



**BARRERAS DE ORDEN SOCIAL Y LEGAL QUE DEBEN ENFRENTAR LAS
PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD AL PRETENDER EL ACCESO
AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO**

CÉSAR AUGUSTO CHAVERRA CIFUENTES

Directora
SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**

21 de febrero del 2023

César Augusto Chaverra Cifuentes

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad”
Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma:



BARRERAS DE ORDEN SOCIAL Y LEGAL QUE DEBEN ENFRENTAR LAS PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD AL PRETENDER EL ACCESO AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

César Augusto Chaverra Cifuentes¹

RESUMEN

El presente artículo, define desde la doctrina la ley y la jurisprudencia colombiana, los conceptos de estado de discapacidad, sus formas y grado de afectación; y a su vez, define el concepto de política de inclusión laboral; describiendo para ello, los pasos que han de realizarse al momento de buscar la contratación laboral de una persona con discapacidad. De igual manera se presenta un análisis de las barreras sociales y legales que deben enfrentar las personas con discapacidad; al momento de querer ingresar al mercado laboral colombiano, lo que permite llegar a la conclusión de que, no es la discapacidad la que en su mayoría de veces impide una inclusión laboral; sino que, siguen siendo las barrera sociales y legales las que impiden la adecuada garantía del derecho al trabajo de este grupo poblacional, a pesar de ser un derecho fundamental.

PALABRAS CLAVE: Barreras, discapacidad, empleo, inclusión laboral, mercado laboral.

INTRODUCCIÓN

A nivel social se tiene que, las personas con discapacidad; en adelante PcD, han presentado un sinnúmero de barreras que les impide acceder en forma directa y efectiva al sector laboral colombiano; es por ello que, el presente artículo de

¹ Abogado, Universidad Santo Tomás (2014). Especialista en derecho privado, Universidad de Antioquia (2017). Especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, UPB (2022). cchaverrac20@gmail.com.

investigación, definirá desde la doctrina, la ley y la jurisprudencia, lo que debe entenderse por discapacidad y sus formas, inclusión laboral, analizando además las políticas que existen desde la esfera laboral y que sirven como referente o guía al gremio empleador al momento de querer vincular a PcD, para finalmente indicar las barreras de orden social y legal que impiden el efectivo acceso de la PcD al mercado laboral.

Es por ello por lo que, el estudio del fenómeno investigado; se abordará en 3 capítulos a saber: el primero de ello reflejará una conceptualización de discapacidad e inclusión laboral, el segundo presentará un análisis doctrinal, legal y jurisprudencial respecto de las políticas de inclusión laboral, para finalmente en un tercer capítulo; mostrar las barreras de orden social y legal que aun impiden el acceso al mercado laboral colombiano de PcD.

Aunado al desarrollo de los 3 capítulos y siendo la investigación de tipo cualitativo e implementando para su desarrollo una metodología empírica y hermenéutica, se podrá concluir que no es la discapacidad física o mental que pueda padecer una persona, la que impide su acceso al mercado laboral, pues se tendrá que las barreras sociales y legales traducidas en factores culturales, la discriminación, la carencia de recursos económicos, la existencia de programas o políticas de inclusión social carentes de garantías para las PcD, la autocompasión en sentido limitante, que se genera por la persona que padece una discapacidad y que lo lleva a un aislamiento permeado por el sentimiento injustificado de incompetencia, las barreras actitudinales, comunicativas y físicas, las que impiden el acceso al mercado laboral, como factores que incluso vulneran ese derecho que es de rango constitucional.

Todo esto conllevará a la reflexión, respecto a la necesidad constante que debe existir de seguir estudiando el fenómeno de la discapacidad, no solo desde la esfera laboral; sino desde campos como el de la medicina, la psicología, la psiquiatría, el

trabajo social y demás, para de esta manera mejorar la estructura que deben tener las políticas de inclusión laboral a ser implementadas por empleadores, al momento de buscar una efectiva y garante contratación laboral de personas que padecen algún tipo de discapacidad.

BARRERAS DE ORDEN SOCIAL Y LEGAL QUE DEBEN ENFRENTAR LAS PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD AL PRETENDER EL ACCESO AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO.

1. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL.

El mercado laboral colombiano, se ha caracterizado por ser heterogéneo en la oferta y la demanda que ofrece; de ahí que, los principales aspectos que diferencian a los oferentes de mano de obra son: el sexo, la edad, el lugar de residencia, los grados de educación y por supuesto las condiciones de salud que tengan las personas que quieran hacer parte de él. Es por ello que, Colombia como Estado Social de Derecho, tiene como misión principal; asegurar el respeto y la garantía de los derechos humanos de sus ciudadanos, los cuales se convierten en el fundamento y razón final del Estado, dando al trabajo la calidad de derecho fundamental a ser garantizado, sin importar las condiciones propias que pueda padecer la persona (Castro Martínez, 2017).

A lo largo de la historia, la discapacidad ha sido conceptualizada de distintas maneras, lo que ha permitido generar prácticas culturales, políticas públicas e inclusión de los derechos de personas con discapacidad, en adelante PcD (sigla que corresponderá en el texto a persona(as) y/o población con discapacidad, según el caso y el contexto de la frase o párrafo), (Luna, 2015; Luna et al, 2018, citado en Luna Ruíz, 2018). Es por ello que, se hace necesario analizar las diferentes

concepciones de discapacidad que han existido, para de esta manera comprender el porqué del concepto de discapacidad adoptado en Colombia.

