

Vulneración de Derechos por falta de oportunidad laboral en personas con condición de discapacidad.¹

Juan Miguel Hincapié Mira.²

Milton Rodrigo Acosta Fonseca.³

Natalia Andrea Saldarriaga Loaiza.⁴

Resumen

Este artículo parte de una explicación del concepto de discapacidad, del recorrido histórico y sus diferentes enfoques a través de la recopilación de diferentes fuentes jurídicas como Convenios, Normas, Leyes, Jurisprudencia y Doctrina, que hagan referencia a la inclusión laboral, consecuencias por la falta de oportunidad laboral y vulneración de derechos humanos, constitucionales y laborales de personas con condición de discapacidad. Así, factores como la discriminación y los prejuicios sociales evitan una vinculación laboral o un proceso de selección y contratación efectiva, reduciendo las posibilidades de un trabajo decente y una igualdad de oportunidades y tratos.

Palabras claves

Vinculación laboral; Derechos Humanos; derechos laborales; persona en condición de discapacidad; inclusión laboral.

Abstract

This article starts from an explanation of the concept of disability, of the historical course and its different approaches through the compilation of different legal sources such as Conventions, Norms, Laws, Jurisprudence and Doctrine, which refer to labor inclusion, consequences for the lack of job opportunity and violation of human, constitutional and labor rights of people with disabilities. Thus, factors such as discrimination and social prejudice

¹Artículo de revisión bibliográfica como requisito para optar el título de abogado 2020 de la Universidad Católica Luis Amigó. Asesores Laura Victoria Cárdenas Rojas y Juan Felipe Ochoa Mafla.

² Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: juan.hincapiemi@amigo.edu.co

³ Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: milrod509@hotmail.com

⁴ Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: natasaldari_19@hotmail.com

avoid an employment relationship or an effective selection and hiring process, reducing the possibilities of decent work and equal opportunities and treatment.

Key words

Labor bonding; Human rights; labor rights; disabled person; labor inclusion.

Introducción

El presente texto se centra en la recopilación de información a través del método cualitativo, que consiste en la revisión bibliográfica, el cual pretende hacer un registro de información del problema planteado, a través de las fuentes formales del derecho como son la doctrina, la norma y la jurisprudencia, analizando así, la vulneración de derechos por falta de oportunidad laboral de personas con condición de discapacidad, a pesar de las normas inclusivas en el ámbito laboral, tanto a nivel nacional, como internacional.

Así, se procederá a realizar dicho examen con las respectivas implicaciones que en la praxis se evidencian, de este modo identificar la efectividad de las normas inclusivas y encontrar las consecuencias en virtud de las garantías hoy existentes, tales como derechos constitucionales y legales que se le ofrecen a dicho grupo poblacional en el momento de su inmersión en el mundo laboral.

Es importante determinar la manera en como las normas inclusivas, contribuyen en una relación laboral entre empleador y personas con condición de discapacidad, garantizando la protección de derechos constitucionales, laborales, de seguridad y bienestar. Lo cual apoya en principio para acceder a un trabajo decente, digno y con calidad para una vida sostenible.

El impacto laboral en personas con condición de discapacidad forma un hito en la relación entre empleador y trabajador, toda vez que asegurando la igualdad de condiciones laborales, en el marco de un Estado Social de Derecho es de vital importancia analizar sobre la vinculación laboral y sus implicaciones prácticas.

Los motivos fundantes de dicha investigación son centrar la vulnerabilidad de derechos en que a menudo se ven enfrentadas personas con condición de discapacidad al no encontrar una vinculación laboral, debido a la falta de oportunidades. A su vez, se pretende con este estudio generar conocimientos y conciencia con respecto a los derechos y garantías tendientes a velar por una real inclusión en el ámbito laboral y con ello poder resolver el problema jurídico planteado de la siguiente manera ¿Qué derechos se vulneran por la falta de

oportunidad laboral en personas con condición de discapacidad a pesar de la vigencia de normativa inclusiva?

Desarrollo

Efectividad de las normas inclusivas frente a la vinculación laboral en personas con condición de discapacidad.

Para dar inicio al tema de estudio es importante mencionar aspectos teóricos frente al concepto de discapacidad y los tipos de discapacidad, retomando su recorrido histórico y sus diferentes enfoques. Con ello, poder abordar las normas de inclusión laboral y su reglamentación para la vinculación laboral de las personas objeto de estudio en el ordenamiento jurídico colombiano.

Con el fin de aclarar el concepto de discapacidad se partirá de la definición global dada por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, la cual indica que la discapacidad engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación (2001, p. 4). Así mismo, entra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a reconocer que “la discapacidad (...) resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (2006, p. 1).

La misma Convención entra a determinar los tipos de discapacidad y los clarifica diciendo que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo” (2006, p. 4).

En lo que representa el concepto de discapacidad ha tenido un proceso evolutivo con respecto a su terminología, pasando por varios acontecimientos y contextos históricos desde el pasado hasta la actualidad. Por ende, el Ministerio de Salud y Protección Social anuncia diciendo que “la definición de la discapacidad es compleja, controversial y cambiante según el enfoque y el momento histórico en que se enmarca” (sf, párr. 1). En este escrito se hablará de la evolución histórica de la persona con condición de discapacidad y como se llegó a reglamentar jurídicamente en Colombia desde sus normas inclusivas.

Desde la época Antigua la discapacidad era considerada un fenómeno sobre humano, que era un castigo por parte del ser divino por ser un pecado y que por esa razón debían ser

excluidos o sacrificados. También se empezó a regular los efectos civiles de las personas con discapacidad.

En la época de Grecia en el siglo IV a.C Muñoz (2010) comenta que las personas con discapacidad, malformaciones o debilidad notoria eran sacrificadas a los dioses como una forma de excluirlas de la sociedad por no poder adaptarse a ella. Luego, está Roma donde los romanos se refirieron a la discapacidad como personas incapaces de ejercer sus derechos y que son clasificados de dos maneras, la primera eran los discapacitados mentales que eran privados de la razón y los llamaron furiosos. El segundo eran los que tenían limitaciones, es decir pobres de desarrollo de sus facultades intelectuales se llamaron mente captus. Para ello, se buscó reglamentarlo a través de la curatela como una institución para administrar los bienes de un sui iuris púber o incapaz de ejercer por sí solo sus derechos (p. 392).

Los autores Toboso y Arnau (2008) acogen la postura de Grecia y Roma haciendo una diferencia entre las dos culturas manifestando que:

El nacimiento de un niño o niña con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o una advertencia de que en el caso de que la alianza con los dioses se encontraba rota en el caso de Roma. Ello, unido a la idea de que la vida de una persona con discapacidad no merecía la pena ser vivida, más la consideración acerca de su condición de carga (para los padres y para la sociedad), llevadas a prescindir de estas personas mediante prácticas eugenésicas (...) (p. 66).

Durante la Edad Media se conservó la creencia de que los trastornos mentales se relacionan con lo diabólico y la Inquisición apoya la exterminación de personas con discapacidad (Muñoz, 2010, p. 393). Posteriormente en el siglo XV nacen (...) otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial; se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían (Comunidad de Madrid, sf, p. 1). Pasa de una concepción que ya “no son religiosas, sino que pasan a ser médico científico” (Toboso y Arnau, 2008, p. 67); es decir asociado a una tipo de enfermedad y que empiezan a ser tratados por médicos terapéuticos y con ello se procedían a internar a la persona con discapacidad.

