de la segunda mitad del siglo XX. También narra la Corte, que dichas acciones fueron homologadas en Europa con la temática del laburo y de la igualdad de género. El Guardián Constitucional, termina por definir que las Acciones Afirmativas forman parte de la Discriminación Positiva.

En la Sentencia C - 115 de 2017, se establece que la Discriminación Positiva “es un trato diferente que propende por materializar la igualdad real... de los grupos discriminados o marginados; debido a que, el Estado, protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta...”

de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza.

(Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 167, 2011)

Es entonces, como para la Corte Constitucional la *estabilidad laboral reforzada* nace de la obligación del Estado a *propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones dignas* (Artículo 54°, Constitución Política de Colombia de 1991), con la finalidad de garantizar sus derechos fundamentales y orientar a la Nación a la consecución de un orden más justo tanto en lo jurídico y político, como en lo económico y social (Artículo 13°, Constitución Política de Colombia). El trabajo entonces, tiene como finalidad el reconocimiento de las capacidades productivas de los seres humanos; ahora, es necesario promocionar la ejecución de acciones afirmativas de discriminación positiva con el objetivo de provisionar a quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta; acciones que, según la Corte, son *medios y objetivos para lograr la plena participación* (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 824, 2011).

De acuerdo con lo anteriormente dicho, para la Corte Constitucional, la acción positiva que encarna la *estabilidad ocupacional reforzada* de las personas que poseen algún menoscabo a su salud, no puede circunscribirse únicamente al diagnóstico de una pérdida de capacidad laboral - PCL - moderada, severa o profunda; sino que, debe cobijar también a todas las personas con discapacidad. La Corte pone de manifiesto que el Estado y la sociedad son los llamados a contribuir en la construcción de ambientes accesibles y equitativos (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia SU - 049, 2017). A continuación, la Corte Constitucional citando la Sentencia C - 824 de 2011, reitera que, la Ley 361 de 1997, le es aplicable a todas las personas con discapacidad, sin que deba mediar una graduación de la PCL; razón por cual, como figura de protección frente al despido de una persona en estado de debilidad manifiesta, debe existir un permiso emitido por el inspector del trabajo:

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

(Corte Constitucional, Sentencia SU - 049 de 2017)

Ahora, en el año 2012, la Corte Constitucional en la Sentencia C - 744 resolvió una demanda de inconstitucionalidad (elevada en contra del artículo 137° del Decreto 19 de 2012, el cual modifica el artículo 26° de la Ley 361 de 1997), en lo concerniente a la eliminación de la

autorización de despido por parte del inspector del trabajo. Dentro de las consideraciones expuestas en dicho documento el Presidente del Consejo de Estado acotó lo siguiente:

Del tenor del transcrito artículo se desprende que todas las personas nacen iguales ante la Ley. Pues bien, partiendo de ese supuesto, en principio podría pensarse que al otorgar una protección especial a los discapacitados los estaríamos sobreponiendo frente a los demás ciudadanos. Sin embargo, debe tenerse presente que aquellas personas... no tienen plenitud de sus capacidades físicas, psicológicas o cognitivas. Así las cosas, se trata de personas con limitaciones, y en tal orden, no cabe duda que la posibilidad de acceder al mercado laboral se vea reducida, máxime en países con tasas de desempleo considerables. Es por ello que la Constitución y la Ley les brindan un tratamiento preferencial tendiente a que puedan acceder a un trabajo digno y no se les rechace o despida por razón de sus limitaciones.

Bajo estos principios, la Ley 361 de 1997, que además se expidió en desarrollo del artículo 54 de la Constitución Política de 1991, obligaba a todo empleador a que en el evento en que pretendiera despedir a un trabajador discapacitado, solicitara a la Oficina del Trabajo - hoy Ministerio de Trabajo -, autorización para despedirlos. Esta autorización simplemente tenía como propósito que dicha oficina calificara la legalidad del despido y, por esa vía, se evitaran despidos injustos de personas discapacitadas, relacionados con sus particulares condiciones.

(Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C - 744, 2012)

Es importante mencionar que, si bien, la figura del permiso de despido expedido por parte del inspector del trabajo garantiza la existencia de una protección ocupacional reforzada para con las personas con discapacidad, esta figura no puede tildarse de omnipotente; al respecto, en la sentencia T - 284 de 2019, la Corte Constitucional enunció que la *estabilidad laboral reforzada* se fundamenta en efectivizar la garantía del derecho a la *igualdad material* y a la *solidaridad social*; y que, adicionalmente, tiene como finalidad *proteger a las personas de ser susceptibles de discriminación en el ámbito laboral y se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición* (Corte Constitucional, Sentencia T - 284, 2019 - subrayas fuera del texto original -). De acuerdo con los argumentos de la Corte, existe una presunción *iuris tantum* que puede ser desvirtuada siempre que el empleador demuestre que el despido no se ejecutó por razones de discriminación, sino que, se debió a una justa causa. Es entonces, como para que el despido de una persona en situación de debilidad manifiesta sea eficaz, es necesario respetar los presupuestos de la *estabilidad laboral reforzada*, a saber:

(i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación.

(Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T - 284; 2019)

En la Sentencia T - 102 de 2020, se reafirma que para dar por terminado el vínculo laboral suscrito con una persona con discapacidad, es un deber del empleador *solicitar autorización de la Oficina del Trabajo*, situación diferente a la del trabajador, que estando en una *situación de debilidad manifiesta o de indefensión*, se le despide por una justa causa - exceptuando el deterioro de la salud como causal de activación de dicho estado - (Corte Constitucional, Sentencia T - 102; 2020). Se evidencia el respeto a la autonomía y determinación de las personas con discapacidad al entender que hacen parte del grupo de personas cobijadas por la figura de debilidad manifiesta por razones de discriminación histórico-cultural y, no por razones del estado de deterioro de la salud; como también se hace notoria la efectivización de la discriminación positiva y diferenciada al hacer reiterativo el mandato de efectivización legal y material de la *estabilidad laboral reforzada* que le es inherente a las personas con discapacidad.

A manera de complemento, es importante enunciar los planteamientos de la Corte Suprema de Justicia frente a la estabilidad laboral reforzada, ya que, para este estamento de cierre, *las personas con discapacidad han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse en la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás*. Menciona esta Corte que, en razón de esas desventajas sociales y gracias a los planteamientos internacionales y constitucionales, se han promulgado normas que propenden por *garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad*. Es, por tanto, que en el campo laboral se han creado medidas o *reglas especiales de estabilidad reforzada* con la finalidad de generar proyecciones positivas para las personas con discapacidad en las *diferentes fases de las relaciones laborales*. Se enuncia, entonces, que los *comportamientos discriminatorios* son los que tienen como propósito la *exclusión del empleo fundada en las deficiencias físicas, sensoriales o mentales* (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1360 de 2018; pp, 13 a 16).