La doctrina hace referencia a 3 modelos de discapacidad a saber: **1)** el de ***prescindencia***; desarrollado en sociedades premodernas, por medio del cual se considera la discapacidad como un castigo, no solo para quien la padece; sino también, para sus familiares, convirtiéndose la persona en condición de discapacidad en una carga para la sociedad (Asdown 2014, citado en Luna Ruíz, 2018). **2)** el ***rehabilitador***; desarrollado en sociedades modernas, por medio del cual la PcD; es vista como una persona enferma que requiere de cuidados médicos y rehabilitación, desde este modelo; el “problema” está en el individuo y no en la sociedad; de ahí que, es la propia PcD quien debe buscar su rehabilitación, para de esta manera encajar en la sociedad (Kanter 2011, citado en Luna Ruíz, 2018). y **3)** el ***modelo social de la discapacidad***, el cual es implementado por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Naciones Unidas (CDPCD) y que rompió con los 2 modelos antes descritos, estructurando un modelo social de discapacidad, alejado de la individualidad y adecuándolo a un entorno socialmente construido, donde se pone en evidencia las barreras que impiden la participación de PcD en la sociedad (Luna Ruíz, 2018)

La discapacidad desde un concepto universal, es definido como la “situación de una persona que, por sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (Real Academia Española, 2022). A su vez, la OMS haciendo eco del concepto que trae la RAE, define la discapacidad como un término general que abarca: **1)** las deficiencias, entendidas como las limitaciones de orden corporal, **2)** las limitaciones de la actividad, entendidas como las dificultades para ejecutar acciones o tareas y **3)** las restricciones, entendidas como las dificultades de participación en situaciones vitales. Conceptos que dejan ver las características significativas que permiten indicar, cuando un individuo hace parte de la PcD, sin distinguir el sector social en

el cual se deba desempeñar; esto es: trabajo, escuela, familia, amigos, entre otros (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

De acuerdo con la Convención Sobre los Derechos de las PCD y la Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Salud (CIF), una discapacidad representa en el individuo, una alteración en funciones, estructuras corporales, deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo o a corto plazo, que impiden una adecuada participación, interacción o relacionamiento con el medio y el grupo social (Ministerio del Trabajo, 2022).

Nacionalizando el concepto; se tiene que la discapacidad, fue definida hasta 1990 con una óptica estrictamente clínica, a pesar de ello; se tiene que en la actualidad el concepto ha trascendido a una esfera social, donde se define el estado de discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (Ley 762, 2002). De cara a lo expuesto en párrafos anteriores, en Colombia las características que llevan a indicar que una persona padece alguna discapacidad, se tornan más amplias; en cuanto se resalta no solo las deficiencias físicas y mentales; sino también, las deficiencias de tipo sensorial, que se presentan no solo en forma permanente; sino también, en forma temporal, así se ha concluido en estudios adelantados no solo desde el ámbito jurídico, sino también desde el ámbito médico, psicológico y del trabajo social (Castillo Caicedo, 2021).

Aunado al concepto de discapacidad ya descrito; la ley ha indicado que, “una persona está en discapacidad o en estado de discapacidad, cuando padece deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones

con las demás” (Ley 1618, 2013), definición presentada dentro de un contexto que involucra el principio de igualdad, donde se deja ver que la condición de discapacidad en uno u otro sentido; va reflejando un orden de trato diferencial y a su vez va mostrando una visión proteccionista, en el sentido que amplía las circunstancias que ponen a una persona, en condición o estado de discapacidad.

Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia; en sentencias como la C-174/2004, C-043/2017, C-329/2019, T-519/2003, T-340/2016, T-573/2016 y T-257/2018, ha concordado con los postulados legales, al indicar que el estado o condición de discapacidad, se da cuando una persona cuenta con deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Estas definiciones descritas, dejan ver que el concepto de condición de discapacidad ha tenido una marcada evolución histórica y de orden legal, donde su análisis se efectúa a partir de 3 modelos a saber:

El modelo médico define la condición de discapacidad, a partir de causas científicas, describiéndola como una enfermedad que a pesar de existir y siendo tratada desde la medicina con miras a ser curada o rehabilitada, le permite al individuo tener un adecuado desarrollo social (Ripolles, 2008, citado en Hernández Ríos, 2015).

Por su parte el modelo Social define la condición de discapacidad, no como un atributo de la persona, sino como un resultado de las relaciones sociales, éste modelo da origen a la creación de políticas públicas y legislativas, tendientes a combatir la discriminación de las PcD (La Rota, 2012).

Finalmente se tiene que, el modelo biopsicosocial; es una integración del modelo médico y social, donde se define la condición de discapacidad; como una diferencia

y reconocimiento, adquiriendo mayor trascendencia en el campo normativo y social, para de esta manera acoger conceptos y criterios científicos, que permitan la creación de políticas públicas de reconocimiento; tendientes a generar igualdad social (Hernández Rios, 2015).

En este orden de ideas, Colombia acoge una definición de discapacidad permeada por un modelo biopsicosocial, donde se tendrá por persona con discapacidad, aquella que padece deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, que de una u otra forma le impiden tener un desarrollo pleno en la cotidianidad y que de ser tratadas medicamente para su cura o rehabilitación, permiten al individuo entrar a desarrollar actividades habituales con altos grados de eficiencia y eficacia, bajo preceptos de normalidad, permitiéndole además, acogerse a políticas de inclusión, que le garanticen un adecuado desarrollo social. En Colombia, las discapacidades más comunes corresponden a las auditivas, físicas, intelectuales, sordo cegueras, psicosociales y múltiples; última que corresponde a la presencia de 2 o más deficiencias asociadas (Ministerio del Trabajo, 2022).

De esta manera, se entiende que el origen de la discapacidad está arraigado también en la sociedad, en la medida en que las dificultades y el aislamiento al que se enfrenta la PcD, es el resultado de una sociedad que no ha logrado ofrecerles una inclusión real.

Por su parte y estando definida la condición de discapacidad, se hace necesario definir y analizar el concepto de inclusión laboral que, desde la doctrina, la ley y la jurisprudencia, es implementado a nivel nacional, con ocasión a la existencia de la discapacidad para personas que quieran ingresar al mercado laboral.

Desde el diccionario de la RAE, no se logra definir lo que universalmente debe entenderse por inclusión laboral; a pesar de ello, se define inclusión cómo “la acción

o efecto de incluir” y a su vez se define incluir como “poner algo o a alguien dentro de una cosa o conjunto, o dentro de sus límites” (Real Academia Española, 2022), definición que contextualiza el concepto incluir con igualar.