Más adelante y de acuerdo a los avances científicos se entra a reformular los tipos de discapacidad para encontrar la cura o el adecuado tratamiento, tal como lo describe Céspedes (2005) que se abarca desde la prevención de la discapacidad y la rehabilitación en la atención primaria, (...) y la posibilidad de desarrollar actividades económicas lucrativas en el caso de

las personas adultas con alguna discapacidad (párr. 21). Se busca en primera medida una solución para tratar de mejorar sus condiciones que le permitan adaptarse a la sociedad.

Con lo expuesto, es a través de la historia que se han desarrollado diferentes enfoques de la discapacidad; entre ellos está el de prescindencia, el médico y el social. Frente al de prescindencia se habla de la discapacidad desde un origen religioso como lo presenta Toboso y Arnau (...) que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad (...) (2008, p. 66).

De acuerdo a la OMS⁵ en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud y haciendo referencia al concepto médico, considera que la discapacidad es “un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales” (2001, p. 32).

En cuanto al aspecto social cabe resaltar que la discapacidad está determinada más por el contexto social y no por la persona; que la sociedad determina las limitaciones o barreras para la población con condición de discapacidad como lo argumenta Oliver (2008) “que la discapacidad es una imposición social y no una limitación personal” (p. 25). Así mismo la OMS en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud complementa con el concepto afirmando que “la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social” (2001, p. 32).

La Revista Colombiana de Rehabilitación por Pastrán, Céspedes, Ruiz y Silva señalan que el concepto de discapacidad, a medida que va evolucionando y se desarrollan nuevos enfoques de estudios, se evidencia como una problemática social y no como la consecuencia de una enfermedad (sf, p. 2).

Ahora bien, la discapacidad de la persona es una condición de salud, pero que al entrar en contacto con unos factores personales y sociales pueden repercutir en la vida de la persona de una manera negativa. Esos factores son barreras que se dan en un contexto social, el cual impiden acceder al mercado laboral y gozar de los derechos en igual de condiciones y oportunidades. Es vista más como una problemática social y la Ley Estatutaria 1618 del 2013, define las barreras como cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo

⁵ (OMS) Organización Mundial de la Salud.

de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad y que estas pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas. Para este caso se aclarará en qué consisten las actitudinales que son:

aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad; (Congreso de Colombia, p. 2).

Actualmente, para superar los obstáculos impuestas por la sociedad, las personas con condición de discapacidad, cuentan con una variedad de recomendaciones, convenciones, normas, leyes, decretos y jurisprudencia, que permiten el reconocimiento de derechos y obligaciones por parte del Estado para tomar medidas de inclusión laboral. Que es precisamente importante destacar que independiente del tipo de discapacidad ya sean físicas, mentales, sensoriales se pueden desarrollar otras habilidades y destrezas en el desempeño de una actividad para poder tener una vinculación laboral efectiva y avanzar hacia un enfoque de derechos.

Frente al tema de inclusión, la Organización Internacional del Trabajo se interesa por fomentar los derechos de las personas con discapacidad para tener un trabajo decente y como instrumento internacional que puede ser vinculante para todos los países que la ratifiquen se encuentra el Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de la Organización Internacional del Trabajo; por el cual expone que la finalidad “es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad” (p. 4).

A ello se agrega las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1994) “que tienen un fundamento político y moral” (...) que no es vinculante, pero que si bien tiene como finalidad garantizar que personas con discapacidad, en la calidad de miembro de una sociedad, puedan tener los mismos derechos que los demás (p. 6). Incluso en el artículo 7 numeral 2 que es sobre el empleo expresa que son los Estados son los encargados de apoyar la vinculación de personas con discapacidad al mercado laboral, así como estimular a los empleadores a que hagan los ajustes necesarios para que integren las personas con esta condición. (p. 18).

Posteriormente, se proclama la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad como el primer acuerdo ratificado por los Estados partes; con carácter de

obligatorio cumplimiento, dirigida a proteger los derechos de esta población. El objeto de la misma es específicamente: “Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (2006, p. 4).

Dicha Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad permite el avance a un concepto jurídico, en donde se maneja otro tipo de enfoque con el reconocimiento de los derechos y beneficios para las personas con discapacidad, como actores participantes de una sociedad, tal como lo comenta Hernández en el año 2006, se concreta jurídicamente con la promulgación de la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, que dio origen al modelo del enfoque de derechos, en el que la persona con discapacidad son sujetos de derechos y obligaciones, en cuanto a que las oportunidades laborales deben ser igualitarias (2015, p. 50).

Acerca de lo anteriormente, Alarcón (2014) destaca que la Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, ya que pasa de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en si una discapacidad (p. 1).

Pero antes de desarrollar lo pertinente a las normas inclusivas dentro del territorio colombiano, se hace necesario clarificar que el concepto de discapacidad no es lo mismo que invalidez y en la Sentencia T- 933 del 2013 hace la diferencia diciendo:

No debe confundirse la situación de discapacidad con la invalidez en el contexto de la normativa de seguridad social. En el marco de dicha normativa, la invalidez está ligada al reconocimiento de una prestación que se otorga a quienes cumplen con los requisitos exigidos en la ley, como el atinente a que la persona tenga una pérdida de capacidad laboral del 50% o superior a este. Este reconocimiento económico es una opción con que cuentan las personas con discapacidad dentro de la normativa laboral y al que pueden acceder una vez acrediten los presupuestos exigidos para tal fin, pero el que exista esta posibilidad en el ordenamiento jurídico no significa que la persona con discapacidad, aun teniendo un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL) del 50% o más, no cuente con otras capacidades que pueda emplear en el desarrollo de una actividad productiva para acceder a una fuente de ingresos y ponerlas al servicio del crecimiento de la sociedad. (...) (Corte Constitucional de Colombia, 2013, p. 3).

Por otro lado, no cualquier persona cuenta con la condición de discapacidad, pero para ello está en la libertad de decidir si certifica la condición de discapacidad. Dado el caso, este deberá cumplir con lo estipulado en la Ley 361 de 1997 en el artículo 5:

Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente. Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley (Congreso de Colombia, 1997, p. 2).

Con lo anterior, cuando se logra certificar que la persona cuenta con una condición de discapacidad, adquiere unos derechos y unas garantías respaldadas por normas inclusivas permitiendo que dichas personas puedan lograr una vinculación efectiva al mercado laboral.

Entre las normas inclusivas dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, las personas en condición de discapacidad adquieren una protección constitucional, donde se consagran directrices de inclusión como el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia (1991) inciso 3 dice que “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. También, en el artículo 47 donde “el Estado adelantará una política de (...) integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”. Se adiciona a su vez, el artículo 54 para decir que “el Estado debe (...) garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Asamblea Nacional Constituyente, p. 15, 16, 25, 32).