Ahora bien, en la Sentencia SL - 1360 de 2018, se enuncia que el artículo 26° de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido de un *trabajador en situación de discapacidad*, sino que se sanciona que el acto esté precedido de un *criterio discriminatorio*; acota la Corte Suprema de Justicia que lo ideal no es ofrecer protecciones que se generalicen en la escala social, sino *comprender las causas y orígenes de los problemas de la población con discapacidad, y sobre esa base, interpretar las normas para que las soluciones no se transformen en otros problemas sociales* (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1360 de 2018; pp, 16 a 19).

Contrario a los planteamientos de la Corte Constitucional, argumenta la Corte Suprema que no es necesaria la autorización del inspector del trabajo cuando el despido de la persona con discapacidad obedezca a una justa causa; *es decir, se soporta en una razón objetiva*; y sí, ha de acudir al inspector del trabajo cuando el despido se ocasione porque *las actividades a cargo del trabajador discapacitado sean incompatibles o insuperables* con las aptitudes para ejecutarlas, y que adicionalmente, ya se hayan agotado todos los medios que nos ofrece la normativa laboral para la reubicación del trabajador; lo anterior porque, *nadie está obligado a lo imposible, o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades*. Es en el último caso cuando el inspector del trabajo debe analizar que el empleador haya cumplido con los *ajustes razonables para preservar el empleo del trabajador, la rehabilitación funcional, la readaptación de su puesto de trabajo y su reubicación a nivel laboral* y sólo podrá autorizarse el despido cuando *la reincorporación es inequívocamente incompatible o insuperable* (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1360 de 2018; pp, 16 a 19).

Desde el año 2008, la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia, ha establecido que para determinar la existencia de *discriminación* en un despido, es necesario que:

- los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada sean trabajadores que tengan una discapacidad en grado moderado (entre el 15 % y el 25 % de PCL), severo (más del 25 % de PCL pero inferior al 50 % de PCL) o profundo (PCL que supera el 50 %), - el empleador conozca de los estados de salud del trabajador y - que el contrato laboral termine por razón de la limitación física sin previa autorización.

(Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 5103 de 2018; pp. 29 a 31)

Subraya la Corte Suprema de Justicia en sus providencias que las incapacidades temporales no hacen que los trabajadores puedan gozar de la estabilidad laboral reforzada que contempla el artículo 26° de la Ley 361 de 1997 (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 5103 de 2018; pp. 29 a 31), porque:

(...) históricamente las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación, (...) y además de no haberse fijado un nivel, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad laboral de manera general y no como excepción (...) De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento.

(Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 5103, 2018)

Es entonces como, en la Sentencia SL - 1360 de 2018, la Corte Suprema de Justicia enuncia que:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.

(Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1360 de 2018)

Se evidencia que la jurisprudencia de ambas cortes pretende cuidar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la creación de ambientes coherentes con la implementación de acciones positivas que garanticen la igualdad, la vida digna y el trabajo.

Ahora bien, se entrevé que la Corte Suprema de Justicia tiene la necesidad de salvaguardar la seguridad del sistema jurídico y la proporcionalidad de condiciones entre un trabajador y un empleador cuando se hace referencia a la figura de la estabilidad laboral reforzada; más, si bien, jurídicamente hablando, pudiera ser una posición locuaz, no es una posición acertada por las siguientes razones:

- No puede perderse de vista que *una persona con discapacidad puede tener el 100 % de su capacidad laboral* y, a su vez, puede ser discriminada laboralmente como históricamente se ha visto. Por tanto, si se establecen topes porcentuales para aplicar la protección de estabilidad laboral reforzada, pueden llegar a obviarse tanto el principio de solidaridad como el derecho fundamental a la vida digna. Teniendo en cuenta estos dos últimos preceptos, la Corte Constitucional plantea que *la protección debe ser para todos*, sin importar el grado de pérdida de capacidad de los individuos.

Nos preguntamos, entonces, ¿quién podría identificar claramente si una persona que tiene el 100 % de su capacidad laboral, necesita ser protegida por medio de la figura de la estabilidad laboral reforzada? Y ¿quién puede determinar cuándo un despido es con justa o sin justa causa, si estamos en una sociedad que puede con frialdad normalizar la discriminación?

Si bien la Corte Suprema plantea que el trabajador con discapacidad despedido puede acudir a la justicia laboral ordinaria para evaluar la objetividad de su despido, esto significa congestionar más el aparato judicial.

- Por tanto, si nosotros normalizamos que todas *las personas con discapacidad deben gozar del derecho a la estabilidad laboral reforzada* y que *sólo el inspector del trabajo puede garantizar sus derechos* cuando se llega a la instancia de despido; se hablaría de que antes de generar agravio alguno se deberían verificar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y, por tanto, se disminuirían los procesos judiciales resolviéndolos en derecho con anterioridad, mediante la investigación realizada por inspector del trabajo. Al final, si adoptamos una posición más amplia frente a la figura de protección, se entiende que no habría justicia lenta, sino una justicia más oportuna.

La Corte Constitucional preceptúa en la Sentencia T - 770 de 2012 que, aunque una persona pudiese acceder a una pensión de invalidez por una pérdida de capacidad laboral del 100 %, si aquella definiese que desea y tiene las capacidades suficientes para desarrollarse en el campo laboral, tranquilamente podría hacerlo, de acuerdo con el derecho a la igualdad y el principio de integración laboral, donde se propende por el hecho de que las personas se sientan cómodas y útiles además de poseer ingresos económicos (Corte Constitucional, Sentencia T - 770; 2012).

Es por esto que debe existir una objetividad alterna en todos los casos en que se requiera ejecutar el despido de una persona con discapacidad; lo anterior, con la finalidad de determinar si existe o no discriminación. Por tanto, y militando mucho más con los argumentos de la Corte Constitucional, es indispensable acudir ante el inspector del trabajo en todos los casos en los que vaya a despedirse una persona con discapacidad, esto independientemente de que se tenga el 100 % de capacidad laboral y que exista una justa causa para el despido. Ahora bien, para guardar la seguridad del sistema jurídico es necesario que el Estado se tome en serio la tarea de garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y proponga políticas fuertes que también pretendan educar a la sociedad en general.