En Colombia, gracias a normativas como la Ley 1429 de 2010 y la Ley 1618 de 2013, se pone en evidencia la existencia de un programa fuerte de inclusión laboral, de ahí que, este concepto es entendido como “la estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional” (Ministerio del Trabajo, 2022).

Es importante resaltar que, la inclusión debe ser vista como un factor que garantiza a todas las personas, el poder acceder a las mismas oportunidades, en forma efectiva y real, para de esta manera poder fomentar la participación, el disfrute de bienes, acceso a los servicios y posibilidad de relacionamiento, junto con las demás personas, sin que se presente alguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PcD (Ley estatutaria 1618, 2013). De igual manera, es definida como una obligación ética, que resulta de llevar a cabo procesos de selección no discriminatorios; por la existencia de discapacidad y donde se da un respeto pleno de la ley (Ley 1752, 2015).

La inclusión laboral es una estrategia de los empleadores para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Construyéndose en una opción para que la PcD pueda ejercer su derecho al trabajo y garantizarse su mínimo vital, lo que genera la garantía de otros derechos y deberes como ciudadano (Sentencia C- 025, 2021) . La Corte Constitucional a su vez, ha indicado que la Inclusión a desarrollarse en el sector laboral, se liga en forma directa con lo estipulado en el art 25 de la

Constitución Política, donde se reconoce el trabajo como un derecho y obligación social, que goza de protección especial por parte del Estado; en virtud de lo cual el art 47 constitucional, obliga al Estado adelantar políticas que propendan por la inclusión laboral de PcD (Sentencia T- 254, 2016).

Sobre este particular la ley 361 de 1997, dispone en su capítulo IV algunas garantías que favorecen a las PcD, dejando ver que su inclusión laboral; ha sido de hecho una pretensión de la comunidad internacional. Pretensiones que se han afianzado en: 1) la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las PcD, 2) las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, 3) el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas ratificado por Colombia, 4) la Observación General No. 5 del Comité de DESC de la ONU que desarrolla las disposiciones del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que refieren en particular a los derechos de las personas con discapacidad y 5) la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada al derecho interno a través de la Ley 1346 de julio 31 de 2009 (Sentencia T- 254, 2016).

De lo anterior se deduce entonces que, en el ámbito laboral, tanto el Estado como la sociedad; principalmente el sector empleador, están en la obligación de generar inclusión para las PcD, evitando así discriminación por su condición. Téngase en cuenta que, de la buena aplicación de este concepto es que se puede lograr la garantía al derecho que tienen las PcD de laborar.

En este orden de ideas, y a pesar de no existir un concepto universal, ha de entenderse por inclusión laboral en Colombia, como aquella obligación y estrategia que tiene el Estado y sus asociados (empleadores), para lograr la

garantía de los derechos fundamentales y para el caso el acceso al mercado laboral del PcD, bajo ambientes de respeto y de no discriminación que fomenten un adecuado desarrollo contractual y por ende el reconocimiento pleno de las obligaciones que se desprendan del vínculo laboral (Luna Ruíz, 2018).

Es entonces la discapacidad, una condición humana que afecta la salud física o mental del individuo, que en ocasiones impide el adecuado y pleno desarrollo del mismo en sociedad, poniéndolo ante el sistema judicial; en un estado de protección especial, en la medida que ésta condición en nada debe afectar el adecuado ejercicio de su derecho a laborar, lo que da origen a la creación de políticas, obligaciones y garantías como la inclusión laboral, tendientes a disminuir la discriminación y por ende potencializar la fuerza e integridad de las PcD, cuando quieran acceder al mercado laboral.

Finalmente, se hace necesario resaltar que, para comprender el concepto de discapacidad, se debe apelar a la concepción o enfoque que tienen los derechos humanos, teniendo en cuenta que todas las personas somos iguales en dignidad, libertad y derechos sin que medie distinción (Gómez Rúa N. E., 2019).

2. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DOCTRINAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL.

Definido como está el concepto de discapacidad y de inclusión, se procede a efectuar un análisis de las políticas de inclusión laboral que existen en Colombia, para de esta manera; determinar cuáles son las vigentes, cuáles son las más implementadas por los empleadores, cuál es su forma de creación y aplicación y de igual manera mostrar las que de una u otra manera; están permitiendo el efectivo ingreso de PcD al mercado laboral. Téngase en cuenta que, no se hará referencia a políticas públicas; por cuanto lo que se busca es presentar desde la esfera laboral, las políticas como mecanismos que permiten la inclusión y no discriminación en el sector laboral de PcD.

Hablar de política de inclusión, es hablar de normas sociales, parámetros y guías, creados y aceptados con el fin de generar bienestar e igualdad respecto de ciertos grupos poblacionales, que por sus diversas condiciones; requieren de una protección especial, son políticas orientadas a la protección de población minoritaria; que reúne características específicas que marcan diferencia en cuanto a la forma de relacionamiento en el entorno social y cultural. Entre los grupos más relevantes, se tienen aquellos que se caracterizan por ser diversos desde la sexualidad, desde la cosmovisión o etnia, el género y las condiciones de salud (Calle García, 2017). La Constitución Política de 1991 establece en su art. 13, “que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley” y que a partir de ello todos deben ser protegidos, tener trato igualitario y lo más importante, debe existir garantía de los derechos, libertades y oportunidades sin que exista discriminación (Constitución Política, 1991).

En Colombia, siendo el ciudadano el fin principal del Estado Social de Derecho, se ha venido generando una gran concientización en el sector laboral, y especialmente respecto de la necesidad que existe de garantizar el derecho al

trabajo consagrado en el art. 25 de la Constitución Política a todas las personas, sin importar las circunstancias que cada uno de ellos pueda estar soportando, haciéndose principal énfasis; en la población que se encuentra en condición de discapacidad, en la medida que es la parte poblacional más vulnerable al momento de querer ingresar al mercado laboral, pues no se puede negar que existe un alto grado de estigmatización, a pesar de que son personas que pueden desarrollarse plenamente a nivel ocupacional; a pesar de ello se debe indicar que, hay ciertas patologías de orden físico o mental; que sí pueden generar una incapacidad plena para actuar (Luna Ruíz, 2018).