De aquí en adelante, entran a regir la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen estrategias de integración social de las personas en situación de discapacidad, en el capítulo de integración laboral artículo 22 “el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo” (p. 7).

Acto seguido, el Congreso de Colombia aprueba la Ley 762 2002 que es la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, teniendo como objetivo “la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (p. 3).

En consecuencia se crea la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad; consagrando en su artículo 5 como:

el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la integración social de esta población, en el marco de los Derechos Humanos, con el fin de racionalizar los esfuerzos, aumentar la cobertura y organizar la oferta de programas y servicios, promover la participación de la población fortaleciendo su organización, así como la de las organizaciones públicas y de la sociedad civil que actúan mediante diversas estrategias de planeación, administración, normalización, promoción / prevención, habilitación/ rehabilitación, investigación, y equiparación de oportunidades (Congreso de Colombia, 2007, p. 3).

Por lo tanto, el Congreso de Colombia adopta la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, por medio de la Ley 1346 del 2009 donde “los Estados partes se compromete a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación” (p. 8). Incluso en el artículo 27, alude que los Estados partes reconocen el derecho que las personas con discapacidad tienen a trabajar en las mismas condiciones que los demás, incluyendo ganarse la vida con un trabajo escogido a su elección y un entorno laboral libre, inclusivo y accesible a esta población (p. 28).

El 27 de febrero del año 2013 se expidió la Ley Estatutaria 1618, estableciendo las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; se decretó garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad (...). Conviene destacar el concepto de inclusión, aclarando que es aquel proceso que brinda las mismas oportunidades de una manera efectiva para acceder, participar y disfrutar de un bien o servicio sin ningún tipo de restricción por discapacidad, por medio de acciones que ayude a mejorar la calidad de vida (Congreso de Colombia, 2013, p. 1, 2).

En definitiva, se ha desarrollado un marco legal, en donde el Estado Colombiano busca adoptar medidas para que aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad puedan participar e integrarse en el mercado laboral con igualdad de oportunidades y condiciones, sin ningún acto de discriminación, tal como lo sustenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que la limitación de una persona no es un obstáculo para la vinculación laboral, a menos que dicha limitación se demuestre que no es compatible ni

superable para el normal desarrollo de la actividad para la que fue contratado. Es decir, que el del Gobierno Nacional a través del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de trabajo, toman acciones afirmativas, medidas o estrategias de inclusión laboral con un enfoque desde lo jurídico para buscar garantizar los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión, dentro de la política nacional de empleo como se menciona en el capítulo IV de la integración laboral, en su artículo 22 (Congreso de Colombia, p. 7, 8).

La discapacidad, como elemento presente en dichas Políticas Públicas, llevados específicamente a cabo por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, en el que aborda la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social, la cual menciona que el objetivo general es “asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022” (2014, p. 88) y el Ministerio de Trabajo que fomenta la Política Nacional de Empleo.

Es así, que la misma Ley Estatutaria 1618 de 2013 en el artículo 13 numeral 2 le asigna unos deberes con respecto a la vinculación laboral de personas con condición de discapacidad al Ministerio de Trabajo que se especifican de la siguiente manera:

b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;

c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos;

f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad (Congreso de Colombia, p. 2).

En la respectiva guía del Ministerio de Trabajo para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, expone el por qué se debe hacer la inclusión y de los beneficios que le pueden proporcionar a dichas personas, ilustrando que:

Es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Así mismo, constituye una opción para que la PcD⁶ 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 (sf, p. 8).

La Ley 361 de 1997 incentiva a los empleadores a contratar a las personas con condiciones de discapacidad para adquirir diferentes beneficios en procesos de licitación, en créditos, en tributos como lo estipula el artículo 24:

- a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas (...).
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;
- c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario (Congreso de Colombia, p. 7).

Otra ayuda de esa misma ley, es el artículo 31 el cual sostiene que aquellos empleadores que contraten trabajadores con limitación certificada superior a un 25%, en la medida que este obligados a declarar renta, tendrán derecho a una reducción del 200% del valor de salarios y prestaciones pagadas durante el periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. Por otro lado, se reducirá la cuota obligatoria de aprendices a un 50% (Congreso de Colombia, p. 9).

Hay otro tipo de beneficio para aquellas empresas que vinculen en su planta laboral personas con condición de discapacidad y su fundamento legal está en la Ley 1429 del 2010, la cual expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, en el artículo 10 enunciando

⁶ (PcD) Personas con Discapacidad.

que existe “descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina” (Congreso de Colombia, p. 5).

Todos esos recursos normativos basados en la inclusión a partir de acciones afirmativas y como lo argumenta Diazgranados (2017):

Dentro de estas acciones, el ordenamiento jurídico interno ha estructurado (...) rutas específicas de gestión y colocación de empleo, la prohibición de discriminación en los procesos de selección de las empresas, la determinación de una protección laboral reforzada y los beneficios que se ofrecen a las empresas para que vinculen laboralmente a personas en situación de discapacidad (p. 14).

El Gobierno Nacional dentro de su gestión, ha recurrido a establecer acciones afirmativas a través de Decretos que permiten un mejor conocimiento de los derechos. Entre ellos está el Decreto 2011 de 2017 el cual adiciona el capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Las disposiciones adicionadas tienen por objeto establecer el porcentaje de personas con discapacidad en el sector público para promover el acceso al empleo público. Deberán vincular como mínimo un porcentaje establecido con base al tamaño total de la planta de personal; las primeras plantas entre 1 y 1000 empleos al 31 de diciembre de 2019 el 2%, al 31 de diciembre de 2023 un 3% y al 31 de diciembre de 2027 un 4%. Las segundas plantas entre 1001 y 3000 empleos, al 31 de diciembre de 2019 el 1%, al 31 de diciembre de 2023 el 2% y al 31 de diciembre de 2027 un 3%. Y las terceras plantas mayores a 3001 empleos, al 31 de diciembre de 2019 el 0,50%, al 31 de diciembre de 2023 el 1% y al 31 de diciembre de 2027 un 2%. (Presidente de Colombia, p. 2).

Adicionalmente se encuentra el Decreto 392 del 2018, el cual desarrolla los incentivos para las empresas que contraten personas con discapacidad, dichas empresas, tendrán un puntaje adicional en el proceso licitatorio, siempre y cuando mantengan en su planta de personal durante la ejecución del contrato a dichas personas; así mismo la certificación que se aporte para el proceso licitatorio del número de personas que se tienen en la planta de personal, estará a cargo del Ministerio de Trabajo, de igual forma las entidades estatales, estarán en la obligación de verificar dicho certificado de los proponentes y que este se encuentre vigente durante la postulación y durante el término del contrato. (Presidente de Colombia, p. 1, 2).

Incluso está el Decreto es el 2177 del 2017 que corresponde a disponer los mecanismos para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad con el

objeto de coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y orientadas al desarrollo de las capacidades para garantizar las políticas de inclusión social, laboral y productiva articulado al Sistema Nacional de Discapacidad (Presidente de Colombia, p. 2).