Es en la Sentencia C - 727 de 2009, con Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa, donde se estableció que el Estado posee dos obligaciones esenciales con la población discapacitada, a saber: - adoptar progresivamente las medidas positivas para alcanzar una igualdad real de acuerdo con el principio de universalidad; - y no aplicar políticas regresivas. Es

de anotar que, de acuerdo con la Ley 100 de 1993, la universalidad hace referencia a la garantía de protección para todas las personas, sin discriminación alguna y, según lo planteado por la Corte Constitucional, la progresividad hace referencia *al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores en relación con cada uno de los derechos sociales* (Corte Constitucional, Sentencia C - 671 de 2002).

Al respecto de las medidas de integración social y reiterando el sentido equitativo que tiene la inclusión en el ámbito laboral, como incentivo económico, el artículo 24° de la Ley 361 de 1997, preceptúa que, los empleadores privados que contraten personas discapacitadas tendrán beneficios y garantías tales como:

(i) ser preferidos en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuando mínimo el 10 % de los empleados se encuentren en condición de discapacidad, certificados por la oficina del trabajo y con una antigüedad de un (1) año; (ii) prelación de créditos o subvenciones estatales para el desarrollo de programas que impliquen participación activa y permanente de personas con discapacidad y, (iii) fijación de tasas arancelarias especiales en la compra de maquinaria para las personas con discapacidad.

Y, es en el artículo 31° donde se preceptúa que:

los empleadores que vinculen a personas con una discapacidad no inferior al 25 % tendrán derecho a deducir de la declaración de renta el 200 % del valor de los salarios y prestaciones sociales durante el año gravable, eso sí, mientras subsista la relación laboral.

(Congreso de Colombia, Ley 361; 1997)

Siguiendo entonces con los mecanismos de integración social, la Ley 1287 de 2009, la cual adiciona un aparte a los mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad (Ley 361 de 1997), determina en su artículo 1° que la accesibilidad¹⁶ debe estar al alcance de todos, más aún de las personas con discapacidad:

Condición que permite, en cualquier espacio o ambiente ya sea interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general y el uso en forma confiable, eficiente y autónoma de los servicios instalados.

(Congreso de Colombia, artículo 1° Ley 1287 de 2009)

Así también, en el artículo 5° de la precitada Ley se establece que la *Accesibilidad del Medio Físico* hace referencia a:

(...) eliminación de las barreras arquitectónicas, acceso a los espacios de uso público, a las vías públicas, a los edificios abiertos al público y a las edificaciones para vivienda (...)

(Congreso de Colombia, artículo 5° Ley 1287 de 2009)

¹⁶ Este artículo desarrolla específicamente lo concerniente a bahías de estacionamiento para personas con movilidad reducida.

De acuerdo con la lectura del artículo 9° de la Ley 1346 de 2009, el principio de accesibilidad debe garantizarse por medio de normas que vayan de la mano con políticas públicas dirigidas a la transformación de la infraestructura, de las vías públicas, del transporte, de las instalaciones arquitectónicas de las escuelas, viviendas, de las instalaciones médicas, de los lugares de trabajo. Ahora bien, se hace evidente que la creatividad hace de las suyas al momento de garantizar el principio; lo ideal es que se responda a una lógica basada en el diseño universal, como también, a un componente no sólo desde la infraestructura sino también desde la implementación de políticas educativas encaminadas a la transformación social. Todo este proceso con la finalidad de:

fomentar actitudes receptivas frente a los derechos de las personas con discapacidad, promover percepciones positivas y con mayor conciencia social, promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral; fomento de actitudes de respeto en el entorno educativo, desde los medios masivos de comunicación, fomentar una imagen de diversidad de capacidades.

(Congreso de Colombia, artículo 8°, Ley 1346 de 2009)

Según el artículo 2° de la Ley 1145 de 2007, la eliminación de barreras de acceso a oportunidades define la equiparación social; así también, la habilitación y/o rehabilitación son factores de potencialización de la autonomía personal. Y, ¿por qué tanto énfasis en la eliminación de barreras sociales y su consecuente aplicación del principio de accesibilidad? Porque, de acuerdo con el artículo citado¹⁷, son las condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales las que tienden a imposibilitar la participación activa de las personas con discapacidad y son entonces las herramientas que ofrece el principio de accesibilidad universal, las que permiten lo que en la Ley se define como *equiparación de oportunidades*, en tanto al disfrute de los derechos inherentes al ser humano. De esta manera, el enfoque de derechos es el que debe orientar las acciones normativas, pedagógicas, laborales, sociales e institucionales a implementar. La garantía a un laburo estable es una de las opciones que promociona el desarrollo de una vida autónoma y autosuficiente, esto, porque facilita el acceso a una vida en condiciones de dignidad; además de ser una de las opciones que garantizan la potencialización económica de la región, debido a que la circulación de subsidios disminuye.

¹⁷ Para indagar más al respecto consulte en:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1145_2007.html

Desde la óptica del artículo 6° de la Ley 1996 de 2019:

Todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y **tienen la capacidad legal en igualdad de condiciones**, (...) En ningún caso la existencia de una discapacidad podrá ser motivo para la restricción de la capacidad de ejercicio de una persona. **La presunción aplicará también para el ejercicio de los derechos laborales** de las personas con discapacidad, protegiendo su vinculación e inclusión laboral.

(Congreso de Colombia, artículo 6° Ley 1996, 2019 - Negrillas fuera del texto original -)

De acuerdo con la perspectiva de la Ley en mención, se entiende que la ausencia de diseños con ajustes razonables no invalida la presunción de capacidad legal de las personas con discapacidad (Ley 1996 de 2019, artículo 6°), ya que hay ciertos mecanismos para establecer apoyos para la realización de actos jurídicos. Estos últimos, deben determinarse por parte de la Defensoría del Pueblo, la Personería y las Gobernaciones o Alcaldías por medio de los entes territoriales competentes, de acuerdo con las necesidades de las personas con discapacidad y a través de valoraciones que se basan en los protocolos determinados por la política nacional de discapacidad. Adicionalmente, se crea la figura del *Defensor Personal*, por medio de la cual se prestarán los apoyos requeridos para la ejecución de actos jurídicos (Ley 1996 de 2019, artículos 10°, 11°, 12° y 14°).