Muñoz (2013), asegura que uno de los principales obstáculos y puntos clave a tratar para lograr una inclusión laboral exitosa de PcD, “es el denominado “*entorno más inmediato*” para el trabajador con discapacidad; es decir, los actores que aparecen en su cotidianidad, en otras palabras, sus compañeros de trabajo y empleadores” (Muñoz. Citado en Luna Ruíz, 2018), lo que refleja la necesidad de crear políticas de inclusión eficaces, que se basen en el entorno social colombiano, teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral y la posibilidad que tienen las personas con discapacidad de incursionar en este mercado como tal.

Las empresas inclusivas, son conscientes de los beneficios que trae el contratar laboralmente a PcD, donde su visión contempla estrategias corporativas que además de fomentar el trabajo, convierten a las PcD en consumidores, clientes o proveedores y son éstas acciones afirmativas o políticas inclusivas, las que favorecen y disminuyen la desigualdad, las barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afecten (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

En aras de garantizar la inclusión laboral en el país, y como principal ente de representación estatal, se tiene que el Ministerio del Trabajo; se ha preocupado por generar estrategias de desarrollo del componente laboral, teniendo como principal referente lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, Ley 789 de 1990, Ley 14 de 1990 y la

Ley estatutaria 1618 de 2013, dando a conocer a los gremios empleadores y en general a las PcD, la protección existente a nivel laboral, promocionando para ello estrategias sobre cómo se debe crear, implementar y mantener las políticas de inclusión laboral, y de ésta manera obtener ganancias en productividad, en imagen y por supuesto en generación de empleo inclusivo respecto de PcD. De igual manera se tiene que el Ministerio del Trabajo, lleva a cabo actividades de divulgación para promover la conciencia y sensibilidad a la comunidad y brindar asesoría a empresarios sobre los mecanismos de inclusión laboral de PcD.

En Colombia se cuenta con las siguientes normas que garantizan la inclusión laboral de PcD:

Convenio técnico de la OIT 159, adoptado en Colombia mediante la Ley 82 de 1988, que trata sobre la rehabilitación profesional y empleo, el cual en sus art. 2 y 3, indica que los países miembros; están en la obligación de formular, aplicar y revisar en forma periódica, las políticas sobre readaptación profesional y el empleo de personas en estado de invalidez, promoviendo para ellos el acceso al mercado laboral (Convenio 159, 1983).

Constitución Política de Colombia, la cual en sus art. 13, 47, 54 y 68, fomenta el derecho a la igualdad, resalta además la obligación que tiene el Estado y los empleadores de adelantar políticas de prevención, rehabilitación e integración social para personas que cuenten con disminuciones físicas, psíquicas y en general; para las personas que así lo requieran (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020).

Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación, indicando taxativamente en sus art. 22, la obligación que tiene el Gobierno de adoptar medidas dirigidas a la creación y fomentación de las fuentes de trabajo, para aquellas personas que cuenten con limitaciones;

avivando programas de empleo protegido, para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo, de igual manera en su art. 24, establece los beneficios que pueden obtener los particulares que fomenten el empleo de personas con limitación (Ley 361, 1997).

Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD. Convención que reafirma: “las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano” (Ley 762, 2002).

Ley 1145 del 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad. Esta ley tiene como objeto impulsar la formulación en implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local.

Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las PcD de las Naciones Unidas, misma que en su art. 27, establece entre otras cosas, el reconocimiento al trabajo que debe existir respecto de las PcD, garantizado en igualdad de condiciones, además de reconocer la oportunidad que tienen de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las PcD (Ley 1346, 2009).

Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

Ley 1429 de 2010, más conocida como Ley del Primer Empleo. En el párrafo 5.º del art. 3 declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad. Asimismo, en su art. 10 contempla un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes para - fiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (Ley 1429, 2010)

Ley Estatutaria 1618 de 2013, establece en su título III la obligación que tiene el Estado y la sociedad de garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad (Ley 1618, 2013). Esta ley recoge el amplio desarrollo existente en relación con los derechos de las PcD, a partir de la existencia de varios tratados internacionales sobre la materia ratificados por Colombia, al igual que los desarrollos legislativos y jurisprudenciales de la Corte Constitucional.

Ley 1752 de junio de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las PcD.

Esta normatividad descrita, refleja la estructura que debe tener una política de inclusión laboral, cuando de contratar PcD se trate, dejando ver que las mismas deben involucrar tanto a empleadores como a beneficiados o empleados discapacitados, llevando se a cabo para ello; los siguientes pasos:

Primer paso: Decisión del empleador de fomentar y aprobar una política de inclusión laboral, tendiente a que la misma incida en todas las áreas de la empresa, permanezca en el tiempo, goce de regulación constante para verificación de su cumplimiento, esté dirigida a un sector poblacional vulnerable; que para el caso son las PcD y finalmente, que exista la disposición y ampliación del recurso económico,

para mejorar la infraestructura y el recurso humano orientador y capacitador, que permita el adecuado desenvolvimiento, interacción y movilidad del trabajador en condición de discapacidad contratado.

Segundo paso: Selección y contratación del personal en condición de discapacidad, tendiente a potenciar las habilidades del contratado; para ello es necesario tener en cuenta el perfil que se busca; esto permite identificar las habilidades laborales que posee la PcD, para cubrir las vacantes que la empresa requiere, mirar la habilidad y no la discapacidad del candidato y determinar los apoyos y ajustes que requieren los nuevos empleados (en infraestructura y apoyo humano), el reclutamiento debe ser gestionado en compañía de instituciones de y para PcD.

Tercer paso: Sensibilización para todos los empleados de la empresa, con el fin de darles a conocer la importancia de la inclusión laboral de PcD y las políticas implementadas por el empleador para el fomento de estas. Se debe mostrar la discapacidad como diversidad, generar espacios donde se dejen ver las habilidades y fortalezas de los empleados discapacitados, promover la igualdad como factor común de todos los empleados sin importar su condición, dejando ver así una cultura empresarial inclusiva (Ministerio del Trabajo, 2022).