De modo que el Ministerio del Trabajo en el marco conceptual de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, realiza programas de divulgación para concientizar y sensibilizar a empleadores y trabajadores con alguna discapacidad en el tema de inclusión laboral, tomando como referencia la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU desde un modelo conceptual social, con la idea de promover la vinculación laboral que garanticen la inclusión y acceso al trabajo, evitando actos de discriminación (2019, párr. 1).

Ese componente jurídico, busca promover una inclusión efectiva de las personas con condición de discapacidad, para evitar que de alguna manera no se vulneren los derechos. Eso se puede llevar a cabo a través de políticas públicas de cada Gobierno Nacional y Territorial que se aplicará a los planes de desarrollo para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y propender el respeto de su dignidad humana. (Sentencia SU 040 de 2018, Corte Constitucional de Colombia, p. 26, 29).

Para poder trascender a un enfoque de derechos, es necesario considerar a las personas con discapacidad a nivel laboral, que independiente de su condición de discapacidad es reconocer que pueden desarrollar otras capacidades que ayuden al progreso económico. Es en este contexto donde las normas de integración social, específicamente las relacionadas con la inclusión y la protección laboral y en general las normas para la igualdad de oportunidades adquieren mayor relevancia (Hernández, 2015, p. 57). La idea radica en poder centrarlo como un sujeto que tiene igualdad de derechos y oportunidades.

Se suma a ello lo que dice la Organización Internacional del Trabajo en el documento el derecho al trabajo decente de las Personas con Discapacidades (2007) “a la hora de crear y conservar un entorno de trabajo inclusivo y eficaz, puede ser muy importante concienciar a los empleados, supervisores y directivos a todos los niveles acerca de las cuestiones relativas a la discapacidad” (p. 142). Ya que dependiendo de la discapacidad se pueden mirar otras actividades que pueden desarrollar dentro de la empresa. Es buscar adaptar la discapacidad de acuerdo a la actividad que se debe desempeñar dentro de un ambiente laboral.

Consecuencias por la falta de oportunidad laboral en personas con condición de discapacidad.

A pesar de las garantías que ofrecen los Estados alrededor del mundo a nivel global y nacional para efectivizar los derechos de las personas con condición de discapacidad y una posterior vinculación o inmersión al mundo laboral; con el propósito de generar oportunidades laborales para dicha población, se analizará si dichas medidas han sido pertinentes para su materialización en la vida real, con las posibles causas y consecuencias para determinar cómo puede afectar de manera negativa.

El autor Mareño (2015) da un aporte en cuanto el origen de cómo esta población fue excluida y considerada como no apta para el ejercicio laboral; que es sin duda alguna un patrón cuestionable y lo expone así:

(...)con el advenimiento de la Revolución Industrial y la configuración de los mercados laborales occidentales, esta población habría sido excluida progresivamente de las esferas de producción y de la vida social, segregada en instituciones creadas para las personas no aptas para el trabajo. La industrialización implicó estandarización, lógica en la que las personas catalogadas como discapacitadas no encajaban, con lo cual se volvieron legítimamente inempleables. Aquí se encontraría la génesis de las representaciones sociales ligadas a la imposibilidad de trabajar de estas personas (p. 417).

Es a partir de revolución industrial que con la adaptación de nueva maquinaria iniciaron nuevos accidentes de trabajo, dejando gran cantidad de personas con discapacidad; es decir, las personas que antes tenían una condición de salud saludable, pasaron a tener algún tipo de discapacidad por los riesgos a que se vieron expuestos. La discapacidad pasó a aquella incapacidad de ser explotado para generar ganancia a clase capitalista (Valencia, 2014, p. 14).

De lo acontecido se evidencia el desconocimiento de las capacidades que puede llegar a tener o desarrollar esta población por una serie de barreras que se desprende del contexto social y que según el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad “estas personas han de vivir en condiciones de desventaja debido a barreras físicas y sociales existentes en la sociedad, que se oponen a su plena participación”. Agregando que “la experiencia ha demostrado que es, en gran parte, el medio el que determina el efecto de una deficiencia o discapacidad sobre la vida diaria de la persona” (1982, p. 2, 6).

Con ello, según la Oficina Internacional del Trabajo en la publicación Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo (2015) advierte que las personas con discapacidad se afrontan a las tasas de empleo más bajas, tasas de desempleo elevadas y una gran probabilidad de ser económicamente inactivas respecto a las personas sin discapacidad (p. 7).

Es necesario a hacer énfasis en el número de población con condiciones de discapacidad a nivel internacional. Para ello, se recurre al Informe Mundial sobre la Discapacidad de la OMS donde expone que “más de 1.000 millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento” (2011, p. 5).

Desde una visión nacional, el Estado Colombiano cuenta con un Registro de Localización y Caracterización de personas con Discapacidad para recolectar un informe estadístico, en la cual determina el tipo de discapacidad en cada departamento del país. Por ende el Ministerio de salud y Protección Social realizando un análisis descriptivo de indicadores revela que según Censo del DANE del 2005 hay 2.624.898 personas con alguna limitación permanente; en el que se determinó que la proporción de personas con discapacidad es 6.3% y que desde el año 2002 en el RLCPD⁷ con corte a diciembre del 2018 cuenta con 1.448.889 registros, cifra equivalente al 2.9% de la población total proyectada. (2019, p.5).

Dentro del diagnóstico del acceso y condiciones de personas con discapacidad frente al tema trabajo e ingresos laborales que se refleja en el documento Conpes Social 166 hace mención que las personas con discapacidad tienen más oportunidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, relativo a la población sin discapacidad (2013, p. 25).

Las estadísticas disponibles señalan que la inactividad de las personas con algún tipo de condición de discapacidad es cada vez mayor. Es así que se tiene que la participación de personas en el ámbito laboral y su posterior vinculación al mercado ha sido incierta, puesto que, no se materializa en totalidad ya que hoy en día representa una problemática.

Dicha problemática es considerada por la Organización Internacional del Trabajo en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el

⁷ (RLCPD) Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad.

Lugar de Trabajo (2001) debido a que las personas con condición de discapacidad no tienen las mismas oportunidades de ser empleadas por el sector empresarial por su misma discapacidad, mencionando así en el documento que una persona discapacitada es “un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida” (p. 5).

Por esto, se celebra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como uno de los instrumentos legislativos con carácter vinculante, que consagran el goce pleno de los derechos y garantías de las personas con condición de discapacidad. La Convención fue adoptada por Colombia, a través de la Ley 1346 de 2009, en la que se reafirma la obligación del Estado de establecer un conjunto de garantías en pro de las personas con discapacidad sin ninguna discriminación. A su vez, reconocer el derecho al trabajo en igualdad de condiciones para esta determinada población (Ministerio de Trabajo, 2019, párr. 3).

De esta forma, primeramente, el Estado tiene que remover las normas discriminatorias y abstenerse de establecer diferenciaciones fundadas en discapacidades físicas, sensoriales o cognitivas. En los Estados recae la obligación de afianzar los derechos de estas personas, emolumentos que a su vez deben contribuir con el desarrollo integral de dicho grupo en las esferas de la vida cotidiana.