La Ley 1996 de 2019 es específica para personas con discapacidad mental, intelectual y psicosocial, por tanto, es claro que no cubre todas las discapacidades. Ahora bien, con el ánimo de garantizar el principio de accesibilidad, pueden analizarse las figuras antes descritas para ser adecuadas al ámbito laboral, teniendo entonces en cuenta que la falta de ajustes razonables y de diseños universales no debe traducirse como la ausencia de capacidades para desarrollar actividades laborales por parte de las personas con discapacidad, incluso de las personas con alguna discapacidad mental. Es de anotar, que con el fin de garantizar que los puestos de trabajo sean adecuados, según las necesidades de salud de las personas con discapacidad, deben delegarse otros roles al inspector del trabajo y a algún representante de las empresas (*Defensor Laboral*) desde la perspectiva de Seguridad y Salud, donde puedan determinarse los tipos de apoyos que son requeridos por las personas con discapacidad y así adecuar correctamente los respectivos espacios de trabajo. Lo anterior, visto desde la perspectiva de la inclusión social, nos lleva a pensar que la construcción de espacios amigables se proyecta a través de acciones desplegadas por toda la Comunidad, a saber, por entes gubernamentales, por gremios empresariales y por la sociedad en general.

Es entonces en la Sentencia T - 340 de 2017, donde la Corte Constitucional hace énfasis en que las discapacidades deben ser observadas como la multiplicidad de capacidades; por tanto, los empleadores deben dejar de lado los modelos médicos de la discapacidad como panel de prejuicios, para así, cumplir con el compromiso social empresarial de integración e inclusión. Define también el Tribunal Constitucional que, con la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se desarrollan no sólo el acceso al mínimo vital de las mismas, sino que por medio de aquélla se logra la integración social y el reconocimiento de la autonomía de las personas con discapacidad en condiciones dignas (Corte Constitucional, Sentencia T - 340; 2017).

Es importante mencionar que, de acuerdo con el discurso y la experiencia de vida de *Nelson Ocampo*,¹⁸ ponente del *Foro de Atención a Personas con Discapacidad*,¹⁹ cada persona tiene una variedad de capacidades que le permiten acceder a distintos campos de trabajo; además, en razón de su autonomía, se despliegan manifestaciones de voluntades hacia el cómo lograr las metas que se propone; así, cuando las acciones se efectúan correctamente, se deja en flagrancia la ficción desventajosa de los prejuicios. De este relato nace una reflexión: cada ser es bueno e importante y, a su vez, cada ser puede ser funcionalmente laboral, de acuerdo con la formación que ha recibido y las capacidades que tiene. En palabras de Ocampo: *se hace lo que se puede, lo que no se puede hacer no se hace... Por eso no hemos podido volar*, las exclusiones parten del ser: *Yo no sirvo para, yo no... No, esa mentalidad es limitante, sobrevive quien se adapta y*, siguiendo su pensamiento, podemos decir que las oportunidades de trabajo deben crearse de acuerdo con lo real, con las intervenciones ejecutadas bajo la premisa de la diversidad, por ello es necesario que cada individuo se pregunte *¿cómo me ven?*, *¿cómo me veo?* y, bajo dichas inquietudes, empezar a diezmar las barreras sociales creadas para que las personas con discapacidad desarrollen actividades laborales tranquilamente.

En conclusión, en nuestro país se han venido ejecutando varias acciones en aras de mejorar la accesibilidad al campo laboral, para las personas con discapacidad, tales como la creación de modelos de trabajo decente. El Estado ha implementado *Acciones Afirmativas* por medio de normas garantes de los derechos de las personas con discapacidad e incentivos o

¹⁸ Sociólogo de la Universidad de Antioquia, Asesor de Investigaciones; Director Técnico de Categorías de Fútbol; Coordinador de la Línea 1,2,3 *Social*, quien tiene una Enfermedad Genética progresiva que se empezó a manifestar a partir de los 6 años de edad.

Exposición: *Inclusión Social en la Vida Cotidiana y Laboral*.

¹⁹ El *Foro de Atención a Personas con Discapacidad* fue llevado a cabo el día 23 de marzo de 2019, en las instalaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana -UPB-, con la finalidad de brindar diferentes ópticas a los practicantes de consultorio jurídico, las cuales les aportarían elementos a la hora de atender personas en situación de discapacidad.

beneficios tributarios para las empresas. Hasta acá, se denota que el escenario laboral es uno de los espacios más importantes para garantizar los derechos fundamentales de las personas, escenario en el cual, se conjugan muchos elementos (como los económicos, el desarrollo de la movilidad y de la integración social, por ejemplo) que propenden a la transformación cultural de forma positiva, tanto en lo privado como en lo público.

5. Hallazgos y Conclusiones

5.1. Hallazgos:

5.1.1. La garantía de los derechos de las personas con discapacidad es definida, tanto como la necesidad de reconocimiento de éstas por parte de la sociedad, como también por la aplicación efectiva de los preceptos jurídicos pertinentes por parte de los órganos competentes.

5.1.2. Debido a esto, el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se entiende como la minimización de barreras para lograr el goce de los derechos, espacios y situaciones de la vida individual y comunitaria desde la expedición de las normas, de su interiorización y de su aplicación.

5.1.3. Se anota que, actualmente, para lograr la aplicación de este principio, es necesario desplegar acciones positivas que se determinen desde la equidad, el respeto y la atención a necesidades específicas de salud.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusión No. 1

Frente a la garantía del principio de accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Tenemos entonces que, la garantía del pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad, desde la perspectiva del enfoque de derechos y de su reconocimiento por parte de la sociedad, tiene una conexión directa con el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad, el cual se entiende como la minimización de barreras para lograr el goce efectivo de los derechos, espacios y situaciones de la vida individual y comunitaria. Y finalmente, se

anota que, para lograr el reconocimiento del principio de accesibilidad de los derechos de las personas con discapacidad, en la actualidad, es necesario desplegar acciones positivas que se determinen desde la equidad y la atención a las necesidades específicas.

La garantía del principio de accesibilidad universal de las personas con discapacidad se evidencia desde cuatro imaginarios, a saber: - desde el cambio de paradigma del uso del lenguaje en tanto a las concepciones históricas; - desde la concepción de ellas como sujetos de derecho; - desde el trabajo de deconstrucción del concepto de discapacidad a nivel social - y desde la autonomía de las personas con discapacidad tanto en el campo individual como en el campo comunitario.