Cuarto paso: Acompañamiento, “puede constituir la diferencia entre una experiencia de inclusión laboral significativamente positiva o, al contrario, una experiencia frustrante para el trabajador y la empresa” (Ministerio del Trabajo, 2022), téngase en cuenta que a través de este proceso; se llevan a cabo acciones de responsabilidad, no solo para la PcD empleada, sino también para su empleador, desarrollando desde la inducción acciones tendiente a generar una adecuada inclusión. El acompañamiento implica además la implementación de estrategias que faciliten incluso desde la infraestructura, la adopción al medio y ambiente laboral. Recuérdese que se debe buscar potenciar las habilidades del contratado y no de disminuir o agravar su condición de salud.

Quinto paso: Evaluación del desempeño, que debe adaptarse en forma directa al perfil del cargo o funciones para las que fue contratado el empleado con discapacidad, más que tener en cuenta las habilidades del empleado. Téngase en cuenta que es contratado con ocasión a su discapacidad, la evolución debe poner en evidencia, si existe falta de acompañamiento, y si se deben implementar más estrategias que permita a la PcD, llevar a cabo en forma adecuada sus labores.

Con la puesta en común que se ha hecho hasta aquí, de las normas y pasos que conllevan a una adecuada aplicación de políticas de inclusión laboral para PcD, se pone en evidencia que no es la condición de discapacidad la que impide el acceso al mercado laboral; sino, las circunstancias externas las que desde lo social y legal van generando las barreras de no acceso de estas personas al sector. Pues queda claro que, sí se ha avanzado en forma efectiva en la implementación de medidas que guíen a la parte empleadora cuando de querer contratar laboralmente a PcD se trate, máxime cuando esas medidas a parte de generar inclusión de la población en condición de discapacidad, van generando beneficios económicos, de proyección social y demás, respecto de los gremios que las quieran implementar.

Añadido a lo antes expuesto, es de suma importancia indicar que, a nivel nacional existen una serie de instituciones públicas y privadas que promueven la creación y adaptación de marcos legales y psicosociales, para la inclusión de PcD al mercado laboral, entre las más destacadas se encuentran: la corporación síndrome de Down, la Corporación Jabes Unife, la red de empleo con apoyo, Best Biddies Colombia, Arcángeles, el Instituto Nacional para Ciegos, el SENA, el Instituto Nacional para Sordos, el Centro de rehabilitación para Adultos Ciegos y fundamental Colombia (Garavito Escobar, 2014). Todas estas entidades trabajan, con el fin de desarrollar el principio de Responsabilidad Social Empresarial, promoviendo programas de rehabilitación y orientación, que permitan una efectiva

integración social y laboral no solo de PcD, sino también; la de sus grupos familiares como tal.

Contextualizando la inclusión laboral de PcD, en un momento histórico donde las telecomunicaciones y la tecnología son las nuevas corrientes que permiten la adaptación del trabajo al avance que se va presentado a nivel social, por motivos de pandemias, nomadismo y demás; se tiene que, a la fecha en Colombia, con normas como la Ley 1221 del 2008 en su art. 3, la cual fue reglamentada por el Decreto 884 del 2012, se establecen parámetros para generar políticas de fomento del trabajo digno; respecto de personas en estado de vulnerabilidad.

Es por ello que el Estado, a través de sus Ministerios y de la mano del gremio empleador del sector privado, están generando políticas tendientes a mejorar la infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de cómputo, divulgación, capacitación y mercadeo, que permita a las poblaciones menos favorecidas, entre las cuales se encuentran las PcD, tener un adecuado desenvolvimiento en la realización de sus labores, ante una sociedad que incluso desde el mercado laboral viene transformándose; para enfrentar así, las nuevas necesidades que se presentan al momento de desarrollar la actividad laboral, pues es ésta y el provecho económico que se adquiere de la mismas, la que prácticamente gesta las demás actividades en sociedad, como la economía, el consumo y demás. (Ley 1221 del 2008, citada en Garavito Escobar, 2014).

De cara a lo expuesto en este capítulo; es evidente que en Colombia, las políticas de inclusión laboral para PcD y las creadas como mecanismos que permiten su adecuada contratación laboral, han venido presentando un importante desarrollo que, desde lo doctrinal, legal y jurisprudencial, van marcando las maneras y parámetros que permiten emplear en forma efectiva e inclusiva a personas que padezcan algún tipo de discapacidad, pues no se puede desconocer la evolución que se ha tenido; en la medida que las contrataciones que se hacen hoy día de PcD,

no se hacen única y exclusivamente para el logro de beneficios económicos a nivel empresarial, sino que se hacen por la necesidad que hay de concientizar y generar una mirada inclusiva en una sociedad, donde las minorías en el mercado laboral, van perdiendo su condición de ciudadanos iguales; que tienen los mismos derechos y que incluso por su protección especial a nivel constitucional, deben tener en el trabajo; un medio que les permita desarrollarse a nivel familiar y social, por cuanto no es la discapacidad el impedimento de acceder al mercado laboral; sino como se ha venido afirmando, son los factores externos que desde lo legal y social van relegando a las PcD.

3. BARRERAS SOCIALES Y LEGALES QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL

Definida como está la condición de discapacidad y sus formas, además de estar identificadas las normas, jurisprudencia y en general los pasos que permiten la creación e implementación de políticas inclusivas que admiten la contratación laboral de PcD, se pasa a describir y establecer, las barreras sociales y legales que deben enfrentar las PcD, al momento de querer ingresar al mercado laboral colombiano, pues si bien es cierto a nivel actual existen mecanismos de protección que buscan garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas de las PcD, aún siguen existiendo circunstancias que desde lo personal y social, impiden el desarrollo pleno de este derecho fundamental.