El desempleo cada vez crece en varias regiones y departamentos del país, afectando gravemente a las personas en condición de discapacidad y reduciendo la calidad de vida y bienestar. El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en el numeral 40 dice que la exclusión social de las personas con discapacidad se debe a muchos factores como:

A la pobreza, el analfabetismo, escasa toma de conciencia frente a los servicios sociales, falta de conocimientos sobre la discapacidad, la estigmatización, la discriminación y las ideas erróneas sobre la discapacidad, las barreras sociales que impiden beneficiarse de los servicios disponibles, la baja prioridad en contexto social y económico para dar oportunidades (1982, p. 11).

Se agrega a ello que las personas con algún tipo de discapacidad, se ven implicados en problemas al momento de acceder al mercado laboral, en este caso por factores sociales que

acarrear consecuencias negativas que afectan la vida de la persona. En primer lugar la pobreza que por la condición de discapacidad no logran competir en el mercado laboral y generar un ingreso que ayude al sustento y sostenimiento de las necesidades básicas. Cerca del 30% de la población está por debajo de las líneas de pobreza y miseria, hace más difícil lograr el mejoramiento de su calidad de vida, si no se crean empleos para que puedan obtener recursos para su subsistencia (Hernández, 2004, p. 63). Y como lo sustenta Domínguez y Herazo (2013) “la discapacidad es un fenómeno socioeconómico, ya que una persona en situación de discapacidad tiene mayores restricciones para acceder, por ejemplo, a un empleo” (p. 1).

En segundo lugar la informalidad como único medio para que las personas puedan generar un ingreso para subsistir, debido a la incapacidad por parte del sector industrial, comercial y servicios de generar suficientes ofertas de empleo con un ingreso sostenible.

En tercer lugar se aqueja su vida personal y profesional que al haber tenido una formación académica no logran estar empleados. El autor Díazgranados dice que en materia laboral “los retos se encuentran en el reconocimiento de las capacidades que tiene esa población para la productividad social y con ello el aprovechamiento de capital humano”. Y en cuanto a “retos del derecho laboral se esbozan a partir del problema de cómo garantizar la inclusión laboral de la población en situación de discapacidad, atendiendo sus condiciones particulares y sin incurrir en conductas discriminatorias” (2017, p. 13, 14).

Desconocer lo anteriormente mencionado, dificulta e impide una calidad de vida y bienestar, que abarcan aspectos económicos, físicos y emocionales que se requiere para satisfacer sus necesidades básicas. A lo que Hernández hace un acercamiento a la definición de bienestar social “como un valor cuya finalidad es que todos los miembros de la sociedad dispongan de los medios precisos para satisfacer aquellas demandas aceptadas como necesidades” (2004, p. 6). Cabe también resaltar la negación que hay ante la discapacidad, los prejuicios y la discriminación frenan que las personas con esta condición puedan tener participación en la economía que lo llevan a suplir sus necesidades y avanzar en el progreso personal y profesional.

La Corte Constitucional en Sentencia T-340/2017 Magistrada sustanciadora Gloria Stella Ortiz Delgado, hace una precisión importante en cuanto al empleo y cómo puede afectar a las personas con condición de discapacidad así:

Para las personas con discapacidad (en adelante PCD), el empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano. No obstante, los prejuicios, los estigmas y las barreras de diferente naturaleza a las que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo son numerosos. Todo ello, origina que un gran número de las PCD estén desempleadas, lo que aumenta su riesgo de caer en la pobreza (p. 20).

La discapacidad ha sido considerada como un problema o una carga para ocupar un cargo laboral pero realmente como lo afirma Hernández (2004) “nacer con una discapacidad o adquirirla no debe convertirse en una limitante, que impida el desarrollo y la utilización de las potencialidades de una persona” (p. 61).

Todo ello para determinar que los actos de discriminación por la condición de discapacidad, la desigualdad y los prejuicios persistentes entre los empleadores o la sociedad conllevan a una vulneración de derechos, que agravan la situación de obtener trabajo decente, empleo formal y acceder a los servicios relacionados con el empleo, que permitan una calidad de vida y bienestar.

Vulneración de derechos por falta de oportunidad laboral en personas con condición de discapacidad para una inclusión efectiva.

La falta de oportunidad laboral en personas con condición de discapacidad conlleva no solo una vulneración de derechos humanos, constitucionales y laborales, sino que también principios. Es preciso aclarar que la normativa vigente que da las pautas para una efectiva inclusión laboral, en ocasiones no se da cumplimiento a estos parámetros por parte de los empleadores, debido a que ese bagaje de información jurídica no ha sido garantía suficiente.

Las Naciones Unidas, en el Manual para Parlamentarios No. 26 titulado Derechos Humanos, entran a definir los derechos Humanos como derechos inherentes al individuo, que delimitan el poder del Estado para exigir que se garantice el disfrute de sus derechos a toda la población. Es de resaltar que “algunas de las violaciones más graves de los derechos humanos se han derivado de la discriminación contra grupos concretos (...) que la discriminación no sólo consiste en una “distinción, exclusión o restricción”, sino que incluye también una “preferencia” inexcusable con respecto a ciertos grupos” (2016, p. 19-24). Afectando a las personas en condición de discapacidad al derecho que tienen a la igualdad y

el principio de la no discriminación, que son fundamentales para la protección de derechos humanos.

Apuntando así, a lo que preceptúan Las Naciones Unidas en edición ilustrada de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promete a las personas en su introducción derechos económicos, sociales, políticos, culturales y cívicos, no como una recompensa, ni mucho menos para un determinado grupo social, sino que son derechos universales e inalienables que acoge a toda la población discapacitados o no, sin distinguir su condición de discapacidad; para lograr la igualdad y la dignidad (2015, p. 5, 6).

Es preciso indicar que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) hablando específicamente de los derechos humanos ante la falta de oportunidad laboral se ven afectados al referirse en el artículo 1 cuando dice “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...) y que deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Adicional a ello, se encuentra el artículo 7 donde se expresa que “todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Y frente al trabajo, en su artículo 23 expresa que todas las personas tienen derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, un salario acorde a su trabajo, que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana, tanto para él como para su familia⁸ (1948, p. 1, 3, 7).

Si las personas con condición de discapacidad no se benefician del derecho al trabajo, la dignidad humana se ve afectada; debido a que no lograrán acceder a la satisfacción mínima de unas necesidades básicas, que le permitirán tener una calidad de vida digna; conllevando a la vulneración de otro derecho que es el mínimo vital. La sentencia T- 885 del 2009 por el magistrado ponente Juan Carlos Henao Pérez manifiesta:

El derecho al mínimo vital, (...) se desprende de los principios de dignidad humana y de solidaridad, (...) a la igualdad y a la integridad personal, se refiere a las condiciones materiales básicas e indispensables para asegurar una supervivencia digna y autónoma. (...)

⁸ Mediante estudio realizado por el Centro de Investigaciones Sociojurídicas (CIJUS) de la Universidad de los Andes, sobre las barreras y discriminación de las PCD en el mercado laboral de nuestro país, se encontró que la percepción de pobreza en los hogares de personas con discapacidad es mucho más alta que para el resto de las familias (Rodríguez, G. C. & Rico G. L. 2009, p. 18)

En este sentido, una de las características propia del derecho al mínimo vital, consiste en que, su concreción, como conjunto de posiciones jurídicas de derecho a algo (bienes y servicios) o a prestaciones, depende de las calidades o condiciones específicas del titular del derecho que lo invoca (Corte constitucional de Colombia, p. 23, 24).