La concepción que se ha tenido sobre las personas con discapacidad ha ido variando con el pasar del tiempo: inicialmente, se pasa de una mirada caritativa -lástima- a la óptica médico-individualista, donde la persona es considerada un paciente. Posteriormente, gracias a la discusión de grupos sociales, se le deja de mirar como un sujeto médico, para llegar a ser entendido como sujeto de derecho. Así pues, con el cambio de paradigma, tanto del uso del lenguaje como de la transformación de los imaginarios histórico-sociales, se llega al reconocimiento jurídico, social y político de las personas con discapacidad.

En cuanto al lenguaje, argumenta la Corte Constitucional en la Sentencia C - 458 de 2015:

Los fragmentos acusados generan discriminación porque corresponden a un tipo de marginación sutil y silenciosa consistente en usar expresiones reduccionistas y que radican la discapacidad en el sujeto y no en la sociedad. Con ello, definen a los sujetos por una sola de sus características, que además no les es imputable a ellos, sino a una sociedad que no se ha adaptado a la diversidad funcional de ciertas personas. No cabe ninguna duda del poder del lenguaje y más del lenguaje como forma en la que se manifiesta la legislación, que es un vehículo de construcción y preservación de estructuras sociales y culturales. Ese rol de las palabras explica que las normas demandadas puedan ser consideradas inconstitucionales por mantener tratos discriminatorios en sus vocablos. Cabe recordar que el mandato de abstención de tratos discriminatorios ostenta rango constitucional (art. 13° CP) y por tanto cualquier acto de este tipo - incluso cuando se expresa a través de la normativa - está proscrito.

[...] La discriminación aludida se manifiesta porque las expresiones acusadas [...] contribuyen a la generación de una mayor adversidad para las personas en situación de discapacidad, pues ubican su situación como un defecto personal, que además los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor. Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificación, integración e igualdad sean más complejos. En efecto, las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sólo peyorativa en términos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en términos de las últimas tendencias del DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrían ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener características que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible, pues son mucho más que los rasgos que los hacen diversos y pueden

ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana.

(Corte Constitucional, Sentencia SU - 049 de 2017)

Desde el bloque constitucional colombiano y la jurisprudencia constitucional en tanto al reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, se establece que, es el Estado quien debe garantizar el acceso efectivo al goce pleno de los derechos fundamentales.

Teniendo en cuenta la vulnerabilidad de las personas con discapacidad es necesaria la ejecución de acciones positivas que se enmarcan dentro del concepto de *Discriminación Positiva*; donde se sustenta que, cada herramienta de accesibilidad debe ser proporcional a las necesidades que tienen los individuos, considerando entonces que, no es la persona con discapacidad quien tiene que adecuarse a la sociedad y sus espacios, sino que, son estos últimos los que tienen que adaptarse a las especificidades que demanda la inclusión de la diversidad de capacidades en sociedad.

Desde esta óptica, la garantía del principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se evidencia en la proporción de medios de acceso que garantizan el goce de los derechos fundamentales: en la implementación de ajustes razonables, diseños universales y en la formación social pluralista.

Es de anotar que, principios como la equidad, la solidaridad, la coordinación, la integralidad, la corresponsabilidad social, la sostenibilidad, la transversalidad y la concertación deben ser los rectores de un orden social, político y jurídico encaminado al reconocimiento de los derechos de todos sus habitantes, especialmente de aquellos que son sujetos de especial protección.

Existen concepciones sociales que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidades a los distintos ámbitos de desarrollo humano; debido a que, en ocasiones por prejuicio se obvia que todos tenemos capacidades, aptitudes y actitudes distintas; así también, por el contrario del despliegue de actos discriminatorios positivos, aún tienden a encontrarse actos discriminatorios sobreprotectores e incluso degenerativos del tejido colectivo; lo cual genera que, las sociedades necesiten de la inclusión para hablar de la conjunción de personas sin discapacidades y personas con discapacidades; mas como se ha hablado, la inclusión presupone una segregación, por tanto aún estamos ante la tarea de una construcción de caminos donde la *Convivencia* es el pilar de unión, y es, en este estadio, donde podrán reconocerse los valores,

utilidades y ventajas de la aceptación y el reconocimiento del otro como un todo y no como una segmentación de su material biológico.

Ahora, una de las tareas estatales, es la de educar a la comunidad en pro de la deconstrucción de las barreras colectivas que les son interpuestas a las personas con discapacidad. Cuando se logra la educación colectiva, en cuanto a la convivencia y al reconocimiento de las diferentes capacidades, se garantiza el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad.

En el momento en que se hace posible el reconocimiento político, jurídico y social de las personas con discapacidad; se logra que estas últimas adquieran el poder de reconocerse en sus derechos, en sus deberes y en sus acciones, como capaces de innovar, movilizarse, subsistir y tomar decisiones. Y, si existe la capacidad de reconocimiento desde las diferentes capacidades, se efectiviza el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad.

Finalmente, cabe afirmar que la garantía plena del goce del derecho al trabajo, permite reivindicar cada una de las formas por medio de las cuales se efectiviza el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad.

5.2.2. Conclusión No. 2

Frente a la relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo

Teniendo en cuenta que la ONU, la OIT, el constituyente colombiano y la Corte Constitucional Colombiana, han definido al trabajo como un derecho fundamental, una actividad y una obligación social que tienen como finalidades fundamentales satisfacer necesidades sociales, propiciar la integración social y garantizar la vida en condiciones de dignidad, por medio de tres visiones del trabajo, como lo son: - el trabajo como garantía mínima de subsistencia; - el trabajo como presupuesto de autonomía personal, y, - el trabajo como condición de realización personal.

Se afirma que, las actividades laborales representan el alma del principio de accesibilidad, puesto que, por medio de aquéllas, se generan contextos donde interactúan el poder de la palabra, la concepción de diversidad de capacidades y las necesidades de ajustes razonables, todo con el objetivo de conseguir ambientes equitativos.

La relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo es realmente estrecha, ya que, este último, pasa a considerarse un factor organizacional de las formas de vida que caracterizan las culturas poblacionales, facilitando entonces que se vivencien expresiones de respeto frente a la libertad, la libre asociación, la libre manifestación de la voluntad, la igualdad real y formal, el acceso al mínimo vital; convirtiéndose, entonces, el trabajo en una herramienta que es usada con el fin de garantizar la accesibilidad universal y progresiva al goce de la vida en condiciones dignas.

La garantía del Trabajo por parte del Estado y de las empresas privadas (siempre reguladas por los parámetros constitucionales) representa, así también, el triunfo de una lucha por el reconocimiento y la participación social dentro de los sistemas político, económico y cultural; triunfo que favorece el crecimiento del tejido social y la satisfacción personal.