Es válido afirmar que, casi todas las personas cuando pretenden iniciar su actividad laboral presentan una serie de barreras que les impiden tener plena incursión en este mercado, éstas barreras se traducen en aspectos como: poca formación académica, falta de experiencia e incluso padecimientos que en algunos casos desde lo físico o mental anulan totalmente la posibilidad de ejercer alguna actividad laboral. A pesar de ello se tiene que, para las PcD las barreras que se les presentan son más recurrentes, generan mayor impacto y les impiden en ocasiones un adecuado acceso y desempeño en el mercado laboral.

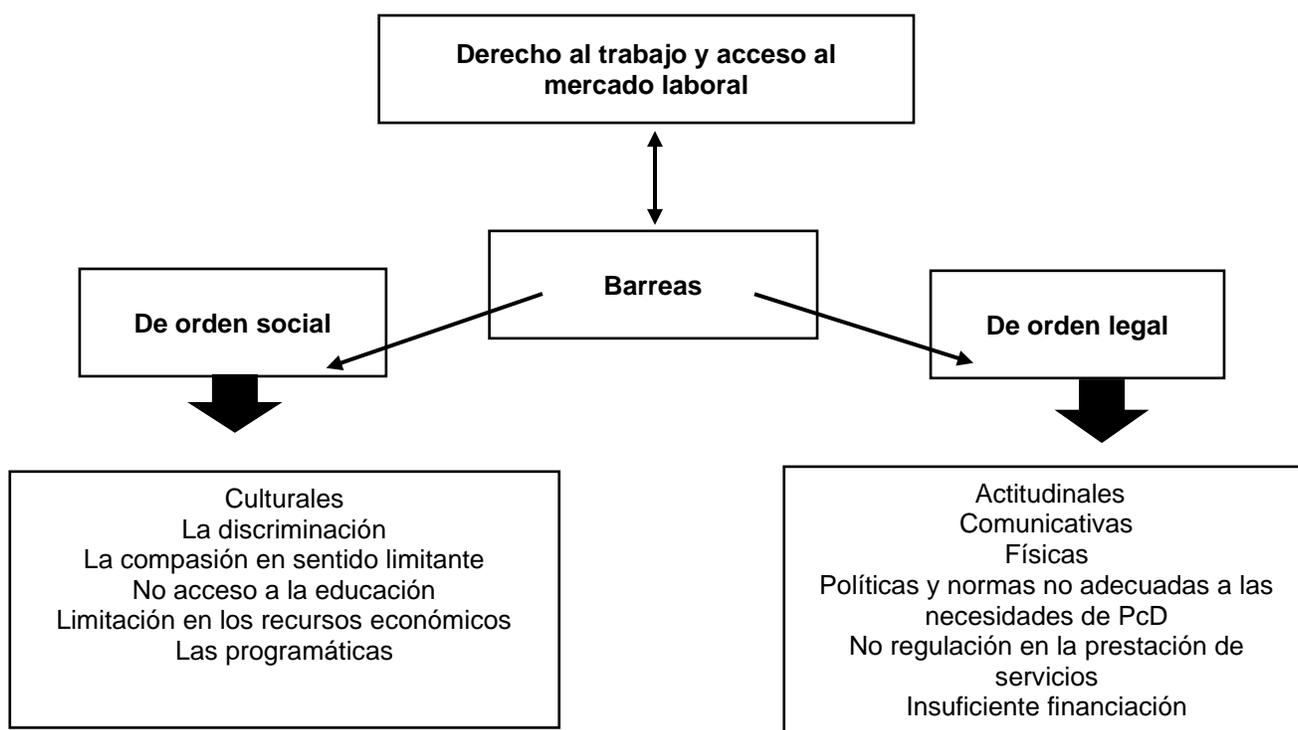
Para esta investigación, se hace necesario retomar el concepto de “barreras” que define la Organización Mundial de la Salud; en adelante OMS, cuando de tratar el asunto respecto de PcD se trata; indica ésta organización que, se debe hablar de barreras, cuando se presentan factores en el entorno de las personas, que limitan el funcionamiento y generan discapacidad en las mismas; destacando entre ellos, los ambientes físicos no accesibles, inexistencia de tecnologías asistenciales, discriminación, baja autoestima, inexistencia de políticas inclusivas o inaplicación

de las existentes e incluso la inexistencia de leyes que regulen el asunto y demás (Gómez Rúa, 2020).

A nivel interno, se tiene que la Ley estatutaria 1618 del 2013, en su art. 2, numeral 5, establece que una abarrera ha de ser considerada como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad” y que estas pueden ser: actitudinales, comunicativas y físicas. (Ley estatutaria 1618, 2013). Barreras que se encuentra a su vez, asociadas al ejercicio del trabajo digno de las PcD en el mercado laboral, además de las descritas; se deben tener en cuenta, aquellas que se relacionan incluso con las políticas de inclusión laboral y las leyes que las regulan, las que se desprenden del entorno natural y las que se derivan de la propia actividad humana, las que se generan con ocasión de las relaciones sociales y finalmente las que se desprende en forma directa de los factores personales que permean a la persona que padece directamente la discapacidad.

En este orden de ideas, se pueden identificar y relacionar las barreras que impiden el acceso al mercado laboral colombiano de PcD, así:

Barreras que impiden un adecuado acceso al mercado laboral de PcD



En este orden de ideas, es plenamente válido indicar que, las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de querer ingresar al mercado laboral colombiano, como medio directo que debe garantizar su derecho fundamental al trabajo, son el resultado de una sumatoria de circunstancias que van generando ese impedimento, circunstancias que inician incluso desde el propio núcleo familiar, donde la falta de recursos económicos, el cual a su vez genera en muchas ocasiones la imposibilidad de acceso a un sistema de salud que garantice el adecuado manejo de la discapacidad, y por ende la imposibilidad de acceder a una formación académica acorde a las necesidades de la PcD, van generando en esta población unas cargas que desde lo personal, marcan barreras propias como las del de la culpa, la auto discriminación que los lleva a no sentirse productivos, la falta de motivación y de anhelos para sentirse personas productivas en el entorno social.