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1994) hace un llamado a la promoción de los derechos humanos con respecto al empleo, expresado en el artículo 7 que los Estados tiene el deber de reconocer que como principio, las personas con discapacidad deben estar facultadas para el ejercicio de sus derechos, más si se habla de empleo, aquí debe haber igualdad de oportunidades para que sea productivo y bien remunerado en el mercado laboral (p. 18).

Por lo anterior, el autor Tunnermann (1997) en su texto indica que, en la Declaración Universal en sus 30 artículos, además de los derechos tradicionales como políticos y civiles, enuncia derechos económicos, sociales y culturales; tales como el derecho al trabajo, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo, derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas, un nivel de vida adecuado, entre otros (p. 26).

En virtud de lo planteado, en aras de conseguir garantías a favor de las personas en condición de discapacidad y dando cumplimiento los derechos constitucionales en relación a al tema de la no vinculación laboral, la Constitución Política de Colombia (1991) consagra en el artículo 1 anotando que Colombia es una Estado social de derecho fundada en el respeto de la dignidad humana como principio constitucional. Se anexa como derechos fundamentales el artículo 13 planteando que “las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación”. Así mismo, el artículo 25, hace referencia a que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado (...) en condiciones dignas y justas” (Asamblea Nacional Constituyente, p. 15, 16).

Es así que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 1 tiene como finalidad “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica”. El mismo código en el artículo 5 define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material e intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra (...)”. Aquí se menciona

en el artículo 9 una protección al trabajo por parte del Estado, en la forma prevista de la constitución y las Leyes. (...) para la garantía efectiva y eficacia de sus derechos. Y se indica el derecho al trabajo (sf, p. 3, 4, 5).

Para ello, Campos define el trabajo como “la facultad que tiene toda persona para emplear su fuerza en concordancia con sus aptitudes y conocimientos” (2006, p. 15). Y así Castaño y Escudero aportan diciendo que esa facultad implica que el Estado posee la obligación de brindar las oportunidades para desempeñar las actividades que le plazca de acuerdo a sus aptitudes y preparación. Que ninguna persona puede impedir que desempeñe una actividad legal (p. 3). Ante esto, Correa (2009, p. 3, 5) dice que en cabeza del Estado recae la obligación de velar por las condiciones laborales de las personas que estén una situación económica, física o mental y que se constituyan en debilidad manifiesta, mediante medidas de diferenciación positiva.

Continuando con la Constitución Política de Colombia (1991) con respecto a los derechos sociales, económicos y culturales se contempla el artículo 53 enuncia unos principios mínimos fundamentales sobre los estatutos del trabajo. Entre ellos, se destacan la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y que la ley no puede menoscabar la dignidad humana. Seguidamente, el artículo 54 connota que “el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Asamblea Nacional Constituyente, p. 15, 16).

Con precisión la Ley Estatutaria 1618 del 2013 en la dimensión normativa de Artículo 4º se expone que la presente Ley se complementa con los pactos, convenios y convenciones internacionales sobre derechos humanos relativos a las Personas con Discapacidad, aprobados y ratificados por Colombia. Y que en ningún caso, por implementación de esta norma podrán restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos en favor de las personas con discapacidad, en la legislación interna o de convenciones internacionales. Se adiciona que en el artículo 13 se menciona que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo para garantizarlo en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión (Congreso de Colombia, p. 4, 23).

En correlación con lo anterior, el Estado Colombiano, en cabeza de la Corte Constitucional, también se ha pronunciado frente a las garantías laborales de las personas, en el entendido de los deberes en cabeza del mismo para la posterior materialización de los

derechos de las personas con condición de discapacidad en el momento de la inmersión, con el propósito de obtener un empleo en condiciones dignas. Esto quiere decir, que no solo se cuenta con una protección constitucional y legislativa sino que ya la jurisprudencia llega a resolver vacíos jurídicos para regular los problemas que desfavorecen la vinculación laboral en las personas con condición de discapacidad. Correa (2009) comenta que “la protección jurisprudencial también se ha referido a las condiciones laborales de las personas con discapacidad o de aquellos que adquieren una discapacidad en el desarrollo de la relación laboral” (p. 128).

Por consiguiente, mediante Sentencia T-254/16, Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez, advierte que el trabajo no solo es la connotación de derecho, sino que también envuelve la existencia de una obligación social, tornándose en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad como sujeto que se dignifica, aportando al desarrollo de una comunidad (Corte Constitucional de Colombia, p. 25).

Aunado a lo anterior, una obligación que debe promover el Estado, para que no se vulneren los derechos de las personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral, es la que se refiere a la protección del derecho al trabajo y las derivativas que se despliegan de este derecho fundamental, como son la igualdad. Son los elementos garantistas de la igualdad según la Corte Constitucional de Colombia en el planteamiento de la Sentencia C-076/06, aduce que:

A las personas con discapacidad no se les puede negar, condicionar o restringir el acceso a un puesto de trabajo –público o privado– o la obtención de una licencia para ejercer cualquier cargo, con fundamento en la discapacidad respectiva, a menos que se demuestre que la función que se encuentra afectada o disminuida resulta imprescindible para las labores esenciales del cargo o empleo respectivo (p. 2).

Para eso, las personas con condición de discapacidad cuentan con protección especial, que están protegidos por los principios constitucionales como “el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad” que se encuentran en la Constitución Política de Colombia (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, p. 13). La Corte Constitucional en sentencia T-217 del 2017 con magistrada ponente María Victoria Calle Correa se ha referido en que:

(...) las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes

reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas. (Corte Constitucional de Colombia, p. 13).

El Estado y los particulares se ven comprometido en garantizar esos derechos humanos, constitucionales y legales para lograr la protección de la dignidad humana tal como lo señala Sentencia C-066 del 2013 con el magistrado potente Luis Ernesto Vargas Silva que la Carta Política está basada en la dignidad humana, que debe tener en cuenta las diferencias innatas de las personas, que restringen el acceso a las posiciones jurídicas para poder acceder a las condiciones materiales que permiten garantizar los derechos fundamentales. Entendiendo que esos grupos poblacionales son titulares del derecho a la igualdad de oportunidades. (Corte Constitucional de Colombia, p. 21, 22).

Esta a su vez argumenta que:

existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes (Corte Constitucional de Colombia, p. 47)

La Oficina Internacional del Trabajo en el documento Trabajo decente para Personas con Discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo (2015) da un aporte importante para terminar el escrito afirmando que “a pesar de la proliferación de leyes y de otros instrumentos internacionales, regionales y nacionales, las personas con discapacidad en todo el mundo siguen siendo víctimas de la discriminación y se les niegan sus derechos en el ámbito del empleo” (p. 157).