Se tiene entonces que, siempre que se hable de *trabajo decente*, se estará reconociendo la garantía del principio de accesibilidad; ya que (de acuerdo con la óptica de la OIT) es un componente sin el cual no podrían comprenderse los beneficios sociales, económicos y culturales que otorgan los ingresos justos, la seguridad laboral, la protección social, la integración social, la igualdad y la participación. El trabajo decente y, por tanto, accesible, llevaría a la reducción de la brecha de pobreza y a un mejoramiento de los niveles de vida de la población, por tanto, se convierte en un gran desafío para los sistemas estatales, laborales y mercantiles que mantienen la economía de un país.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C - 200 de 2019, enuncia que el trabajo es un mecanismo de inclusión social y una herramienta para alcanzar la igualdad material; razón por la cual, los sujetos especiales de protección deben gozar de tratamientos especiales que se despliegan desde el derecho a la estabilidad laboral reforzada.²⁰

5.2.3. Conclusión No. 3

Frente a la relación entre el principio de accesibilidad y el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad

El trabajo es un portal de experiencias que ponen en evidencia las habilidades sociales, laborales, intelectuales, físicas, psicológicas, pedagógicas y de aprendizaje de las personas. La

²⁰ Para indagar más al respecto consulte en: Corte Constitucional, Sentencia C - 200 de 2019.

construcción de órdenes estructurales equitativos que le apuntan al desarrollo humano, parten de la ejecución de actividades laborales que, frecuentemente, exigen el desplazamiento físico, por tanto, el sistema de movilidad debe estar adecuado con ajustes razonables o diseños universales que obliguen, a la sociedad en general, a propiciar espacios de aprendizaje y tolerancia. Cuando una persona con discapacidad trabaja, sus espacios laborales deben estar adaptados a sus condiciones de salud, permitiéndole acceder a los recursos que faciliten la adaptación de los medios y a ejercer roles laborales que demanden la participación efectiva en la toma de decisiones. Adicionalmente, la contraprestación de las actividades realizadas son: el sentimiento de utilidad, la autosuficiencia y la accesibilidad económica que, entre otras cosas, permite el acceso al goce de derechos fundamentales, tales como la salud, la vivienda, la educación, la alimentación y el vestuario, los cuales son representativos de la dignidad humana.

Entonces, si el Estado Social de Derechos Colombiano tiene como finalidades, servir a la comunidad, promover la prosperidad y garantizar los principios, facultando su actuar en la defensa de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas (Asamblea Constituyente, 1991), debe mantener la efectividad de todos los derechos fundamentales, propendiendo esencialmente por el cuidado y la promoción de quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta por varias causales, entre ellas por las condiciones de salud (Asamblea Constituyente, 1991).

Ahora bien, la Sentencia C - 381 de 2005 enunció que, debido a la debilidad manifiesta en que se encuentran las personas con discapacidad, el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores debe ser materializado por medio de políticas de readaptación de mano de obra y promoción de empleos para personas con discapacidad. Esto refleja que, de acuerdo con el alcance del convenio y de la legislación interna, el trabajo facilita la garantía del principio de accesibilidad de las personas con discapacidad cuando propone la ejecución de políticas pertenecientes al sistema de seguridad social que, tienen como finalidad el reconocimiento de las diversas capacidades del ser, en conjugación con su puesta en escena dentro del campo laboral.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23°; enuncia que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a que se desarrolle en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo y a un salario que asegure una existencia en condiciones de dignidad”*; así también, según lo enunciado por la Declaración en el numeral 1° de su artículo 25°, la medición de los niveles de vida se basa en la calidad de la cobertura en los servicios de alimentación, de salud, de vivienda, de asistencia social

a la vejez, al desempleo y/o a la invalidez (ONU, 1948). Es entonces como la conexión del derecho al trabajo con lo preceptuado en el artículo 25° de la Declaración, pone de presente que, el trabajo es el directo representante del principio de accesibilidad universal porque, por medio de la actuación proporcional, eficaz y responsable del Estado, las empresas y la sociedad, en general, se logra la garantía efectiva del mínimo vital, de la protección social y de la autonomía. De esta manera, se promocionan: - la construcción de una sociedad respetuosa de las diversidades, - la consecución de espacios de participación y, - esencialmente, el disfrute de la vida en condiciones dignas.

En Colombia, las estadísticas de *La Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013 – 2022*, aseveran que el 6.3 % (un aproximado de 2'624.989 personas) de la población, posee alguna deficiencia física o cognitiva, además sólo el 28,6 % de este grupo (un aproximado de 750.721 personas) se encuentra realizando alguna actividad y, de ellos, sólo el 14,5 % (un aproximado de 380.610 personas) efectúa alguna actividad laboral (Ministerio de Salud y Protección Social, *Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013 - 2022*, 2014; p. 17).

Las sumas relacionadas son lamentables, debido a que, bajo la guía de estas proporciones numéricas y, como lo explicaba Colin, se ve el deficiente alcance que brinda la sociedad para que las personas con discapacidad puedan acceder a mejores condiciones de vida en el campo económico, locomotor, cultural y social; puesto que, aquellas se encuentran *al margen del mercado laboral*; y no sólo del mercado laboral, sino que, como las estructuras sociales no son amigables ni adaptadas con los respectivos Diseños Universales, las barreras sociales incapacitantes, generan que no haya un goce efectivo del Derecho al Trabajo, y que el costo de vida de las Personas con Discapacidad -PCD- sea más alto que el estándar; por lo cual, no se encuentra un equilibrio armónico entre igualdad, dignidad, autonomía y convivencia (Colin, B; compilación Brogna, 2009).

Y, ¿qué se requiere entonces para la garantía del principio de accesibilidad por medio de la garantía del derecho fundamental al trabajo de personas con discapacidad?

Se requiere de la construcción de espacios accesibles, de la atención pedagógico-social basada en el respeto hacia la diferencia y de la implementación de medidas concretas que propendan por la inclusión laboral. Según Arthur O'Reilly, experto en formación y empleo, la funcionalidad de las personas con discapacidad en los laburos, depende de cómo los ambientes de trabajo se adaptan mediante *Ajustes Razonables* y *Diseños Universales* que permiten la práctica del trabajo decente. Las percepciones del autor logran establecer que, la aplicación de

medidas basadas en la implementación de la *Discriminación Positiva* facilita la interacción entre los empresarios, el Estado y las Personas con Discapacidad; evidenciándose entonces, la necesidad de ambientes equitativos y saludables y, consecuentemente, promocionando la creación de políticas, normativas, lugares y contextos mediante los cuales se incentive a los empleadores a derrocar los obstáculos de accesibilidad al laburo:

Cuando se han brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía como empleados y empresarios de éxito y, al mismo tiempo, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial a menudo desaprovechado; que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza y que hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad.