Se tiene que la falta de acompañamiento por parte del Estado y de compromiso por parte del gremio empleador para fomentar políticas de inclusión laboral que permitan el acceso a este mercado de las PcD, va generando una brecha de desigualdad que repercute en los precarios estilos de vida que deben asumir estas personas junto con los miembros de su núcleo familiar, pues como se ha venido indicando, el ejercicio del derecho al trabajo es el motor que enciende las demás esferas de la sociedad; entre las más importantes el sector económico o comercial.

De forma particular, la legislación colombiana ha definido 3 barreras que hacen referencia a: las actitudinales: entendidas como conductas que impiden el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad, las comunicativas: reflejadas en los obstáculos que pueden tener las PcD, para acceder a la información, a la consulta, al conocimiento, de igual manera se describen las barreras físicas: entendidas como los obstáculos materiales y tangibles, que impiden el acceso de PcD a los espacios y servicios, estas últimas barreras, son las que en gran medida tiene injerencia

sobre la parte empleadora; en la medida que, puede generar impacto económico el momento de tenerse que adecuar los espacios laborales, que permitan el adecuado desarrollo de empleados con discapacidad (Ley estatutaria 1618, 2013).

Las barreras legales antes descritas, son el reflejo o el resultado de las barreras sociales que se van creando a nivel social, donde la falta de garantías mínimas como la educación, la atención en salud, la discriminación y la propia estigmatización de las PcD, hace que éste grupo poblacional adopte una postura autocompasiva en sentido negativo, que les impide tomar la determinación de asumir su rol a nivel social, pues lo que deja ver esta investigación; es que no es la propia discapacidad la que impide el acceso al mercado laboral, sino los factores externos que permean e inciden en forma directa en la PcD; valga aclarar que, en casos extremos donde la persona padece enfermedades tan gravosas que le impiden hasta un mínimo de independencia, no se puede hablar de una barrera que impida el acceso al mercado laboral; sino, de una circunstancia natural que hace que el individuo no pueda ejercer su derecho a laborar o incluso cualquier otro derecho que por sí solo se podría garantizar (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Desde la óptica de políticas inclusivas para la vinculación laboral de PcD; es claro que, si bien es cierto a la fecha se han estipulado normas y desarrollos jurisprudenciales que defienden la igualdad y parametrizan la forma en cómo debe adelantarse una contratación laboral, además de generar beneficios al gremio empleador que decida vincular PcD, se tiene que aún falta un mayor fortalecimiento en la implementación de políticas que abarquen la totalidad de discapacidades, las cuales a pesar de existir; le permiten al individuo tener un desarrollo social, esto en la medida que, el desconocimiento por parte de la población discapacitada, hace que sus derechos a garantizar se limiten única y exclusivamente al de salud y bienestar, lo que genera desde esa esfera programática o de inclusión laboral un avance poco efectivo, al momento de querer vincular.

Es sumamente notorio además que, el sector privado a través de organizaciones sin ánimo de lucro, fundaciones y demás, ha venido implementando la aplicación de una inclusión laboral basada en la potencialización de las PcD, pues con el solo hecho de identificar los factores o barreras que impiden a esta población acceder al mercado laboral, desarrolla una tarea que va más allá del asistencialismo, pues se proyecta la potencialización de una persona que a pesar de estar o padecer alguna discapacidad, es plenamente productivo a nivel social, lo que genera un acompañamiento que beneficia no solo el bienestar o progreso físico de la PcD; sino que además, lo prepara para que se enfrente a un mercado laboral, que le permita la garantía de otros derechos propios y de su núcleo familiar.

Es importante señalar que, aún persisten las barreras y que las estrategias planteadas tanto estatales como privadas no cumplen las expectativas, entre otras razones, porque son incluyentes solo para algunos subgrupos de las personas con discapacidad, los campos laborales son reducidos y los perfiles ocupacionales se orientan más a labores misionales, al contrario, no puede negarse que representan un avance importante en materia de inclusión laboral para esta población, esto debe llevar entonces a la creación de estrategias educativas y empresariales que no solo fomenten y garanticen el ingreso al empleo de PcD, sino que también fomenten la permanencia de este tipo de personal; pues en Colombia, más que una carencia absoluta de normas que regulan esta circunstancia, lo que existe es una indebida aplicación de estas y de la jurisprudencia que ha desarrollado el particular (Gómez Rúa, 2020), es deber también de los empleadores, empleados y hasta del propio Estado, concientizarse y entender que se deben seguir disminuyendo las barreras que impiden la participación e igualdad de personas que padecen alguna deficiencia física, psíquica o sensorial y que por ser estados que se pueden presentar en cualquier momento de la vida, se debe estar preparado para acompañar y fomentar una verdadera inclusión laboral.

CONCLUSIONES

Esta investigación; deja en evidencia que, a nivel actual existen parámetros legales y jurisprudenciales en Colombia, que se han convertido en un importante referente para la creación y aplicación de políticas de inclusión que permitan el acceso al mercado laboral de PcD, a pesar de ello se logra demostrar que, aún siguen existiendo una serie de barreras que desde la esfera social y legal impiden un adecuado acceso de las PcD al momento de querer ingresar al sector laboral, lo que genera en forma directa una vulneración a su derecho fundamental del trabajo.

Es evidente que, no es el estado de discapacidad el que impide a una persona el desempeñarse en labores que le permitan la garantía de su mínimo vital y el mínimo vital de su grupo familiar, pues como se definió a lo largo del trabajo de investigación, se entiende que una persona está en discapacidad o en estado de discapacidad, “cuando padece deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Ley 1618, 2013); cabe aclarar que, hay estados físicos o mentales tan severos, que efectivamente hacen que algunos individuos no puedan tener la oportunidad de llevar una vida en condiciones de independencia plena y es en estos casos donde se evidencia que hay grados de discapacidad que efectivamente no pueden aplicar para la garantía del trabajo como derecho, a través de políticas de inclusión laboral.