De esta forma se tiene que los derechos vulnerados son múltiples y que los desafíos a los que se enfrentan a menudo las PCD son inherentes al contexto y al mercado laboral. Entre los principales derechos que se encuentran violentados, se pueden enunciar principalmente el derecho al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la dignidad humana. El derecho al trabajo forma parte fundamental del desarrollo de todo ser humano y a su vez es la fuente de sustento en la vida cotidiana. La igualdad se pregona de un Estado Social de Derecho donde es un presupuesto del cual toda persona debe gozar y disponer, por el mero hecho de serlo. El

mínimo vital es sinónimo de calidad de vida, son un conjunto de elementos integrantes que le otorgan al ser humano la plenitud de poder llevar su existencia en condiciones que satisfagan sus necesidades básicas. La dignidad humana es el derecho fundante de toda relación humana, que tiene como fin engrandecer el ser. Estos derechos conforman a la larga el concepto de calidad de vida; escenario en el cual se debe optar por la cabal efectivización y posterior aplicación de los mismos.

En teoría, recae en manos del Estado la satisfacción de todos estos preceptos, de manera integral. No obstante en situaciones cotidianas la aplicación de estos fines, principios y derechos se tornan como letra muerta, dado el carácter relativo que puede llegar a presentarse dentro del ámbito laboral y ciertas particularidades que hacen que en algunas empresas se vulneren estos derechos, ya que a nivel nacional no hay actualmente una norma que de forma vinculante e imperativa logre de forma fidedigna la contratación de PCD, obstruyéndose así la aplicación de los derechos y garantías de los cuales gozan dicha población, tornándose de ese modo una complicación para el acceso total a los mismos y por ende un patrón que va en detrimento de las relaciones laborales entre el empleador y las PCD que buscan la obtención de una garantía suficiente para poder trabajar y de ahí, obtener medios suficientes que impulsen y fomenten su calidad de vida.

Conclusiones

Las personas en condición de discapacidad constantemente se ven enfrentadas a la realidad de no conseguir empleo y de ahí el sustento económico, debido a condiciones sociales y patrones culturales que asocian el desempeño laboral con la capacidad física de una persona. Comúnmente por factores como la estigmatización y el señalamiento social, que en ocasiones otorga la característica de inempleables a dicha población.

Para erradicar esta premisa, es necesario que a nivel nacional se fomente la concientización de las personas que enfrentan día a día este reto y que aunado a ello se creen políticas públicas de inclusión y posterior aplicación en el mercado laboral, para que toda persona que padece alguna discapacidad pueda acceder de forma real y efectiva al trabajo, derecho inherente a las personas, por el mero hecho de serlo.

Aquí entra el Estado, la sociedad y en especial los empleadores a gestionar, crear y ejecutar políticas, acciones y medidas donde se haga efectiva la inclusión laboral para

beneficio de las personas en condición de discapacidad. Entre ellas que los empleadores permitan el acceso a estas personas en el mercado laboral.

La efectividad de las normas de inclusión parte principalmente del reconocer y garantizar igualdad de trato y oportunidades para las personas con condiciones de discapacidad. Sumado a esto que los factores ambientales ejercen un efecto ya sea negativo o positivo en todo lo referente a la discapacidad, que puede llegar a influir en el desarrollo personal, económico y familiar. Esos factores son las barreras que la misma sociedad impone y a su vez impide una verdadera vinculación laboral en donde se pueda tener un trabajo decente el cual puede mejorar las condiciones de vida pero sobre todo pueda demostrar la capacidad para trabajar y poder ser una persona productiva laboralmente.

Si bien adoptar una ley no da la garantía para su aplicación porque todavía es una población vulnerable, es a partir de la erradicación de la discriminación por condiciones de discapacidad y los prejuicios sociales, que se puedan resolver los problemas de acceso al mercado laboral que se presentan en los procesos de selección y contratación de personal en las diferentes empresas. Se une a ello la idea de superar el enfoque médico y social, el dejar de asistir, ya que su resultado es considerar a esta población poco productiva para el desarrollo económico y trascender al modelo de derechos como personas titulares para exigirlos, en miras de que se descubran las potencialidades y las capacidades para ejercer en un puesto de trabajo.

En la recopilación bibliográfica, se promocionan los Derechos Humanos, en cuanto a la Inclusión; no obstante, no se ha logrado eliminar la discriminación por motivos de discapacidad. Todavía hay una vulneración de derechos y principios que someten a las personas con condición de discapacidad por falta de oportunidades laborales y que impiden una adecuada vinculación o un proceso de selección y contratación inclusivo.

A través de la doctrina, la norma y la jurisprudencia se ha desarrollado el tema, con el propósito de que aquellas personas con condición de discapacidad gocen de oportunidades laborales con las suficientes garantías laborales equiparables a cualquier otra persona. De conformidad, se puede evidenciar, que a pesar de normas existentes que tienen como fin amparar dichos derechos, ninguna es obligatoria para el sector privado. Bajo este supuesto se procede entonces a otorgar beneficios para dicha población y que de esa manera se estimulen la vinculación al ámbito laboral, no tomándolo del lado de igualdad de condiciones en la vinculación, sino como beneficio propio y a voluntad.

Es evidente, que no existe una normativa sólida, donde se exija a las empresas vincular personas con condición de discapacidad de acuerdo a la oferta laboral que disponga. Como consecuencia se genera la afectación a la población con dicha condición, porque queda al libre albedrío del empleador vincular o no a estas personas, viendo este en la mayoría de las ocasiones como un problema para su organización, debido a las garantías que se deben tener, entre otras, como la adecuación de su sitio de trabajo, dependiendo de la condición de discapacidad física que tenga la persona una vez vinculada en la organización.

Finalmente, para dejar de un lado la vulneración de derechos de las personas objeto de estudio, es importante que el Gobierno Nacional, en cabeza del Congreso de la República, expida normas que obliguen a las empresas a vincular personas en condición de discapacidad, a fin de que no solo sea una alternativa que brinda beneficios económicos y tributarios, sino también como una obligatoriedad en porcentaje del número total de empleados de la organización, tal como se maneja en la cuota de aprendices que debe cumplir las empresas legalmente constituidas y que en caso de no cumplir, deberán responder económicamente.

Referencias bibliográficas

Alarcón, P. Y. (2014). *Una Mirada al el Enfoque de Derechos en la Protección de las Personas con o en Situación de Discapacidad en Colombia* . Recuperado el 07 de 11 de 2019: <http://www.scielo.org.co/pdf/vniv/n128/n128a01.pdf>

Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Resolución 217 A III. Recuperado el 23 de 09 de 2019: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1982). *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 31 de marzo de 2020: http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/programa_mundial_discapacidad_1982.pdf

Asamblea General de Naciones Unidas. (04 de 03 de 1994). *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 10 de 11 de 2019: <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/imagenes/tablaContenidos03SubSec/standardrules.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de 23 de 10 de 2019: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

Campos. R.. D. (2006). *Derecho laboral colombiano*. Bogotá: Temis.