(O'Reilly, Arthur, Oficina Internacional del Trabajo, 2007)

Seguidamente, y soportando lo sustentado en el Bloque de Constitucionalidad, el Convenio No. 159 de 1983, emitido por la Conferencia General de la OIT y aprobado por el Estado Colombiano, mediante la Ley 82 de 1988, referente a "*la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas*", en el artículo 1° preceptúa que las personas discapacitadas son *aquellas con una posibilidad restringida de conseguir y conservar un empleo en razón de sus deficiencias biológicas*. Ahora bien, la Corte Constitucional, en el examen realizado a la normativa en mención por medio de la Sentencia C - 381 de 2005, el constituyente colombiano enuncia que, las personas con discapacidad hacen parte de los *sujetos de especial protección*, razón por la cual, debe efectivizárseles el goce de los derechos fundamentales, es entonces, como el objeto del Estado se materializa en la implementación de acciones positivas en pro de la integración social. En cuanto al Derecho al Trabajo se ha establecido que es tenido en cuenta como uno de los medios más efectivos de inclusión social, porque: - debe brindarse en condiciones dignas y de acuerdo con los diagnósticos de salud de las personas; - crea espacios de interacción social; - genera transformaciones estructurales y culturales; - y, en general, por medio del derecho al trabajo se accede a vivir de forma digna (Corte Constitucional Colombiana, 2005).

Según lo planteado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en Colombia, aprobada, por la Ley 1346 de 2009), el principio de accesibilidad universal se encuentra representado en la garantía plena del derecho fundamental a la igualdad

de oportunidades en la vida cotidiana; debido a esto, en el artículo 8° de dicha Convención, se preceptúa que los Estados parte deben *sensibilizar la sociedad frente al respeto hacia la discapacidad* [o mejor, hacia los discapacitados] y *luchar contra los estereotipos y prejuicios* por medio de la implementación de medidas que *fomenten actitudes receptivas, percepciones positivas y esencialmente el reconocimiento de las habilidades de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral* (ONU, 2006, art. 8°, p. 9). En términos laborales, la accesibilidad tiende a facilitar la participación activa de las personas con discapacidad en la colectividad, porque aquéllas pueden ejecutar sus funciones de forma eficiente mediante la implementación de diversas capacidades que, a su vez, son reconocidas por sus congéneres como valiosas; dejando entonces de lado los constructos discriminatorios. Es entonces, el respeto a las diferencias y el reconocimiento del otro uno de los factores propios de la garantía de las personas con discapacidad al principio de accesibilidad en el campo laboral.

¿Cómo debe garantizarse el derecho al trabajo, según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad? y, si se garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ¿en qué se avanza?

El artículo 27° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, referente al Trabajo y al Empleo, establece que los mercados laborales deben ser:

[...] abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad; por tanto, los Estados parte tenderán a prohibir la discriminación por motivos de discapacidad dentro de los procesos de selección, contratación y permanencia en el laburo, a promover condiciones de trabajo igualitarias, justas y favorables para las personas con discapacidad, a velar por unas condiciones de trabajo seguras y saludables, a facilitar el ejercicio pleno de las personas con discapacidad en actividades sindicales, el acceso a programas de apoyo vocacional y elección profesional, a la promoción de oportunidades de empleo, a fortalecer el crecimiento empresarial, crear puestos de trabajo dentro del sector público, a promocionar incentivos y acciones afirmativas por parte de los Estados en el sector empresarial privado, a velar por la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad en el trabajo, a promover la adquisición de experiencia laboral por parte de las personas con discapacidad y a promover programas de rehabilitación vocacional y profesional.

(ONU, 2006, art. 27°, pp. 22 - 23)

De acuerdo con la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA, 1999), la construcción de herramientas y espacios donde el objetivo principal sea la participación activa de las personas

con discapacidad, debe tener como insumo la accesibilidad al ejercicio de actividades laborales dignas; ya que, como lo mencionaba O'Reilly, la inversión adecuada de los ingresos laborales, disminuye los estados de pobreza. Adicionalmente, COMPHOR enuncia que algunos de los beneficios de la vinculación de las personas con discapacidad en campos laborales son los siguientes:

- Autorreconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos productivos, en términos de creación y generación de riqueza económica. Lo anterior se traduce en *minimización de condiciones de vulnerabilidad*.
- Reconocimiento social de la diversidad, lo cual se traduce en una fuerte garantía del Derecho a la Igualdad, pues la interacción garantiza el decrecimiento de la visibilización de las diferencias.
- Incremento del Producto Interno Bruto -PIB- al aumentar la tasa de empleo formal, puesto que hay mayores ingresos para las personas y sus familias (mayor poder adquisitivo).

(COMPHOR, 2014)

A propósito del esquema de discriminación positiva y de las acciones a implementar el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad, tenemos que, de acuerdo con los planteamientos de la Constitución Política Colombiana de 1991, quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta deben ser protegidos de forma especial por parte del Estado y la sociedad en general, esto se traduce en el adelanto de políticas públicas de atención, formación y habilitación. Lo anterior, porque el trabajo es entendido como un Derecho Fundamental y una obligación social que tienen como objetivo principal garantizar que las personas accedan dignamente a medios de sobrevivencia (Asamblea Constituyente, 1991).

6. PALABRAS DE LA AUTORA

Ahora más que nunca, la vida debe visualizarse desde lo sorprendente de las experiencias, desde la conexión con lo amado, desde la tolerancia a las diferencias, desde el respeto y el cuidado que deben brindarse a todos los seres que habitamos esta esfera, porque así lo merecemos. Es, por tanto, digno del derecho, reconocer y mediar para derrocar las desigualdades que ha creado el ser humano, debido a los pensamientos utilitaristas; es, por tanto, digno del derecho y del abogado, desplegar siempre sus acciones bajo el *espíritu crítico y el compromiso social* (lema de la Facultad de Derecho, Universidad de Antioquia).

7. REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente Colombiana, (1991). Constitución Política de Colombia de 1991.
- BROGNA, Patricia (Compiladora), (2009). Visiones y Revisiones de la Discapacidad (Compilación). Ed. Fondo de Cultura Económica, primera edición. Págs. 101 – 122. Artículo fuente de investigación (artículo compilado). Barnes, Colin. Artículo. Un Chiste “Malo” ¿Rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita?
- Congreso de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo. (En Línea) (http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr012.html)
- Congreso de Colombia, Ley 100 de 1993. (En Línea) (http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Congreso de Colombia, Ley 361 de 1997. (En Línea) (<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1658774>)
- Congreso de Colombia, Ley 789 de 2002. (En Línea) (http://secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#28)
- Congreso de Colombia, Ley 1145 de 2007. (En Línea) (https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf)
- Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006. (En Línea) (http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de Colombia, Ley 1287 de 2009. (En Línea) (http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1287_2009.html)
- Congreso de Colombia, Ley 1346 de 2009. (En Línea) (http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1346_2009.html)
- Congreso de Colombia, Ley 1618 de 2013. (En Línea) (https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1618_2013.htm)
- Congreso de Colombia, Ley 1996 de 2019. (En Línea) (<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201996%20DEL%2026%20DE%20AGOSTO%20DE%202019.pdf>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 441 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-441-93.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 410 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz, (1994). (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 371 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-371-00.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 671 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-671-02.htm>)

- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 401 de 2003, M.P. Álvaro Tafur Galvis. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-401-03.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 381 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-381-05.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 458 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortíz Delgado. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-458-15.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 727 de 2009, M.P. María Victoria Calle Correa. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-727-09.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-293 de 2010, Control de Constitucionalidad de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, M.P. Nilson Pinilla Pinilla. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-293-10.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 167 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-167-11.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 824 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-824-11.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 744 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-744-12.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 770 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-770-12.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 115 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-115-17.htm>).
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 220 de 2017, M.P. José Antonio Cepeda Amarís. (En Línea) (http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-220-17.htm#_ftn1)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 717 de 2017, M.P. Carlos Bernal Pulido. (En Línea) (https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-716-17.htm#_ftn122)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia SU - 049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/su049-17.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 340 de 2017, M.P. Alberto Rojas Ríos. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-340-19.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia SU - 040 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. (En Línea) (<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su040-18.htm>)

- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C - 200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortíz Delgado. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-200-19.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 284 de 2019, M.P. Diana Fajardo Rivera. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-284-19.htm>)
- Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T - 102 de 2020, M.P. Carlos Bernal Pulido. (En Línea) (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-102-20.htm>)
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 5103 - 2018; M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez. (En Línea) (<file:///D:/Usuarios/kathagca/Downloads/SL5103-2018.pdf>)
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 1360 - 2018; M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. (En Línea) (<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1360-2018.pdf>)
- ELIADE, Mircea. *Herreros y Alquimistas* (1983), (En Línea): <https://psicolog.org/herreros-y-alquimistas.html?page=5>
- GARCÍA, Héctor O. Eficacia, Efectividad y Eficiencia, de las normas que regulan el ejercicio del derecho a la huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos. (En Línea) (<http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Eficacia,%20efectividad%20y%20eficiencia%20de%20las%20normas%20sobre%20huelga.pdf>)
- GRAVES, Robert. *Los Mitos Griegos*, Tomo I. Alianza Editorial Madrid (1985). p. 95.
- MATSUMOTO, David. *Culture and Psychology: People around the world*. Capítulo *Etnocentrismo, Estereotipos, Prejuicios y Discriminación*. Traducción Zayda Sierra - Universidad de Antioquia. pp. 37 - 102. (2000) (En Línea) (http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/192337/mod_forum/attachme nt/169261/MatsumotoETNOCENTRISMO.pdf)
- MÉNDEZ FILESI, Marcos. *El Jardín de los Dioses*, web log sobre mitología, (En Línea): <https://mitemas.wordpress.com/2009/04/17/dedalo-y-volundr/>
- Ministerio de Salud y Protección Social, Oficina de Promoción Social, Grupo de Discapacidad, Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social 2013 – 2022. (2014). (En Línea) (<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>)
- OCAMPO, Nelson. Exposición *Inclusión Social en la Vida Cotidiana y Laboral*. Llevada a cabo en el *Foro de Atención a Personas con Discapacidad*, el cual fue realizado el día 23 de marzo de 2019 en las instalaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana -UPB- (2019).
- O'REILLY, Arthur. Oficina Internacional del Trabajo, *El Derecho al Trabajo Decente de la Personas con Discapacidades*. Edición revisada. Ed. OIT. (2007). (En Línea) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf)

- Organización de los Estados Americanos , Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. (En Línea) (<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, *Definición Trabajo Decente*. (En Línea) (<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, citando a SOMAVIA, ¿Qué es el trabajo decente? (2004) (En Línea) (https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Convenio C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, 1983. (En Línea) (https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Organización de las Naciones Unidas -ONU- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. (En Línea) (https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas ONU, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). (En Línea) (<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>)
- Organización de las Naciones Unidas ONU, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (1993) (En Línea) (<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>)
- Organización Mundial de la Salud -OMS- Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011. (En Línea) (https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Organización Mundial de la Salud -OMS-, 10 datos sobre la discapacidad. Noviembre 2017, (En Línea) (<https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>)
- Organización Mundial de la Salud -OMS-, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001, (EnLínea) (https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=C B9599352ABB1EFF0F635113F28BC675?sequence=1)
- PALACIOS Agustina – BARRIFFI Francisco, *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Primera Edición ISBN 9788493510459. Editorial Cinca. (2007) (En Línea) (https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/19L_ladiscapacidad.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia, Decreto Ley 019 de 2012, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. (En Línea) (http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0019_2012.html#1)
- RUBIO PABÓN, Viviana M, *El Trabajo Informal en Colombia e Impacto en América Latina*. Artículo presentado en Observatorio Laboral Revista Venezolana de la Universidad de Carabobo. ISSN 1856-9099. Valencia – Venezuela (2014) (En Línea) (<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030399002.pdf>)

- Semillero de Investigación en Comportamiento Humano Organizacional -COMPHOR- *Propuesta de modelo desde la Gestión Humana para una Inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad*. 1º Edición, Ed Centro de Investigaciones y Consultorías de la Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de Antioquia. (2014).
- VELARDE LIZAMA, Valentina, *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Artículo publicado por la Revista Empresa y Humanismo de la Universidad de Navarra, Vol XV, No. 1, 2012 (pp. 115 – 136). ISSN 1139 – 7608. Pamplona – España (2012). (En Línea) (<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>).