No siendo entonces el estado de discapacidad que padece una persona, el que impide su acceso al mercado laboral; se logró establecer que, las barreras que reprimen dicho acceso, son las que se dan desde lo social y que corresponden a: factores culturales, la discriminación, la carencia de recursos económicos que impiden a su vez el acceso a la educación y adecuada formación para el empleo, existencia de programas o políticas de inclusión social carentes de garantías para

las PcD, lo que sumado conlleva a la autocompasión en sentido limitante, que se genera por la persona que padece una discapacidad y que lo lleva a un aislamiento permeado por el sentimiento injustificado de incompetencia. Sumado a ello, se tienen las barreras que describe la ley y que corresponden a 3 principales que son: las actitudinales, comunicativas y físicas, a las cuales debemos sumar la existencia de políticas y normas no adecuadas a las necesidades de PcD, la no regulación en la prestación de servicios, la Insuficiente financiación de programas para PcD y finalmente las barreras de accesibilidad (carencia de infraestructura).

Es por lo antes descrito, que se debe incentivar en todo momento, la construcción de herramientas, políticas o medios; que permitan al gremio empleador, tener los parámetros suficientes que conlleven la vinculación de PcD al mercado laboral, no simplemente para la obtención de beneficios económicos (tributario), sino para la garantía efectiva del derecho fundamental al trabajo que tienen todos los ciudadanos sin importar su condición; téngase en cuenta que, es a partir de este derecho fundamental, que se genera la garantía de otros derecho e incluso se materializa el desarrollo a nivel social, económico, político, educacional y demás.

Finalmente se tiene que el trabajo de investigación, devela el engranaje o articulación que existe del derecho, con áreas como la medicina, la psicología, las ciencias políticas y demás ramas que desde lo social, analizan el fenómeno de la discapacidad como un estado que no debe limitarse a la esfera medicinal, sino que debe trascender en todo orden social, para de esta manera dar a entender que las PcD al igual que todas las demás personas, hacen parte del desarrollo socio cultural y que su productividad garantizada a través del ejercicio laboral, fomenta y contribuye al progreso social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calle García, J. G. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. SINAPSIS, 2(11), 2 - 11. Obtenido de:
<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/132/119>
- Castillo Caicedo, M. M. (2021). La situación personal de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. Métodos cuantitativos para la economía y la empresa, 280 - 300. Obtenido de:
<https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/4404/5089>
- Castro Martínez, M. C. (2017). "Del dicho al hecho hay mucho trecho": logros y retos en la implementación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. Revista latinoamericana en discapacidad, sociedad y derechos humanos, 1 (2), 9 - 43. Obtenido de:
<file:///C:/Users/cchav/Downloads/43-191-1-PB.pdf>
- Colombia, Asamblea Constituyente. (1991). Constitución Política. Bogotá D.C.: Avance jurídico casa editorial LTDA.
- Colombia, Congreso de la República. Ley 361 (1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 762 (2002). "Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)".
- Colombia, Congreso de la República. Ley 1306 (2009). Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados
- Colombia, Congreso de la República. Ley 1346 (2009). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- Colombia, Congreso de la República. Ley 1429 (2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1618 (2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1752 (2015). Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Corte Constitucional. (2004). Bogotá D.C. Sentencia C- 174 de 2004. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2017). Bogotá D.C. Sentencia C- 043 de 2017. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

Corte Constitucional. (2019). Bogotá D.C. Sentencia C- 329 de 2019. Magistrado Ponente: Carlos Bernal Pulido.

Corte Constitucional. (2021). Bogotá D.C. Sentencia C- 025 de 2021. Magistrado Sustanciador: Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional. (2003). Bogotá D.C. Sentencia T- 519 de 2003. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.

Corte Constitucional. (2010). Bogotá D.C. Sentencia T- 257 de 2010. Magistrado Ponente: Mauricio Gonzáles Cuervo.

Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia T- 340 de 2016. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz.

Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia T- 254 de 2016. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Corte Constitucional. (2016). Bogotá D.C. Sentencia T- 573 de 2016. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Garavito Escobar, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. Bogotá D.C: Tesis inédita de maestría. Obtenido de [file:///C:/Users/cchav/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/10/Attachments/Normas_APA_para_trabajos_escritos\[9356\].pdf](file:///C:/Users/cchav/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/10/Attachments/Normas_APA_para_trabajos_escritos[9356].pdf)

Gómez Rúa, N. Cardona Arango, D. & Gañan Echavarría, J. (2019). El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia. *Revista de Derecho*, (52), 116-137.

Gómez Rúa, N. L. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 3 -

24. Obtenido de

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6020/3265>

Hernández Rios, M. (2015). El concepto de discapacidad: De la enfermedad al enfoque de derecho. CES derecho, 6(2), 46 - 59. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

La Rota, M. y. (2012). Centro de estudios de derecho justicia y sociedad. Obtenido de Centro de estudios de derecho justicia y sociedad: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_248.pdf

Luna Ruíz, A. y. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. Sociedad y economía(35), 158 - 177. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n35/1657-6357-soec-35-00158.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Sala situacional de personas con discapacidad. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Ministerio de Salud y Protección Social. Glosario de términos sobre discapacidad . Bogotá D.C., Colombia , Cundinamarca . Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social: <file:///C:/Users/cchav/Desktop/MAESTRIA/TEXTOS%20IMPORTANTES%20PARA%20EL%20TRABAJO/glosario-discapacidad-2020.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). Cuatro de cada 10 trabajadores con discapacidad en Colombia son mujeres. Bogotá D.C. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/marzo/cuatro-de-cada-10-trabajadores-con-discapacidad-en-colombia-son-mujeres>

Ministerio del Trabajo. (2022). Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá D.C., Colombia, Cundinamarca: Punto Aparte Editores . Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20es%20una,cargo%20que%20no%20tenga%20discapacidad.>

OIT. (1983). Convenio 159. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO

Real Academia Española. (20 de Agosto de 2022). Diccionario de la lengua española. Obtenido de Diccionario de la lengua española:
<https://dle.rae.es/discapacidad>