Castaño. G. S. & Escudero. P. A. (sf) *La Garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada en Personas con Discapacidad Física como herramienta de inclusión en el mercado laboral Colombiano*. Recuperado el 30 de 03 de 2020: <http://repository.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1187/Art%C3%ADculo%20-%20INCLUSI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20REFORZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comunidad de Madrid. (sf). *Guía para Conseguir una Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: http://www.madrid.org/cs/BlobServer?blobkey=id&blobwhere=1310853507259&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D2-CONCEPTO+DE+DISCAPACIDAD_2.pdf&blobcol=urldata&blobtable=MungoBlobs

Congreso de Colombia. *Ley 361 del 07 de febrero de 1997*. Recuperado el 17 de 09 de 2019: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf

Congreso de Colombia. *Ley 762 del 31 de julio del 2002*. Recuperado el 19 de 03 de 2020: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3689_documento.pdf

Congreso de Colombia. *Ley 1145 del 10 de julio del 2007*. Recuperado el 07 de 11 de 2019: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf

Congreso de Colombia. *Ley 1346 del 31 de julio del 2009*. Recuperado el 08 del 03 de 2020: <http://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>

Congreso de Colombia. *Ley 1429 del 29 de diciembre del 2010*. Recuperado el 30 de marzo de 2020: https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf

Congreso de Colombia. *Ley Estatutaria 1618* del 27 de febrero de 2013. Recuperado el 17 de 09 de 2019:
<https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Recuperado el 31 de 03 de 2020:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C-066 del 21 de febrero de 2013*. Magistrado ponente, Luis Ernesto Vargas Silva. Recuperado el 29 de abril de 2020:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-066-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C-076 del 08 de febrero de 2006*. Magistrado Ponente, Jaime Córdoba Triviño. Recuperado el 25 de 09 de 2019:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-076-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-885 del 5 de octubre de 2009*. Magistrado ponente, Juan Carlos Henao Pérez. Recuperado el 29 de abril de 2020,
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-885-09.htm#_ftnref53

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-933 del 09 de diciembre de 2013*. Magistrado Ponente, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado el 17 de 09 de 2019:
<http://www.suin-juriscol.gov.co/discapacidad/T-933-13.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-217 del 02 de abril de 2014*. Magistrado Ponente, María Victoria Calle Correa. Recuperado el 29 de 04 de 2020:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-217-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-254 del 17 de 05 de 2016*. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez. Recuperado el 05 de 11 de 2019:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia T-340 del 19 de mayo de 2017*. Magistrada sustanciadora, Gloria Stella Ortiz Delgado. Expediente T-5.964.653 Recuperado el 01 de abril de 2020: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-340-17.htm>

- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia SU 040 del 10 de 05 de 2018*. Magistrado Ponente, Cristina Pardo Schlesinger. Recuperado el 07 de 11 de 2019: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>
- Correa, M. L. (de Enero a Junio de 2009). *Ebsco*. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=a58f19d8-d914-42a7-977a-6c077f20091d%40sdc-v-sessmgr02>
- Céspedes, G. M. (22 de 08 de 2005). *La Nueva Cultura de la Discapacidad y los Modelos de Rehabilitación*. Recuperado el 10 de 11 de 2019: <https://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/viewArticle/64/133>
- Diazgranos. Q. L. (2017) *Discapacidad: tratamiento laboral y proteccion social*. Recuperado el 31 de 03 de 2020: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15930/1/discapacidad-tratamiento-laboral-proteccion-social.pdf>
- Dominguez, A. R. & Herazo, B.Y.(2013). *Correlación entre Pobreza Extrema y Discapacidad en los Departamentos de Colombia*. ISSN: 2344-8636. Recuperado el 25 de 04 de 2020: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacionsalud/article/view/79>
- Gamboa. J. J.(sf) *Código laboral*. Bogotá, Colombia: Leyer
- Hernández, P. A. (2004). *Las personas con discapacidad: Su calidad de vida y la de su entorno*. Recuperado de 30 de 03 de 2020: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v4n1/v4n1a08.pdf>
- Hernández, R. I. (24 de 11 de 2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Mareño, S. M (2015). *Dimensiones del Trabajo: Imágenes y Magnitudes*. N° 25. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023&lang=pt&fbclid=IwAR0y7r2Uk5i2wJS9s271CJ7lWitvjG-fmSkUc4MMYMVOxgjAhLdplHxebZY

Ministerio de Salud. (s.f.). *Abecé de la discapacidad*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/PUBLICACIONES_ARTICULOS/ABEC%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (05 de 2019). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 17 de 11 de 2020: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacion-discapacidad.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de 2014). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013-2020*. Recuperado el 07 de 11 de 2019: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 17 de 09 de 2019: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Bogotá: Colombia. Recuperado el 17 de 09 de 2019: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Muñoz, P. A. (01 de 02 de 2010). *Discapacidad: Contexto, Concepto y Modelos*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 17 de 09 de 2019: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Edición ilustrada. Recuperado el 23 de 09 de 2019: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Naciones Unidas. (2016). *Manual para Parlamentarios N° 26*. Recuperado el 23 de 09 de 2019: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra. Recuperado el 31 de 03 de 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Oliver, M. (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Recuperado el 25 de 09 de 2019:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CZpyAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=una+teoria+social+de+discapacidad+por+michael+oliver+&ots=sn-SL8QASM&sig=EY7qkv9_QTYkyRhGwLvU89y03y8#v=onepage&q=una%20teoria%20social%20de%20discapacidad%20por%20michael%20oliver&f

Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo*. Recuperado el 13 de 11 de 2019: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Recuperado el 31 de 03 de 2020: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159*. Ginebra: 2008. Recuperado el 06 de 05 del 2020. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1528&context=gladnetcollect>

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud*. Recuperado el 17 de 09 de 2019: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=316582DD32330969CB3634E4A0C653E9?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1

- Pastrán, A. O, Céspedes, N. G, Ruiz, L. F & Silva, P. S. (S.f). *Evolución Conceptual de la Discapacidad*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: <https://pdfs.semanticscholar.org/9959/20e18018b5671eeae7c489c382691f874f2d.pdf>
- Presidente de Colombia. (2017). *Decreto 2177 del 22 de diciembre del 2017*. Recuperado el 17 de 11 de 2020: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>
- Presidente de Colombia. (2017). *Decreto 2177 del 22 de diciembre del 2017*. Recuperado el 17 de 11 de 2020: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>
- Presidente de Colombia. (2018). *Decreto 392 del 26 de febrero del 2018*. Recuperado el 17 de 11 de 2020: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20392%20DEL%2026%20FEBRERO%20DE%202018.pdf>
- Rodríguez, G. C. & Rico G. L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: Defensoría del Pueblo: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Ediciones Uniandes.
- Toboso, M. M. & Arnau, R. M. (2008). *La Discapacidad dentro del Enfoque de Capacidades y Funcionamientos de Amartya Sen*. Recuperado el 06 de 11 de 2019: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2663115>
- Tunnermann, C. (1997). *Los Derechos Humanos: Evolución Historica y Reto Educativo*. 2º edición. Caracas: Venezuela. Recuperado el 23 de 09 de 2019: <https://www.sedh.gob.hn/documentos-recientes/42-los-derechos-humanos-evoluci%C3%B3n-hist%C3%B3rica-y-reto-educativo/file>
- Valencia, L. A. (2014). *Breve Historia de las Personas con Discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos*. Recuperado el 31 de 03 de 2020: <http://www.prensaindigena.org/web/pdf/HistoriadelaDisca.pdf>